

# الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



قسم علم الاجتماع

كلية العلوم الاجتماعية

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل

موسومة بـ:

**الذاكرة الجماعية للعمال المتقاعدين بمؤسسة الزانك**

**"المويات المهنية والتمايز الاجتماعي"**

دراسة سوسيو أنثروبولوجية في مؤسسة الزانك بالغزوات

إشراف الدكتور: زهور زين الدين

إعداد الطالبة: حفيدة قبايطي

**أعضاء لجنة المناقشة:**

رئيساً	جامعة وهران	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ مولاي الحاج مراد
مقرراً	جامعة وهران	أستاذ محاضر أ	الأستاذ زهور زين الدين
مناقشاً	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ بشير محمد
مناقشاً	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر أ	الأستاذ مزوار بلخضر
مناقشاً	جامعة مستغانم	أستاذ محاضر أ	الأستاذ سيكوك قويدر
مناقشاً	جامعة وهران	أستاذ محاضر أ	الأستاذ عدّة بوجلال عبد المالك

السنة الجامعية: 2012-2013

" في أوقات الريبة والشك عندما يتوارى الماضي ويصبح المستقبل  
غامضا ومبهما يجب أن نعبئ ذاكرتنا لمحاولة فهم الحاضر "

Castel, Robert, *les métamorphoses de la question sociale, une chronique de salariat*,  
Librairie Arthème Fayard, 1995, p.11.

# الإهداء

تكريماً لأتمن إنسان عرفته في حياتي:

إلى والدي رحمه الله

و

إلى والدتي الرائعة

## الشكر والعرفان:

إلى كل الأساتذة الذين ساهموا في بحثي بالتوجيه والتشجيع،

أقدم خالص عرفاني وشكري وتقديري.

الأستاذ زهور زين الدين، باحث وأستاذ علم الاجتماع بجامعة وهران.

الأستاذ مولاي الحاج، باحث وأستاذ علم الاجتماع بجامعة وهران.

الأستاذة ليليان خوري، باحثة وأستاذة الأنثروبولوجيا بجامعة القديس يوسف

ببيروت.

الأستاذ كريستوف فانان أستاذ وباحث بجامعة القديس يوسف ببيروت.

الأستاذ برنار برنبي، باحث وأستاذ الإثنولوجيا بجامعة مونتريال.

الأستاذ جوال زافرون، باحث وأستاذ علم الاجتماع بجامعة بوردو.

والشكر الجزيل للأصدقاء: توكار سامية، السيد والسيدة كريستيان وباتريك فيبي.

## الفهرس

02.....	المقدمة العامة:
06.....	منهجية البحث:
06.....	1- أسباب اختيار الموضوع:
06.....	2- تحديد موضوع البحث:
07.....	3- أسئلة البحث:
07.....	4- هدف البحث:
08.....	5- مفاهيم البحث:
13.....	6- الإشكالية:
14.....	7- الفرضيات:
14.....	8- التحقيق الميداني:
15.....	1-8: مجال الدراسة الميدانية:
16.....	2-8: الدراسة الاستطلاعية:
16.....	9- عينة البحث:
17.....	10- تقنيات البحث:
19.....	11- منهج البحث:
23.....	12- الدراسات السابقة:
23.....	1.12: الدراسات الكلاسيكية:
26.....	2.12: الدراسات الاجتماعية في الجزائر:
30.....	3.12: مقاربات الذاكرة:

### الباب الأول: ذاكرة التصنيع والتمدن

36.....	مقدمة الباب الأول:
38.....	الفصل الأول: العامل الريفي والتمدن:
39.....	مقدمة الفصل الأول:
42.....	المبحث الأول: تبني المجتمع الجزائري للتصنيع:
42.....	1- إستراتيجية التنمية الجهوية:
43.....	2- التزوح الريفي نحو المدن الصناعية:

43.....	1.2: تعريف الفلاح:
43.....	2.2: الزواج الريفي نحو المدن:
46.....	3- تشييد مصنع ألزناك بالجزوات:
47.....	1.3: الأصل الاجتماعي للعمال:
49.....	2.3: آثار التصنيع على محيط العمال:
56 .....	<b>المبحث الثاني:تثاقف وتمدّن العمال الأجراء:</b>
57.....	1- العامل الأجير في مؤسسة الزناك:
57.....	1.1: تعريف العامل:
57.....	2.1: تعريف العامل الأجير:
57.....	3.1: تثاقف العامل الاجير:
61.....	2- الانتقال إلى وضعية العامل الأجير:
64.....	3- المرأة في قطاع التصنيع:
64.....	1.3: التمثلات عن المرأة العاملة:
65.....	2.3: المسارات المهنية للمرأة في الزناك:
72.....	<b>الفصل الثاني:العمال والتنشئة المهنية في ألزناك:</b>
73.....	مقدمة الفصل الثاني:
75.....	<b>المبحث الأول: العالم الخاص للعمال بالورشة:</b>
76.....	1. التنشئة المهنية في الورشة:
76.....	1.1: تكوين العمال في الورشة:
77.....	2.1: العمال المؤهلين:
79.....	2.2: العمال المنفذين والتثاقف:
83.....	<b>المبحث الثاني:العلاقات المهنية في الزناك:</b>
84.....	1- العلاقات الإنسانية في الورشة:
87.....	2- الاغتراب العمالي في الزناك:
91.....	3- الإضرابات العمالية في ألزناك:
91.....	1.3: تعريف الإضراب:
91.....	2.3: الإضراب في القانون الجزائري:

92.....	3.3: الإضراب الأول بالزنانك:
94.....	4.3: الإضراب الثاني بالزنانك:
96.....	5.3: العمال والنقابة:
100.....	4- أزمات ومصير مؤسسة أزنانك:
100.....	1.4: أزمة استهلاك الماء الطبيعي:
102.....	2.4: أزمة صيانة آلات الإنتاج:
106.....	خاتمة الباب الأول:

## الباب الثاني: نهاية المسيرة المهنية والتمايز الاجتماعي

107.....	مقدمة الباب الثاني:
109.....	الفصل الثالث: نهاية المسيرة المهنية في أزنانك:
110.....	مقدمة الفصل الثالث:
112.....	المبحث الأول: تغير وضعية الأجراء في مؤسسة أزنانك:
113.....	1- استقلالية المؤسسات:
114.....	2.1: تعريف المؤسسة:
114.....	2.2: استقلالية مؤسسة أزنانك:
114.....	1.2.2: الشركة الوطنية للحديد والصلب:
114.....	2.2.2: إنشاء مجمع ميطانوف:
115.....	3.2.2: إنشاء الشركة الجزائرية للزنك:
115.....	2- سياسة تخفيض العاملين في أزنانك:
116.....	1.2: قانون تخفيض العاملين في الجزائر:
116.....	2.2: دعم بنك النقد الدولي للجزائر:
117.....	3.2: تقليص العاملين عبر الخروج الاختياري:
119.....	4.2: التقاعد القانوني:
119.....	1.4.2: تعريف التقاعد:
120.....	2.4.2: التقاعد القانوني في الجزائر:
120.....	3.4.2: التقاعد القانوني في أزنانك:

المبحث الثاني: مصير العمل والتوظيف في أزرانك:	128
1- تسيير الموارد البشرية بأزرانك:	129
1.1: تعريف العمل:	129
2.1: تعريف المورد البشري:	129
3.1: ضبط العاملين وتقليص الوظائف في أزرانك:	129
1.3.1: تقليص وظائف التقاعد الشاغرة:	131
2.3.1: إجراءات استثنائية:	132
4.1: توظيف الشباب بأزرانك:	136
1.4.1: التوظيف عن طريق العقود المؤقتة:	136
2.4.1: توظيف المهندسين والجامعيين:	138
3.4.1: التوظيف عبر وكالة التشغيل:	141
خاتمة الفصل الثالث:	145
<b>الفصل الرابع: الأجيال والهويات المهنية في أزرانك:</b>	<b>146</b>
مقدمة الفصل الرابع:	147
المبحث الأول: الحدائة وإعادة إنتاج المكانة الاجتماعية:	149
1- التحديث والمساواة:	150
1.1: نظريات وإيديولوجيات الحدائة:	151
2.1: المساواة والتناقض الاجتماعي:	151
3.1: إعادة إنتاج المكانة الاجتماعية:	153
4.1: الحراك الاجتماعي:	155
2- الهويات المهنية في أزرانك:	156
1.2: العامل المندمج:	157
2.2: المساواة ونهاية الطبقية:	157
3.2: الانخراط في المؤسسة:	158
4.2: هوية العامل المحتج:	160
5.2: الذاكرة الجماعية والهوية الشائعة:	162



163.....	المبحث الثاني: التمايز الاجتماعي ونهاية العمل:
164.....	1- إقصاء الطبقة العمالية:.....
165.....	2.1: العامل المنسحب: .....
165.....	2.2: الشباب الوافد:.....
166.....	3.2: علاقة الأجيال:.....
167.....	4.2: التخوف من البطالة والإقصاء:.....
168.....	2- الحداثة والغيرية:.....
169.....	1.2: نظرية ثراء العمال:.....
173.....	2.2: الشباب والتمايز الاجتماعي:.....
173.....	3.2: التقاعد والشباب:.....
174.....	4.2: البطالة والتنشئة المهنية:.....
175.....	3- نهاية العمل وأزمة التوظيف:.....
176.....	1.3: الهوية والنسيان:.....
177.....	2.3: الهوية خارج العمل:.....
178.....	خاتمة الفصل الرابع:.....
180 .....	خاتمة الباب الثاني:.....
182.....	الخاتمة العامة:.....
186.....	قائمة المصادر والمراجع:.....
201.....	الملاحق:.....

## فهرس الأشكال:

- الشكل رقم 01: أنواع الذاكرة: 8.....
- الشكل رقم 02: التمايز الكلاسيكي للذاكرة: 9.....
- الشكل رقم 03: الذاكرة في علم النفس والفلسفة: 9.....
- الشكل رقم 04: الذاكرة في علم الاجتماع والانثروبولوجيا: 10.....
- الشكل رقم 05: تعريف الذاكرة: 13.....
- الشكل رقم 06: الدراسة السوسيوانثروبولوجية: 20.....
- الشكل رقم 07: تطور العمل الصناعي في الجزائر خلال 1962-1975: 43.....
- الشكل رقم 08: انخفاض نسبة العمل الزراعي في الجزائر خلال 1966-1987: 44.....
- الشكل رقم 09: تغير نسبة سكان المدن في الجزائر خلال 1987-1996: 46.....
- الشكل رقم 10: ارتفاع نسبة العمل الصناعي في الجزائر خلال 1966-1987: 49.....
- الشكل رقم 11: نسبة الاستثمار في الجزائر خلال سنتي 1978-1979: 78.....
- الشكل رقم 12: انخفاض نسبة العمال خلال 2001-2007 بألزانك: 116.....
- الشكل رقم 13: تغير نسبة العاملين خلال 1998-2004 بألزانك: 119.....
- الشكل رقم 14: نسبة التقاعد القانوني خلال 2000-2002 بألزانك: 121.....
- الشكل رقم 15: نسبة التقاعد الجزئي خلال 2000-2007 بألزانك: 123.....
- الشكل رقم 16: بنية الأعمار لعمال ألزانك: 124.....
- الشكل رقم 17: نسبة العمال حسب الفئات العمرية لثلاثة أجيال بألزانك: 126.....
- الشكل رقم 18: نسبة المستفيدين من التقاعد في الجزائر: 127.....
- الشكل رقم 19: تغير نسبة العاملين خلال سنة 2003 بألزانك: 130.....
- الشكل رقم 20: تقديرات ضبط عدد العمال خلال 2003-2005 بألزانك: 131.....
- الشكل رقم 21: تقديرات وإنجازات ضبط العمال خلال 2004 بألزانك: 132.....

- الشكل رقم 22: تغير نسبة التوظيف 2010-2001: 136.....
- الشكل رقم 23: توزيع العاملين خلال 2002-2000: 137.....
- الشكل رقم 24: مخطط الدعم خلال سنة 2001 بالزانك: 138.....
- الشكل رقم 25: توزيع العاملين خلال 2002-2000 بالزانك: 139.....
- الشكل رقم 26: التقديرات المحتملة خلال 2004 بالزانك: 140.....
- الشكل رقم 27: نسبة توزيع العمال نهاية شهر ديسمبر 2004 بالزانك: 141.....
- الشكل رقم 28: نسبة الديون الخارجية للجزائر خلال سنة 1986: 154.....
- الشكل رقم 29: نسبة توزيع العاملين سنة 2001: 170.....
- الشكل رقم 30: مراحل التنمية الاقتصادية في الجزائر خلال ثلاثة أجيال: 179.....
- الشكل رقم 31: سعر معدن الزنك في البورصة العالمية لشهر سبتمبر 2011: 209.....

## المقدمة

إنّ اهتمامنا بموضوع العمّال الصناعيين هو بدافع فهم مجتمع محلي تحوّل بسرعة من مجتمع تقليدي ريفي إلى مجتمع ينتهج الحداثة، في تنظيم اجتماعي يجمع بين القيم التقليدية وقيم العمل الأجير والعقلانية الإنتاجية. كما حثتنا أسباب ذاتية محضة لاختيار موضوع البحث الموسوم بـ"ذاكرة العمال المتقاعدين في الزانك" كمشروع لأطروحتنا في علم اجتماع العمل. وذلك من خلال معايشتنا لجزء من هذا الواقع الاجتماعي المتمثل في تجربة التصنيع في مدينة الغزوات والتحوّلات المتتالية التي عرفتتها هذه المدينة الجبلية الساحلية الخلابّة خلال الثلاثين سنة الماضية.

في إطار هذه الدراسة نحاول طرح إشكالية تتمحور في شكل مجموعة من الأسئلة لطالما تبادرت إلى ذهننا كفرد من هذا المجتمع المحلي-الجزائري.<sup>1</sup> إذ نظن أنّ التصنيع بالجزائر لا يقتصر على التغيير في نمط الإنتاج وانهاج مشروع تنموي اقتصادي لتحقيق قفزة نوعية أو الانتقال من مجتمع تقليدي إلى مجتمع متقدم فحسب، بل هو أعمق من هذا ويقودنا للتساؤل عن هوية المجتمع الجزائري المحلي المتبني للحداثة وبالتالي هوية الفاعلين الاجتماعيين ومن ضمنهم وبالخصوص عمّال التصنيع.

أمّا عن اختيارنا للذاكرة كمدخل لفهم هذه الهوية العمالية فمن باب اعتبارها فئة اجتماعية شاهدة على التجربة الجزائرية أو "مشروع الحداثة" التي أرادها أصحاب القرار السياسي والاقتصادي\* آنذاك عن طريق التصنيع. حيث برزت "فئة اجتماعية"\*\*\* من العمال الصناعيين في هذا الجو الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي الجديد، أين عاشوا تجربة على المستوى الجهوي والمحلي.

---

1 الحديث عن مجتمع محلي جزائري، بمعنى أننا معنيون بما يحدث في العموم بالجزائر من خلال محليتنا، والمجتمع المحلي حسب رأينا ما هو إلا مدخل بسيط لفهم هذا المجتمع الشامل.

\* قام العقيد بوجنان المدعو السي العباس أيام الثورة وهو ابن الغزوات والمقرب من بومدين بانجاز هذا المصنع لأبناء المنطقة، وهذا ما أكدّه لنا أفراد عائلته الذين زرّهم للتساؤل عن صحة هذه المعلومة. لمزيد من التفاصيل حول هوية هذا الرجل الثوري يرجى الاطلاع على الملاحق في آخر الرسالة.

\*\* استعملنا عبارة فئة اجتماعية حتى نعبر عن الكم الهائل من العمال الذي عرفته مصانع الأسنس في الجزائر، والذي لم يرتق إلى تكوين طبقة عمالية.

ومن تمّ طرحنا عدّة أسئلة تتعلق بأصل هذه الفئة: تطورها، ظروف تواجدها واستمرارها خصوصا في هذا النظام التنموي الجديد، وكذلك دورها ومشاركتها في التنمية المحلية؟ أو كما عبر فريد عن ذلك بـ "الانخراط اللاواعي للعمال لنجاح هذه التنمية"<sup>2</sup>. وبناء عليه كان سؤال انطلاقنا كالتالي: ماذا تحكي الذاكرة العمالية في ظل استقلالية أزيانك واقتصاد السوق والعملة؟ إضافة إلى تساؤلات كثيرة تفرض نفسها في تناولنا لموضوع التصنيع بالجزائر.

أو بمعنى أوضح كيف تشهد الذاكرة على هذه المرحلة المميزة الفاعلة في تاريخ الجزائر؟ وهل كان هؤلاء العمال - الذين كانوا شركاء اجتماعيين<sup>3</sup> في التقدم الاجتماعي والصناعي - واعون بدور هذه الفئة العمالية؛ التي لم تلعب دورها الكلاسيكي\* كما عرفته المجتمعات الأوروبية؟ لذلك يجدر بنا أولا أن نتساءل عن معاشتهم للتغيرات الاجتماعية في تلك الفترة؟

على هذا الأساس استنطقنا الذاكرة الفرية والجماعية للعمال من خلال البحث السوسيوأنثروبولوجي. ولم يكن هدفنا من وراء هذا الأخير القيام بسرد تاريخي عن المؤسسة أو عمالها؛ بل حاولنا الإجابة عن ماهية هذه الأخيرة من خلال الهويات التي يتبناها ويشكلها العمال خلال نشاطهم المهني. دون أن نتناسى الرجوع إلى التاريخ الاقتصادي للجزائر لفهم رمزية ومعنى الممارسات والتمثلات التي ينتجها العمال، وبالتالي تكوين رؤية سوسولوجية حول الثقافة العمالية المحلية.

ومن ثمّ أفردنا بحثنا في باين وأربعة فصول حيث تطرقنا في كل فصل لمبحثين، وخصصنا مدخل لمنهجية البحث والدراسات السابقة. فقدمنا لكل باب وفصل مقدمة خاصة وخاتمة لكل باب، حيث يشمل

---

<sup>2</sup> فريد، جمال، "العامل الشائع: عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، في مجلة إنسانيات، العمل أشكال وتمثلات، وهران (الجزائر)، منشورات الكراسك، رقم 01، ص.ص. 7-23.

<sup>3</sup> El Kenz, Ali, Chikhi, Said, et Guérid, Djamel, *industrie et société : le cas de la SNS*, contrat de recherche avec le SNS, Alger, Direction de l'Administration Générale SNS, 1982.

\* نقصد المعنى الماركسي للدور الكلاسيكي الذي لعبته الطبقة العمالية في أوروبا والذي لم تعرفه الفئات العمالية في الجزائر نتيجة الظروف التاريخية المختلفة.

الباب الأول المعنون بـ "ذاكرة التصنيع والتمدّن" فصلين. أوردنا في الفصل الأول "العامل الريفي والتمدّن" مبحثين: المبحث الأول حول تبني المجتمع الجزائري للتصنيع ويتضمن الأصل الريفي لعمال الزانك، هجرة العمال الريفيين والعائلة في علاقتها بالتنمية والتشغيل. في حين خصصنا المبحث الثاني حول "تتاقف وتمدّن العمال الأجراء" للعمال في مؤسسة الزانك وانتقاله إلى وضعية العامل الأجير إضافة إلى المسارات المهنية للمرأة في الزانك.

أمّا الفصل الثاني حول العمال والتنشئة المهنية في الزانك، فيتضمن مبحث حول العالم الخاص بالعمال في الورشة؛ وتطرقنا فيه للتنشئة المهنية، تكوين العمال والعلاقات الإنسانية. ثم تناولنا العلاقات المهنية في الزانك في المبحث الثاني. وعالجنا فيه موضوع الاغتراب العمالي، تقسيم العمال، الإضرابات العمالية ومصير مؤسسة الزانك.

ثم تطرقنا في الباب الثاني لنهاية المسيرة المهنية والتمايز الاجتماعي في مؤسسة الزانك، حيث عالجنا تغير وضعية الأجراء في هذه الأخيرة في الفصل الثالث في مبحثين. ويتمحور المبحث الأول حول سياسة تخفيض العاملين في الزانك، استقلالية المؤسسات، النظام الاقتصادي الجزائري وسياسة الخروج الاختياري. أما المبحث الثاني فيتطرق لسياسة التقاعد والتوظيف في الزانك، وتوظيف الشباب في إطار عقود ما قبل التشغيل.

أمّا الفصل الرابع فخصصناه لأجيال الزانك والهويات المهنية ويشتمل على مبحثين، المبحث الأول تناولنا فيه الهويات المهنية والأجيال العمالية بالزانك، بينما ناقشنا في المبحث الثاني ما يصطلح عليه بالطبقة العمالية الجديدة. لننهي هذا الفصل بتقديم رؤية عن نهاية العمل وعمولة الأسواق. ثم ختمنا الرسالة بخاتمة عامة أين استخلصنا أهم نتائج البحث.

## منهجية الدراسة



## 1. أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيارنا لموضوع الذاكرة العمالية بالتحديد إلى طموح شخصي وعلمي، منذ السنوات الأولى لتحضير مذكرة تخرجنا بجامعة تلمسان؛ وتأجل إلى ما بعد الماجستير لأسباب أكاديمية. حيث اجتمعت أسبابنا الموضوعية والشخصية في اختيارنا لمجال الدراسة الميدانية، والمتمثلة في الانتماء للمدينة وملاحظتنا المعيشة لواقع التصنيع بها. يشير موريس أنجوس في هذا الإطار إلى أنّ التجارب المعاشة وملاحظة المحيط تعتبر من بين مصادر الإيحاء لاختيار مواضيع البحوث حين يقول: " قد يبدو للوهلة الأولى أنّ دراسة الماضي غير جديرة بالاهتمام، ولكن موضوع السياسات السابقة للحكومات الكندية بخصوص اللغة قد يتحول إلى موضوع رائع خصوصا عندما ينمى بمصادر الإيحاء."<sup>4</sup>

لذلك اعتمدنا على قربنا من هذا المجتمع لفهم الدارج المحلي للعمال ورمزية العلاقات الاجتماعية بينهم، حيث يرى أبريك ج. كلود بخصوص فهم وتحليل المقابلة أنّه "إذا كانت المقابلة تسمح إلى حد ما بالوصول إلى مضمون التمثلات والتوجهات التي ينشئها المبحوث فلا تسمح إلا نادرا بالوصول مباشرة إلى تنظيمها وبنيتها الداخلية."<sup>5</sup>

## 2. تحديد موضوع البحث:

يرجع سبب تركيزنا على موضوع الذاكرة العمالية إلى اهتمامنا بالعامل وحياته المهنية، وكل ما يتعلق بذاكرة المسار التصنيعي للجزائر. كما أنّ طموحنا يهدف للوصول إلى تحديد العناصر المميزة للذاكرة العمالية في أزرانك أو ما يوحدّها أي الذاكرة الجماعية إن وُجدت؟

---

<sup>4</sup>Angers, Maurice, *initiation pratique à la méthodologie en sciences humaines*, by les Editions CEC inc, Québec, 1996, Collection Techniques de recherches, by Casbah Université, Alger, 1997, p.78.

<sup>5</sup>Abric, Jean-Claude, (dir.), *pratiques sociales, représentations*, PUF, 1<sup>ère</sup> édition 1994, 2<sup>ème</sup> édition, 1997, p.62.

### 3. أسئلة البحث:

انطلقنا في بحثنا هذا من التساؤل التالي: هل تكشف الذاكرة الجماعية للعمال عن هويات متماسكة

ومتجانسة، أم أنها تخبرنا عن هويات مهنية ومسارات عمالية متضاربة ومختلفة؟

إضافة إلى العديد من الأسئلة التالية التي رافقتنا طيلة مراحل بناء موضوعنا:

➤ كيف يرى العمال المتقاعدون تجربتهم العمالية ومستقبلهم أو كيف يبين حدث التقاعد ذاكرتهم

الجماعية؟

➤ كيف يتم البناء الهوياتي والذاكراتي لدى العمال المتقاعدين بالزناك أو كيف يتم بناء الذاكرة الجماعية،

التمثلات والممارسات، المعتقدات والذكريات لدى عمال تصنيع الزنك بالجزوات؟

➤ هل ستعرض هذه الذاكرة للنسيان الواعي أو اللاواعي، اختياريا أم إجباريا بسبب الخروج المكثف

للجيل الأول من العمال؟

➤ ما الذي تغير في تمثلات ومصير العمال بعد تقاعدهم وكيف يعيد حدث التقاعد استرجاع الذكريات

وبالتالي بناء الهويات المهنية؟

### 4. هدف الدراسة:

تهدف دراستنا لاستحضار ذاكرة ومصير عمال ألزناك خلال الفترات الاقتصادية المختلفة التي عرفتھا

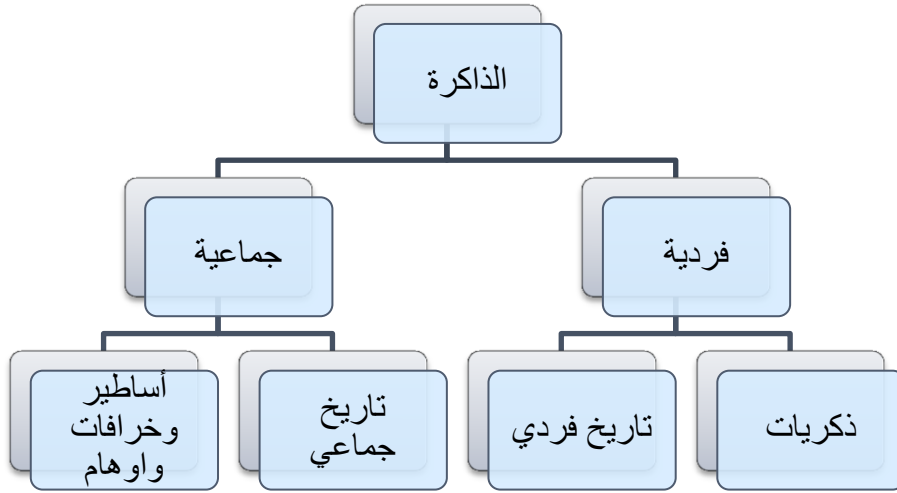
المؤسسة والتي أثرت في تجربتهم وإعادة بناء تلك التجربة الصناعية بأخطائها وأهميتها.

## 5. مفاهيم الدراسة:

### 1-5: مفهوم الذاكرة:

نأخذ انطلاقا من أعمال هالفاكس المؤسسة أنّ كل جماعة تمتلك هوية جماعية متميزة ونوعية. فالذاكرة الجماعية عنده هي ذاكرة جماعية تمثل التاريخ ولكن أيضا الأساطير والأوهام" والذاكرة الفردية تحيل على تاريخ فردي.<sup>6</sup>

#### الشكل رقم 01: أنواع الذاكرة.



المصدر: المرجع نفسه.

ويملك الإنسان أكثر من ذاكرة واحدة ففي بداية القرن العشرين تحدّث **وليم جيمس** عن وجود نوعين من الذاكرة: ذاكرة طويلة المدى وذاكرة قصيرة المدى، بينما أدخل علماء النفس أنواع أخرى حيث ميّز **شاكتر** بين الذاكرة المحسوسة والذاكرة المعنوية. واتجهت دراسات المؤرخين إلى دراسة أماكن الذاكرة في حين ركّز علماء الاجتماع على الذاكرة العائلية.<sup>7</sup>

<sup>6</sup>Geertz, Clifford, *le souk de Sefrou sur l'économie du bazar*, traduction et présentation de Daniel Cefai, Paris, édition Bouchene, collection intérieurs de Maghreb, 2003, p.263.

<sup>7</sup>Dortier, Jean François, le dictionnaire des sciences humaines, eds sciences humaines, coll.la petite bibliothèque de sciences humaines, 2008, p.451, 452.

وتعتبر الذاكرة الجماعية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالهوية "فإبراز بعض الأحداث من الماضي الجماعي أو نحو أخرى هي طريقة لتعريف هويتنا وبناء تاريخنا."<sup>8</sup>

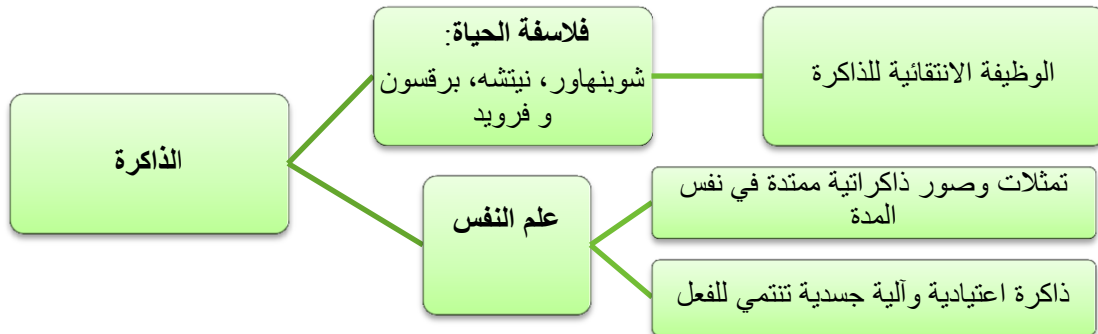
الشكل رقم 02: التمايز الكلاسيكي للذاكرة.



المصدر: المرجع نفسه:

بينما ركز فلاسفة الحياة "شوبنهاور، نيتشه، برقسون وفرويد" وأكدوا على الوظيفة الانتقائية للذاكرة، فإذا كنا لا نستطيع القول قطعياً عن أي ذكرى بأننا لا نبلغها، إذن فمشكل الذاكرة ليس هو مشكل الحفظ بقدر ما هو مشكل نسيان الذكريات. إذ تعد تلك التغيرات والتشوهات الطارئة على الذاكرة وطابعها ذي الفجوات من التجارب الشائعة.<sup>9</sup>

الشكل رقم 03: الذاكرة في علم النفس والفلسفة:



المصدر: نفسه.

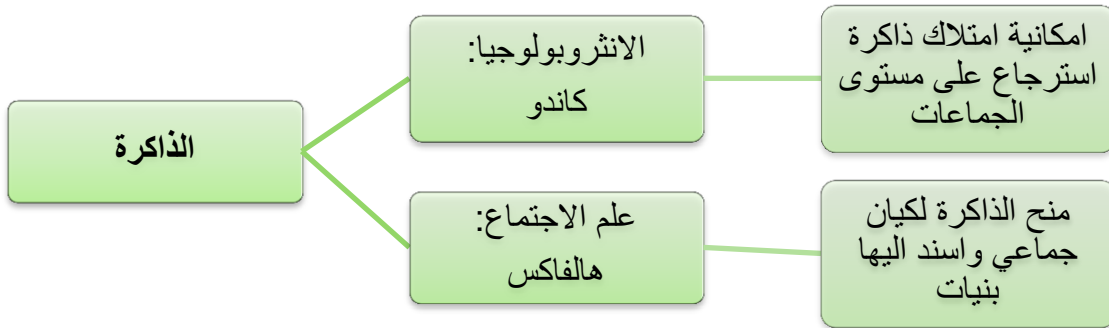
<sup>8</sup> Idem.

<sup>9</sup> Idem.

## 5-2: مفهوم الذاكرة الجماعية:

يشير ريكور إلى إسهام موريس هالفاكس في دراسة الذاكرة الجماعية من خلال قراره الجريء بمنح الذاكرة مباشرة لكيان جماعي كما يسميه "الجماعة". وقد تعرض للذاكرة الجماعية قبل الإطارات الاجتماعية للذاكرة. ففي ظل إميل دوركايم وكعالم اجتماع أصيل عيّن الذاكرة للمجهول وأسند إليها بنيات.<sup>10</sup> ويتحدث جوال كاندو عن "إمكانية امتلاك ذاكرة استرجاع على مستوى الجماعات فقط، وكذلك ما وراء الذاكرة "ميتا ميموار" المثيرة للاهتمام. ونجد هذه الإمكانية ضمنية في الذاكرة الجماعية ولكن في نفس الوقت لا يمكننا الإقرار بأن عبارة الذاكرة الجماعية تنم عن مؤهل، لأنّ الخاصية الوحيدة والأكيدة للذاكرة والمعترف بها فعليا هي الذاكرة الفردية. كما أنّ الجماعة لا تتذكر وفق طريقة مميزة ثقافيا ومنظمة اجتماعيا وإنما فئة فقط من أفرادها (وهي كبيرة نسبيا) قادرة على ذلك."<sup>11</sup>

الشكل رقم 04: الذاكرة في علم الاجتماع والانثروبولوجيا:



المصدر: المرجع نفسه.

"إنّ الذاكرة الجماعية في معناها الشائع هي عبارة عن تمثّل وهي شكل من ما وراء الذاكرة "ميتا ميموار". بمعنى تصريح ينتجه الأفراد بخصوص ذاكرة يفترض أنّها مشتركة بين جميع أفراد الجماعة. والسؤال المهم الذي يجب أن يطرحه المؤرخون وعلماء الاجتماع والأنثروبولوجيا عند استعمالهم لعبارة الذاكرة

<sup>10</sup> Ricœur, Paul, *la mémoire, l'histoire, l'oubli*, éditions de seuil, 2000.

<sup>11</sup> Idem.

الجماعية هو: ما هي الحقيقة الممكنة من الاشتراك في هذه الذكريات وتمثلات الماضي. وهذا هو هدف هذا الكتاب، كيف ننتقل من الأشكال الفردية للذاكرة والهوية إلى الأشكال الجماعية؟ والأنثروبولوجي يجتهد من خلال معطيات ميدانية ليفهم كيف يصل الأفراد إلى مشاركة الممارسات التمثلات والمعتقدات والذكريات وبمعنى أصح كيف ينتجون بهذه الطريقة الثقافة في المجتمع المعني بالأمر.<sup>12</sup>

### 3-5: مفهوم الهوية:

" مصطلح هوية في اللاتينية مستوحى من كلمة *Idem* وتعني نفس الشيء وهي تعني ما تعرف به وما يعرفني الناس به. فالهوية دائما مرتبطة بدلالات تعلن عنها، بحيث أنها تكون إثبات لتشابه بين أفراد الجماعة المتماثلة، وفي نفس الوقت اختلاف مع الآخرين.<sup>13</sup>

" إذا كانت الهوية والذاكرة والإرث (الموروث) هي الكلمات الثلاث المفاتيح للوعي المعاصر نستطيع حصرها في اثنان إذا اعترفنا أن الموروث هو بعد الذاكرة. هي الذاكرة التي تأتي لتتطابق وتجاوب وتقابل الهوية، على المستوى الفردي أكثر منها على المستوى الجماعي<sup>14</sup> و"الإجماع موجود للاعتراف بأن الذاكرة هي إعادة بناء متواصل وحالي للماضي، وليس تأكيد وفيّ للماضي فقط.<sup>15</sup>

إذ يعرف محمد غالم في هذا الإطار أننا نعني بالذاكرة " قدرة الإنسان أو الجماعة على تخزين أفعال ومعلومات ماضية يستحضرها دائما بقصد تأكيد هويته وأنه حين تتعرض هذه الذاكرة الفردية أو الجماعية إلى اضطراب أصيبت بما يسمى النسيان.<sup>16</sup> ويقترب مفهوم الهوية عند هذا الأخير منه عند إسحاق شيفا الذي

<sup>12</sup> Candau, Joël, *mémoire et identité*, sociologie d'aujourd'hui, collection dirigée par George Balandier, Paris, PUF, 1<sup>ère</sup> éd, 1998, p.15-16, P.3.

<sup>13</sup> Akoun, André & Ansart, Pierre, (Dir.), *Dictionnaire de sociologie*, collection Dictionnaires Le Robert /Seuil, 1999, p.264.

<sup>14</sup> Candau, Joël, *mémoire et identité*, op.cit., p.6.

<sup>15</sup> Ibid., p.7.

<sup>16</sup> غالم، محمد، "ظاهرة الزلزال في الاسطوغرافيا الجزائرية التقليدية"، في مجلة انسانيات "بين الذاكرة والتاريخ"، وهران (الجزائر)، عدد 3، 1998، ص.ص. 47-67.

يعرفها كالتالي: "إنها القدرة التي يمتلكها كل واحد منا للبقاء واعيا باستمرارية حياته من خلال الأزمات والانقطاعات، وتتجذر الهوية هنا في عملية ذاكراتية."<sup>17</sup>

الشكل رقم 05: تعريف الذاكرة حسب محمد غالم:



المصدر: المرجع نفسه.

فماذا نقصد بتأكيد الهوية في تساؤلات بحثنا هذا، وهل تؤكد الذاكرة العمالية على هوية مهنية متماسكة الأبعاد؟ أم أنها ذاكرة تستعرض ملامح عامل ينتمي إلى مجتمع تقليدي ليجد نفسه فجأة يعيش في مجتمع مهني عقلائي، هل نحن أمام هوية مزدوجة "هوية العامل بمرجعته الاجتماعية التقليدية وفي نفس الوقت هويته كعامل قضى أكثر من عقد من الزمن في التصنيع بكل ما يحمله من عقلانية ودقة وانضباط وتوقيت خاص ولغة خاصة وأسلوب حياة جديد؟

أو بمعنى آخر أي نوع من الهويات أنتج لنا هذا المشروع التنموي التقدمي في إطار التصنيع وفي انتقاله من مجتمع ريفي إلى مجتمع تصنيعي؟ وكيف يمكن للذاكرة العمالية أن تثري هذه الهوية، حتى وإن كانت ذاكرة لماضي قريب باعتبار أن التجربة الصناعية لم تأخذ الوقت الكافي لتتبلور وفق قيم وتمثلات وثقافة المجتمع المحلي؟

<sup>17</sup> Candau, Joël, *mémoire et identité*, op.cit, p.7.

فكيف نشرح سيرورة الانتقال والتكيف والثقاف التي عايشها العمال وكيف يرونها ويستحضرونها من خلال حاضرهم وكيف يوظفونها كتجربة مكتسبة في استشراف المستقبل؟

كان جوال كاندو سبّاقا إلى طرح السؤال الأساسي حول ماهية الحقيقة الممكنة من وراء الاشتراك في الذكريات وتمثلات الماضي، وكيف نتقل من الأشكال الفردية للذاكرة والهوية إلى الأشكال الجماعية؟ والذي نقبسه لصياغة سؤالنا الإشكالي التالي: كيف يتم فعل مشاركة الممارسات والتمثلات والمعتقدات والذكريات لدى العمال المتقاعدين بمؤسسة ألزانك؟

## 6. الإشكالية:

تبلورت اشكاليتنا في ظل مجموعة من التساؤلات المبدئية التي تمّ مقاربتها ميدانيا من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة حول الموضوع، ففي البداية اخترنا الذاكرة العمالية في ألزانك موضوعا لدراستنا؛ من خلال أولئك العمال الذين واكبوا كل التغيرات السوسيو اقتصادية للمؤسسة الجزائرية الصناعية ومن ثم المجتمع برمته. وبعد قيامنا بالدراسة الاستطلاعية الأولى واطلاعنا على بعض الإحصائيات الخاصة بنسب التوظيف ونسب العمال المتقاعدين، أو الذين هم على أبواب التقاعد - خلال مقابلة مع رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية- لاحظنا تلك المرحلة النوعية والانتقالية في تاريخ المؤسسة حيث كانت نسبة المتقاعدين مرتفعة ومهمة جدا.

هذه الملاحظة الميدانية شكلت فارقا مهما في بحثنا ولم يعد مهما لدينا دراسة الذاكرة العمالية إجمالا، إنما أصبح من الأهمية بمكان أن نركّز على ذاكرة العمال المتقاعدين بالخصوص. لذلك أعدنا صياغة تساؤلاتنا حول الذاكرة العمالية.

في المرحلة الثانية من بناء موضوعنا وبعد إجراء مقابلات نصف موجهة في ورشة تحليل الزنك، لاحظنا ملاحظة أخرى عن وجود شباب جامعي شغل مناصب مسؤولية بفضل الشهادة الجامعية والذين عبّروا عن



رغبتهم في تغيير العمل في حين واتتهم الفرصة نتيجة ظروف العمل القاسية في تلك الورشة، وفي المقابل لاحظنا الاندماج الكبير للعمال الذين هم على مشارف التقاعد رغم التدهور الكبير لصحتهم نتيجة سنوات من العمل في محيط ملوث جدا. وبعد تعميق قراءاتي حول الهوية المهنية ارتأيت أن آخذ بعين الاعتبار الهويات المهنية من خلال "الذاكرة الجماعية للعمال المتقاعدين" و المقارنة بين ذاكرة المتقاعدين ومصير "العمال الجامعين" كما أسميتهم.

وتهدف دراسة الهويات المهنية من خلال بُعد الذاكرة إلى فهم أبعاد وتمثلات العمال المتقاعدين والشباب الشاهدين على فترة تاريخية مميزة في حياة هذا المصنع ( تشييده، ازدهار إنتاجيته ومن ثمّ الأزمات التي أعقبت ذلك)، ضمن الجو السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي عرفه المجتمع الجزائري.

## 7. الفرضيات:

يرى جوال كاندو أنّ "الفرضية الأساسية للانثروبولوجيا هي إمكانية مشاركة بين أشخاص مميزين لتجربة حياتية"<sup>18</sup>. وهذه الفرضية متضمنة تلقائيا في دراستنا للذاكرة الجماعية التي تفترض اشتراك معين بين أفراد جماعة ما، لكننا افترضنا أنّ هذه الأخيرة انتقائية ويشوبها النسيان من خلال الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: الذاكرة الجماعية لعمال أزنك انتقائية ويشوبها النسيان.

الفرضية الثانية: الذاكرة الجماعية تفصح عن هوية عمالية متماسكة.

الفرضية الثالثة: التقاعد المسبق يخلق فجوة بين الأجيال العمالية في الزانك.

## 8. التحقيق الميداني:

" يسمح بالحصول على معلومات غير متوفرة بالأساليب الأخرى: "إذا أردنا أن نعرف فيما يفكر

الناس، ما هي تجاربهم وماذا يتذكرون ما هي مشاعرهم وحوافزهم وماهي أسباب أفعالهم، فلماذا لا نسألهم؟

<sup>18</sup>Candau, Joël, cité par Julien, Marie-Pierre, « travail et subjectivité : pistes ethnologiques du sujet », retour sur « anthropologie ouvrière et enquête d'usine », in *Ethnologie française, fermetures, crises et reprises* », revue trimestrielle, Paris, PUF, n°4, octobre-2005, p.734.

(G.W.Allport) وبالتالي يرتسم حقل دراسة مفضل بالنسبة للتحقيق الميداني: الآراء والسلوكيات

والمعتقدات، التصورات، التجارب والتصرفات الغير ممكن معرفتها إلا من خلال طرح الأسئلة<sup>19</sup>

وقد تم بحثنا الميداني خلال ثلاثة فترات مهمة، ابتداءا بالبحث الاستطلاعي، البحث الميداني ومن ثم التحقيق النهائي.

## 1-8: تعريف مجال الدراسة:

قمنا بإنجاز دراستنا الميدانية بمؤسسة تحليل الزنك بالجزوات أو وحدة كهرو تحليل الزنك والتي تقع في شمال غرب مدينة الغزوات، في موقع استراتيجي هام مهّد وسهّل مهمة نشاط هذه الوحدة. تتربع على مسافة تقدر بـ 14 هكتار، كان من قبل امتدادا للمدينة - منطقة ساحلية تتواجد بها أنشطة اقتصادية وسياحية ومعامل صغيرة لتصبير السمك وحفظه- كما انتزعت ورشات ميكانيكية كانت تابعة للشركة الوطنية للسكك الحديدية، بالإضافة إلى قاعة سينما وحي سكاني صغير.

بدأت عملية البناء سنة 1971 بمساهمة شركات أجنبية بلجيكية وفرنسية وألمانية، لتكون الانطلاقة سنة 1974، وتمّ فعلا إنتاج أول صفيحة من الزنك بتاريخ 1974/12/16. وتعتبر الشركة الجزائرية للزنك فرعا من مؤسسة "ميطانوف" وهي بدورها تابعة لشركة (ش.ت.م) "ترنس- صلب". ورأس مالها الاجتماعي هو 855.000.000 دج (ثمان مائة وخمسة وخمسين مليون دينار) مقسم إلى 8550 سهما، قيمة كل سهم 100.00000 دج ملك كلية لميطانوف.

من أهداف الشركة وطبقا لقانونها أو للنصوص التشريعية للأزنك التكفل بإنتاج الزنك وأحلاله (كالزماك)، أقرص الزنك، الحامض الكبريتي والنحاس، وعلى العموم بكل العمليات التي ترتبط مباشرة بأهدافها؛ فميدان نشاط المؤسسة يتحدد حاليا في شركة واحدة.

<sup>19</sup> GW, ALLPORT cité par Berthier, Nicole, *les techniques d'enquête en sciences sociales (méthodes et exercices corrigées)*, Paris, Armand colin éditeur, collection cursus, série "travaux dirigés", 2004, p 14.

## 2-8: الدراسة الاستطلاعية:

بعيدا عن مشاعر الرهبة والحماس والانبهار التي عشتها في أول زيارة لي في عمق ورشات المصنع كباحثة، فإنّ هذا المصنع الذي يبدو من الخارج مجرد معلم صناعي اقتصادي أو سببا في تلوث المحيط، هو في عمق ورشاته مجتمع نابض بالحياة لدرجة أنّ العمال يعتبرونه بيتهم الأول أين قضوا أجمل وأهم سنوات حياتهم وينقلون إليك ببساطة حماسهم بأنّ لهم أهداف وطموحات بخصوص عملهم.

## 9. عينة البحث:

اعتمدنا على العينة العشوائية بعد تحديد فئات العمال المعنيين بالدراسة كالتالي: العمال المتقاعدين وأدرجنا فيهم العمال الذين هم على مشارف التقاعد، والعمال ذوي الأقدمية إضافة إلى الشباب المتمهين، إطارات و إداريين ( نساء ورجال).

ونبرر اختيارنا لهذه العينة من باب الرغبة في مقارنة الأجيال ومحاولة إعطاء معنى لتصريحات الباحثين المتقاعدين. فحسب آن وونر<sup>20</sup> يجب تنويع العينة للقيام بالمقارنة حتى في الدراسات النوعية والرجوع للميدان لتأكيد المعلومات.

## 1-9: تحديد العينة:

بالنسبة لبحثنا هذا تشكلت العينة وتوضحت معالمها بالتوازي مع البناء النظري والفكري لإشكالتنا، إذ لم يكن واضحا لنا منذ البداية أهمية تقسيم الأجيال. وبما أنّ إشكالتنا تبحث في بناء الذاكرة العمالية للمتقاعدين فإنّ البحث الميداني يفرض نفسه بقوة في بعض الاختيارات المنهجية، إذ كان لابد في دراسة مثل

<sup>20</sup> Wagner, Anne-Catherine, *les acteurs de la mondialisation : les inégalités sociales*, in *atelier méthodologique en sciences humaines et sociales*, Oran, Codesria, octobre 2006.

هذه أن نستشهد بآراء الفئات الأخرى لمقارنة الأحداث. وبالتالي نفهم الذاكرة أيضا من خلال النسيان (ما الذي يتذكره وينساه العامل المتقاعد بالزناك).

أو بمعنى آخر ما الذي تختاره الذاكرة الجماعية للمتقاعدين من نسيان وأحداث ومواقف وأساليب عمل وقيم وتفكير وأفعال ولا نجد يتفق مع تصريحات عمال الجيل الثاني بالزناك.

هنا تفرض العلاقة بين الأجيال نفسها بقوة وتتحدد على مستويات، فما الذي تجتمع وتتفق عليه الذاكرة الجماعية للمتقاعدين ولا يصرح به عمال الأجيال التالية. وما الذي أورثه العمال المتقاعدين لأبنائهم من الجيل الثاني والذي يميزهم ويؤثر فيهم. وكيف يستمر الجيل الثالث من العمال ويأخذ زمام المبادرة والمسؤولية ( la relève ) ؟

بالنسبة لنا لم يكن كافيا أن نحدد الأجيال بالمفهوم الزمني فقط بل تركنا هذا الأمر يتبلور خلال مسار بحثنا إلى أن أصبح واضحا أن الأجيال التي تبرزها الذاكرة هي ثلاثة أجيال: جيل العمال المتقاعدين، جيل أبناء المتقاعدين وجيل الشباب الجامعي المتعامل بعقود ما قبل التشغيل.

- الجيل الأول من العمال المنفذين والمشرفين إضافة إلى الإطارات المتقاعدين.
- الجيل الثاني من العمال والإطارات ذوي الخبرة المهنية ما بين 15 إلى 20 سنة.
- الجيل الثالث من الشباب المتمهن والجامعيين المستخلفين.

## **10. تقنيات البحث:**

اعتمدنا على تقنية المقابلة بأنواعها الثلاثة تباعا، حيث اعتمدنا في البحث الاستطلاعي على تقنية

المقابلة الغير موجهة لمعرفة آراء وتوجهات العمال.

وهي "تستعمل لجمع المعلومات الذاتية من الفاعلين المبحوثين (الوصف، الآراء، التحليل والأحاسيس)، وتمنح المبحوث الحرية في الإجابة عن السؤال المفتوح. ويجب الامتناع عن بناء بنية (طريقة الرؤية، القيمة أو الهدف) فالمبحوث هو الذي يدير المقابلة."<sup>21</sup>

ففي كتابه "بؤس العالم" يتحدث بورديو عن أسباب نمط التحقيق التي قام به قائلا: "حاولنا إرساء علاقة استماع حيوية ومنهجية، بعيدا عن الحرية التامة في المقابلة الغير الموجهة وبعيدا عن طبيعة الاستمارة الموجهة حتى نبتعد عن الطابع الإداري والبيروقراطي للتحقيقات الميدانية."<sup>22</sup> ومن ثمّ رجعنا بدليل مقابلة طيلة فترة البحث ويعتمد على الأسئلة النصف موجهة والملاحظة بالمشاركة التي تعتبر "تقنية اعتمدها الانثروبولوجيين لتحقيق أهدافهم والتي تتميز بدخول الباحث إلى المجتمع المدروس (...) وأساسها أنّ كل سلوك إنساني له طابع سياسي واقتصادي ونفسي واجتماعي وثقافي."<sup>23</sup> لكنّ يبنها بودون إلى عدم المبالغة في الملاحظة الميدانية.<sup>24</sup>

كما اعتمدنا على الإحصائيات الخاصة بالعمال المتقاعدين والتي حصلنا عليها من قسم تسيير الموارد البشرية بمؤسسة أزانك وهي في نظرنا ضرورية للتحليل والمقارنة. وتؤكد مادلين كرافيتش على أهمية الإحصائيات في حديثها عن الإحصاءات الوطنية، التي تمكّن من مراجعة وتأكيّد المعلومات باعتبارها تعميمات ترفع كثيرا من أهمية البحث المحدود.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> Akoun, André & Ansart, Pierre, Op.cit., p.129.

<sup>22</sup> Bourdieu, Pierre, *la misère de monde*, (dir.), Paris, éd seuil, 1993, coll./ libre examen, p.906.

<sup>23</sup> Nérestaut, Mical, *anthropologie et sociologie à l'usage des jeunes chercheurs*, éd. Karthala, Paris, 1997, p.19.

<sup>24</sup> Boudon cité par Wagner, Anne-Catherine, op.cit.

<sup>25</sup> Grawitz, Madeleine, *méthodes des sciences sociales*, 2005, Paris, éditions Dalloz, 11<sup>ème</sup> édition, p.621.

## 11. منهج البحث:

يشير بريكوجين وستنجرس إلى تطور الاستيمولوجيا في العلوم الإنسانية قائلا: "أنّ الإتجاه الذي يُبنى اليوم على أساس تخفيض التعقيد إلى عدد صغير من القوانين هو أقل أهمية (Prigogine/Stengers,1979)". فالعلم يتجه أكثر فأكثر لمواجهة عالم منقسّم ومجزأ في ظل زوال الحتميات (Morin,1977)، وإعادة دراسة مكانة الصدفة والفوضى (Boudon,1984). لذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار التغيرات، التطورات، الأزمات والاضطرابات (Prigogine/Stengers,1979)، وهذا يتطلب تغيير المنهجيات والمنطق وإيلاء الأهمية لدراسة التغيّر دون الأوضاع المستقرة".<sup>26</sup>

كما أشارت آن وونر إلى أهم المقاربات الدارجة في البحوث الاجتماعية كعلم الاجتماع البنوي، الهابيتيس عند بورديو ونظرية بارسونز التي تعدّ من النظريات السوسيولوجية الأكثر أهمية في القرن العشرين في أصول علم الاجتماع الصناعي.<sup>27</sup>

اهتم علماء الاجتماع كذلك بالعلاقات المهنية والنمطية لمعرفة ما يعيق الإنتاجية العقلانية، لكن ولا تخصص سواء علم النفس أو علم الاجتماع تم استدعاؤه لدراسة أو التساؤل عن الوظائف الرسمية للأفراد في المؤسسة. حيث تساءل سان سوليو: "لماذا تعرضت مختلف التخصصات في علم الاجتماع العمل وعلم اجتماع التنظيمات وعلم اجتماع المؤسسات لدراسة المؤسسة باعتبارها "حقل اجتماعي مستقل" والتفرقة أو الفصل بين العالم الصناعي وباقي المجتمع".<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup>Mucchielli, Alex, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, éd Armand colin, 2009, p.72.

<sup>27</sup> Casassus, Cécilia et Desmarez, Pierre, *la sociologie industrielle américaine: origine, éclatement et retour à l'atelier*, groupe de sociologie de travail, université libre de Bruxelles, p.204.

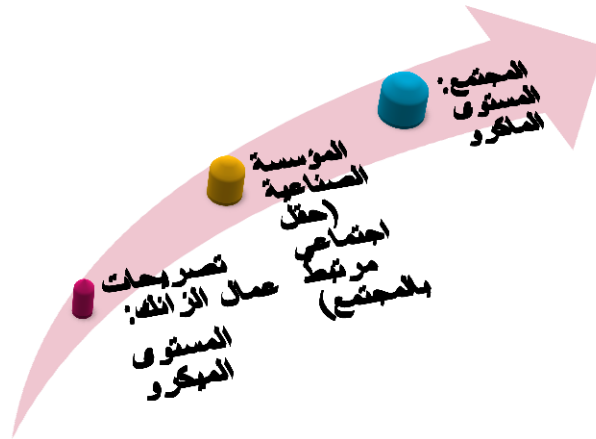
<sup>28</sup> Julien, Marie-Pierre, op.cit., p.733.

من هذا المنطلق اعتمدنا على الدراسة السوسيو-انثروبولوجية في مقارنة موضوعنا، بحيث نأخذ هذا المجتمع الخاص لعمال أزانك باعتبارهم البنية؛ التي يمكننا من خلالها فهم وربط بنيات اجتماعية أخرى فيما بينها. أو بعبارة أخرى ننتقل من المستوى الميكرو إلى المستوى الماكرو ونأخذ بعين الاعتبار العمل كوحدة تحليل في ظل البنية الاقتصادية والاجتماعية العامة للمجتمع. فحسب **كلود دوبار** يرجع التركيز على الماكرو إلى سنوات السبعينات وكانت الفترة التي هيمنت فيها الماركسية وبراديجم الطبقة، (...) إنما هذا لم ينفِ التصور الحيادي والفرداني ونسيان البعد التاريخي والماكرو اجتماعي للظواهر المدروسة.<sup>29</sup>

لكن **بورديو** انتقد منذ الخمسينات الحوار الفكري الأكاديمي الذي انغلق حسب رأيه ما بين الماركسية

والظواهرية والبنوية.<sup>30</sup>

الشكل رقم 06: الدراسة السوسيوانثروبولوجية (اعتبار المؤسسة بنية اجتماعية):



المصدر: إنجاز الباحثة.

<sup>29</sup> Dubar, Claude, *faire de la sociologie*, Paris, Berlin, 2006, édés de la maison des sciences de l'homme, n°125, sept 2008, (compte rendu d'Elisabeth Longuenesse), p.152, 154.

<sup>30</sup>Bourdieu, Pierre, *esquisse d'une théorie de la pratique, procédé de trois études d'ethnologie kabyle*, édition de seuil, 2000, p.10.

"ظهرت الدراسة السوسيو-انثروبولوجية حديثا حيث طبقت في البداية على دراسة العمل، وحاليا ترمي لتشمل مختلف الظواهر الاجتماعية حيث تجتهد لإبرازها بوضوح في ظل تعقيدها. وهي تمدّ جسر بين علم الاجتماع والانثروبولوجيا أين يهدف علم الاجتماع إلى الإحاطة بتعقيد الظواهر الاجتماعية، بالإشارة إلى الوسائط التي تجعلها تأخذ منحى شمولي منها على المستوى الإجمالي. بينما تهدف الانثروبولوجيا لتفسير هذه الظواهر على المستوى المحلي والتي تسمح بدراسة مباشرة ودقيقة، حيث تكمن النتيجة في الإقرار الفعلي بترابط ما يكون هذه الظواهر."<sup>31</sup>

ولا يزال النقاش الاستيمولوجي قائما حول المنهجية في العلوم الاجتماعية، فحتى فترة غير بعيدة كانت الدراسات السوسيو-الاجتماعية الكمية وحتى اليوم تتربع على عرش المنهجية في العلوم الإنسانية. إنما مع ظهور الانثروبولوجيا كعلم مستقل بأدواته وتقنياته الخاصة، أصبح الفصل بينهما تقنيا أكثر منه منهجيا لأنّ الانثروبولوجيا والسوسيو-الاجتماعية ما هما إلاّ علما يبحثان في إعطاء معنى للظواهر الإنسانية الاجتماعية. هكذا تبنى العلماء الدراسة الاجتماعية-الانثروبولوجية أو الدراسة السوسيو-انثروبولوجية أو الاثنوغرافيا حسب بعض الأوساط العلمية.

ويشرح ذلك ستيفان بو حين يقول: "كان سبب نشأة الاثنوغرافيا هو إعطاء الكلمة للمهمشين والبسطاء الذين هم في العادة ليس لهم الكلمة أبدا. قد يكون الاهتمام بالقبائل المعزولة في مناطق نائية أو الشعوب المستعمرة التي يصطلح عليها ب" الاثنولوجيا التقليدية"، أو الطبقات المهيمن عليها والمجتمعات في طريق الزوال، أو حتى في المجتمعات المتطورة أو ما يسمى ب (الاثنولوجيا- عندنا\*)." <sup>32</sup>

<sup>31</sup>Hamel, Jacques, « la socio-anthropologie, un nouveau lien entre la sociologie et l'anthropologie », <http://revel.unice.fr/anthrop/document.html?id=73>, site consulté le 18/04/2007.

<sup>32</sup> Beaud, Stéphane et Weber, Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, éd. la découverte, 1998, p.9.



ويضيف بخصوص المسافة بين الباحث ومجتمع البحث " أن الاثنوغرافي في المجتمعات المعاصرة عندما يقترب من موضوع بحثه يجب أن يتعد مسافة معينة ليرى جيدا، في هذه الحالة هو بحاجة لعالم الاجتماع الذي قام بتحضير أدواته لملاحظة الواقع الاجتماعي على المستوى العام (الماكرو)."<sup>33</sup>

"هنالك باحثون يطلقون تسمية البحث الاثنوبولوجي الاجتماعي على (السوسيو انثروبولوجيا\*)، وفي بعض الأحيان يُسمى البحث النوعي الذي يعتمد على مقابلات معمقة والملاحظة بالمشاركة (حوارات غير رسمية، لقاءات حرة أو نصف موجهة وعمليات وصف وتقارير). أين يمثل البحث الاثنوغرافي الأساسي المعقد والشامل بدون شك أحسن مقارنة للمعرفة والمنطق الاجتماعي، وهذا ما لا يستطيع فعله علم الاجتماع الكمي."<sup>34</sup>

إن الجمع بين دراسة معنى الرموز والأرقام يتيح للأسئلة السوسيوولوجية فهما وبخنا أعمق، وهذا ما يؤكد دوميستيك شنابر في تقديمه لكتاب *سرج بوقام*: "إننا نتعلم كيفية طرح الأسئلة السوسيوولوجية من خلال التجربة الميدانية الفريدة والتي يجيب عنها التفكير النظري والمعرفة المزدوجة الميدانية الإحصائية."<sup>35</sup>

وحسب تعبير *ميدلسون* " نحن بحاجة أن نفهم الأرقام وكذا الرموز التي ينتجها الإنسان لأنها جزء لا يتجزأ من الواقع، ونسياننا لهذا الأمر يعني بالتأكيد المرور بجانب واقعنا (...). لأن ما يحمل المعنى في وضعية إنسانية ما، هو أولاً وخصوصاً ذو جانب رمزي وتمثالي."<sup>36</sup>

<sup>33</sup> Idem.

\* Notre traduction arabe de l'expression « *Anthropologie chez soi* » citée par Beaud, S., et Weber, F., idem.

\* ما يعنيه الانثروبولوجيا الاجتماعية يترجم أفضل بالانثولوجيا في الفرنسية، حيث كان مجال هذا التخصص ما أسميناه بالمجتمعات البدائية بدون كتابة أو كذلك المجتمعات الغير مصنعة (...). لكن فقدت كلمة "بدائي" شحنتها القيمة التي منحتها لها النظرية التطورية. انظر نيرستو، ميسيل، مرجع سابق، ص 17-18.

<sup>34</sup> De Sardau, Jean-Pierre Olivier, *anthropologie et développement (essai en socio-anthropologie du changement social)*, Paris, APAD-Karthala éd, 1995, p.200.

<sup>35</sup> Schnapper, Dominique, (préface), in Serge Paugam, *la disqualification sociale*, Paris, PUF, 1<sup>ère</sup> éd, 1991, 3<sup>ème</sup> éd, 2000, p.244.

## 12. الدراسات السابقة:

تعتبر إشكالية العمل الصناعي في الجزائر من أهم المواضيع التي اهتم بها علماء الاجتماع مع بداية التصنيع بالجزائر في السبعينات من القرن الماضي، ولعل أهم الدراسات هي دراسة "المجتمع والتصنيع" التي أنجزها ثلاثة باحثين (الكتور، فريد وسعيد شيخي). ثم توالى الدراسات وتنوعت باختلاف التقلبات والتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري في الأربعين سنة الماضية.

سنحاول ذكر أهم الدراسات التي اطلعنا عليها لفهم موضوع بحثنا، بدءاً من الدراسات الغربية الكلاسيكية عن العمال إلى الدراسات الجزائرية. حيث تتقاطع عدة تخصصات اجتماعية في مقارنة موضوع بحثنا من علم اجتماع الصناعي وعلم اجتماع العمل إلى علم اجتماع واثروبولوجيا الذاكرة، إضافة إلى الدراسات المتخصصة عن العمال المتقاعدين وذاكرتهم الجماعية.

## 1-12: الدراسات الكلاسيكية:

استقطبت الظروف العمالية الجديدة في المجتمع اهتمامات علماء اجتماع أوروبا والذي كان بعضهم أطباء ومهندسين في الأصل، نتيجة اعتبار الصناعة الشكل الجديد الذي تبنته مجتمعاتهم التقليدية أو كما يعبر عن ذلك ريمون آرون كالتالي: " أثار الحدث الجديد للصناعة انتباه كل الملاحظين في المجتمع في بداية القرن التاسع عشر، فالكل اعتبر أن شيئاً مميّزاً بالنسبة للماضي هو في طور الولادة (...). ويذكرنا بأهم الباحثين الاجتماعيين الذين اهتموا بظاهرة التصنيع في بلدانهم مثل أوغست كونت، ماركس، ماكس فيبر و لوبلاي؛ جميعهم اهتموا بعالم التصنيع وقدموا دراسات عن مجتمعاتهم الصناعية الجديدة."<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Mendhelson, cité in Aktouf, Omar, *le travail industriel contre l'homme ? Une approche ethnographique de l'entreprise et une perspective interculturelle, Canada/Algérie, Alger, OPU, 1986, p.67.*

<sup>37</sup> Aron, Raymond, *les étapes de la pensée sociologique*, Paris, éd Gallimard, 1967, pp.87-89.

وقد أشارت آن وونر في مداخلتها بورشة التكوين في منهجية العلوم الاجتماعية لسنة 2006 إلى البحوث التي تم إنجازها في القرن التاسع عشر حول الفقر والعمال الفقراء، ففي البداية لم يقيم علماء الاجتماع بالمقابلات الميدانية بل قام بها أشخاص من مهن أخرى كالأطباء والمهندسين؛ مثل فريدرريك لوبلاي الذي أجرى دراسات وافية وملاحظات ميدانية على عائلات العمال أو ما يسمى بـ "مونوغرافية العائلات العمالية". بحيث كان يستخدم الإستمارات في بحوثه وبالنسبة له يجب الانطلاق من المصروف لفهم الوضعية العمالية (كانت دراسته وصفية أخلاقية وهذا لم يعد ممكنا اليوم)، في حين شكك دوركايم في البحوث الميدانية وفضل الإحصاء في بحوثه أكثر من المقابلات.<sup>38</sup>

ومع تسارع وتيرة التغير الاجتماعي في أوروبا أصبحت هذه المجتمعات بحاجة أكثر إلى تحليلات متخصصة فمن علم اجتماع الصناعي إلى علم اجتماع العمل الذي ظهر في ظروف سنوات السبعينيات والثمانينيات، هذه الأخيرة التي عرفت وتميزت بضعف الأنماط النظرية الكبيرة كالماركسية والبنوية والوظيفية وتطوير السوسيولوجيات المتخصصة ومنها علم اجتماع العمل.<sup>39</sup>

ويشير سليم حداد أيضا إلى هذه الأطروحات الجامدة المتعصبة حين يقول: "وما المأزق الذي يعاني منه علم الاجتماع إلا نتيجة لتسخيره من قبل الدارسين الغربيين المرتبطين بنهج حضاري معين يرون الأشياء من خلاله ويضعون أنفسهم في خدمته ويستغلون علم الاجتماع لتكريس هيمنة وتجميد قوالب ومنع تطور".<sup>40</sup>

عمد الاثنولوجيون في القرن التاسع عشر للعمل في مكاتبهم دون التنقل للميدان، في حين تطورت البحوث الميدانية بفضل علم الاجتماع الأمريكي وولادة علم الاجتماع الصناعي في الثلاثينات.

<sup>38</sup> Wagner, Anne-Catherine, Op.cit.

<sup>39</sup> Akoun, André & Ansart, Pierre, op.cit., p. 491.

<sup>40</sup> حداد، سليم، مقدمة الترجمة، في ر.بودون و ف.بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1986.

إذ كان إلتون مايو الرائد في هذا المجال، متبوعا بمدرسة شيكاغو التي أسسها روبرت بارك تلميذ جورج سميل، حيث ارتبطت السوسولوجيا الأمريكية بالطلب الاجتماعي عليها (فخلال خمسين سنة 1880-

1930 تضاعف سكان شيكاغو بـ 30 بالمئة)، بينما اعتبرت السوسولوجيا الفرنسية نظرية.<sup>41</sup>

يشير كل من كاساسوس وديسماريز إلى الاهتمام المبكر الذي أولاه علماء الاجتماع الأمريكيان لأثر وتأثير التصنيع على الحياة الاجتماعية، "إذ قضى حوالي ستون باحثا سنة 1907 مدة سنة في بيتربورغ لدراسة ظروف الحياة الحضرية كنتيجة للتنمية الصناعية؛ فسألوا عمال الحديد والصلب، عمال الصناعة، المسيرين والمنتخبين المحليين.

نشر جزء من نتائج هذا التحقيق الميداني بعنوان "عمال الفولاذ the steel workers" والتي أجريت في إطار سوسولوجيا ما قبل الحرب العالمية. حيث كتب سميل (A.Smal) سنة 1912 أن تجربة بيتربورغ (Pittsburgh survey) كانت البحث والانجاز الأكثر أهمية في العلوم الاجتماعية، أما سنة 1946 فقد صنفت بحوث هاوثورن المنجزة في الصناعة بأنها التجربة الأكثر أهمية في العلوم الاجتماعية.<sup>42</sup> حيث توصل الباحثون من خلالها إلى نتائج مهمة عن ساعات العمل الطويلة والتغيرات الطارئة على الحياة العصرية من خلال التصنيع.<sup>43</sup>

<sup>41</sup> Wagner, Anne-Catherine, Op.cit.

<sup>42</sup> Casassus, Cécilia et Desmarez, Pierre, Op.cit., p.204.

<sup>43</sup> Desmarez, Pierre, *la sociologie industrielle aux Etats-Unis*, Paris, Armand colin, 1986, pp .11-17.

إن دراسة العمال الصناعيين ليس بالموضوع الجديد في حقل علم اجتماع العمل بالجزائر، فمنذ بداية الثمانينات تم إنجاز عدّة دراسات تتناول جوانب مختلفة من الحياة العمالية. لكن تجدر بنا الإشارة إلى البدايات الأولى لهذه الأخيرة فقد أنجز كل من **بورديو** و**صياح** أول دراسة ميدانية عن العمال والفلاحين في الجزائر.

تعتبر الدراسات المهمة التي قام بها الباحثون الاجتماعيون في الجزائر بعد الاستقلال بمثابة المرجعية والمادة الخام للبحوث التي تلتها فيما بعد، هذه الأخيرة تناولت بنقد وموضوعية الأطروحات الكلاسيكية في رؤيتها لتطور المجتمعات و عصرنتها، كما يشير **جمال فريد** في دراساته إلى إخفاق الماركسية ونظرية التحديث في مقارنة موضوع العمال في الجزائر.<sup>44</sup>

ومن أمثلتها نجد دراسة المجتمع والتصنيع<sup>45</sup> حيث اجتمع ثلاثة باحثين اجتماعيين (الكتز، شيخي و**فريد**) في بداية الثمانينات بطلب من مؤسسة (أسنس) آنذاك لإجراء دراسة مستفيضة حول هذا المركب الصناعي. إذ تناول هؤلاء الباحثون الموضوع من خلال تساؤلين واعتمدوا على تحليل التوجه الصناعي الجزائري على أساس نقد النظرية التطورية. فقد اعتبروا أنّ التصنيع في الجزائر الجزء الأساسي في تأسيس مشروع مجتمع والهدف منه هو تثاقف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين أي منتجين ومستهلكين عقلانيين. ويرتكز هذا المشروع على رؤية للعالم أساسها نوع من التطورية وتعتمد عناصر مبنية على هذه الرؤية: توجد المجتمعات الإنسانية على مستويات غير متكافئة في التطور، وفي القمة توجد المجتمعات الصناعية

<sup>44</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص. 15.

<sup>45</sup> اجتمع رجال من نفس الجيل ونفس الدفعة مع نهاية السبعينات حول نفس الانشغال الذي أفرزته الآثار الغير منتظرة للاحتكاك بين المجتمع والتصنيع. إنهم التقدميين في ممارسة التصنيع الذين طلبوا من التقدميين المنظرين الحاملين للفلسفة والعلوم الاجتماعية للتحقيق والتفكير في الأسباب العميقة التي تفسر مقاومة المجتمع للتصنيع والتقدمية. النمو السريع جدا لأسنس خلق مشاكل من كل نوع، فإذا كانت اسنس في مرحلة المرور إلى سيطرة تكنولوجية كافية للتطورات الصناعية، فهي بعيدة عن التحكم في العوامل السوسيو ثقافية، هذه الأخيرة التي تدخل بطريقة أو بأخرى في هذه العمليات. انظر الكتز وآخرين، المجتمع والتصنيع، مرجع سابق، ص. 41.

المتقدمة؛ ولا توجد إلا طريقة واحدة لاختصار مختلف مراحل هذا التقدم وهي الطريقة الأوروبية ووسيلتها التصنيع. ويكفي للانتقال من المجتمع التقليدي إلى المجتمع العقلاني أن نكرر بطريقة متسارعة تاريخ المجتمعات الغربية.

ثم قدّم الكتر دراسة مهمة عن مركّب الحجار بعنابة، إذ يرى " أن تحديد آثار التصنيع على المجتمع وبالخصوص على العمال هو عملية صعبة ولكن في نفس الوقت ضرورية. وإلا فبدونها تستمر عملية التصنيع في مسارها نحو الجهول مبررة ذلك بنتائجها ولكن جاهلة بآثارها على المجال الاجتماعي الذي تعيد بناءه، فمن الضروري إذن معرفة هذه الظواهر السوسيو ثقافية التي تشكل المجال الموضوعي للتصنيع، الذي كان هدفه تحديث المجتمع".<sup>46</sup>

ويشرح إشكالية هذه الدراسة من خلال تساؤلات تهتم بالظاهرة كحركة عامة ونسقية يتمّ من خلالها فرض ثقافة جديدة على المجتمع الجزائري، وطرق جديدة للحياة والتفكير والفعل. ومن ثم حضارة جديدة أو تنظيم جديد للحياة الاجتماعية في إطار قيم جديدة تعتمد على العقلانية والمردودية. فما هو المعنى العميق للتصنيع في الجزائر من خلال تجربة أسنس؟ وما هي الطرق التي من خلالها عايش العمال والإطارات ورؤساء العمال هذا التصنيع؟ أو ماذا يعني التصنيع في الجزائر؟ ويعتمد الباحث على دراسة ثنائية (الثاقفة-الثاقف) محاولا بذلك دراسة الحركة التصنيعية بعيدا عن توجهاتها ذات الطابع التقدمي التحرري.

إذ ركّز في دراسته هذه على تحليل النمط الصناعي ودرجات تقاربه أو تباعده مع التوجهات الكبرى في المجتمع الجزائري، من خلال دراسة أساس هذا المشروع الاجتماعي المطبق من طرف السلطة السياسية

---

<sup>46</sup>El Kenz, Ali, *le complexe sidérurgique d'El Hajar, une expérience industrielle en Algérie*, éditions du CNRS, Paris, 1987.

والمنجز في إطار عدة مؤسسات وطنية. والذي يهدف بطريقة واقعية وتطوعية تحويل وتحديث هذا المجتمع والمتخلف عن الركب الحضاري".<sup>47</sup>

ثم اجتمعت مجموعة من الباحثين تحت إشراف الكتر ليقدموا لنا أهم الدراسات التي نشرت في كتاب جماعي باللغة الفرنسية بخصوص تجربة الجزائر معنون ب "الجزائر والحدأة"، والذي يشير إلى أن "التغيرات في هذه المرحلة شملت المجالات الاجتماعية والاقتصادية وعبرت عن نهاية الشعبية. إنها مفارقة غريبة في التاريخ: بالأمس الشعبية ومطلب المساواة وأفيونه المظاهرات العمالية، واليوم نحو الليبرالية والمطلب الهوياتي وفي النهاية الانفجار الاجتماعي".<sup>48</sup>

كما تناولت بعض الدراسات عمال الصناعة في مدينة الغزوات، إذ قدم كل من مولاي الحاج وزمور دراسات تناولت إشكاليات مختلفة، عن العمال الفلاحين وصولاً إلى العمالة والمجرة. حيث قدم زمور رسالة دوكتوراة عن الهجرة والعمالة معنونة ب: "الهجرة والعمالة: المسارات المهنية للفلاحين القدامى في الغرب الجزائري" وانطلق من سؤال: كيف انتهج الفلاحون القدامى من نفس الأصل الريفي مسارات هجرة منفصلة ومختلفة وما هو مصير كل فئة منهم؟ حيث استنتج وجود نماذج مثالية تتعلق عموماً بسلوكات وتوجهات الافراد المهاجرين عند قرار التنقل، وأن سلوك العاملين في أماكن العمل والحياة الجديدة لا تحددها فقط وضعية المعاش والعمل الجديدة، بل تعتمد أيضاً على المسار المتبع قبل أن يصبحوا عمالاً.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> El Kenz, Ali, *le complexe sidérurgique d'El Hajar, Op.cit.*

\*فهم حيثيات التحولات الاجتماعية العميقة التي عرفتها الجزائر المستقلة، انظر "الجزائر والحدأة" حيث قدم الباحثون في هذا الكتاب تحليلاً للاتجاهات الجديدة في مجال التنمية، بانسحاب الدولة من التسيير إلى الانتقال من التصنيع كمحرك للتنمية نحو عملية اللاتصنيع والإصلاح الجديد لقطاع الفلاحة، وباتجاه تغيير عميق في بنية المجتمع المدني وعلاقته بالدولة محددًا بذلك نهاية الشعبية. كما يصفون التغيرات العميقة حالياً في الجزائر.

<sup>48</sup> Chikhi, Said, *l'ouvrier, la vie et le prince ou la modernité introuvable*, pp : 178-212, In ElKenz, Ali, (dir.), *L'Algérie et Modernité*, Dakar, série des livres du CODESRIA, 1<sup>ère</sup> éd, 1989,179.

<sup>49</sup> Zemmour, Zine-Eddine, « *Migrations et ouvriérisme, les trajectoires professionnelles d'anciens paysans de l'ouest algérien* », Tripier, Maryse, (dir.), thèse de doctorat, nouveau régime en sociologie, option sociologie du travail, janvier, université de Paris VII-Denis Diderot, 1994, p.5-6, p.372.

في حين قدم مولاي الحاج رسالة حول ممارسات وتمثلات العمال الصناعيين بمنطقة طرارة بالغرب الجزائري، حيث يرى أن هؤلاء العمال لم يطوروا مواقف وتمثلات جديدة مغايرة عن تلك التمثلات التي عُرف بها العمال الصناعيون في الجزائر. فهي تعبر عن الحراك الاجتماعي الذي جاء به التصنيع وغير نوعا ما المجتمع التقليدي رغم بقاء بعض السمات المتشعبة في الثقافة التقليدية.<sup>50</sup>

كما تدعمت هذه البحوث السوسولوجية ببحوث أخرى، حيث تناول صمود دور التصنيع في التحولات والتمدن والجهوية من خلال دراسة في الجغرافيا. وتكمن أهميتها خصوصا في ربط الصناعة بمحيطها الجغرافي، الجهوي والديمقراطي، فبالنسبة له تعطينا طبيعة الصناعة ومكان تشييدها مؤشرا مهما عن الكثافة السكانية نوعيا وكميا إذ يشير إلى ذلك بأن "طبيعة أي صناعة ومكان تشييدها يحدد احتياجات غير متعادلة في مجال الماء والأفراد والبنيات التحتية الإنتاجية والاجتماعية. مثال عن ذلك من خلال الاختلاف بين الاحتياجات في اليد العاملة وما هو متوفر في مكان تشييد الصناعة، تخلق حركة سكانية مختلفة كميا ونوعيا."<sup>51</sup>

إضافة إلى ذلك أنجزت أطروحات جامعية أخرى عن العمال الجزائريين من بينها رسالة شريف حلومة في تخصص علم نفس التنمية، بدراسة عن تمثلات العمل لدى العمال الجزائريين وعلاقتها بالسلوكات والمواقف والتوجهات.<sup>52</sup> بينما يشرح عبد القادر لقجع في أطروحته أنه وجب أن تنتج التنمية الشاملة (كتحسين مستوى المعيشة، تنامي إنتاج وإنتاجية العمل، تعميم العمل، توسيع التعليم، تحسين ظروف السكن والصحة وتعميم الوصول إلى الإنتاجات الفكرية) عن العديد من التحولات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.

---

<sup>50</sup> مولاي الحاج، مراد، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات (دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة)، إشراف أ.د أحمد العلاوي و أ.د بيار بيدار، أطروحة دكتوراة دولة في علم الاجتماع، جامعة وهران، جوان 2005، ص 308.

<sup>51</sup> Semmoud, Bouziane, *industrialisation, espace et société en Oranie (Algérie)*, université d'Oran, centre de documentation des sciences humaines réalisé en coédition avec le CERDRO-ONRS.N°12, cahiers du C.D.S.H, 1982, P.1-2.

<sup>52</sup> Cherif, Hallouma, *la représentation du travail chez l'ouvrier algérien, son attitude et son comportement dans le travail*, thèse de doctorat de 3<sup>ème</sup> cycle, psychologie de développement, université de Lille III, sciences humaines, lettres et arts, année 1981-1982, p. 07.



وتنتج هذه الأخيرة عن الأفعال الإرادية الواعية والمبرمجة، والتي تحدد إعادة إنتاج المجتمع الجزائري بطبعه بوتيرة ومعنى. فقد كانت الصناعة -من بين كل الأفعال- الأكثر أولوية في لوجيستيكية الدولة والأكثر تميزا بالنسبة لآثارها الملاحظة على مستوى المجتمع برمته.<sup>53</sup>

في حين ساهم العياشي عنصر بدراسات جماعية نشرت في مجلة ودفاتر انسانيات<sup>54</sup> إلى جانب دراسات أخرى عديدة نشرت ابتداء من سنة 1997، منها من اهتم بالفلاحين الجزائريين في " الفلاح والعمل الصناعي"، إلى جانب عدد خاص بأشكال وتمثلات العمل؛ كما تعرضت أخرى للتسيير والقيادة في المؤسسة ثم الإطارات الصناعية "مواقع وأدوار، مسارات وتمثلات"، إضافة إلى عدد من حول الإطارات "شروط تكوين نخبة جديدة" وثقافات المؤسسة تحت إشراف جمال فريد.

## 12-3: مقارنة الذاكرة في علم الاجتماع والأنثروبولوجيا:

### 1.3.12: سوسيولوجيا الذاكرة عند هالفاكس\*:

يرجع الفضل لموريس هالفاكس الذي وظف هذا المصطلح وأسس لسوسيولوجيا الذاكرة في أعماله الأولى، فقد اقترح قراءة للطبقة الاجتماعية من خلال الذاكرة العمالية في إطار رسالته حول "الطبقة العمالية ومستوى المعيشة"؛ باعتبارها كانت مقصاة من ذاكرة المجتمع. وتنطلق هذه السوسيولوجيا التي أسس لها من فرضية " أن كل جماعة تحمل ذاكرة جماعية تتعرف بالنسبة لها الذاكرة الفردية، بمعنى أن التذكر هو إجابة فرد على سؤال يطرحه المجتمع. والذاكرة الجماعية لجماعة تنطلق من تمثل المجتمع والعالم الذي يوحد ممارسات الجماعة، فهي معرفة الأشياء والأشخاص ودرس معياري لممارسة المستقبل".<sup>55</sup>

<sup>53</sup> Lakjâa, Abdelkader, *la longue marche des ouvriers agricoles*, thèse de doctorat, université Paris VII, 1987, pp.4-5.

<sup>54</sup> يمكن الإطلاع على تفاصيل هذه الدراسات والمقالات في مجلة ودفاتر إنسانيات، انظر دفاتر إنسانيات: رقم 12-2005، رقم 02-2001، رقم 09-2005، وكتاب ثقافات المؤسسة 1997.

<sup>55</sup> Halbwegs cité in Akoun, André & Ansart, Pierre, op.cit., pp.332-333.

### 2.3.12: انثروبولوجيا الذاكرة لجوال كاندو:

أمّا جوال كاندو فيسترجع التمييز الذي جاء به هالفاكس بين الذاكرة التاريخية والذاكرة الجماعية، فالأولى ذاكرة مسترجعة، مكتوبة، براغماتية، طويلة وموحدة. والثانية ذاكرة منتجة ومعاشة، شفوية ومعارية، قصيرة وجماعية. ويضيف أنّ فعل السرد التاريخي ليس مجرد تكرار ولكنه فعل حقيقي للخلق وأن هذا البناء له وظيفة اجتماعية تظهر من خلال الحنين لماضي بألوان الزمن الجميل والحاكي يدخل في عملية نقد لمجتمعه الحاضر وهذا ما ينفي ضرورة التغيير من أجل المستقبل.<sup>56</sup>

بينما ترى جوسلين داخليا " أن معظم سوسولوجية دور كايم والتي يركز عليها إلى حد كبير موريس هالفاكس، تقوم على تطابق مطلق وجوهري بين الجماعة أو التجمع وذاكرتها وتمثلائها الجماعية، وهذا ما ينجم عنه توحد الجماعة وتوحد الذاكرة أي: مونيزم الجماعة والذاكرة."<sup>57</sup>

ثم ظهر اهتمام علماء الاثنولوجيا في فرنسا في سنوات السبعينيات بكل ما هو ثراقي وثقافة عمل، واهتمت دراساتهم خاصة بالعالم العمالي وبعضهم اهتم بما يؤسس للتراث الصناعي؛ فهذا الأخير مثله مثل أي تراث يشكل موضوع تمييز بين التراث المادي واللامادي.

---

\* أسّس موريس هالبواش للذاكرة في كتابه "الإطارات الاجتماعية للذاكرة" 1925، كما اقترح سابقا في رسالته "الطبقة العمالية ومستويات المعيشة" قراءة للطبقة الاجتماعية في صيغة الذاكرة بحيث أن الطبقة العمالية المقصودة كانت مستنبية من ذاكرة المجتمع. مناقضا بذلك نفسانية برفسون الذي يعتبر الذاكرة الجوهرية بأنها ذاكرة فردية. كما أن علم اجتماع الذاكرة ينطلق من فرضية أن كل جماعة تحمل ذاكرة جماعية تتسبب إليها الذاكرة الفردية. هذه الذكرى تصبح إجابة الفرد على سؤال يطرحه المجتمع. الإطارات الاجتماعية للذاكرة (اللغة والمجال والزمن) هي الوسائل التي تستعين بها الجماعة لإعادة بناء الماضي وفقا لمصالحها الحالية. فالذاكرة الجماعية لجماعة تتطلب تمثلا للمجتمع وللعالم الذي يوحد ممارسة الجماعة. وهي في نفس الوقت معرفة الوقائع والأشخاص ودرس معياري للفعل المستقبلي. كما قدم هالفاكس النظرية الثانية في علم اجتماع الذاكرة تمحورت حول الذكرى والتجزئة الجماعية وترتكز على الثقافة والقيم، والروابط بين الذاكرتين الفردية والجماعية التي تعكس بين الماضي والحاضر. الذكرى تكون في الحقيقة جماعية ثم تصبح إنشاء جديد وإعادة تشكيل بالنسبة للفرد. أي قيمة أبدية للماضي تستبدل في الحاضر. ويتعد مفهوم الذاكرة الجماعية عن معناه الأول "ذاكرة الجماعة" نتيجة التعدد اللاهائي للجماعات الظرفية. نفس المرجع.

<sup>56</sup> Candau, Joël, *anthropologie de la mémoire*, PUF, Que sais-je ?, 1<sup>ère</sup> édition, 1996, p.57, p.104.

<sup>57</sup> Dakhliya, Jocelyne, *l'oubli de la cité : la mémoire collective à l'épreuve de lignages dans le Djérid Tunisien*, Paris, édition la découverte, 1990, p. 325.

كما قام اثنولوجيو العالم العمالي من خلال اثنوغرافيات مميزة عقلانية بتوضيح الفعل والتمثلات الخاصة بالطبقة العمالية، من خلال خصوصياتها والتغيرات التي تحدث في إطار هذه الثقافة.<sup>58</sup> وخصصت مقاربات عديدة للتمثلات حول الحرف في ميادين مختلفة. (...) بينما ركزت بحوث أخرى على الروابط بين العمل وخارج العمل من خلال رؤية مونوغرافية. فموضوع هذه البحوث هو فهم التمثلات الحالية في العالم العمالي: تمثلات العمل والمهنة، المعرفة، المكان، الزمان وتحديات السلطة. وكان يهدف الاثنولوجيون إلى تحديد هذه التمثلات في تغيرها المستمر وهذا ما أدى بهم إلى المساءلة الدائمة لأساس هذا الموضوع وهو العالم العمالي.

تساند الاثنوبولوجيا العمالية أنه يجب إضافة مستوى آخر من الواقع للنظرة العالمية للواقع الذي نعرف أهميتها وثنائها، هذا المستوى الذي يظهره فكر الناس، والباحث هو الذي يحدده وهو يسير أغوار خصوصيات ذاتية.<sup>59</sup>

في حين قام أوليفييه شوارتز بدراسة اثنوغرافية (1980-1985) في جنوب مدينة ليل الفرنسية بالمنطقة المنجمية القديمة بشمال فرنسا حول العائلات العمالية. والتي حاول من خلالها الاطلاع على أشكال حياتها، إمكاناتها الاقتصادية ومعرفة طبيعة العلاقة التي يربطونها بعائلاتهم ومنازلهم والمنطق الذي يحكم العلاقة بين الجنسين. فبالنسبة له تكمن أهمية دراسة العائلة في معرفة استعمالية المكان والزمان أين يمتلكون الحرية أكثر من مكان العمل.<sup>60</sup>

<sup>58</sup> Julien, Marie-Pierre, in ethnologie française, n°4,2005, Op.cit., p.733.

<sup>59</sup> Ibid., p. 734.

<sup>60</sup> Schwartz, Olivier, *le monde privé des ouvriers, essai*, Paris, PUF, 1ère éd « Quadrige », 1990, p.01.

كما قدّم نوار فؤاد دراسة حول التغير في الثقافة العمالية من خلال بعد الذاكرة، والتي استنتج من خلالها أنّ تمثيلات الذاكرة العمالية حول الأزمة وتمثيلات العمال حول نتائج الأزمة فسّرت بطريقة واضحة فعل الذاكرة؛ كما كشفت عن تشكيل الأساطير المرتبطة بهذه الحالة. ويضيف أن ميلاد الأساطير هو إشارة إلى الميراث الثقافي السابق الذي لم يستطع مسايرة التغير الحاصل في المحيط القريب للمؤسسة، وإلى تغير في الثقافة العمالية التي طبعت المؤسسات الصناعية.<sup>61</sup>

### 3.3.12: الذاكرة الجماعية للعمال المتقاعدين:

من الدراسات المتوفرة حول الذاكرة الجماعية للعمال المتقاعدين هذه الاخيرة التي اهتمت بدراسة الذاكرة الجماعية لعمال الساعات بجورا برنوا، والذين تقاعدوا قبل سنة 1974 مع بداية الأزمة حسب قول الباحث. حيث ركز على معالم هذه الذاكرة وهذه الصناعة كما عرفها العمال في أوج نشاطهم الصناعي. "ككيف تمثل العمال هويتهم من خلال أمكنة الهوية (في المتاحف، في المنشورات التي عالجت موضوع الساعات)، في الفترة الانتقالية التي تعايش فيها العمال بفضل هذه الصناعة التي اهتموا وانشغلوا بها، وهل هذا التمثل متوافق مع الواقع أم أنّه ملفق؟ وكيف يريد العمال أن تقدم هويتهم؟"<sup>62</sup> وقد استعمل الباحث تقنية التحقيق الشفهي\* باعتبارها تفرض نفسها حين يتعلق الأمر بالذاكرة الجماعية.

كما تمّ دراسة التكوين الاجتماعي للحي العمالي من خلال إعادة بناء المسارات العائلية حول ثلاثة وأربعة أجيال، في دراسة أخرى عن التكوين الاجتماعي والذاكرة العمالية في واحد من أحياء سانت اتيان

---

<sup>61</sup> فؤاد نوار، "التغير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفلور (1936-2003)، مقارنة انثروبولوجية للتغير اعتمادا على بعد الذاكرة"، في مجلة إنسانيات "أبحاث أولى 2"، الجزائر (وهران)، ، عدد مزدوج، (مجلد 3/9-4)، السنة التاسعة، 2005، ص. 127.

<sup>62</sup> *La vie quotidienne et la mémoire collective des ouvriers horlogers du Jura Bernois*, source web : [http:// www.unige.ch/lettres/istge/memoires/court/chapitre1.html](http://www.unige.ch/lettres/istge/memoires/court/chapitre1.html) (site consulté le 13/01/2007).

\* التحقيق الشفهي أو ما يسمى التاريخ الشفهي يعرف بالفرنسية: « l'enquête orale » ، تعرض الباحث لتاريخ هذه التقنية بالتفصيل، انظر نفس المرجع.

(1840-1940). حيث بيّنت هذه الدراسة الحركية السكنية والمهنية الضئيلة بين الأجيال كعنصر بنيوي

للهوية الاجتماعية حتى ما بين الحربين العالميتين.<sup>63</sup>

حيث تم إجراء تحقيق شفهي مع العمال والعاملات المسنين حول الذاكرة العمالية والحكي العمالي، والذي مكّن من توضيح الذاكرة الجماعية الفرنسية للتغير الاجتماعي والثقافي المعاش في النصف الأول من القرن العشرين حول بعض المواضيع الهامة: المناجم، العمل، الحرفة، طرق العيش، الأدوار وعلاقة الجندر، الهجرة والإنقسامات الدينية والايديولوجية المسجلة في أمكنة وأزمنة الحكي.

حيث تظهر الهوية الاجتماعية في الذاكرة العمالية وصمتها باعتبارها الزمن الذهبي الغير المستقر في تسلسل

مبهم.<sup>64</sup>

تجدر الإشارة في هذا المقام إلى الكم الهائل من الدراسات حول الذاكرة والذاكرة الجماعية والتي نشرت باللغة الإنجليزية خصوصا، ونظرا لعدم امكانية حصرها قمنا بالإطلاع على بعض المقالات فقط والتي انتقيناها وترجمناها\* إلى اللغة الفرنسية. مقال عن "الذاكرة الجماعية والهوية الثقافية"<sup>65</sup> لجان عصمان وجون كزابليكا، ومقال آخر بعنوان "مبالغات الذاكرة: تفكير في انفجار الذاكرة في الانثروبولوجيا"<sup>66</sup> لصاحبه دفيد بولينو بجامعة هارفارد. حيث يتحدثون عن الانفجار الذي حدث في الدراسات عن الذاكرة والاهتمام الكبير بموضوع الذاكرة مع نهاية القرن العشرين ومطلع القرن الحادي والعشرين.

<sup>63</sup> Burdy, Jean-Paul, *le soleil noir « formation sociale et mémoire ouvrière dans un quartier de Saint-Etienne 1840-1940*, Lequin Yves (dir.), volume1, thèse doctorale, centre Pierre Léon, université de Lyon2, janvier 1986, pp.2-3.

<sup>64</sup> Idem.

<sup>65</sup> Assmann, Jan & Czaplika, John, « collective Memory and cultural identity », in *New German Critique*, No.65, cultural Studies (spring-summer, 1995), pp.125-133.

<sup>66</sup> Berliner, David, « The Abuses of Memory: réflexions on the Memory Boom in anthropology », in *Anthropological Quarterly*, No.78.1, Institute of ethnographic research, Harvard University, 2005, pp.197-211.

\* اعتمدنا على ترجمة الأستاذة فاطمة قباطي.

**الباب الأول:**

**ذاكرة التصنيع والتمكّن**

## مقدمة الباب الأول:

تستدرجنا دراسة المجتمعات الصناعية إلى الحديث عن الثورة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة التي عرفتها المجتمعات الأوروبية الغربية من خلال الثورة الصناعية. "فابتداء من القرن الثامن عشر وانطلاقا من إنجلترا امتدت هذه الثورة وانتشرت في أوروبا الغربية، محدثة انقلابا في موازين تقنيات الإنتاج والمسار الاقتصادي وكذا في البنى الاجتماعية".<sup>67</sup>

حيث قامت عملية التصنيع هذه بتحديث كل جوانب الحياة الاقتصادية الإنتاجية والاجتماعية والفكرية للمجتمع الأوروبي، ومن ثم برزت ملامح مجتمع جديد تنتظم فيه كل العلاقات الاجتماعية بالقيم الاقتصادية الجديدة وتزول القيم التقليدية رويدا رويدا. ففي بداية القرن الثامن عشر تمّ الشروع في التغييرات الأولى التي سمحت بانبساط المجتمع التكنولوجي الذي نعيش فيه حاليا. في هذه الفترة تغيرت بسرعة البنية الاقتصادية لأغلب الدول الأوروبية، كما شجع اكتشاف الآلات الصناعية الأولى وتطبيق التقنيات الجديدة ازدياد عدد المصانع. كما انتشرت أساليب أكثر فعالية في الزراعة وتربية الحيوانات الداجنة. كل هذه التغييرات شكلت طلائع تغيير قطعي في علاقات الإنسان بالطبيعة.<sup>68</sup>

قام هذا المشروع التصنيعي الحدائي على خصوصيات المجتمعات الأوروبية بناء على ثقافة وانتماء وتقاليد معينة، ونتجت عنها تغييرات اجتماعية مرتبطة بهوية وذاكرة شعوبها.

من هذه المنطلقات وجب أن نتساءل عن ماهية هذه الثورة الصناعية، حيث تجيبنا إحدى دراسات المعهد العالي للدراسات في العلوم الاجتماعية عن أصول الثورة الصناعية في أمريكا والتي تتساءل: "كيف يمكننا أن نحدد بطريقة ملموسة أسباب وميكانيزمات ما أسماه العمل الرسمي للمؤرخين بـ"التصنيع الأول"، "الانتقال إلى الرأسمالية" أو "ولادة الرأسمالية الصناعية" أو بطريقة غير واضحة "التحديث أو التقدمية".

<sup>67</sup>Akoun, André & Ansart, Pierre, (Dir.), Op.cit., P. 457.

<sup>68</sup> Ramode, François, *éléments d'écologie, écologie appliquée*, Paris, Groupe Mc Graw-Hill, 1982, p.9.

لتجيب أن " كل الصعوبة تكمن في مصطلح "الاندماج والخلاصة الحقيقية تتطلب بناء نموذج عام يسمح بوصول "الثورة الصناعية" في نواحيها التقنية بسير المجتمع الذي شهد ولادتها. والذي يظهر كمجموعة متباينة من الأسباب المستقلة وبالنتيجة يجب ألا تكون نقطة البداية هي الثورة الصناعية في حد ذاتها، وإنما ذلك التنظيم الاجتماعي الذي هيمن في البلدان المحيطة بشمال الأتلانتيك مع نهاية القرن الثامن عشر في الوقت الذي كانت تُشيد مصانع النسيج في أراضي إنجلترا.<sup>69</sup>

وما هذه التساؤلات إلا مدخل للحديث عن تبني التصنيع في الجزائر وثقافة العمال، في نقلة نوعية من عامل ذي أصول ريفية إلى عامل أجير وشبه حضري يتبنى العقلانية وينتج مفاهيم جديدة عن المكان والزمان.

---

<sup>69</sup> EHESC, *Les origines de la révolution industrielle aux Etats-Unis entre économie marchande et capitalisme industriel 1800-1850*, Paris, éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, 2004, p.14-15.



## الفصل الأول:

### العامل الريفي والتمدن

## مقدمة الفصل الأول:

حين نستعرض نماذج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر المستقلة، نلاحظ تلك العلاقة الوطيدة بين هذه الأخيرة والأيدولوجية السياسية للسلطة الحاكمة في ذلك الوقت. فقد ساعدت على ذلك الموارد البترولية في السبعينات، حيث سجلت في هذه السنوات بعض الراحة الاجتماعية نتيجة اعتماد الدولة على استيراد احتياجات الشعب بفضل هذه المداخيل.

إضافة إلى ذلك اعتمدت السياسة التنموية على التصنيع الثقيل، بحيث يمكننا الاستنتاج من دراسة وتحليل مسار المؤسسات العمومية ونشاطاتها أنها المؤشر الصريح والواضح عن الإرادة السياسية الأحادية؛ التي ترفض أي مبادرة حتى على مستوى قرارات اقتصادية ذات بعد محلي. حيث عبّرت هذه الفجوة بين القرارات المركزية للدولة واحتياجات الميدان عن واقع اجتماعي جديد ناتج عن عجز اقتصادي، إلى غاية الإصلاحات الاقتصادية في ظل الانتفاضة الشعبية لأكتوبر 1988.

بينما كان يفترض بهذا المشروع أن يغرس قيم الحداثة التي أفرزتها الثورة الصناعية في أوروبا والتي حدت بمجتمعهم العمالية إلى التقدم. ولكن إلى أي مدى غفلت هذه السياسات التنموية الجانب الانثروبولوجي للمجتمع الجزائري وإلى أي مدى يمكننا الاستفادة من هذه التجارب للإنتقال ربما إلى مرحلة يشترك فيها العمال مع أصحاب القرار في اختيار سياسات التنمية والإنتاج المناسبة للجزائر، وبناء عليه تتمحور تساؤلاتنا عن تجربة عمال التصنيع في الجزائر ومكانة العمل الأجير في الاقتصاد الوطني؟

فمنذ الثمانينات تساءل الباحثون في ملتقيات ومحاضرات عن الطبقة العمالية ودورها الريادي في قيادة تنمية المجتمع الجزائري، " فهل ساهمت هذه الأفعال في تكوين وعي اجتماعي ووعي وطني؟ إذ نفترض أن الطبقة العمالية هي معطى تاريخي وكمي وحي و تاريخي، حركتها تساهم في الحركة العامة لتاريخ الجزائر. وكمّي بمعنى قابلة للقياس أي حجمها في المجتمع يمكن تقديره (الطبقة العمالية: كم من جزء). وأخيرا حيّة

ف وراء هذا المصطلح هناك أشخاص من الأحسن أن نعرف تجاربهم المعاشة واليومية وطموحاتهم ورغباتهم ودوافعهم العميقة.<sup>70</sup>

فحين اطلعنا على بعض الدراسات السابقة حول التصنيع والثقافة في الجزائر وجدنا أنفسنا بين توجهين متناقضين: الأول يناهض التصنيع وتأثيره السلبي على المجتمع والثاني يبرز أهمية التصنيع ودوره الحداثي في المجتمع لذلك تساءلنا: كيف انتقلت الجزائر من مجتمع له خصوصيات ثقافية واجتماعية خاصة به إلى مجتمع تصنيعي يحاول الارتقاء إلى درجة الحداثة وفقا للمجتمعات المصنعة؟

ولنفهم هذه الفترة التاريخية بوضوح لا بد من الرجوع إلى الحقبة الاستعمارية حيث "يعتبر البعض أن النظام الاستعماري "كان له الفضل" \* في إرساء أهم وسائل التصنيع الكبرى من طرق سكك الحديد لنقل البضائع، موانئ تجارية وطرق نقل بين المدن بالإضافة إلى سياسات أو قرارات سياسية كان هدفها الأساسي الربح وإحداث توازنات في أمن فرنسا. وبالتالي تم جلب فئات كبيرة من المعمرين لأسباب اقتصادية بحثا عن ظروف معيشية أفضل أو لأسباب سياسية.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Actes de séminaire, *les méthodes et outils d'analyses du fait ouvrier en Algérie*, Centre de documentation des sciences humaines, Oran, Cahiers de CDSH, n°=5, 1981.

<sup>71</sup> Gaston, Leduc, *introduction, industrialisation de l'Afrique de Nord*, éd Armand colin, 1952, Paris, p.320.

\* هذه العبارة استعملها المؤرخ الفرنسي وبالتالي هي تعبر عن رأيه الشخصي، وسواء كانت حكم قيمي أو لا، كل ما يهمنا نحن هو البحث عن المؤشرات والعوامل الموضوعية التي ارتقى وازدهر التصنيع في إطارها.

وهذا حال أغلب المحللين في الدراسات الاستشراقية<sup>72</sup> التي تنظر بعين التطورية إلى مجتمعاتنا، بغض النظر عن الدراسات المونوغرافية للحقبة الاستعمارية والتي تطلعتنا على البدايات الأولى للتصنيع في المدن الجزائرية، حيث استطعنا الحصول على أهم دراسة تخص منطقة الغزوات والتي أنجزها ف. ليابادور آنذاك.<sup>73</sup>

لذلك ارتأينا أن نخصص هذا الفصل للعامل الريفي والتمدن في مبحثين، لنبدأ من البداية أي الأصل الاجتماعي لعمال الصناعة حيث تناولنا في المبحث الأول التصنيع في المجتمع الجزائري ويتضمن الأصل الريفي لعمال الزانك، هجرة العمال الريفيين والعائلة في علاقتها بالتنمية والتشغيل. بينما خصصنا المبحث الثاني حول تناقض وتمدد العمال الأجراء للعامل في مؤسسة الزانك وانتقاله إلى وضعية العامل الأجير، إضافة إلى المسارات المهنية للمرأة في الزانك.

---

<sup>72</sup> يشرح الكاتب رؤية النظرية التطورية التي على أساسها تدرس مجتمعاتنا من قبل المستشرقين وغيرهم: "كل المحللين أو أغلبهم يتقاسمون فكرة أنّ الجزائر المسلمة كانت لا تزال في المرحلة الشرقية البدائية البربرية والقرون الوسطى، وأنّ التطورية أظهرت كمّ التأخر الذي يجب تداركه بالمساهمة الكريمة للمستعمر صاحب أبواب الحضارة." انظر المرجع التالي:

Lucas, P. et Vatin, J.C., *l'Algérie des anthropologues*, FM/ fondations, François Maspero, Paris, 1982, p.48.

<sup>73</sup> LLabador, Francis, *Nemours : Djemaa-Ghazaouat*, monographie illustrée, préface de M. le docteur R. Dieuzeide, Alger, 1948.

## 1. إستراتيجية التنمية الجهوية:

من أهم جوانب التغيرات الاجتماعية التي عرفتها الجزائر في النصف الثاني من القرن الماضي تلك الوتيرة السريعة التي اندمجت من خلالها كل الفئات الاجتماعية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر المؤشر الرئيسي على هذه الأخيرة هو التشغيل أو العمل الأجير، في حين كان التصنيع هو الأداة التي ساهمت بشكل كبير في تدعيم وتعميم التشغيل في الجزائر وإدماج الطبقات الشعبية في التنمية الوطنية والجهوية.

حيث "اعتبر التصنيع الأداة السريعة لتطوير المجتمع والتي تبنتها عدة دول اشتراكية لالتحاق بالركب الحضاري، والتي تعود جذورها إلى النظرية التطورية التفاضلية للعالم قائلا: " شكل التصنيع في الجزائر حجر الزاوية لتحقيق مشروع مجتمعي هدفه على المدى المتوسط والبعيد تحويل الجزائريين إلى مواطنين عصريين، بمعنى منتجين ومستهلكين عقلانيين. ويرتكز هذا المشروع على نظرة تطورية تفاضلية للعالم. وتجسّد في برامج واقعية غير أنّ الحصيلة التي تم ضبطها أجمعت على عدم تحقق الأهداف المتوقعة، إذ لم يتحقق كل من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي والصناعي."<sup>74</sup>

كما اهتم صمود في دراسته حول منطقة الغرب الوهراني والتي شملت بني صاف والغزوات، بدور التصنيع في التحولات الاجتماعية، فطبيعة أي صناعة ومكان تشييدها يحدد احتياجات غير متعادلة في مجال الماء والأفراد والبنيات التحتية الإنتاجية والاجتماعية. مثال عن ذلك أنّ الاختلاف بين الاحتياجات في اليد العاملة وما هو متوفر في مكان تشييد الصناعة يخلق حركة سكانية مختلفة كميًا نوعيًا.<sup>75</sup>

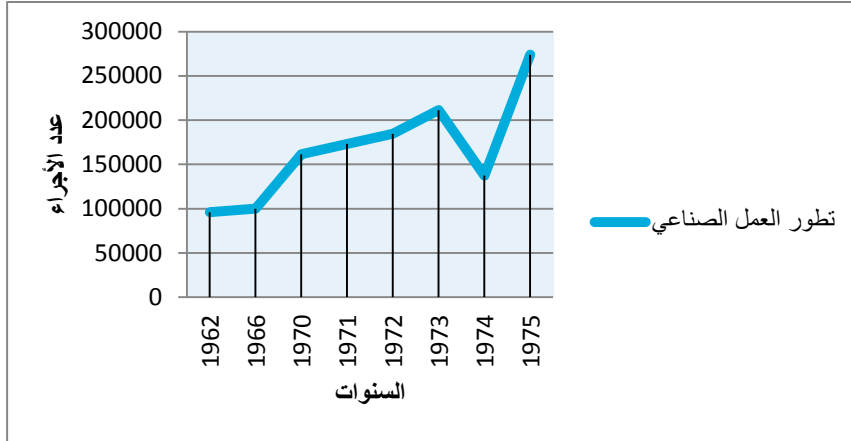
إذ يشير أنّ نسبة العمال الأجراء في الصناعة الجزائرية سنة 1975 يمثل تقريبا ثلاثة أضعاف التشغيل بعد الاستقلال. ويعتبر تكوين فئة عمالية من السكان معتبرة غيرت من الروابط الاجتماعية، من الأحداث

<sup>74</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص. 8-9.

<sup>75</sup> Semmoud, Bouziane, Op.cit., P.1-2.

الأكثر تميزا في التطور الحديث للجزائر؛ حيث تظهر باعتبارها الرمز لمحاربة سوء التنمية بما أن سوء التنمية تعتبر  
سوء التشغيل.<sup>76</sup>

الشكل رقم 07: تطور العمل الصناعي في الجزائر خلال 1962-1975



المصدر: صمود، نفس المرجع، ص6.

## 2. التزوح الريفي نحو المدن الصناعية:

### 1.2: تعريف الفلاح:

لا يعرف الفلاح فرديا بل جماعيا كحقل ائتلاف وفي ظل شبكات العلاقات، إذن ككل ديناميكي  
كما يشرح ذلك رادفيلد. ويعرف طبعا بالنسبة لعلاقته بنشاط الأرض التي يأخذ منها موارده دون الإذعان  
لنموذج مرجعي.<sup>77</sup>

### 2.2: التزوح الريفي نحو المدن:

اكتسب العامل مكتسبات مهنية وتنظيمية داخل المؤسسة أو المصنع ولكن في نفس الوقت حافظ على  
انتمائه إلى العالم الريفي التقليدي، فكيف تشبع العمال الريفيون بثقافة العمل الصناعي خاصة وهو يتعلق بنقلة

<sup>76</sup> ibid, p. 17.

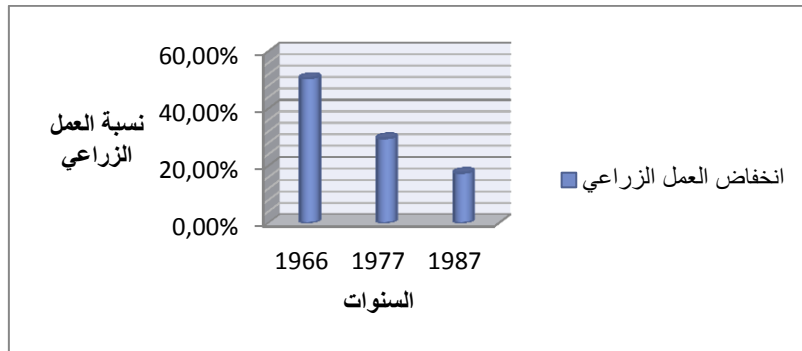
<sup>77</sup>Marouf, nadir, *paysans et monde rural : paysans, paysannerie, paysanité : problèmes de définitions* », Oran (Algérie), crasc, document de travail, n°F/1/1999, mars 1999, p.3.

نوعية جدا، من الحياة الفلاحية الريفية إلى حياة صناعية تفرض التعامل اليومي المستمر ولمدة سنوات مع أعمال في منتهى الدقة والخطورة، وإلى أي مدى استطاعت هذه الحياة الصناعية أن تجذب عمال القرى والأرياف؟

يحيينا بورديو في جزئية عن هذه العلاقة الاقتصادية الجديدة بوسائل وأساليب الإنتاج التي خلفها الاستعمار والمعمّر الفرنسي كانت القاعدة لتناقف\* الجزائريين الذين تبنا هذا التسيير. فيذكر أنّه "من بين كل الاضطرابات التي عرفها المجتمع الريفي الجزائري ما بين 1955 و1962 فإن تلك المتعلقة بإعادة تجميع السكان أو إعادة إسكان وترحيل السكان، تعد الأكثر تأثيرا على المدى الطويل بما لها من تبعات، وهي تدابير تندرج ضمن خلفيات القوانين العقارية في القرن 19 عشر. ومن ثم فإن تغيير الإقامة وتقارب هذه الجماعات المندمجة بتفاوت حسب منطق الاقتصاد النقدي وساعد على اكتشاف الماهية الرأسمالية للعمل، وفي نفس الوقت سهّل الابتعاد العام عن النشاط الفلاحي وأشكاله التقليدية."78

ومن تبعات هذه السياسة انخفاض العمل الزراعي وتريف المدن نتيجة النمط التنموي القائم على التصنيع السريع وخلق مناصب العمل ابتداء من السنوات الأولى للاستقلال، كما يوضحه الشكل التالي:

**الشكل رقم 08: انخفاض نسبة العمل الزراعي في الجزائر خلال 1966-1987.**



المصدر: فريد جمال، مرجع سابق.

<sup>78</sup> Bourdieu, Pierre et Sayad, Abdelmalek, *paysans déracinés*, école pratique des ha études, sixième section, études rurales, 1964, revue trimestrielle publié par l'école des H.E, Sorbonne, sciences économiques et sociales avec le concours du CNRS, Paris, Mouton et CO, le Haye, p.56.

ويشير شرّاد أنه منذ 1962 أدخلت مختلف السياسات التي تم إتباعها (التسيير الذاتي، الثورة الزراعية، الإصلاح وإعادة التنظيم الزراعي)، عدة إصلاحات تهدف لتنمية العالم الريفي ولكن تسببت في نفس الوقت في عدة اضطرابات.<sup>79</sup>

في حين شكّل العمل الأجير مصدر جذب للعمال الريفيين وبالتالي سببا أساسيا للهجرة الريفية، وسرّع عملية التمدن ولكن يجب ألا نتناسى أنه من بين أهداف التصنيع في الجزائر هو الحد من الهجرة نحو أوروبا. يذكر صمود ذلك في دراسته قائلاً: " يكمن الهدف الأساسي للتصنيع في الجزائر في إعادة بناء البنيات الاقتصادية الكاملة لتلبية الحاجيات الآنية والمستقبلية للبلاد، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي من خلال تحويل المبادلات مع الخارج؛ والاعتماد على صناعة معدّات ومنتجات قاعدية تفيد في الصناعات والفلاحة التي تهدف إلى تنمية المردود الفلاحي وترشيد الموارد الطبيعية والمنجمية.

ويحاول الاقتصاد الجزائري حسب صمود أن يوفر الإمكانيات ليحجّل عروض التصدير وطلب الاستيراد أكثر مرونة، أما على المستوى الوطني فيهدف للبحث عن توازنات اقتصادية جهوية أو على الأقل تخفيض الفروق الجهوية وخلق مناصب عمل؛ ولم يكن هذا الهدف إلا بدافع الحد من الهجرة نحو الخارج.<sup>80</sup>

ويضيف فريد أنّ التصنيع أثر على حركية التمدن والتروح الريفي حيث "سأهم في الإسراع من عمليات التروح الريفي والتحضر فانتقلت نسبة سكان المدن من 31 بالمئة إلى 50 بالمئة خلال 21 سنة." ومن مظاهر التنمية الصناعية حسب فريد تلك القفزة في عدد التجمعات الحضرية من 211 إلى 447، وانقلاب مدن إلى عواصم صناعية. ويتعدى التصنيع من التحولات الاقتصادية إلى جميع الأصعدة الاجتماعية: فمن

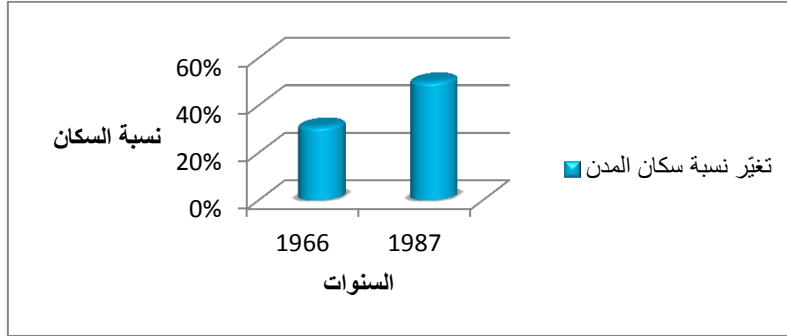
<sup>79</sup>Cherrad, Salah Eddine, (chef de projet), Touati, Bouzid et Malek, M'hamed, *Mutations foncières, évolution des modes d'exploitation et développement rural : étude de cas dans l'est Algérien*, in actes de journées scientifiques de présentation des résultats de recherche des projets PNR : (population et société) éds ANDRU, CRASC, 2006, p.115.

<sup>80</sup> Semmoud., op.cit., p. 5.



تطوير الهياكل القاعدية من طرقات وسكك وموانئ ومطارات إلى تكثيف التأطير الإداري (من 16 إلى 31 ولاية سنة 1974 وصولاً إلى 48 ولاية سنة 1984).<sup>81</sup>

الشكل رقم 09: تغير نسبة سكان المدن في الجزائر خلال 1987-1996



المصدر: انظر إحصائيات فريد، مرجع سابق، ص9.

### 3. تشييد مصنع ألزانك بالجزوات:

لقد راعت السلطات المركزية عدة مسائل عند تشييد هذا المصنع ومنها: قرب المصنع من الميناء حتى يقوم بنشاط التصدير والاستيراد، وجود سكة حديدية تربط الوحدة بشبكة السلك الحديدية الوطنية وإقامة سكة حديدية تربط الوحدة بمنجم العابد والذي كان يرجى منه أن يمول الوحدة بنسبة معينة من المادة الأولية (ركام الزنك)، حيث لا يبعد عن الوحدة إلا بحوالي 110 كلم مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الوحدة.<sup>82</sup>

وتم إدخال التصنيع إلى المنطقة في إطار التوازن الجهوي المعمول به آنذاك، وتكريس العدالة الاجتماعية وتشغيل العاطلين عن العمل. وأيضا من أجل البحث عن فضاءات عيش في المدن الكبيرة والمدن الساحلية الجاذبة للكفاءات على وجه الخصوص. إضافة إلى استغلال مياه البحر لعمليات التبريد وهي عملية في حد ذاتها كبيرة وهامة.

<sup>81</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص9-10.

<sup>82</sup> أرشيف مؤسسة ألزانك.

### 1.3: الأصل الاجتماعي للعمال:

تبني المجتمع الجزائري التصنيع بكل فئاته الاجتماعية، السياسيين، الفلاحين، النساء والأجيال الجديدة من الجامعيين المهندسين. كل بطريقته عبّر عن رغبته بالمشاركة في التنمية بغض النظر عن آثار ونتائج هذا المشروع حتى وإن كانت طريقة تطبيقها منافية للمسار الطبيعي للمجتمع. لذلك من الضروري أن نتساءل مرارا وتكرارا كما سبق وتساءل بوزيدة عن الإيديولوجيات التاريخية إذ يقول: "لن نقوم هنا بتجاهل التاريخ كما يفعل غالبا المنهج البنيوي ولكن نقوم بإعادة طرح التساؤل حول الإيديولوجيات التاريخية والتي ما هي إلا أدوات موجهة لتسيير الواقع الاجتماعي بهدف إيجاد مستقبل مثالي مستحيل وفصل السيرورة الاجتماعية العادية والطبيعية للاجتماعي."<sup>83</sup>

ويضيف بورديو وصيد أن "الاستئصال الفلاحي خلق ميدانا خصبا للعدوى الثقافية والانتشار الثقافي، الشيء الذي أضعف الدفاعات الجماعية التي تواجه بها الجماعة عادة الاقتباس والتجديد. فهذا الفلاح الذي نزع من أرضه ومزله وجرّد من عالمه الأصلي الذي كان يملكه، هنا الريفي يموت كريفّي. إذن انتهينا من "تفلاحت" وانهار فن الحياة القروية الصلب والكامل من ضربة واحدة وكليا."<sup>84</sup>

ويصرّح أغلب المبحوثين في أزرانك عن أصولهم الريفية وانتقالهم للعيش في أحياء حضرية أو شبه حضرية، ويستنتج مولاي الحاج في دراساته عن الأصل الريفي لعمال طرارة لأغلب عينات بحوثه الإحصائية. وأنّ ثقافة المؤسسة ليس لها القدرة على المقاومة والقضاء على ثقافة المجتمع المحلي، وقد ظهر ذلك جليا في تحليلنا للقيم الثقافية لعمالنا فأغلب مواقفهم وخطاباتهم توحى لنا بنوع من المرجعية إلى المجتمع الريفي التقليدي

<sup>83</sup>Bouzida, Abderrahmane, *le projet social algérien, genèse et évolution*, Alger, office des publications universitaires, 1991, p. 400.

<sup>84</sup>Bourdieu, Pierre, Sayad, Abdelmalek, *paysans déracinés*, op.cit., P.56.

وأنّ هناك رفضا شبه معلى للحياة الصناعية الحضريّة. وأخيرا نرى أنّ الخصوصية الثقافية لأيّ مجتمع دورا في التأثير على كيفية وطريقة تأقلم العمال مع وسطهم المهني وهذا ما يجعلهم ينفردون بمميزات خاصة.<sup>85</sup>

ويستنتج فريد في دراساته بأنّ التصنيع في الجزائر لعب دورا تحويليا واسع النطاق ومثال عن ذلك يذكر "الاضطرار إلى تشغيل عمال ريفيين مباشرة أو بطريقة غير مباشرة والتعارض الموجود بين أقلية صغيرة جد مؤهلة والأغلبية الساحقة التي انعدم فيها كل تأهيل."<sup>86</sup> فقد عرفت الجزائر هذا النوع من إدماج السكان وهذا ما يؤكده صمود بأنّ "الصناعة تشارك بنسبة كبيرة في تمدن مراكز إلى حد ما زراعية أو تجريد أخرى مهمشة أو تابعة من السكان؛ إنّها تغير التكوين الديمغرافي للمناطق الحضريّة من خلال إدماج نوع جديد من السكان من مختلف الأصول."<sup>87</sup>

وفيما يلي تصريحين لمبحوثين عن أصلهما الريفي وكيفية توظيفهما في الزانك:

" كنت نساكن في البور وكى خرجت من لارمي وبديت ندورّ الخدمة وقدمت دوموند في المصنع. فوّت تاست وقبطوني وترقيت إلى رئيس ورشة". (عامل متقاعد، 59 سنة)

في تمثالتهم للمجال الحضري والريفي الذي ينتمون إليه يكونّ المغاربة تقريبا نفس التمثالات التي تمرّ من المكان الآمن للمنزّل والحقل (مكان الملكية) إلى ميدان بأبعاد أوسع والذي يستدعي عناصر أخرى للديناميكية الوجدانية والتي وضحنا بعض أوجهها).<sup>88</sup>

هكذا ارتبط وتشبع العمال وسكان المدينة بفكرة أهمية العمل الأجير وأصبحوا يطمحون إلى الانخراط به حسب تصريحات أحد العمال: "المصنع مهم جدا وبمؤل عدة صناعات أخرى على المستوى المحلي والوطني،

<sup>85</sup> مولاي الحاج، مرجع سابق، ص45.

<sup>86</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص10-11.

<sup>87</sup> Semmoud, B., op.cit., p. 3.

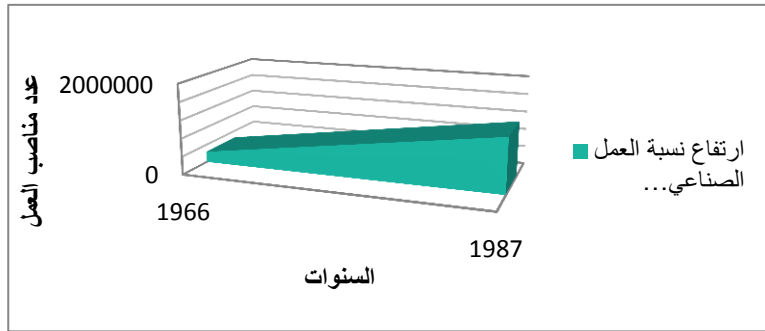
<sup>88</sup> Mohammed, Boughali, *la représentation de l'espace chez le marocain illettré, « mythes et tradition orale »* préface de Germaine Tillon, éd. Anthropos, Paris, 1974, p. 161.

ولأنه وقرّ مناصب عمل وقضى بنسبة على البطالة كل الناس في محيط الغزوات يحملون بالعمل في المصنع."

(رئيس فرقة بورشة الميكانيك، 44 سنة)

ففي البداية كانت الطريقة المتبعة هي التوظيف المباشر بحيث يتقدم الشاب بطلب إلى إدارة المصنع ويتم قبوله وتوجيهه إلى ورشة عمل وربما يتم تغيير ورشته لاحقا حسب إمكانياته الجسدية في العمل، كما يصرح لنا هذا المتقاعد: " أنا كنت نساكن في البحيرة وخدمت في الفلاحة جيت للمصنع لأضمن حياة أفضل لأولادي، قدمت سبعة طلبات عمل ثم حصلت عليه تبدلت من عامل نظافة إلى عامل منفذ أعمل في مكان واحد". (عامل متقاعد، 55 سنة)

الشكل رقم 10: ارتفاع العمل الصناعي والأشغال العمومية في الجزائر خلال 1966-1987



المصدر: فريد جمال، مرجع سابق.

### 2.3: آثار التصنيع على محيط العمال:

ترتبط دراسة التغيير في نظرنا بأدق تفاصيل الجانب الاجتماعي في حياة العمال، من تغيير مجال العمل والسكن وظروف المعيشة واحتلال الفضاء الاجتماعي للمدينة وتنقل المرأة العاملة وتعليم الأبناء والبنات على حد سواء. إلى جانب الظروف الخاصة داخل الورشات معاناة العمال وظروف العمل وخصوصيات حياتهم في العمل الصناعي. حيث "حمل التغيير الاجتماعي الذي واكب التصنيع في طياته نقائص وبالخصوص في المصنع، المكان الذي تتم من خلاله عملية التصنيع حيث كان هذا الأخير في بداياته مكان عام يفتقر لشروط

النظافة البسيطة ويتسبب في حوادث عمل عديدة. هذا ما دفع بالمهتمين إلى البحث عن حلول لتحسين ظروف العمل والعمال.<sup>89</sup>

### 1.2.3: عمال أزيانك والعائلة:

شكّلت العائلة محور اهتمام خصب في العلوم الاجتماعية عموماً، واعتبرت هذه الدراسات مرجعية بالنسبة لحقل علم الاجتماع الصناعي ولعل أشهرها "العائلات العمالية" التي قام بها لوبلاي. وظلت هذه الرابطة الوثيقة بين العائلة والعمل تستقطب الاهتمام باختلاف الثقافات، ولكن تجدر الإشارة إلى تطور هذه العلاقة عبر مراحل فمن العائلات الحرفية إلى أحياء البروليتاريا إلى الأحياء الحضرية للأجراء، كل واجهة تعبر عن حركية وتغير اجتماعي وبالتالي علاقة بين رأس المال والعائلات.

بالنسبة لعينة بحثنا نموقع العائلات العمالية للمبحوثين ضمن إطار عائلات الأجراء التي عرفت نقلة نوعية من عائلات كبيرة الحجم تعتمد على مدخول الأرض أو الصيد البحري إلى عائلات نووية تعتمد على الأجر وتحاول الارتقاء من خلال تحقيق مكاسب أجيرو أخرى عن طريق الأبناء. "فمنذ قرن كانت عادات العمل وطرق التفكير والأفعال مرتبطة بعمق بالمؤسسات العائلية، الحرفية والتعاونية. ولكن هذه النماذج لا تستطيع الحفاظ على فعاليتها التقليدية في مواجهة مشاكل التنمية التي يطرحها عموم المجتمع ذي الاستهلاك الحضري والصناعي.

(يكفي التأكد من تأثيرات الاكتساح الذي سببه مجيء المؤسسة الكبيرة بتصميمات تنظيمها العقلاني وتصنيفها المبني على الكفاءة التقنية على البنيات الاجتماعية للقرية أو المجتمعات ذات طابع القرون الوسطى،

---

<sup>89</sup> Javel, George, *Pratique de la gestion industrielle : organisation, Méthode et outils*, 2<sup>ème</sup> éd, Dunod, 2000, p.16-17.

لنفهم أنّ مجتمعاتنا أرست أشكال جديدة من التعايش المشترك من خلال إيجاد حلول تقنية لمشكلاتها التنظيمية).<sup>90</sup>

هذا الارتباط الجديد بالأجر قد يصل إلى حد انصهار العائلة في هذا الهدف، ويذكرنا بالعائلات الحرفية حيث تضحي العائلة من أجل الدخل وضمان المعيشة والاستقرار الاقتصادي. الشيء الذي لاحظناه في مجال بحثنا حيث يكون العمال الصناعيون عائلة مهنية صناعية مترابطة، تنصهر وتضحي لتحقيق الغاية الإنتاجية لتصبح العائلة (الزوجة والأبناء) في المرتبة الثانية بعد عائلة المصنع. نلاحظ أهمية لبعض الطقوس الدينية والتقاليد وواجبات محددة تفرضها الجماعة، في عدة دول وفي الدول النامية خاصة حيث تكون العلاقات العائلية قوية. فممارسات العمل في المناوبة التي لا تتماشى مع العادات لها آثار سلبية على المؤسسة أو العمال.<sup>91</sup> وفيما يلي تصريح لأحد العمال عن ظروف عمله وعلاقته بالعائلة:

"انقسمت بين البيت والمصنع فهنا أيضا لدي عائلة، مثلا تمر على أيام متتالية لا أرى فيها أولادي فعندما استيقظ صباحا اتركهم نائمين وعندما ارجع أجدهم نائمين ولكن هنا أيضا لدينا حياة وجو عائلي متين". (مسؤول فرقة، 44 سنة)

يشرح لنا بعض الباحثين في دراسة حديثة عن استعمالية العطل القانونية لأسباب عائلية بأن "العلاقة بين الحياة العائلية والحياة المهنية تعتبر حاليا كرهان شخصي عائلي ومهني وجماعي مهم. وأن بعض التطورات والتغيرات الحديثة تأثر سلبا على علاقة العمل والعائلة. فالتوتر بينهما أكثر حيوية من أخلاقية الواجب الذي

<sup>90</sup> Sainsaulieu, Renaud, *l'identité au travail*, « les effets culturels de l'organisation, troisième édition, presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1988, (1<sup>ère</sup> édition 1977), p.9.

<sup>91</sup> J.M.Clerc, (dir.), *introduction aux conditions et au milieu de travail*, (dir), Genève, BIT, OIT, 1<sup>ère</sup> édition, 1986, p.147.

نظم الرابطة بينهما في المجتمع الصناعي، والذي يتفسخ في المجتمع ما بعد الصناعي لصالح أخلاقية الانفتاح الشخصي.<sup>92</sup>

تبين لنا الملاحظة أن التصنيع ليس متناقضا مع استمرار البنى العائلية المميزة للمجتمعات الريفية وأن إيديولوجيا معينة يمكن أن تبقى معمرة على الرغم من كون الوقائع والممارسات تناقضها بشكل واسع، يميل الثقافيون غالبا مع الوظائفيين (الذين يريدون معارضتهم أحيانا) إلى تضخيم تماسك العناصر التي تكون النظام الثقافي.<sup>93</sup> هذا ما يسميه دوركايم "الهابيتيس" واقتبسه العلماء منذ أرسطو وصولا إلى نربرت الياس ومن ثم بورديو الذي يقدمه باعتباره البنية البنيوية، ويعتبره منتجا للأفعال رغم أنه في حد ذاته منتج في إطار الظرف التاريخي والاجتماعي.<sup>94</sup>

### 2.2.3: العمل في المناوبة:

#### ❖ تعريف العمل في المناوبة:

تعرف المادة 27 من الفرع الثاني حول العمل الليلي: أن كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا عملا ليليا، وتحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات الجماعية. بينما يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت

<sup>92</sup> Lalive d'Epinay (1994), cité par Bernard Fusulier, David Laloy, Emilie Sanchez, « L'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales : le point de vue des cadres d'une grande entreprise », *IN recherches sociologiques et anthropologique : articuler vie familiale et vie professionnelle : une entrée par les pères*, n°2, volume XXVIII, 2007, université catholique de Louvain, unité d'anthropologie et de sociologie. p.83-84.

<sup>93</sup> *ibid*, p.233.

<sup>94</sup> Chauviré, Christiane, Fontaine, Olivier, *le vocabulaire de BOURDIEU*, édition Ellipses, collection dirigée par Jean-Pierre Zarader, 2003, p. 49.

ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ويخول العمل التناوبي الحق في التعويض حسب المادة 30 من الفرع الثالث حول العمل التناوبي.<sup>95</sup>

أما في القانون الداخلي لمؤسسة أزنالك فالمادتين 12 و13 بخصوص "العمل في المناوبة" تنصّان على ما يلي: "إذا ما اقتضت ضرورة الإنتاج أو المصلحة ذلك، يمكن للمستخدم أن ينظم العمل بالتناوب أو بالفرق بعد استشارة ممثلي العمال، وعلى العامل المتناوب أن لا يبرح منصب عمله قبل وصول العامل الذي يجب أن يخلفه. ولا يمكن لهذا الإجراء في أي حالة من الأحوال أن يتعدى الأربعة ساعات الأولى من التناوب الثاني."<sup>96</sup>

### ❖ ورشة التحليل الكهربائي:

تعتبر ورشة التحليل الكهربائي القلب النابض في الوحدة حيث تجري العملية الإنتاجية داخل خلايا إسمنتية على شكل صهاريج محمية بتكسية مقاومة للحمض أي بصمغ براليليز. وتتكون من جراء هذا التفاعل صفائح خرسانية بين أطراف المهبط كاتود، ثم تجري عملية التجريد للمنتوج والمتمثل في صفائح الزنك. وتعدّ هذه الأخيرة من أصعب ورشات العمل بالمصنع إذ تحدّث العمال المتقاعدون عن معاناتهم في ظروف معينة في بعض الورشات.

وهو طريقة لتنظيم العمل والتي من خلالها تقوم "مجموعات" عمالية تتوالى على نفس مجال العمل لتنفيذ الأعمال وكل مجموعة تعمل في وقت محدد بطريقة تسمح للمؤسسة بالعمل ابعده من ساعات العمل التي تكوّن أسبوع العمل الملائم لكل أجيير". في مفهومه الحديث وجد "العمل المقيم" في الأساس لأسباب تقنية، فبعض

<sup>95</sup> قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 ابريل سنة 1990 ويتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 17، ص.565.

[http://www.joradp.dz/JO8499/1990/017/A\\_Pag1.htm](http://www.joradp.dz/JO8499/1990/017/A_Pag1.htm)

<sup>96</sup> انظر القانون الداخلي لمؤسسة أزنالك.



الصناعات لا يمكن لها إلا أن تكون مستمرة وانقطاعها طيلة الليالي أو في نهاية كل أسبوع ستكون غير ممكنة تقنيا ومكلفة اقتصاديا.<sup>97</sup>

ويتحدث المبحوث الأول وهو عامل في ورشة التحليل الكهربائي عن صعوبة عمله وعن عدم حرية اختيار العمل فلو كان بيده لاختار العمل في ورشة أخرى كما يصرح بذلك فيما يلي: "في البداية كي بديت نخدم كان صعب... المعدن ثقيل ونرفدو الثقل وتعبوا فيزيكمو "فيها التعب" واليوم والفت نورمال ومنتعش.. يصح لو كان يخبروني نختار ورشة أخرى على خاطر الخدمة هنا فيها التعب". (عامل متقاعد، 55 سنة)

ويقول آخر عن العمل في نظام التبادل (ثلاث مناوبات عمل) وكيف أن هذه المناوبة صعبة نسبيا إذ يتم التداول خلال ثلاثة أيام على 24 ساعة عمل على التوالي في بداياته بالمصنع:

"في البداية خدمت في نوبة 3/8 (أول عمل من الخامسة صباحا إلى الواحدة زوالا، ثانيا من الواحدة زوالا إلى التاسعة ليلا، ثالثا من التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا) ثم يومين راحة. ومن ثم تبدلت أصبحت نخدم نورمال من الثامنة إلى التاسعة ليلا". (عامل متقاعد، 55 سنة)

وهذا يشمل حتى الشباب الجامعي الذي دخل في إطار عقود ما قبل التشغيل، فهو من جهة يسعى لاكتساب الخبرة المهنية لإثراء السيرة الذاتية ومن جهة أخرى يجد نفسه مجبرا أن يقوم بعمل اليدويين رغم شهادته الجامعية لأنه لا يملك عقد بمدة غير محددة وبالتالي يرضخ للأمر الواقع. هذا ما يصرح به أحد الشباب العامل حاليا بمؤسسة سوناطراك:

<sup>97</sup> J.M.Clerc, op.cit., p.140-142

" خدمت في نوبة 3/8 في أول ثمانية أشهر، هي فترة تدريبي قبل أن انتقل الى العقد النهائي واللامحدود .. هاذ الخدمة فيها التعب بصح مليحة في الخلصة، فيها (25%) la prime de carre. . وزيد

فيها الوقت libre" (عامل سابقا بالزناك، 32 سنة)

### ❖ مخاطر التلوث:

نحتاج في حديثنا عن التلوث الذي سببه المصنع في المحيط البشري والايكولوجي لمدينة الغزوات مجلدات مفصلة، لكننا سنشير فقط إلى مخاطر التلوث على عمال الزناك ومحيطهم. ففي دراسة حول التسمم الايكولوجي في مدينة الغزوات تشير الدراسة الإحصائية المقارنة إلى اختلافات واضحة بين نسبة الكاديوم في تحاليل العمال وغيرهم.<sup>98</sup>

وتضيف دراسة أخرى حديثة من خلال خريطة التقطت بالصورة الفضائية توضح مصادر التلوث من خلال نسبة التلوث الصناعي في المدينة، حيث يُرمى ناتج المياه المستعملة في محيط كاسر المياه بميناء الغزوات. وتعالج هذه المياه بنسبة 50 بالمئة فقط وبالتالي تحمل معادن ثقيلة ومواد عضوية مركزة جدا، ما يؤدي إلى تلويث مياه ميناء الصيد البحري طبعا دون أن ننسى التلوث الجوي.<sup>99</sup>

في النهاية نستنتج أنّ العمال لا يتفقدون جميعهم حول دور العمال ولكنهم يتفقدون حول إخلاص العمال القدامى في العمل وتحملهم للمشاق والصعاب في ظروف قاسية جدا كما يصرح بذلك أحدهم:

<sup>98</sup> Benyelles-Benamar, Leila, *étude éco toxicologique d'un métal lourd : le cadmium (CD) au niveau de la zone industrielle de Ghazaouet et son impact sur l'environnement*, « végétaux, animaux et Homme », p. 50

<sup>99</sup> Mokeddem, Fatima Zohra, *approche méthodologique pour la qualification et la détection des sources de pollution du littoral de Ghazaouet*, mémoire de fin d'études pour l'obtention de diplôme d'ingénieur d'état, aménagement de territoire, aménagement de milieu physique, université d'Oran, encadré par Gourine Farida, année 2011-2012, p.52.

" العمال نتاع بكري آلي دخلوا عام 1974 ما عندهمش العقل ما يخمموش لبعيد.. كانت عندهم

لافورس فيزيك يخدموا بالنية بصح ما يفهموش حاجة اخرى...واحد قالنا انا قريرت على الخبز"

(عامل متقاعد، 52 سنة)

يخبرنا عامل آخر عمل منذ البدايات الأولى للمصنع بثقة وابتسامه عن ظروف عمله وعن رغبتهم في تغيير

ظروف العمل الصحية وتفانيهم في العمل:

"من سنة 1977 إلى 1978 بدينا نفكرو في تغيير كهوية الورشة..حنا دي بكري كونا

نفورسيو نخدمو كل شي وما نقولوش لآ.. حنا نخدموا نابورت كوا". (عامل متقاعد، 59 سنة)

## 1. العامل الأجير في مؤسسة الزانك:

### 1.1: تعريف العامل:

يمثل مصطلح عامل فئة المنتجين أو الأجراء المنفذين العاملين في مؤسسة وهذا ما يميزهم عن الحرفيين. فالمصطلح يعبر في الأصل عن عمل يدوي كما يقول فيري (بيعون سواعدهم). فالحزب الشيوعي بصورته كحزب العمال سيؤطر التعبئة السياسية للطبقة العمالية التي تعتبر كقوة اجتماعية وفاعل تاريخي لتغير المجتمع، حيث أدخلت المكننة قدرات جديدة كالدقة والمسؤولية حسب المعرفة التقنية. ونمو الطبقة العمالية مرتبط بالتصنيع في القرن التاسع عشر وتطور ظروف العمل مرتبط بالتقدمية (المكننة والآلية)، فمنذ قرابة خمسة عشر سنة نشهد تغيرات عميقة على مستوى نسبة العاملين والتأهيل والهويات.<sup>100</sup>

### 2.1 : تعريف العامل الأجير:

يعتبر عمالا أجراء في مفهوم القانون الجزائري، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى "المستخدم".<sup>101</sup>

### 3.1: تتائف العامل الأجير:

#### 1.3.1: تعريف الثقافة:

تعرف الثقافة بأنها "مجموع الظواهر المادية والإيديولوجية التي تميز جماعة إثنية، أمة أو حضارة في مقابل جماعة أو أمة أخرى.

<sup>100</sup> Akoun, André & Ansart, Pierre, op.cit., p. 144.

<sup>101</sup> المادة رقم 02 من الباب الأول في قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، ص 01.

وفي مجموعة اجتماعية هي مجموع العلامات التي تميز سلوك شخص ما (اللغة، الأسلوب، اللباس) الذي تميزه عن آخر ينتمي إلى طبقة اجتماعية أخرى، أو ما يمتلكه الشخص كعضو في مجتمع من أنظمة وعادات.<sup>102</sup>

### 2.3.1: دوافع العمل الأجير:

لم يكن العمل الأجير وحده الدافع لتمدن العمال واستقرارهم بالمدينة وتشبعهم بكل ما يحيط بالعمل الأجير من مميزات ونتائج، كالانتقال للسكن الحضري والاستفادة من التعليم الجامعي للأبناء والاحتكاك مع عائلات زملاء العمل وإتباع النمط الاستهلاكي الخاص بالمدن؛ بل كانت هنالك أسباب أخرى إذ أن أي قطب صناعي يستقطب عمال وكفاءات من مختلف المدن والثقافات. فحدث الاحتكاك على مدار سنوات بين عائلاتهم وأبنائهم في المدارس، هذا ما خلق نوعاً من الثقافة والتأثر للعمال وعائلاتهم على مستوى اللغة والعادات والتقاليد والقيم والأفكار فأضافوا بعض العناصر وغيروا البعض وتمسكوا بالبعض الآخر.

ويشرح لنا **لقجع** وجهة نظره بخصوص ثقافة العمال ودورهم الاجتماعي حيث يرى أن عملية التصنيع لا تنحصر في تعدد المنشآت الصناعية في مختلف أقطار الوطن، وإن كان هذا الجانب يستحق الاهتمام. إنما يكمن فيما تهدف إليه الصناعة أساساً في عقلنة تنظيم العمل والانتاج، وإعادة تهيئة كثافة السكان وتوزيع فضاء قوة العمل وتحويل العلاقة بالجمال والزمن، وتوحيد نمط التفكير والفعل. فحسب رأيه قد انتهت حركة التصنيع بفرضها كثورة تحرير جديدة، (...) وأن تعليم العمال في المصنع والتحويلات الظاهرة لنمط حياتهم يجب أن يؤدي إلى تكوين عمال الصناعة وجعلهم المدافعين الأفضل عن مشروع تحديث المجتمع الجزائري أي ثقافته.<sup>103</sup>

<sup>102</sup> Bussenault, C. & Pretet, M., *organisation et gestion de l'entreprise*, librairie Vuibert, Paris, 1991, p.44.

<sup>103</sup> Lakjàa, Abdelkader, Op.cit, p. 4-6.

ويعرف الثقاف\* على أنه " تملك وإدماج الفرد أو الجماعة لعادات ثقافية، قيم ومعايير، أنماط وسلوك وتفكير جماعة أخرى، وهكذا فإن اندماج الفرد داخل مجال مهني هو شكل من الثقاف، حيث يحدث التأقلم ببطئ وبتطور إلى نمط ثقافي جديد وتحدث دائما بناءا على الثقافة المهيمنة التي تتشرب الثقافة أو الثقافات الأخرى." 104

فلا يتعلق الأمر بتغير ثقافي بسيط ولا بإحداث نشر أو تأثير ولكن بتغيرات في الحاجات والسلوكات التي تبني ولكن ليس دون تحديات وإخفاقات ورفض ولكن أيضا باستقبال انتقائي وإعادة تنظيم ثقافي على الأقل." 105

كما يصرح أحد المتقاعدين: "مع بداية بناء المصنع سنة 1969، خلق مناصب عمل وانتشرت ثقافة السفر والمهام، وتطلب المصنع مجيئ ناس ذوي خبرة من الخارج ولهم طباعهم.. جاو يخدمو من بني صاف ووهران، أشياء جات مع الصناعة (خاصة المونتاليي) تتبادلو آراء وأفكار جديدة والمرأة خرجت تخدم". (إطار متقاعد، 58 سنة)

إذن يمكننا أن نفهم كيف حدث الثقاف على مستويين، على المستوى المهني في كل ما يتعلق بالتكوين وتعلم مبادئ العمل الصناعي الأجير كما يشرحه المعجم النقدي لعلم الاجتماع "المعنى الأول يشير إلى ميكرزمات التعلم والتنشئة التي يدخل من خلالها الفرد العناصر الثقافية للثقافة التي ينتمي إليها" 106. وعلى المستوى الاجتماعي من خلال تنقل عائلات العمال من محيط العائلة الكبيرة إلى محيط المدينة أين استقروا بالسكن الوظيفي في حي الورود (هو الحي السكني التابع للمصنع الذي استقبل العمال الوافدين) وهي السكنات الاجتماعية التي شيدتها الدولة.

<sup>104</sup> Bellenger, Lionel & Pigallet, Philippe, *dictionnaire de la formation et du développement personnel*, Paris, ESF éditeur, 1996, p.13-14.

<sup>105</sup> Akoun, André & Ansart, Pierre, op.cit., p.02

<sup>106</sup> Idem.

ويشير هذا التناقف على المستوى الاجتماعي أيضا إلى العمليات والتغيرات التي تحدثها الاتصالات

والمبادلات المتبادلة بين الجماعات الإثنية المختلفة: خلق هويات جديدة، تأثيرات أو مواجهات.<sup>107</sup>

وفيما يلي يُجمع بعض المبحوثين على أهمية الدور الاقتصادي في الرقي الاجتماعي والجانب الايجابي

الذي جاء به العمل في المؤسسة الصناعية من ازدهار واستقرار اجتماعي:

"حياتي اليوم أفضل من أجل الأولاد (من ملاحظتنا تضرر هذا العامل كثيرا من الناحية الصحية)،

فالفلاحة مهما تعبت وخدمت بلا فائدة، الحياة في المدينة أفضل". (عامل متقاعد، 55 سنة)

ويضيف عامل من الجيل الثاني:

"هناك ايجابيات للمجتمع، المصنع جاء بالازدهار الاقتصادي والاجتماعي والناس في محيط المصنع

يهتمون بمصلحة الزانك خاصة لمن لهم علاقة اقتصادية مباشرة به". (ابن متقاعد، 45 سنة)

يعبر بورديو عن إرادة تدمير الأسس الاقتصادية للنظام الاجتماعي التقليدي بأنها تحدد ثقافة حقيقية،

وأن السير الطبيعي للأحداث يستمر بفضل التأقلم وبالتالي التناقف. الذي يسمح للثقافات بالتلاقح والانسجام

ويعتبر أن للاستعمار دورا في أي خلل من هذا النوع إذ يقول: "خلق الاستعمار خللا قطعيا وفاصلا وحظر

الأفعال الإصلاحية وردود الأفعال المتأقلمة التي تستقبل بها الجماعة الحدث. إن النظام الاجتماعي القديم من

التقاليد والقيم التي كانت متضامنة استطاعت أن تستمر بفضل التأقلم: نستطيع الحديث إذن عن التناقف

ببساطة.

<sup>107</sup>Ibid, p.01.

\*"التناقف هو نتاج مفردات علماء الأنثروبولوجيا في شمال أمريكا مع نهاية القرن التاسع عشر"، نفسه.

من جهة أخرى خلق الهدم العنيف للأسس الاقتصادية للمجتمع التقليدي تفككا في الجماعات الاجتماعية وأضعف التقاليد الثقافية، ففعل القوة المسيطرة الموجهة بإرادة تدمير الأسس الاقتصادية للنظام الاجتماعي التقليدي تحدد مثاقفة حقيقية.<sup>108</sup> حيث يؤثر النظام الاقتصادي الجديد على البنية الاجتماعية التقليدية وهذا ما يصرّح به أحد العمال المتقاعدين: "الدور الاجتماعي يتبع الدور الاقتصادي من تأثير مالي وتأثير في المجالات الاجتماعية". (إطار متقاعد، 58 سنة)

## 2. الانتقال إلى وضعية العامل الأجير:

إنّ ظاهرة ولادة الرأسمالية الصناعية أو التقدمية هي بالتأكيد ظاهرة معروفة لدى الباحثين في تاريخ القرن التاسع عشر والنسبة للعامة بما أنّها تعتبر شهادة ميلاد العالم الحاضر، ونأخذ كمثال التطور السريع لوضعية الأجراء وإجمالا تغيّر الوضعية الاقتصادية للعمال. وهي الظاهرة المختزلة غالبا باعتبارها نتيجة آلية وثانوية للنمو التكنولوجي، فقد لاحظ شارل تبي منذ فترة كيف أنّ الانتقال إلى وضعية الأجير ظلّ يمثل تغيّر قاطع وعم ولكن في الأغلب مهمّش في الأستوريوغرافيا.<sup>109</sup>

في مقابلتنا مع رئيس مصلحة الشؤون الاجتماعية تحدثنا عن الأجير في أزانك وأهميتها، إذ صرح أنّ سمعة أزانك في بداية السبعينات كانت متعلقة مباشرة بالأجر. ومن خلال حديثه عن سلّم الأجير يعتبر أنّها كانت جيدة جداً في السبعينات إلى غاية التسعينات وفيما يلي يصرّح بمتوسط الأجير في مؤسسة أزانك حسب الأقدمية:

<sup>108</sup> Bourdieu, Pierre, Sayad, Abdelmalek, Op.cit., p.30-31.

<sup>109</sup> EHESC, *les origines de la révolution industrielle*, op.cit., p.14-15.



"في السبعينات الزانك كان يعني الأجر...متوسط الأجر بالنسبة للمبتدئ يصل إلى 20000 دج أما بالنسبة للعمال ذوي متوسط عشر سنوات تجربة فيتراوح الأجر ما بين 35000 دج إلى 45000 دج، ليصل بالنسبة للعمال القدامى إلى 55000 دج." (رئيس القسم الاجتماعي والأجور، 48 سنة)

دفعت هذه الأجور الكثير من العمال للإنتقال إلى الزانك في بداياته فبعضهم تنقل بين عدّة وظائف ليستقر اختياره على الزانك، وفيما يلي يصرح بمبحثان عن تنقلهم بين وظائف عديدة واستقرارهم بالزانك بسبب الأجر الجيد:

" كنت أستاذة انجليزية بندرومة بالمتوسطة لمدة سنة ثم التحقت سنة 1982 بالميناء وعملت مساعدة قسم **assistante de service** وغادرت العمل، غيرت عملي نحو المصنع لأنه يعطي خلصات ملاح، وزيد الصناعة تشارك في تنمية الولاية والجمارك..الخ". ( إطار متقاعد، 58 سنة)

ويضيف مباحث آخر بخصوص حركيته المهنية:

" دخلت للعمل سنة 1977 ثم خرجت ثم دخلت مرة أخرى.. خدمت في البلدية والسونامو ومن ثم إدارة الميناء، توظفت بالمصنع سنة 1977 كعون إنتاج **agent de fabrication**. كنت نخدم في الشونتيي ومن بعد عون أمن". (متقاعد، 59 سنة)

إضافة إلى الأجر القاعدي الجيد يعتمد الأجر في الزانك على المردودية التي تزيد من رفع العلاوات والمنح، فقد استفاد العمال من عدة منح ولازالت بعضها مستمرة إلى غاية اليوم رغم زوال أسبابها؛ مثل علاوة العزلة والتي خصصت للعمال المعزولين عن مناطق سكنهم الريفية.

يصرح لنا المسؤول عن الأجور كالتالي:

"هناك العديد من المنح، منحة المردودية حسب كل قسم، المنحة الجماعية منحة المردود الفردي حسب بطاقة المتابعة (يجب ألا تتعدى النسبة 10 بالمئة من الأجر)، ومنحة المنصب لعمال 3/8، إضافة إلى منحة العزلة." (رئيس القسم الاجتماعي والأجور، 48 سنة)

لكن بسبب الظروف الاقتصادية الجديدة والتعقيدات التي عرفتها الإنتاجية بعد أزمة صيانة الآلات، أصبح العمال يشتكون من الأجور فلم تعد قيمة الأجور كما كانت في السابق (في فترة تواجدي بالمصنع وملاحظاتي سمعت التساؤل يتكرر عن الخلصة) إذ يصرح أحد الإداريين:

"الخلصة راها في الطايح على خاطر العلاوة الجماعية هي اللي ترفع الخلصة ودروك الانتاج كي يكون طايح المنحة تكون طايحة والخلصة تولي عيابة". (إداري، 31 سنة)

### 3. المرأة في قطاع التصنيع:

#### 1.3: تمثلات المجتمع عن عمل المرأة في المصنع:

أُعتبر عمل المرأة إلى غاية بداية النصف الثاني من القرن العشرين مقتصرًا على الأعمال التقليدية كالعمل في أشغال البيت أو في الأرض، إلى جانب العائلة أو في التعليم والتمريض حين يتعلق الأمر بضرورة خروجها للعمل. وكجزء من المجتمع تأثرت المرأة بالتصنيع وطابعه الحدائي، وشاركت في التنمية سواء من خلال التكوين في المعاهد أو العمل في المصانع. ولم يكن أزنالك هو البادرة الأولى بل كانت بعض النسوة بمدينة الغزوات ممن فقدن أزواجهن أو ممن يعانين العوز والحاجة يعملن في مصنع تصبير السمك سابقًا. وبالرغم من الظروف السيئة للعمل إلا أنه مهّد الطريق ليقبل المجتمع عمل المرأة في المصانع بجهداتها العضلي أو بفكرها وتكوينها، وفيما يلي تصرّح لنا أقدام عاملة بأزنالك وهي إطار عن النظرة المجتمعية للمرأة العاملة:

"في البداية كان النظر لعمل المرأة بالمصنع غير محبب (**mal vue**) وأنا نفسي عندما عملت

بالميناء كنت نشوف بنظرة مشي مليحة للمرأة العاملة بالمصنع." (إطار متقاعد، 58 سنة)

ويشير أحد العمال إلى ارتفاع نسبة النساء العاملات بالمصنع: "كي دخلت كانوا ربعة ولاّ خمسة.....واليوم

ستين ولاّ سبعين". (عامل متقاعد، 55 سنة)

ويضيف مبحوث آخر: " في البداية كان عدد النساء قليل ولكن اليوم تغيرت النظرة فمثلا حاليا في المخبر

نجد أغلب العمال من النساء بينما في البداية كانوا نساء ورجال لهذا أصبحنا نفكر بأن للمرأة عمل ودور

ونفكر بأسلوب مهني بأن المرأة يمكن أن يكون لها مردودية أحسن. (مسؤول فرقة، 44 سنة)

### 2.3: المسارات المهنية للمرأة في الزانك:

أجرينا مقابلات مع نساء موظفات في الإدارة، كنّ يعملن في مناصب جيدة كرئيسة قسم التكوين، رئيسة قسم الحسابات و أخريات لازلن يعملن كأمنية سرّ الإدارة ومحاسبة الشؤون الاجتماعية، ارتأيت أن أحتفظ بمقابلتين للمقارنة وكانت النتيجة عبارة عن مفارقة كبيرة جداً. فقد حمل التصنيع معه ثقافة تحديث والتي كانت تطبّق في الواقع، فمنذ ثلاثين سنة استطاعت المرأة من قرية ريفية وتحمل شهادة جامعية أن تحتل مناصب هامة تتماشى مع كفاءتها المهنية والعلمية. في ذلك الوقت كان غريبا على الثقافة المحلية أن تعمل المرأة إطارا في مصنع أغلب عماله وإدارييه رجال، وبعد ثلاثين سنة تحتاج المرأة اثني عشرة سنة من التعليم والتكوين والخبرة لتشغل في أحسن الأحوال منصب عمل لا يناسب كفاءتها المهنية والعلمية.

### 1.2.3: مقارنة بين وضعية المرأة في أَلزانك عبر جيلين:

المبحوثة	إطار جامعي سنة 2002	إطار جامعي سنة 1981
المميزات السوسيو مهنية		
الأصل الاجتماعي	مدينة تلمسان	قرية أولاد علي بالغزوات
التكوين الجامعي	ليسانس علوم قانونية وإدارية.	ليسانس في الاقتصاد المالي.
تكوين إضافي	شهادة الكفاءة في الحمامة: CAPA شهادة في إتقان الإعلام الآلي.	لا يوجد
الخبرة المهنية	<b>2004:</b> عشرة أشهر بوكالة السفر البحرية ألميريا. <b>2005:</b> عقد ما قبل التشغيل مدة سنتين بالدائرة. <b>2007:</b> عشرة أشهر بصيدلية.	<b>1977:</b> أستاذة انجليزية بالمتوسطة لمدة سنة ثم غادرت لإتمام الدراسة.. <b>1982:</b> عملت بالميناء كمساعدة قسم وغادرت العمل سنة 1985.

<p><b>1986:</b> رتبة رئيسة قسم المالية والخزينة.</p> <p><b>1988:</b> رئيس مصلحة المالية.</p> <p><b>1995:</b> رئيس مصلحة الميزانية والمالية والمحاسبة.</p> <p><b>1998:</b> خبيرة المالية بمديرية تلمسان.</p>	<p><b>2008:</b> دخلت عن طريق la DAS مدة 6 أشهر تكوين.</p> <p><b>2009:</b> مستخلفة لمدة سنة.</p> <p><b>2010:</b> مُثبتة في المنصب.</p>	<p>الخبر المهنية في ألزناك</p>
<p>إطار رئيسة مصلحة .</p>	<p>محاسبة الشؤون الاجتماعية وظيفتي تقوم على تقديم المنح والهدايا للعمال في المناسبات الجيدة والمؤلمة.</p>	<p>الوظيفة في ألزناك</p>
<p>حصلت على مناصب عمل جيدة قبل وبعد الجامعة.</p> <p>سنة بعد مغادرتها العمل بالميناء شغلت منصب عمل حسب كفاءتها العلمية والمهنية. عملت في منصب على حسب مؤهلاتها وكانت مسؤولة عن عدة رؤساء أقسام.</p>	<p><b>12</b> سنة لتحصل على منصب عمل مثبت وليس على حسب كفاءتها.</p> <p>المنصب الذي تستحقه وظف فيه شاب له مستوى الثالثة ثانوي عن طريق المعرفة.</p>	<p>الاستنتاج</p>

نستنتج مبدئياً أن مراحل الاستقرار الاجتماعي تعرف وفرة في العمل وبالتالي عدم التفرقة بين الرجل والمرأة إلا على أساس الكفاءة والعكس صحيح، ففي فترة الأزمات الاقتصادية والاجتماعية تتدهور وضعية المرأة الاقتصادية مثلها مثل الرجل فتعرض للمنافسة الشديدة وربما الحقرة في بعض الأحيان. وقد ترجح هذه المنافسة لكفة الرجل الذي يتقبل المجتمع انفتاحه على مهن ذات طابع أنثوي كالطبخ والخياطة، ولكن تبقى المرأة ضحية لقرون من الثقافة الفلاحية القائمة على الأدوار الاجتماعية الجنسة. فالرجل يؤدي دور أساسي في زراعة الأرض والمرأة تؤدي دوراً أساسياً في البيت (من تربية الأبناء والطبخ والتنظيف) ويمكن لها المشاركة بنسبة بسيطة في المجال الخارجي في موسم جني المحاصيل.

هذا المثال لا يقتصر على سكان البحر المتوسط على الأقل (إن لم نقل في العالم أجمع)، بل يشهد التاريخ على ما حدث في أوروبا في بداية الثورة الصناعية. حيث يفسّر ستيف ايران الزحف الفلاحي الكبير للبورين نحو الشمال لرفضهم العمل في المناجم والمعامل الصناعية التي أدخلها المعمرون الانجليز للحفاظ على ما يعتبرونه أكثر من مجرد نشاط مهني، بل هوية أي تصور لدور الجنسين أو ما يشكل الحياة الأسرية من خلال العمل في الأرض. بحيث تفرض هذه الهجرة قطيعة في النظام الرمزي الذي يقابل عالم المرأة الداخلي بعالم الرجل الخارجي ويقطع تلك الصيرورة "الطبيعية" التي أسست في العالم القروي بين الانقسام الجنسي وتقسيم العمل.<sup>110</sup>

توضع حقوق المرأة في الحقل المهني على المحك في مجالين: بالنسبة للمساواة المهنية بالمعنى الأصح للعبارة وبالنسبة للارتباط الأكثر مساواة بين الحقل المهني والعائلي وبين مختلف الأزمان الاجتماعية، ولكن تبقى المكانة الحالية للمرأة في فضاء العمل المأجور متناقضة. فإذا كان العمل الأثوي قد تطور بطريقة ذات معنى، فإنّ عدّة أوجه للمساواة تستمر في تمييز مكانة المرأة في مجال العمل المأجور مثله في مجال العمل المتزلي والعائلي. فإذا كان حق المرأة في المساواة المهنية يشكل موضوع إجماع، فهذا الأخير يخفي عندما يتعلق الأمر بمناقشة تطبيق هذه المساواة.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> فزازي، عبد السلام، الحداثة والثاقفة حالة العمال المهاجرين، (ترجمة كتاب شناير دومينيك)، في مجلة نوافد، عدد 15، مارس 2001، ص37-38. (Schnapper, Dominique, recherche sur les migrations internationales, Paris, CRNS, 1982, 4/5.)

<sup>111</sup> Laufer, Jacqueline, « entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », in *l'année sociologique*, 53, n°1, 2003, p.143.

### 2.2.3: المكانة في العمل والترقية المهنية:

سألنا إحدى المبحوثات عن الترقية المهنية فصرّحت لنا فيما يلي: "لا أخف عليك لقد فرضت نفسي

بقوة أولاً لأن طبيعة شخصيتي قوية، وثانياً لأنني قيادية ( J'ai un fort caractère, je suis

autoritaire) "دخلت بتجربة كبيرة من عملي السابق لذلك كنت أصحح لهم الأخطاء ولا اخجل بنفسي

ولا أخاف من عدم مقدرتي، هناك أخطاء في المحاسبة هي مسؤولية كبيرة فلا خجل أن أرفض عملاً لا

أعرفه ولا أتقنه". ( إطار متقاعد، 58 سنة)

ولكن بالرغم من المسار الحافل لهذه المرأة الإطار إلا أن المجتمع لا يتخلّ عن كل عناصره الثقافية في

مقابل الحدائث بل يتأقلم ويحتفظ ببعض الآخر فمثلاً عندما يتعلق الأمر بالمفاضلة فلا تكف الكفاءة بل هناك

فرق بين الرجل الإطار والمرأة الإطار وأكد ليس عن موضوعية وإنما عن موروث وتمثلات وكقربان تقدّمه

للمجتمع في مقابل ثقافته.

وتتحدث عن صعوبات العمل كامرأة إطار في ذلك الوقت:

"هناك أشخاص جيدون، ولكن الأكثرية لم يتعاملوا معي جيداً وضيعوا علي في اكتساب خبرة العمل لأنهم

في الغالب لا يحملون شهادات ويعتمدون على الأقدمية والخبرة وعملياً عندما دخلت حرمتهم من الترقية

لأن مستواي كان يتطلب ترقية عديدة، 50 بالمئة لم يتعاملوا معاملة حسنة. الأكثرية تعاملوا معاً بالغيرة

من الدبلوم نتاعي. كإين صعوبات مع الأشخاص على خاطر ما يرضأوش امرأة تأمرهم في العمل هناك

اختلاف في الشهادات بين الرجل والمرأة، لو كان رجل وامرأة بنفس الشهادة وكإين ترقية الأسبقية

للرجل".

هكذا فرضت هذه الأخيرة وجودها بالعمل في مصنع أوزانك في بداياته وكان ذلك الصراع بينها وبين العمال هو الواجهة للتغير الاجتماعي الذي عرفته المنطقة، حيث تتساءل ماريا انخليس عن الثقافات المحلية في البحر المتوسط وكيف يحدث أن تكيف وهل هي تكيف مع الإقليم والبيئة؟ وبالنسبة لها لا يهم أن نجيب بنعم أو لا، فتملك وظهور ثقافة مميزة تحدث انطلاقاً من إقليم معين، ولكن لا يجب إهمال التحولات القيمة وطموحات الأشخاص التي تنتج في الأقاليم المعنية. وتضيف أن الصراعات فرصة لحدّ التغيرات التي تكيف المجتمع والموارد على واقع جديد، فمعاصرة الثقافات يعني أننا نواكب تحولاتها.<sup>112</sup>

لكن يبدو أن مسألة الجندر تطرح كلما تغيرت الظروف الاجتماعية الجيدة، إذ تصرّح لنا إحدى المبحوثات عن الفرق بين التوظيف حالياً ومنذ ثلاثين سنة مضت فيما يلي: "الأب نتاعي يقولي انه زمان **les sans diplôme** ولا **niveau terminal** تدخل تقرّي نورمال...عندك غير يصيبو **les diplômes** باش يخدموا الناس".

وتصرّح عن يوم توظيفها: "فهار اللي ثبتوني قلت الحمد لله.. الأمل اللي كنت مضيعاتو..راه ولا لعندي اليوم". (موظفة بأوزانك، 32 سنة)

فبالنسبة لبعض العمال أصبح عمل المرأة بالمصنع واقع معاش يتقبله المجتمع والدين والأعراف بل يتعدى ذلك ليصبح مكسب اجتماعي، لكن دون أن نتناسى كباحثين اللامصرح به والذي له رمزية تشير إلى النقلة النوعية التي عرفتها المرأة مع التصنيع.

<sup>112</sup> Angels Roque, Maria, *anthropologie du quotidien en Méditerranée*, encyclopédie de la méditerranée, édisud, 2005, p.9-10.



هكذا إذن يحدث التناقض وتتقبل الثقافة المحلية ثقافة جديدة دون أن تلفظ العناصر الثقافية الراسخة (المهابييتيس)، هذا الأخير الذي "يتجذر في عملية تنشئة فردية ويوجه إلى إشكالية جد جماعية؛ تلك المتعلقة بالتعايش الاجتماعي الذي يجعله دور كاييم السبب المحدد للشعور الديني."<sup>113</sup> إذ يصرح لنا أحد العمال حين سأله عن عمل المرأة بما يلي: "نورمال... نورمال". (رئيس فرقة، 44 سنة)

### 3.2.3: نهاية المسيرة المهنية للمرأة في أوزانك:

انتهت مسيرة هذه المرأة الإطار بالتقاعد سنة 2008، وعن مكانتها تصرح لنا أنه بسبب منصبها الراقى ولمجرد غيابها مدة سنة تغيرت مكانتها في العمل وبالتالي تفقد المرأة هويتها المهنية في نظر المجتمع. بمجرد الغياب الطويل أو التقاعد كما تقول:

" تغييت سنة 2005 بسبب ولادة فأحسست أنه ليس لي التقدير كما في السابق".

(إطار متقاعد، 58 سنة)

وتبقى نظرة المجتمع وسوق العمل للمرأة العاملة جدلية نوعاً ما، لذلك تعرف الدراسات السوسولوجية توجهها نحو دراسات الجندر لتفسير بعض المتناقضات؛ بين مبادئ المجتمعات الصناعية وما بعد الصناعية بخصوص دور المرأة في التنمية. حيث يقول ايفان إيليش أن الإنتاج الصناعي لم يكن ليبدأ لولا استبدال نظام الأبوية بالفردانية خارج فكرة التحنيس والتي تضع النساء والرجال في وضعية تنافس بالنسبة لنفس العمل"، حيث كان التمييز واضحاً بين ما يفعله الرجال والنساء في المجتمعات ما قبل الصناعية المبنية على النوع. وحسب عدّة تحاليل يعتبر الرجوع إلى اليد العاملة الأثنوية ببساطة رجوعاً إلى يد عاملة غير مكلفة."<sup>114</sup>

<sup>113</sup> Lahire, Bernard, *le travail sociologique de pierre Bourdieu : dettes et critiques*, Paris, éd la découverte, 1999, p.154.

<sup>114</sup> Illich, Ivan, cité par Lusin, Bagla-Gokalp, *entre terre et machine, industrialisation et travail des femmes*, éditions l'Harmattan, Paris, 1993, p.38.

## خاتمة الفصل الأول:

لم يغيّر مصنع أزيانك فقط الظروف الاقتصادية للعمال ذوي الأصول الريفية، بل غيّر بشكل كبير ذاكرتنا عن المدينة التي عرفناها في طفولتنا ومن خلال ذاكرة أجدادنا، غيّر التوازن الأيكولوجي وغيّر الأماكن والأزمنة وكذلك الذهنيات. واختفى مع هذا التغيير وإلى الأبد ذلك الفلاح البسيط الذي هاجر إلى الصناعة لتحسين ظروفه الاجتماعية.

لكن بعيدا عن الأفكار النوستالجية الراسخة في ذاكرة البعض، تفرض المعطيات الموضوعية نفسها بقوة في خطابات البعض الآخر الذي يرى في المصنع قلب المدينة؛ بل ويرتقى ليصبح تراثا لأبنائها. فما حمله من تغيير في نظرة المجتمع للمرأة - تقبلها كموظفة بالمصنع وإمكانية حصولها على مكانة اجتماعية من خلال العمل والحصول على أجر مثلها مثل الرجل بل ومنافسته أحيانا - يعدّ مكسبا من مكاسب التنمية الاقتصادية ذات التوجه الصناعي.

ويتعدى تأثير التصنيع على العامل والمجتمع إلى غاية التأثير على ذاكرته الجماعية وبالتالي هويته. ف"الذاكرة الجماعية لا تُبن من خلال ماضي الجماعات الاجتماعية بل بالعكس من خلال التحديات المعاصرة وهي نتيجة لسياسات الذاكرة التي تبنى عبر تفاعل ذكريات مشتركة، (بين شهود عيان، مؤرخين، خطابات سياسيين، مؤسسات مثل المدرسة،... ذكريات أي شخص يتأثر بالذاكرة الجماعية للجماعة). هذه الأخيرة لا تقتصر على تجمّع الذكريات الفردية، بل تبين نتيجة "عمل تنشؤي يخفض تنوع التمثلات الممكنة. فحسب موريس هالفاكس تمثل الذاكرة عنصر أساسي في الرابطة الاجتماعية وبناء المجتمعات التي تختار من ماضيها العناصر التي من خلالها تبنى هويتها."<sup>115</sup>

<sup>115</sup> Clara, Montalban, « mémoire collective des trous et des trop-pleins », *in revue sciences humaines*, mensuel, n°201, février 2009, p.48.

## **الفصل الثاني:**

### **العمال والتنشئة المصنعية في الزانك:**

## مقدمة الفصل الثاني:

تعتبر التنشئة المهنية مهمة في كل المنظمات والمؤسسات التي ترمي لتطوير كفاءاتها ومواردها البشرية، خاصة ونحن نعيش في عالم اقتصاد السوق الذي يفترض بل ويتطلب أن تلعب المؤسسات الدور الأساسي في هذه التنشئة. لذلك خصصنا فصلا للتنشئة المهنية لعمال ألزناك حيث كان مهما بالنسبة لنا أن نفهم سيورة تنشئتهم. ماذا يتذكرون عن هذه المرحلة وكيف نجحت المؤسسة في استثمار عمال غير مؤهلين وبدون مستوى وحولتهم إلى عمال صناعيين يتبنون عملية التنمية الصناعية ويندمجون في أهداف التصنيع. وبالعكس ما الذي جعل العمال يغتربون عن أهداف مؤسستهم، وكيف ننتقل من مرحلة اغتراب العمال إلى مرحلة اغتراب المؤسسة التي يهتمش فيها العمال أهدافها لصالح الأجر مقابل قوة عملهم. وكيف انتقلنا من الفكر الذي نظّر لحرية الإنسان<sup>116</sup> إلى فكر الحفرة.

حيث قمنا في المبحث الأول الخاص بالعالم الخاص لعمال الورشات بدراسة التنشئة المهنية في الورشة بالتركيز على تكوين العمال، وبداية ركزنا على العمال المؤهلين أو العمال المشرفين وكيف قامت سياسات التكوين والتنشئة المهنية في ألزناك على تحضيرهم لقيادة عمليات التكوين داخل المصنع بالجزائر. حيث تلقوا دورات تكوينية خارج وداخل الجزائر ممثلة في فرق من الإطارات الجزائرية والأجنبية. ثم حللنا العلاقة بين العمال المنفذين والثقاف. وكيف تأقلم العمال المنفذين مع هذه الثقافة العقلانية الجديدة إلى جانب الاحتكاك مع زملاء عمل تختلف ثقافتهم ولغتهم وقيمهم عن هؤلاء العمال.

---

<sup>116</sup> نُظِرَ للتغيرات الناتجة عن الثورة الصناعية من طرف أهم الباحثين: آدم سميث، مونتسكيو، كايتر، سان سيمون، أوغست كونت، ماركس وبريمون آرون. كما أحدثت الثورة الصناعية الإنجليزية والثورات السياسية الأمريكية والفرنسية قطيعة جذرية مع الماضي (...). وأصبح العمل رمزا لحرية الإنسان. فوُلد الإنسان المنتج والعامل الاقتصادي (L'homo faber, L'homo economicus): فقد نُظِرَ لهذه الفكرة وعممت من طرف أكبر الفلاسفة الإنجليز، خصوصا جون لوك، الذي لعب دورا أساسيا في المفهوم الجديد للإنسان والمجتمع. ويعتبر كارل ماركس أنّ العمل هو الملكية الأساسية للإنسان، والذي بدوره ينشئه بصفة كبيرة، فالعمل يؤنس وينشئ الفرد. انظر المرجع التالي:

Enriquez, Eugène, *Perte de travail, Perte d'identité*, conférence prononcée à l'assemblée législative de l'état de Minas Gérais (Brésil), novembre 1997. p.11-12. [www.cairn.info](http://www.cairn.info).

ثم ناقشنا العلاقات المهنية في الزانك وطبيعتها في الورشات في المبحث الثاني، منها تلك المتعلقة بالعلاقات المهنية بين الإطارات المسيرة والعمال المنتجين، حيث كانت تركز على الثقة والمساواة، ثم تحدثنا عن تقسيم العمال الذي يختلف عن تقسيم العمل كما نظر له دوركايم في تقسيم العمل الاجتماعي. فيتحدث بيار دوبوا في العمال المنقسمين عن تناقضات العمل داخل المؤسسات، فالإنجاز الجماعي ممثلاً في المنتج تضمينه مجموعة من الأفراد أكثر فأكثر انعزالاً عن بعضهم البعض.

كما شرحنا ظروف الإضرابات العمالية والأزمات في الزانك ومصير هذه المؤسسة. فمن الأحداث الذاكراتية التي يذكرها العمال، بعض الأزمات كأزمة الإنتاج الجديد الخاص بنوع معين من البطاريات، أزمة استهلاك الماء الصالح للشرب وأزمة صيانة آلات الإنتاج.

**المبحث الأول:**

**العالم الخاص لعمال الورشات:**

## 1. التنشئة المهنية في الورشة:

كان ارتباط مشروع الحدائة بالمجتمع الصناعي منذ بدايات التفكير الأولى حول التصنيع، فماركس كان يتوافق مع أوغست كونت في اعتبار المجتمعات المتقدمة هي المجتمعات الصناعية العلمية في مقابل المجتمعات العسكرية واللاهوتية.<sup>117</sup>

ويؤسس مفهوم الحدائة على اعتبار المؤسسة الصناعية تقوم بدور التنشئة الاجتماعية للأفراد فيكتسبون قواعد ومعايير وقيم تتماشى مع الحياة العصرية التي تمثلها هذه الأخيرة. ومع ظهور علم اجتماع المؤسسة نتيجة عدة عوامل كالأزمة الاقتصادية والبطالة التي عاشتها فرنسا. بدأ التفكير في المؤسسة على أنها الفاعل الوحيد القادر على إعادة توفير مواطن الشغل، وبالتالي أصبحت المؤسسة تمثل قيمة رئيسية في التنشئة الاجتماعية داخل المجتمع مما يضفي على دورها الاقتصادي المحض دورا اجتماعيا وهو المساهمة في توفير الاستقرار الاجتماعي.<sup>118</sup>

### 1.1: تكوين العمال في الورشة:

المؤسسة الصناعية هي مشروع مجتمع لا تنفصل عن بنياته الاجتماعية والثقافية والدينية والسياسية، ومن البديهي أن تقوم هذه الأخيرة بالمساهمة في سيرورة التنشئة الاجتماعية. وهذا ما يؤكد سان سوليو "بأن المؤسسة تشكل مكانا مهما للتنشئة الاجتماعية بالنسبة للعمال بداخلها."<sup>119</sup>

فكيف يمكننا أن نتصور مشروع تنموي بخصوصياته ينسجم مع مجتمع آخر مختلف في ثقافته وهويته.

<sup>117</sup> Aron, Raymond, op.cit., p147.

<sup>118</sup> لبيض، سالم، "ثقافة المؤسسة وأثر العولمة في المغرب العربي: مثال تونس"، في مجلة إنسانيات، ممارسات مغاربية للمدينة، الكراسك، وهران (الجزائر)، مجلد 4/9، عدد 22، 2003، ص42.

<sup>119</sup> Sainsaulieu, Renaud, Francfort, Isabelle, Osty, Florence, et Uhalde, Marc, *les mondes sociaux de l'entreprise, sociologie économique*, Paris, Desclée De Brouver, 1995, p.13.

## 2.1: العمال المؤهلين:

قامت سياسات التكوين والتنشئة المهنية في ألسانك على دورات تكوينية خارج وداخل الجزائر ممثلة في فرق من الإطارات وعمال التحكم لقيادة عمليات التكوين داخل المصنع بالجزائر. بحيث تماشت أهداف التعليم والتصنيع مع بعضها آنذاك من خلال إصلاح جهازي التربية والتكوين وتأسيس منظومة المعاهد التكنولوجية، ومهمتها إنتاج الإطارات المتوسطة والتقنية والتي كان يّح عليها الجهاز الاقتصادي. كما عرف دور الجامعة تحولا جذريا مع إصلاحات 1971، جعل وظيفتها المركزية هي الوظيفة الاقتصادية. وتمّ دمج المستويين الابتدائي والمتوسط في تنظيم واحد وهو المدرسة الأساسية متعددة التقنيات.<sup>120</sup>

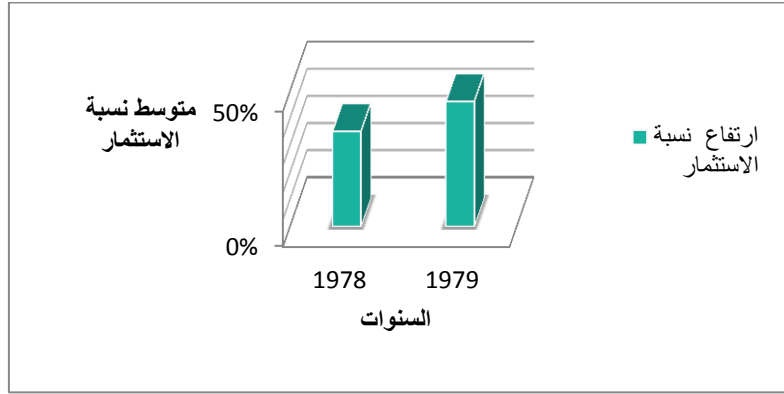
دفعت الرغبة في التصنيع ورفع نسبة النمو، الجزائر لتقيم برنامج منذ 1966-1967 حيث تكمن مرجعياته النظرية في المخطط الماركسي للإنتاجية الشاملة المستعملة بعد ذلك من طرف "برني" تحت تسمية "الصناعات المصنعة". الأولوية المعطاة للاستثمار في الصناعات القاعدية، تطلبت اللجوء إلى تقنيات حديثة ويدّ عاملة مؤهلة. هذا يترجم بنسبة استثمار مرتفع يفوق في المتوسط 35 بالمئة إلى 46 بالمئة سنة 1978-1979 المسهّل بسبب الريع البترولي والقروض الخارجية.<sup>121</sup>

<sup>120</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص10.

<sup>121</sup> Debboub, Youcef, *le nouveau mécanisme économique en Algérie*, Alger, office de publications universitaires, 2000, p. 8.



الشكل رقم 11: نسبة الاستثمار في الجزائر خلال سنتي 1978-1979



المصدر: دبوب يوسف، مرجع سابق.

في حين اعتمدت عملية التكوين بورشات مصنع الزنك بداية، على فرقة من الأجانب ذوي الخبرة في تصنيع الزنك حيث دربوا العمال المشرفين في المصنع كما يتذكر هذا المتقاعد:

" خدمو معنا في عام 1973، 36 أجنبي مدة أربعة أشهر ودرّبونا على أيديهم، وهكذا دخلت نخدم في المصنع كرئيس فرقة عمل النوبات 3/8. " (متقاعد، 60 سنة)

ثم توالى البعثات التكوينية لعمال التحكم بمصنع بلجيكا ومصنع تولوز بفرنسا، فكان المستوى التقني المتوسط آنذاك كافيا بالنسبة للعمال المشرفين لفهم سيرورة التصنيع وتنفيذ مهامهم بالخارج.

كما يضيف مبحوثنا: " تخرجت من الثانوية التقنية سنة 1969، ثم انتقلت سنة 1970 إلى متوسطة بني صاف التابعة لمليحة حميدو بتلمسان كأستاذ. درّست مدة سنة وكان في عمري 20 سنة. كنا نسكنو في بني صاف ولكن أصلنا من أولاد زيري بالجزوات، ثم تكونت في الاسنس بوهران حيث تمّ نقلي إلى فرع الجزوات بمؤسسة الزانك في 1973 بناء على طلبي، حيث كان لا يزال المصنع في طور الإنشاء. ثم بعثت للتكوين ستة أشهر في تولوز (إذا كان هناك 35 ألف طن إنتاج في الجزوات فإن مصنع تولوز ينتج 250 ألف طن). كنا 12 متكون بالتقريب، خلال تعاملاتنا معهم وجدوا أننا لدينا مشاكل كثيرة وحلول لها بينما

هم ليس لديهم مشاكل والخوف عند حدوثها لا يملكون التجربة لإصلاحها، اندهشوا من مقدرتنا ومستوانا وعرضوا علينا البقاء ولكننا لم نشأ ولكن سبعة أشخاص من الذين تكونوا معنا رجعوا إلى الخارج سواء إلى المصنع أو إلى أعمال أخرى". (متقاعد، 60 سنة)

### 3.1: العمال المنفذين والتناقض:

يتذكر أحد العمال المتقاعدين عملية التكوين التي باسروها في مكان العمل أو داخل الورشة، وكيف أنهم تعلموا مباشرة من المتكويين في الخارج بمصنع تحليل الزنك ببلجيكا. فحسب سعيد الطيب اعمر يتحدث في دراسته عن نقلة نوعية للمجتمع، أو ما يسميه مجتمع في تحول حين يقول: "إن إعادة التنشئة الاجتماعية للجزائريين متناقضة مع التصنيع، فبداخل كل فرد يوجد عالمين: عالم من الماضي لا يوجد في مكان آخر وعالم حديث جاء من مكان ما وهما في اضطراب وهيجان وإثارة وحركة بحيث أن الاضطراب يتميز بالتزام متناقض: فهذا المجتمع التقليدي الذي يعيش بأساليبه وفكره وطرقه وتواصله وإيقاعه الزمني يتموه في قالب مجتمعي حديث خارجي المنشأ ويتطلب الدقة في مجالاته."<sup>122</sup>

في رأينا نرجح فكرة سعيد الطيب من باب أنه يوجد عالمين بداخل كل فرد أو عامل ولكنها ليست على الدوام في اضطراب وهيجان، بل هي جزء لا يتجزأ من الهوية الجماعية. التي تعبئ هاذين العالمين عند الأزمات والصراعات والفجوات الاجتماعية. فمن خلال تصريح هذا العامل المتقاعد ذي الأصل الريفي والمستوى التعليمي الابتدائي، نفهم جيدا هذه التنشئة التي عاشتها الجزائر. فبرغم تناقض هاذين العالمين إلا أن العامل الريفي جنبا إلى جنب مع العامل التقني تعلموا ومارسوا العمل الصناعي دون مقاومة تذكر.

<sup>122</sup> Tayeb, Said-Amer, *le développement industriel de l'Algérie, Bilan de l'industrialisation*, Éditions Anthropos, Paris, 1981, p. 197-198.

ويضيف نفس المبحوث قائلا: "سنة 2000 قمنا بمهمة إلى مصنع أوبي في تولوز وبلجيكا حيث اطلعنا على تكنولوجيا متطورة "Technologie de pointe" عندما رجعنا إلى ألزناك قمنا بتكوين العمال في الورشات، كنت أشرف على فرق تتكون من ثمانية أشخاص كل فرقة أضعها مع عامل ذي تجربة ليتعلموا منه، كنا لا نبخل عليهم بالمعرفة والتجربة المهنية".

غير أننا لا نميل إلى النظرة السطحية لهذا الانسجام والتوافق، فقد أثبتت التجربة العمالية لهؤلاء العمال "المحفورين" كما يسمون أنفسهم أنهم اندمجوا في التصنيع عن رغبة في تحسين المستوى الاجتماعي، دون الانتباه إلى ظروف العمل الصعبة والشاقة. فأغلب العمال من ذوي الأصل الريفي والبنية القوية تم توجيههم إلى ورشات أقل ما يقال عن العمل فيها أنه شاق جدا. وهذا ما شكل فيما بعد خلفية الصراعات بين العمال والمسيرين الذين توالوا على الإدارة وتم طردهم على التوالي.

إضافة إلى المكننة وهي مصدر التجزئة والتفرقة من جهة بين الغير المؤهلين المحدودين في دور المنفذين بدون سلطة أو أمل ترقية ومن جهة أخرى المؤهلين المتداولين بين مهمات عديدة تقني المستقبل أو المشرفين على العمال مستقبلا. ومع تحطيم الطبقة العمالية تحطم الأمل بأن تكون القاعدة الأساسية لبناء بروليتاريا حاملة لمهمة تاريخية.<sup>123</sup>

حيث يشرح لنا أحد المتقاعدين كيف تدرّب مباشرة على يدي رؤسائه المؤهلين:

"التكوين نتاعنا كان في نفس المكان تعلّمنا مع العمال اللي تعلموا في الخارج. التجارة أحسن للي عندو دراهم. يانا تعلمت من لي ستاجيار في البلجيك، بزاف لي كادر دي خدموا معايا شاف دوبروست وكانوا لي شاف ديالي دي شاف دو سرفيس." (متقاعد، 55 سنة)

<sup>123</sup> Ibid., p. 379-380.

ويضيف أحد العمال المتقاعدين حديثا عن ظروف تكوينه واكتسابه للخبرة المهنية:

"أي واحد كي يدخل **la première fois** تكون عندو الاسئلة في الراس **premièrement** متعرفمش **les gens** متعرفمش **les responsables** l'installation... تقعد تقول هاكتنا.. امالي نتا متعرف والو بصرح مع الوقت **petit à petit c'est toute à fait** **normal** تبدا تعرف **les responsables** تعرف **les installations** تعرف صحابك تولي نورمال تقول....سي نورمال تجبر لي قبلك كاين اللي دخل في 74 كاين 75 76 وكاين في 78 وهي ماشيا **c'est normal** تجبر الناس اللي قبلك بخمسة سنين ستة وثمانية سنين انا تاني علّمت وعلوموي." (متقاعد، 52 سنة)

وقد أجمع كل الباحثين على أنّ مكان العمل أو الورشات تصبح مألوفة بعد أن كانت غريبة وينسج العامل علاقة خاصة مع الأمكنة والآلات والأصوات، ويصبح للمكان معنى وطقس كما يعبر عن ذلك محمد غالم في أحد الملتقيات: "مكان التنشئة له معنى وطقوس."<sup>124</sup>

لذلك يعبر مفهوم مكان الذاكرة عن مجموع الممارسات المتعلقة بموضوع، بتجمع أو إقليم، تابع لعمل الذاكرة، لانتخاب الأملاك المشتركة، وبناء هوية في الزمن. فمكان الذاكرة يشهد على الفعل الدائم للناس على المكان كمتغير للزمن.<sup>125</sup> وهكذا يصبح لمكان العمل ذكرى وزمن حيث يوجد "الزمن الاجتماعي للمؤسسات، للأنماط والعادات، الأزمات، التقاليد والزمن التاريخي، إضافة إلى زمن التقنية المحددة والمستعملة والإجرائية. فالأوقات موجودة بتعدد أنماط الوقائع الطبيعية والثقافية والإنسانية."<sup>126</sup>

<sup>124</sup> غالم، محمد، تعقيب على مداخلة في الملتقى الدولي حول الأجيال والتاريخ، الكراسك، وهران (الجزائر)، 2010.

<sup>125</sup> Tornatore, Jean louis, L'« invention de la lorraine industrielle » note sur un processus en cours, in ethnologie française, n°4, 2005, op.cit., p.681.

<sup>126</sup> Baude, Marguerite, *théologie de temps le temps comme référence et la visée du programme de dieu*, Paris, les éditions de CERF, 1991, P.16.

هذا الاحتكاك والتشاقف الذي نتج عن بعثات التكوين وبالتالي بين المتكويين والعمال المحليين اكسب العمال الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم وبأنهم يمكن أن يؤثروا ويتأثروا بما هو مفيد. بحيث يصرح لنا هذا العامل أنه لم يعد يستعمل الدارج الغزواتي في الحديث: " صرا احتكاك على مستوى اللغة وما رانيش نستعمل اللغة الدارجة اليوم في العمل". (عامل، 40 سنة)

فالتشاقف هو أيضا تلك "العملية الاتصالية التي تحصل بين ثقافتين فضلا عن استخدامها للتعبير عن نتائج الاتصال الثقافي، سواء وقع بشكل مباشر أو غير مباشر أو عن طريق تعرض إحدى الثقافات لتأثيرات ثقافة ثانية؛ من خلال وسائل الإعلام أو المواصلات السريعة. وبناء على ذلك فإنّ هذا التشاقف يقودنا إلى التكيف أي تكيف ثقافة لأخرى، بواسطة تغيير أو تعديل ما هو قائم في إحدى الثقافتين مما يؤدي فيما بعد إلى تعديل في هويتها. ليس هذا فحسب بل قد يقع هناك توتر وتآزم بين الثقافة الجديدة والقديمة، ويحصل تبني والتخلي عن كليهما (الجديدة والقديمة)، إذ يحصل الاكتساب لكلاهما ويقع التخلي لهما فتتبدل الأنماط."<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> معن خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الثاني، 2006.

**المبحث الثاني:**

**العلاقات المهنية في الزانك:**

## 1. العلاقات الإنسانية في الورشة:

عرفت المؤسسات تطورات عديدة وتغيرات في نمط التسيير منذ الدراسة الشهيرة لإلتون مايو عن العلاقات الإنسانية ودورها في الإنتاجية، وصلت إلى حد الاقتباس من التجربة اليابانية في التسيير.<sup>128</sup> ولكن يبدو أنّ الميدان يعطينا مؤشرات عن دور العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، التي تشكل اللبنة والدعم الأساسية لاستمرارها وكأنها تمتلك الأشخاص وأدوارهم لتصبح كائن حي يناضل يوميا من أجل البقاء.

يصرّح أحد العمال عن جو العمل في الورشة: "كاجو العائلي" (يتدخل رئيس قسم الأجور ويتساءل عن الأجر هل هو كافي)، ولكن العامل لم يعر الانتباه لسؤاله وكان يبدو عليه الارتياح والاقتناع في إجابته. كما صرح لنا عامل متقاعد آخر كان يعمل بورشة تحليل الزنك عن أهمية العلاقات الإنسانية في الورشة: "كي بدلولي الورشة صراتلي مشاكل لأنني جيت شاف عليهم، بصّح في الخدمة رجحت

صحابي". (عامل متقاعد، 59 سنة)

يؤكد عامل آخر هذا الواقع الذي يتعدى إلى غاية تشكيل عائلة مستقلة على مستوى الورشة، كما صرح لنا خلال مقابلتنا معه أنه من عائلة صيادين حيث يعمل أفراد أكثر من أقاربه بالزنك وهو بدوره اتبع نصيحة والده والتحق بالمصنع. وهم يعيشون في تضامن، والمثير للانتباه في هذا التصريح هو كيفية انتقال القيم المهنية المتوارثة عبر الأجيال في العائلات الحرفية إلى المؤسسة ذات التسيير العقلاني. (مثالنا هنا عن عائلات الصيادين التي ينتمي إليها المبحوث).

---

<sup>128</sup> Bernier, Bernard, « l'automatisation industrielle au Japon et ses conséquences sur le travail et les travailleurs », *in revue culture XV(2)*, 1995, pp : 65-84.  
ET « Flexibility, Rigidity and Reactions to Globalisation of the Japanese Labour Regime », *in LABOUR, Capital and Society* 33:1, (April 2000), pp.8-45.

حيث يظل التضامن العائلي بين العمال أهم صفة يعتمدونها في إستراتيجيتهم في الورشات. فهم يرفضون ولو ضمينا أن يكون رئيس ورشتهم خارج من أصل خارج مدينة الغزوات وقد يصل إلى درجة رفض رئيس ورشة أخرى وان كان ساحلي من الغزوات، إذ يصرح قائلا: "عرفت ناس وأصدقاء حتى مع رجال كبار نتساندو على المستوى الشخصي، مثلا عندنا زميل رئيس فرقة شجعناه باش يطلع رئيس ورشة وقلنا ليه أحنا نعاونوك. وعلاقتنا جيدة برئيس المصلحة الحالي لأنه من الغزوات بينما القديم كان صعب شوية هو من مغنية بلاك على خاطر كان كبير في السن. حياتي في الخدمة مليحة وحلوّة بصح مفضنتش بيها، الشي المليح ما نحسوش كي يفوت الوقت عليه". (ابن متقاعد، 45 سنة)

كما يشترك الشباب المتمهّن في نفس الرأي ويعتبرون أنّ العلاقات الإنسانية هي العامل الأساسي في التأقلم في العمل حيث يصرح لنا شاين في نفس الورشة أنّ المثال على ذلك أنّهما أحضرا مشروبات وحلويات يوم إجراء مقابلتنا ليتناولوها مع زملائهم خلال الاستراحة:

"...ولكن بمجرد التأقلم يصبح جو العمل هو الغالب" ويضيف مثلا صاحبنا جاب حلويات ومشروبات اليوم بدون مناسبة تذكر... يتسمون جميعا". (متمهّن بورشة الميكانيك، 28 سنة)

"يفترض التصنيع انتشار القيم الفردية، وهذا ما يكرره البعض عبر تعميم اطروحة شهيرة لفيير. ولكن روسيا عرفت تصنيعا مهما في نهاية القرن التاسع عشر على الرغم من أنّ القيم المهيمنة كانت قيم مجتمع ريفي حيث كانت المؤسسات ذات النمط الطائفي تحتل مكانة أساسية وعلى الرغم من أنّ المثقفين الروس كانوا متفقين بصورة عامة إلى اعتبار التصنيع غير متلائم مع التقاليد والبنى الروسية".<sup>129</sup>

<sup>129</sup> معن خليل العمر، مرجع سابق، ص.232.



هذا التضامن والرابطة المهنية تتعدى إلى خارج المصنع حيث يلتقي العمال لتناول القهوة والشاي بعد انتهاء فترة العمل ويفترقون فقط لحظة الذهاب إلى البيت، إذن فهم يستثمرون أغلب أوقاتهم خارج البيت بعيدا عن العائلة وما هذا إلا دليل على قوة الرابطة المهنية والجو الإنساني في الورشات وإن كانت لا تعمم ولكنها الجو العام السائد في العمل، وهذا ما يصرح به أحد العمّال:

"المؤسسة سكنتنا في الدم ونحلمو عليها، لدي ارتباط وثيق بالورشات وبالمصنع والعمل الصناعي وعملي لا يقتصر داخل هذه الورشة بل نحن نقوم بأعمال أخرى من حين إلى آخر خارج هذه الورشة عند الطلب ولمساعدة الورشات الأخرى فعمل الورشات مرتبط ببعضه البعض". (مسؤول فرقة، 44 سنة)

ويضيف آخر: "لدينا قائمة بأعياد ميلاد كل عمال الورشة ونحتفل بكل شخص دون استثناء، ونبقى مع بعض عندما نخرج الرابعة.. نفترق فقط في الليل ونلتقي في نهاية العطل لأن الرابطة التي كوّنّاها بالورشات تتعدى المصنع إلى المجتمع". (ابن متقاعد، 40 سنة)

فيحدث التأقلم والتعايش في العمل وخاصة في الورشات حيث يعبر أحد العمال في تصريحه أنه حتى الشباب بعد انقضاء مدة في الورشات وتخوفهم من صعوبة وظروف العمل يتأقلمون ويستقرون في عملهم. "فعندما نعمل في صناعات الحديد، النووي، علم الفضاء، في المناجم، في صناعة السيارات أو الكهرباء، فإنّ طرق التعايش في العمل هي أولا طرق للعيش في العمل، هي أكثر منها اجراءات فردية أو جماعية لجعل هذا النشاط بعيدا، وتعديل لما هو خارج العمل، تنظيم المكان، وتحديد مرجعيات هوياتية، بناء روابط اجتماعية وإعادة إحياء ذاكرة، تدبير استراتيجيات أو التعبير عن الإحساس بالذات، إجمالا فإنّ طرق عيش العمل لا تمثل إلا طرق لجعل العمل معاش.<sup>130</sup>

<sup>130</sup> « Travailler à l'usine », in revue terrain, N°39, septembre 2002, [www.culture.gouv.fr/culture/mpe/publications/terrain/terrain-haut.htm](http://www.culture.gouv.fr/culture/mpe/publications/terrain/terrain-haut.htm), site consulté 20/02/2008.

وهذا ما يعبر عنه أحد العمال في حديثه عن التأقلم في العمل: "في نهاية الأسبوع نلتقي مع الأصدقاء في موعد خارج المصنع وحتى في المصنع نجتمع مع أصدقاء داخل وخارج الورشة، حتى المبتدئين عندما دخلوا دخلوا على جال الخلصة. بصّح كي دخلوا في مجتمعنا قالوا لنا مكوناش حاسين بلّي هكذا مليح الحياة هنا. "كاين واحد خدم في فرنسا ورجع خدم معنا قال لنا بلّي عجباتو لوبيونس هنا خير من فرنسا". (ابن متقاعد، 45 سنة)

فإذا رجعنا إلى السلم الهرمي الذي وضعه ماسلو حول حاجات الإنسان، نجد الحاجة للانتماء ضرورة ومباشرة بعد تحقيق الحاجات الفيزيولوجية والحاجة للأمان. وفي إحدى الدراسات في هذا المجال نجد أنّ العمال يشكلون جماعات لارسمية مع أشخاص يشتركون معهم في نفس العمل لتحقيق هذا الانتماء، وقد يصل هذا هذا إلى حد تشكيل جماعة الأصدقاء من جماعة زملاء العمل.<sup>131</sup>

## 2. الاغتراب العمالي في ألمانك:

### 1.2: تعريف الاستلاب:

"يقترن مفهوم الهوية عند فروم بمفهوم الاستلاب، فالمجتمع الرأسمالي يسلب حاجة الفرد لتملك هوية خاصة. استعمل ماركس أيضا الاستلاب في دراسته (مخطوطات 1844/1843). (...) كما يرى باريتو أنّ نظريات الاستلاب تفسر ظاهرات متنوعة جدا تبدأ من الاضطرابات النفسية الجسدية المتولدة عن الحياة الحديثة وصولاً إلى الانفجارات العنيفة، فبالنسبة له تعبر هذه النظريات وفكرة الاستلاب عن زوال وهم التقدم وخيبة العالم الذي يتحدث عنه فيبر.<sup>132</sup>

<sup>131</sup> Organisation nationale de travail, Introduction à l'étude de travail, BIT, Genève, 2ème édition française (augmenté et mise à jour), 1981, 1ère éd, 1957, p.42.

<sup>132</sup> معن خليل العمر، مرجع سابق، ص.232.

## 2.2: قيم الحداثة:

بني المشروع التنموي الحداثي على أساس من العناصر الثقافية الجديدة، منها تلك المتعلقة بالعلاقات المهنية بين الإطارات المسيرة والعمال المنتجين، حيث كانت تركز على الثقة والمساواة فكان العمل يسير في إطار جماعي متشعبا بالقيم التضامنية المتوارثة من عناصر الثقافة المحلية الجزائرية والتشاور وتقبل الآراء وتصحيح الأخطاء بطريقة منسجمة مع الصالح العام للعمل. هذا ما استنتجناه من مقابلتنا مع أحد المتقاعدين من الجيل الأول ومن أهم عمال التحكم في أزانك.

نفس النتيجة استخلصها فريد في بحوثه حين يقول: "يجب التركيز على الإطار المسير والعامل المنتج كأساس لنجاح المشروع الصناعي وشرط أساسي لتحويل المجتمع الكلي، والنتيجة هي أن التصنيع أراد أن يكون حركة تمدنية وقام بتغطية الوجوه الممثلة للعالم التقليدي (الفلاح، الحرفي، التاجر ورجل الدين) وأبرز إلى الوجود وجوه أخرى (الإطار التقني والعامل المنتج). هكذا تحول التصنيع إلى تناقض فمن جهة يعتمد على تكامل هذين الوجهين (العامل والإطار) ومن جهة أخرى فهو يغذي تناحرهما"<sup>133</sup>

ويقارن أحد عمال التحكم المتقاعدين هذه العلاقات المهنية قديما وحديثا كما يلي:

"نحن قديما كنا نحترم بعضنا البعض (نحسنوا العون لبعضنا البعض) وعندما نرى العامل يسهي في خدمته وإلا ينعس فإننا نتغاضى عنه ونتكلم معه باحترام بلي شفناه وألا يكررها فيقدر العمل ويتفانى أكثر في عمله. كنا نعيشوا في جو عمل مليح وظروف عمل مليحة وكان يجي العامل من الريف، نكوفوه أحسن تكوين ويتحكم في العمل وفي بعض الأحيان نتعلمو معاهم، وكي يقترحو أشياء مفيدة حسب تعاملهم في العمل. وما نحاسبوش العامل كي يغلط ولا تكون عندو ظروف

<sup>133</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص10.

عائلية (نحسنولو عونو وهو يحترم هذا الشئ ويقدره والاحترام متبادل)، كنا نعيش في نظام من

الثقة المتبادلة والراسخة بين العمال وعمال التحكم والإطارات وكانت كائنة *l'honnêteté*

(متقاعد، رئيس فرقة، 60 سنة)

### 3.2: تقسيم العمال:

يرى دوركايم في تنظيره لتقسيم العمل الاجتماعي أن أوغست كونت لم يكشف فقط عن ظاهرة اقتصادية وإنما الشرط الأساسي للحياة المتقدمة.<sup>134</sup> ويتحدث بيار دوبوا في العمال المنقسمين عن الاغتراب باعتبار أن كل منصب عمل هو جزء من الكل ولكن كل عامل منغلق بداخله وليس له إمكانية التحكم في التعاون مع المناصب الأخرى، فما هو إلا عامل منعزل. إذن من التناقضات أن الانحياز الجماعي ممثلا في المنتج تضمنه مجموعة من الأفراد أكثر فأكثر انعزالا عن بعضهم البعض. هذا الانعزال قد يخلق عند البعض والبعض الآخر مصالح مختلفة، متناقضة ومتنازعة. فحسب التحليل الماركسي العمال هم الطبقة: لديهم ما هو مشترك عدم امتلاك وسائل الإنتاج وبسبب هذا يعارضهم نزاع أساسي مع أرباب العمل ملاك وسائل الإنتاج.<sup>135</sup>

ومما يضمن هذه الوظيفة نذكر تقسيم العمل، هذا المصطلح الكلاسيكي في علم الاجتماع والاقتصاد،

فبالنسبة لآدم سميث هو "أساس التنمية الصناعية والمشروع التقني" أما بالنسبة لدوركايم فيعتبره من الأسس الصناعية المكونة والمؤسسة للمجتمعات.

<sup>134</sup> Dubois, Michel, *les fondateurs de la pensée sociologique*, Paris, éd ELLIPSES, 1993, p.93.

<sup>135</sup> Dubois, Pierre, *les ouvriers divisés : constitution des éléments de la vie ouvrière*, Paris, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1981, p.10.

وأنّ المجتمعات الحديثة بحجمها وكثافتها لا تستطيع التحرك بدون تخصص في مهامها ووظائفها. وبخلق التضامن العضوي يضمن تقسيم العمل وظيفته اندماج للكيان الاجتماعي".<sup>136</sup> فالمجتمعات المتقدمة لا تستطيع المحافظة على توازنها إلا إذا كان العمل مقسماً.<sup>137</sup>

فقد اكتشف بيار دوبوا من خلال ملاحظاته الميدانية الواقعية في المصانع في بجوثة المتلاحقة في الورشات اكتشف أن هنالك أشياء كثيرة تفرق العمال لأنهم في وضعية المهيمن عليهم في المصانع وهم عرضة للمثل المشهور "فرق تسد". ويضيف هنالك عدة وسائل لمراقبة وتقسيم العمال، أولها هو اللجوء إلى تقنيات أكثر تعقيداً: التجمع داخل المصانع، المكننة، تقسيم منفصل للمهام، إدماج عمليات إنتاج جديدة، الإعلام الآلي تساعد على مراقبة جيدة للمنفذين، لتقسيمهم بطريقة أفضل في الورشات من خلال تنويع المهام.

الوسيلة الثانية هي التحكم في عدم استقرار الإنتاج: ففي كل مصنع يختلف الإنتاج كمياً ونوعياً على المدى القصير والمتوسط، هذه التذبذبات تسمح بوضع تغييرات في مضمون وتوزيع المهام، هذه التغييرات لها أثر على مراقبة وتقسيم العمال.

الوسيلة الثالثة هي التحكم في سياسة اليد العاملة: فالمؤسسات لا تعين أي أحد كيفما كانت الأعمال الجديدة، فمنح هذه المناصب يساعد على مراقبة وتقسيم العمال من خلال عمليات التوظيف، الانتقاء، التكوين والترقية. والمؤسسة لا تكافئ كيفما كانت هذه الأعمال، فالتقسيم يحدث من خلال عمليات التأهيل، الأجر، المكانة والمسار المهني.<sup>138</sup>

<sup>136</sup> Bollier, Guillaume, Durand, Claude (sous la coordination), *la nouvelle division de travail*, les éditions ouvrières, Paris, 1999, p. 9.

<sup>137</sup> Emile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 10<sup>ème</sup> édition, 1978, p.392.

<sup>138</sup> Dubois, Pierre, *les ouvriers divisés*, op.cit., p. 11-12.

### 3. الإضرابات العمالية في أوزانك:

#### 1.3: تعريف الإضراب:

يذكر الطاهر بليغور أن كلمة إضراب مستوحاة من الكلمة الفرنسية والتي تعني اسم ساحة بباريس أين كان يجتمع العاطلون عن العمل حيث يأتي أرباب العمل ليختاروا عمالهم من هذه الأخيرة، ثم انتشر استعمالها في فرنسا في القرن التاسع عشر إلى أن شمل عدة ميادين أخرى.<sup>139</sup> ويعرفه ب.دوبوا بأنه "توقيف العمل من طرف الأجراء بهدف الضغط على رب العمل وهو حق فردي يمارس جماعيا، ولديه أشكال عديدة من الإنذار إلى الاحتجاجات... الخ. إضراب الجوع والسكن مثلا. وتوجد له معاني كثيرة من طريقة في الاحتجاج إلى تدعيم انسجام الجماعة إلى امتحان القوة".<sup>140</sup>

#### 2.3: الإضراب في القانون الجزائري:

تنص المادة 24 من قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب (الجريدة الرسمية رقم 06 مؤرخة في 07-02-1990) معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل21 ديسمبر سنة 1991). "أنه إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون".<sup>141</sup>

<sup>139</sup> انظر الطاهر بليغور، "الاضطرابات العمالية في الجزائر: رؤية سوسيولوجية"، في مجلة الواحات للبحوث والدراسات، تصدر عن المركز الجامعي بغرداية (الجزائر)، العدد السادس عشر، جوان 2012، ص. 168.

<sup>140</sup> Dubois, Pierre, *les ouvriers divisés*, op.cit.

<sup>141</sup> ديدان، مولود، مدونة العمل، سلسلة "القانون في متناول الجميع"، (إشراف)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007، ص.9.

كما جاء في هذا القانون فصل لتحديد ممارسة حق الإضراب والقدر الأدنى من الخدمة (المواد من 37 إلى 43) والفصل الثالث موانع اللجوء إلى الإضراب (المادتين 43-44). وجاءت المادة 58 من هذا القانون لإلغاء أحكام القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.<sup>142</sup>

### 3.3: الإضراب الأول بالزناك: شعار "ربعة برّاً":

اعتبرت سنة 1989 سنة الإضراب الذي دام شهرين كاملين في ألزناك والذي لا تنساه الذاكرة العمالية، حيث أوقف العمال العملية الإنتاجية بكاملها دون النظر إلى العواقب الوخيمة التي ترتبت عن هذا الأخير؛ والذي دفع ثمنها العمال من رواتبهم رغم حصولهم على بعض المطالب. لا يتذكر العمال الكثير عن هذا الحدث ولكنهم يربطونه بالظروف الاجتماعية التي سادت في الجزائر سنة 1988. هذه السنة التي اعتبرها الجيلالي اليابس "سنة الإصلاح في الجزائر وفي بلدان أخرى وفي جوهرها النظام الأساسي للمؤسسات العمومية، هذه الأخيرة التي كانت منذ 25 سنة تحت تسيير السلطة الإدارية والتي ستصبح الآن أكثر استقلالية كما جاء في تصريحات المسؤولين والمسيرين."<sup>143</sup>

في هذا النظام الأساسي الذي سمح للعمال بالتعبير عن مطالبهم والاحتجاج، لم تدّخر النقابة ولا العمال جهدا في تسخيره للتنفيس عن رغبتهم في التسيير بعد سنوات من التسيير المركزي.

<sup>142</sup> نفس المرجع، ص 12-19.

<sup>143</sup> تعتبر المؤسسة الخاصة والعمومية تاريخ بحدّ ذاتهما، بحيث تعدّ تسوية اجتماعية مادية وواقعية لا بد من رؤيتها وإعادة شرح وتحديد مصطلحاتها. ويرى أن الفاعلين متفاوتين في ما يتعلق بالمضامين الاقتصادية والسياسية والتقنية والثقافية المعطاة للمؤسسة. إضافة إلى عدّة معايير، تبدو في الأفق معالم برنامج أو مشروع غير كامل، بحيث يزاوج بين المشهد الاقتصادي والاجتماعي قد يؤدي في النهاية إلى قطع الآليات أو العلاقات الاجتماعية المهمة حيث تطور وتفاعل فيها العمّال المسيرون والمؤسسة". انظر المرجع التالي:

Liabes, Djillali, *Algérie et modernité*, op.cit., p. 213.

وفي هذا الإطار يعبر دومينييك دونتيو عن المصنع بأنه "مكان اغتراب الأفراد من خلال تصغيرهم إلى قوة عملهم، ولكن أيضا مجال للتحديث، يمكنهم من الوصول إلى أشكال جديدة من الثقافة السياسية من خلال بناء تضامانات جماعية جديدة. هذه من الأبعاد المستخدمة في تحليل طرائق بناء الهويات السياسية في التغيرات السوسيو مهنية. ولكن هذه الهويات تبنى أيضا من خلال وضع برنامج اقتصادي واجتماعي وأيضا بالتملك الجماعي للمجال المديني الحضري."<sup>144</sup>

وفيما يلي يصرّح لنا أحد المتقاعدين عن معنى شعار "أربعة برا" الذي رفعه العمال في إضراب سنة 1989: "رفعوا شعار 'ربعة برا' يقصدون طرد أربعة إطارات، (يتحدث باستهزاء عن أحدهم وهو (...))، هناك .. المدير اللي عاونوا وطلعوا بصح دار عليه، ما عندوا حتى مستوى". (متقاعد، 56 سنة)

كما يحكي متقاعد آخر عن أزمة الإضراب وأزمات أخرى تبعت الإضراب ورغبته في المحافظة على هذا المصنع: "عملنا في الورشة نصنع أنابيب، مررنا بإضراب حبسنا المصنع شهر أو شهرين وصبحت المؤسسة هاملة، عيبتها درس عمرنا ولاّ عاودنا الإضراب. ومن بعد تلاحقت الأزمات وتخوفنا من غلق المصنع ثم عشنا أزمة ديون ولكن ابتداء من 2000 تحسنت الوضعية. نتمنى المصنع يزيد يكبر ويزيد يدخل عمال ويزيد يكون خير من اليوم". (ابن متقاعد، 45 سنة)

ويتذكر هذا العامل المتقاعد فترة الإضراب ويشرح أسبابه ونتائجه كما يلي:

"كان إضراب وطني... باش واصلتنا بدات قبل الحفرة وانفجرت الحية بصح ماشي غير هنا.. وما وصلناش لموصل خطير كي حبسنا في 89 ضربونا للجيب وكي يريّضو la paie يعني؟؟؟ وكان رمضان والعيد ومضاري المؤسسة تمدلك مساعدة في المناسبات وخرجنا بالأزمة بفضل الله وتدخلت

<sup>144</sup>Danthieux, Dominique, « le communisme rural en Limousin : de l'héritage protestataire à la résistance sociale (de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle aux années 1960) », in revue ruralia, 16/17, 2005. <http://ruralia.revues.org/107>



syndicat ودارو حلول.. وهذي حملة وطنية صرات من الفوق باش عاد وصلتنا. نتذكر في أكتوبر

89 حسبو devise (كي تخرج للخارج ميصرفوش هذيك المنحة). (متقاعد، 52 سنة)

### 4.3: الإضراب الثاني بالزانك: شعار " ارحل ارحل":

عرف المصنع آخر إضراب شهر مارس سنة 2011 ورفع العمال شعار "ارحل ارحل"، ويبدو واضحا أنهم يطالبون برحيل إطار واحد والذي كان المدير. حيث مارسوا عليه ضغطا كبيرا وانتفضوا ضد ما أسموه ب"الحفرة"، التي مارسها عليهم هذا الأخير رغم شهادة بعض الإداريين بالجهد الذي بذله في تحسين أوضاع المصنع. ولكن يبدو أن العمال لم يتحملوا تدخله في عالمهم الخاص سواء بالورشة أو كجماعة عائلية لها طقوس تضامن وتعاون في تسيير العمل، هذا الضغط تطلب تدخل المديرية العامة بالولاية والتي طالبت المدير بالتنحي ونصبت مديرا جديدا؛ ففي التحليل الماركسي يضع العمل علاقات السيطرة والاستغلال على المحك.<sup>145</sup>

يقترح ستيفان بو وميشال بيالو دراسة الروابط الاجتماعية التي تشكلها فيما بينها مختلف الجماعات أو الجماعات الصغيرة التي يلاحظها في المصنع، ويسلمان أن هذه الجماعات تنتظم في ظل علاقة (المهيمن/المهيمن عليه).<sup>146</sup>

يتحدث لنا أحد المتقاعدين عن الهيمنة التي كان يمارسها المدير السابق والتي شكلت ضغطا كبيرا على العمال وسيرورة العمل: "المدير السابق كان يتعامل معنا بفكرة الحفرة بمعنى انه كان يضرب بعض الشباب العمال ولا يرضى بالنقاش ويسيطر على العمال، كان يصل به الحد إلى غاية استدعائي ساعة بعد رجوعي إلى البيت ولا ارجع للبيت بعد يومين أو ثلاث ولكن إذا تأخرت 5 دقائق كان يوبخني". سنة 2001 قمنا

<sup>145</sup> Julien, Marie-Pierre, in ethnologie française, n°4,2005, Op.cit., p.734.

<sup>146</sup>Hidouci, Myriam et Kundid, Laurence, « sur le « retour... » À propos de la démarche sociologique de Stéphane Beaud et Michel Fialoux », in ethnologie française, n°3, 2001, p.497.

بتجديد مصلحة الكريياج من أوت إلى مارس من طرف الأسباب ولكن العمل لم يكن متقن فبدأت المشاكل من جديد فخفت أن يقولوا هما السبب ففضلت الخروج وقدمت طلب التقاعد". (متقاعد، 60 سنة) نستنتج من هذا الإضراب ونتائجه أنّ عمال الزانك يرفضون التسيير أو المناجمت بالطريقة التaylorية لأنها لا تتماشى مع عاداتهم وثقافتهم المحلية، فهم يقاومونها بشدة ولم ينصهروا في ثقافة حقيقية كما عبّر عنها بورديو سابقا. فهم يفتخرون بتجربتهم الخاصة أو ثقافتهم وانسجامهم مع عملية الإنتاج العقلانية بلمسة ثقافية محلية تتشبع بقيم كالتضامن والتآخي والتعاون فيما بينهم لأجل السير الحسن للإنتاج والصالح العام.

نستدل على هذا التباين من خلال تصريحات العمال المتقاعدين حيث يصرح هذا الأخير عن دعمه للمدير السابق ويبرر تسييره المهيمن بأنه عقلائي يستجيب لمتطلبات العمل والإنتاج، تجدر الإشارة إلى أنّ هذا العامل صرح لنا سابقا بالامتيازات التي منحها له المدير في العمل: "المدير اللي طردوه مقتدر ومحترم معروف في العاصمة، كان خدام بزاف هو اللي عاود سقم لوزين ووقفوا على رجليه. قالوا راه يحفرنا ورفعوا شعار "ارحل، ارحل" وتدخل الوالي وإطار بالمديرية وال"ب.د.ج. قروب". المدير السابق لسنوات 1990-1992 هو اللي خرّب المصنع وحطموا. ويصرح عن العمال المضربين: "حبوا الشفافية إذن ها هي الشفافية دوك نشوفو إلا يسلكوها مع المدير الجديد". (متقاعد، 56 سنة)

وفيما يلي يشرح كولمان الظروف التي تنشأ في ظلها هذه المقاومة أو الرفض للآخر، فحسب قوله "يتماسك الوعي العمالي المميز رغم المقدمات الاجتماعية التي استفادت منها الطبقة سابقا، ويرتكز عموما على الأشكال التaylorية لتنظيم العمل، حيث يعتبر العمال الخاسر الأكبر في التغيرات التنظيمية. ويلعب التaylorيزم

دورا خاصا في إنعاش التضامن العمالي التقليدي والتمثلات المتعلقة ب "نحن وهم" كما يحفز الإجحاف الجماعي - المتكبد في عملية العقلانية - السلوكات التضامنية.<sup>147</sup>

### 3.3: العمال والنقابة:

أول قانون للنقابة في الجزائر كان سنة 1884، حين انتشر القانون الفرنسي حول النقابات في الجزائر، رغم وجود بوادر بعض التجمعات العمالية في قسنطينة وعنابة والجزائر. ولكن أول إضراب رسمي كان سنة 1894 حين قام الخياطون بإضراب في العاصمة الجزائر، ثم تلاها أول إضراب لعمال سكك الحديد سنة 1907 في العاصمة كذلك. ثم امتدت لتشمل مؤتمرات لعمال شمال إفريقيا (1924-1925) والعمال العرب (1930) والتي كان من أهدافها تعبئة العمال كقاعدة للمطالبة بالاستقلال.<sup>148</sup>

ثم جاء الإضراب العمالي الرمزي سنة 1977، وهو أول إضراب لعمال القطاع العمومي في حقبة بومدين حيث شكل شبه زلزال في ذلك الوقت وعبرت الحركة العمالية من خلاله عن فسخ العقد مع تدخل الدولة وذلك عشر سنوات قبل أزمة البترول والتي سببت الانتفاضة الاجتماعية والأزمة السياسية.<sup>149</sup>

إنّما تجدر الإشارة إلى أنّنا لا نتحدث عن تشكيل مجموعة أو جماعة بالمفهوم الطبقي أي "جماعة عمالية ضاغطة بالزناك" فهذا غير وارد لعدم توافر العوامل الزمنية والتاريخية والبشرية اللازمة لتكوين طبقة. " فالطبقة العمالية تفرض وجودها من خلال حركتها، ومن خلال مطالب الأجراء والدفاع عن القدرة الشرائية والدفاع

<sup>147</sup> Kuhlmann, Martin, « que reste-t-il de la solidarité ouvrière ? », in *ethnologie française*, XXXI, 2001, 3, p.477.

<sup>148</sup> Gallissot, René, (dir.), Algérie « engagement sociaux et question nationale de la colonisation à l'indépendance 1830-1962 », dictionnaire biographique du mouvement ouvrier Maghreb, Alger, éd BARZAKH, 2007, Paris, les édés de l'atelier/les éditions ouvrières, 2006, p.14-15.

<sup>149</sup> Boutefnouchet, Mostefa, société et modernité : les principes du changement social, Alger, office des publications universitaires, 2004, p.269.

عن الحقوق النقابية والمطالب الجديدة لتحسين ظروف العمل، فإن الموظفين والحرفيين والشرائح الأخرى التي تعاني الضغط الرأسمالي والاستعماري تعباً لتناضل.<sup>150</sup>

بل نحن نتحدث عن "جماعة العمال المحليين" أو "جماعة عمال الورشة"، وفي الغالب الورشات التي تكونت فيها هذه الجماعات ارتكزت على المساواة بين العمال والانسجام بين العمال الأقارب. ويعتبر أحمد خطاي أنّ "أفعال العمال واستجاباتهم لمشاكل الشغل اليومية تتشكل من خلال علاقاتهم بوسائل الإنتاج والتكنولوجيا والأيديولوجيا السائدة والقيم والمعتقدات التي تنسق مجتمعة نمطا معيناً من الحياة قد يعيق تشكل المجموعات العمالية المنسجمة القادرة على التحكم في العملية الإنتاجية. فمن خلال المنظور الفييري لطلما أنّ مكانات العمال متباينة حسب وضعهم في السوق فإنّ العلاقات الطبقية تفقد مدلولها."<sup>151</sup>

### 1.3.3: الحياض النقابي:

وقد يحدث أن تعرف جماعات عمالية لها قواسم مشتركة هذا الحياض النضالي والنقابي، مثل عمال التصنيع في طرارة الذين لم يحدثوا تغييراً على مستوى الثقافة الجموعية والسياسية، مما جعلهم غير فاعلين اجتماعياً وسياسياً.<sup>152</sup> وبصورة أقل العمال المهاجرين في مصانع فرنسا، فالتحليل حول هذه العينة من العمال تبين أنّ العمال الجزائريين يشكلون موضوع تسيير فيه تمييز خاص يستمر إلى ما بعد الحقبة الاستعمارية. هذه الدراسة تبين أنّ مصطلحات الجماعة الجزائرية والمهاجرين ليست كافية للأخذ بعين الاعتبار تطور دواف

<sup>150</sup> Actes de séminaire, « les méthodes et outils d'analyses du fait ouvrier en Algérie », Op.cit.

<sup>151</sup> خطاي، أحمد، إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل، في فريد جمال (إشراف)، ثقافات المؤسسة، وهران، منشورات الكراسك،

1997، ص. 26-27.

<sup>152</sup> مولاي الحاج، مراد، مرجع سابق، ص. 308.

النضال وأشكال التجمع في مجال المصنع. هذه الدراسة تؤدي إلى مناقشة فئة الحركة العمالية في إطار الاتصال الذي تقيمه بين العمال والنقابة.<sup>153</sup>

"لهذا نجد أن الإحساس الشعبي يعبر عن اللاجدية واتجاه الأشخاص الذين هم شغوفين بثقافة عامة حيث يرفضون أن يصبحوا جزء لا يتجزأ من المنظمة المهنية. في الحقيقة هم لا ينتمون جدا للمجتمع أو بالأصح أن المجتمع لا يتمسك بهم، إنهم يتسربون منه وبالأدق هم لا يحسون به لا عن طريق الدينامية ولا عن طريق الاستمرارية الضرورية. ليس لهم الوعي بكل الواجبات التي تفرضها وضعيتهم كأشخاص اجتماعيين".<sup>154</sup>

حيث يمارس بعض الإطارات والعمال هذا الأسلوب اللاوعي في العمل نتيجة سياسة مقصودة من المؤسسة أو عن اختيار شخصي لأنهم لا يريدون الخوض في صراعات المصالح وهذا ما تعبّر عنه هذه الإطارات المتقاعد: " سنة 2001 وبتدخل قوي من نقابة العمال (في النقابة أي عامل يلتحق بالنقابة يعني أنه ضد المدير) تم طرد المدير وتحويله إلى تلمسان ناضت فوضى سنة 2001 وفي هذه السنة عدت للمصنع حيث تغير المدير العام وأصبحت الإدارة مديرية عامة **mono-entreprise** ". (إطار متقاعد، 58 سنة).

### 2.3.3: من المطلب النقابي إلى الشرعية الثورية:

في هذا الإضراب الأخير حدث شرح بين الإدارة والعمال يصل إلى حد المقارنة بين ما يحدث في المؤسسة الصناعية والانتماء الوطني، ولا زالت ذاكرة العمال متشعبة بالمكاسب التاريخية لثورة التحرير وميراث الشهداء، ولن نبالغ إذا افترضنا أن الزانك في نظر العمال أكثر من مجرد "مصدر رزق" بل هو "إرث ثوري"

<sup>153</sup> Pitti, laure, *ouvriers algériens à renault-billancourt de la guerre d'algerie aux grèves d'os des années 1970*, Thèse d'histoire sous la direction de René Gallissot, 2002, p.248, Compte rendu in *insaniyat*, n°19-20.

<sup>154</sup> Durkheim, Emile, Op.cit., p. 397-398.

استحقه أبناء المنطقة عن جدارة واستحقه العقيد العباس ابن المنطقة كعربون عن مشاركته التاريخية في حرب التحرير، وانتقلت هذه الحقيقة إلى اللاوعي العمالي، حيث يناضلون من هذا المنطلق عندما لا يحصلون على مطالبهم بواسطة النقابة.

يذكر مرمي وكريستوف فاران أنّ "التقديس الشائع للشهداء عند الجميع يؤكد دور "ذاكرة الحرب" في عملية الإقرار بالهوية الجماعية وربطها بأسلوب حياة الجماعة التي تموضع هذه الأخيرة في قلب بنائها الهوياتي.<sup>155</sup>

وفيما يلي شهادة أحد الشباب الإداريين الذين عاشوا الإضراب الأخير وكيف وصفه وعبر عنه من خلال تعامل العمال المضربين معه كإداري لم يشارك في الإضراب:

« دام الإضراب من 6 مارس إلى 14 مارس .. الوقت مر علينا وكأنه سنين .. أنا من القليلين الذين بقاوا في المداومة لأنّ العمال كانوا يحاصرون بصفين عند باب الخروج وينشدون قسما. وعلباك أنا من الإداريين وبالنسبة للعمال أنا نحكم في الموارد البشرية ومن بعدها المدير اللي طردوه. ويصرح على لسان العمال أنهم طالبوا برحيل المدير لأنه كان يحقرهم. وعبر بهذه العبارة "وكأنه والدي حركي وباباه شهيد" وبالأك أنا بابا شهيد وباباه حركي". "عمرنا ولا شغنا الدعوة هكذا.. الدعوة ما تعجيش" عبر بالفرنسية:

**de pire en pire** . (إداري، 31 سنة)

وبالصدفة المحضة حصلت على معلومة تخص هذا الشاب الذي يعتبر حفيد لشهيد وأنه بمساعدة من الأهل استطاع الحصول على هذا المنصب، سواء افترضنا أنه استحق المنصب عن شرعية ثورية أو أنه تحصل عليه بجهده الخاص، فالذاكرة العائلية تساهم في تمرير هذه الشرعية بوعي أو بدون وعي إلى الجيل الحالي، فقد

<sup>155</sup> Franck Mermier et Christophe Varin,(dir.), mémoire de guerres au Liban (1975-1990), Sindbad et l'institut français du proche orient, ACTES SUD, 2010, p.17.

تحدث ستورا عن دور العائلة في توريث وتمير الذاكرة عبر الأجيال حيث يذكر عمل المؤرخين الحديث حول ذاكرة حرب الجزائر أو التمثلات المرتبطة بالتاريخ الاستعماري والتي تندرج في إطار أعمال الباحث الاجتماعي موريس هالفاكس حول الذاكرة الجماعية والأطر الاجتماعية للذاكرة.

كما أنه يتموقع ضمن استمرارية المدرسة التاريخية الفرنسية البارزة من خلال أعمال بيار نورا حول كتاب أماكن الذاكرة في سنوات 1980. ويضيف أن هذا التمرين التاريخي حول الذاكرة يجد جذوره في مناطق أخرى ولحظات الانقطاع في التاريخ، في فترات الكوارث والحروب أو الإبادة العرقية. فحين خلقوا اضطرابات خطيرة أعطوا لمسألة الذاكرة وضوح أكبر، وتعتبر العائلة وسيلة أخرى ممكنة لأنها تمرر ذاكرة خاصة وتجذب نفسها في قلب عملية نقل الذاكرة.<sup>156</sup>

#### 4. أزمات ومصير مؤسسة أزلانك:

يذكر لنا العمال في الأحداث الذاكراتية بعض الأزمات، فإضافة إلى الإضرابات هنالك أزمة المياه وأزمة صيانة الآلات.

#### 1.4: أزمة استهلاك الماء الطبيعي:

عاش المصنع فترات حرجة قبل هذا التاريخ و ذلك بكثرة الإنقطاعات المائية مما تسبب في عرقلة العملية الإنتاجية مرارا والتأثير على أجهزة ورشات الإنتاج، حيث كان يؤثر بالماء من سد بوحلو ومن تنقيبات الآبار من منطقة مغنية. ولكن توقف بصفة نهائية ضخ الماء الطبيعي الذي كان يأتي من هذه المنطقة. وهذا يرجع إلى تنصيب محطة لتحلية ماء البحر سنة "1994" والتي تعالج 15ل/ث أي حوالي 60م3/سا. وقد

<sup>156</sup> Stora, Benjamin, les écrits de novembre (réflexions sur le livre et la guerre d'Algérie), Alger, Chihab éditions, 2005, p .16.

بلغت كلفة محطة التحلية 129 مليون دج. حيث تعتبر نوعية الماء المحلى جيدة المصدر من ماء البحر المحلى وتتم طريقة النقل عن طريق الصّخ عبر القنوات.

ويصرح لنا أحد المتقاعدين عن تلك الأزمة فيما يلي: " نقولك **par exemple** كنا نخدمو بالماء الحلو من مغنية حسبو علينا الماء ولّى يجي الماء مالخ (صراو مشاكل برا مع الشعب) والله نقسملك بالله مننساهاش هاذي (**d'habitude** نشريو **casse-croûte** ناكلو شوية ونرجعو للخدمة.. والله ولّى **casse-croûte** يرجع للدار) المشاكل ميجسوش.. **l'installation** متحملش الماء المالح.. ولّاو **les responsables** يجيو... مننساهاش سوفرينا ماريجناش." بسبب المشاكل دارو محطة تحلية المياه لولا هذه المحطة لما انتهت المشاكل." (متقاعد، 52 سنة)

ويضيف متقاعد آخر: "حنا الأولين في الجزائر الذين حصلنا على مركز لتحلية المياه سنة 1995، وليست محطة كالمحطات الحالية في الوطن بل كانت من النوع الرفيع ولكنها اليوم بليت وأصبح العمال يستخدمون الموجود قدر المستطاع. (متقاعد، 56 سنة)

ثم عرفت المؤسسة أزمة أخرى يتذكرها بعض العمال جيدا وهي إنشاء المصلحة الجديدة لتصنيع بطاريات الألمنيوم، حيث استغرقت فترة التكوين وإنتاج أول بطارية مدة ثلاثة أشهر ونجح المشروع نسبيا بعد تصدير أغلبية المنتج إلى العراق. ليتوقف مع حرب العراق ويتم إلغاء هذه المصلحة كليا من المؤسسة، وهذا ما جاء في تصريح أحد المتقاعدين:

" كي خدمنا في إنتاج **les pastilles de zinc** جابولنا آلات جديدة وتعلمنا مع

النمساويين. بدينا سنة 1997 ولكن قعدنا ثلاث أشهر باش خرجنا أول إنتاج **la première**

**pastille** وكي نجحنا احتفلنا." (متقاعد، 52 سنة)



## 2.4: أزمة صيانة آلات الإنتاج:

سأنت الوضعية في أزرانك بسبب الاضطراب الذي عرفته الإنتاجية في السنوات الأخيرة وذلك راجع لعدم صيانة الآلات الأساسية في سلسلة الإنتاج، ففي سنة 2001 قام المصنع بإعادة تهيئة مصلحة التأكسد بحوالي 65 مليار سنتيم وفي المرحلة الثانية كان يحتاج لتهيئة مصلحة التأشين والتطهير.

حيث تحتاج المؤسسة إلى غلاف مالي كبير جدا لتغطية مصاريف الصيانة، وعدم الحصول على أي دعم من الدولة أو الشراكة جعل الهوة بين المسيرين والعمال تزداد اتساعا. فبرزت المشاكل ومعاناة العمال إلى السطح وأصبحوا يشعرون بالحفرة حسب تصريحاتهم:

"عشنا فترة صعبة منذ 1999 إلى غاية 2001. حيث تآكلت آلات المصنع واحتاجت للتهيئة وأصبح هناك نقص في الآلات اللازمة لعملية الإنتاج، ثم ابتداءا من سنة 2001 إلى 2008 عشنا انتعاش وارتفاع في الإنتاجية. ثم تدهورت الأوضاع مرة أخرى إلى غاية اليوم. من 2008 إلى 2011 رانا عايشين نفس الأزمة الماتيريال يحتاج إلى الصيانة أو التغيير". (ابن متقاعد، 40 سنة)

هكذا اكتسب عمال أزرانك إدراك معين بالمسؤولية تجاه عملهم الصناعي، فإلى جانب استيعابهم للتكوين في التقنيات الجديدة؛ فهم يمارسون أعمال تطوعية ولا يرفضون تلك ذات الحجم الساعي الإضافي وأعمال المداومة بالليل. كما يصرح هذا المتقاعد متحدثا عن عمله التطوعي نتيجة الظروف الأمنية التي عاشوها في تلك الفترة الحرجة: " كانت فترة يقظة (فترة عنف) بتاريخ 10 نوفمبر سنة 1981 فوجب علينا تقوية الأمن بالمصنع، أنا تطوعت للعمل كعون للأمن والحراسة، Agent de sécurité au poste « garde de ومن ثم ترقيت إلى « chef de poste sécurité » (متقاعد، 59 سنة)

هكذا يتطلب الصالح العام لسيرورة الإنتاجية القيام بأعمال مرهقة وخارج ساعات العمل النهارية كالعمل بالنوبة 8/3 ، "فالحجوة إلى العمل بالفرق يرجع إلى أسباب تقنية أو للاستغلال أو لأسباب اقتصادية. في مفهومه الحديث انشأ العمل المتمركز في الأصل لأسباب تقنية، فبعض الصناعات لا يمكن لها إلا أن تكون دائمة وتوقفها طيلة الليالي أو نهايات الأسبوع يبدو غير ممكنا تقنيا أو مكلف اقتصاديا. ( النار المستمرة في الأفران الكبيرة تعطينا المثال الكلاسيكي). حاليا يبرر العمل المتمركز بالاعتماد على حجج تقنية؛ نفس الشيء بالنسبة لأعمال المكننة (كما في الصناعات الكيميائية) حيث تبرمج العمليات في دورات طويلة بنسب عمالية ضئيلة والتي تمارس غالبا أعمال المراقبة والصيانة."<sup>157</sup>

ويعبر لنا بعض العمال عن طبيعة أعمالهم وشعورهم بالمسؤولية تجاهها كما يلي:

"طلعت بعد 14 سنة أقدمية وخبرة، رئيس فرقة مسؤول عن ورشة التأكسد، حين يحدث خلل ما يتم استدعائي للتدخل والصيانة فأنظم فرقتي وأوزع المهام وتدخل. كما أننا نعمل خلال شهر أوت لصيانة كل الآلات حيث تتوقف عملية الإنتاج خلال هذا الشهر للصيانة العامة، وتتفرع ورشة الصيانة إلى أربعة ورشات: (الخراطة والتصلب والنحاسة والتلحيم). وكاين فرق مخصصة للعمل الاضطرابي بالليل (l'astreint)، يعني تضمن المداومة لمدة أسبوع في المصنع خلال شهر في الليل." (ابن متقاعد، 40 سنة)

لا يعبر الإضراب فقط عن صراع مع الإدارة وسوء التسيير بل هو مؤشر عن مرحلة يستشعر فيها العامل خطر حقيقي لفقدان مصدر رزقه، وبالتالي يعيش حالة من الاغتراب النفسي والاجتماعي والمهني تجعله يعي فرديا وجماعيا لأي تدخل لأجل الحفاظ على العمل ويصبح الصالح العام من أولوياته. "فمسألة الاغتراب

<sup>157</sup>Clerc, J.M, (dir.), « Introduction aux conditions et au milieu de travail », BIT, Genève, OIT, 1<sup>ère</sup> éd, 1986, p.142.

العمالي تعبّر عن وضعية أصبحت فيها الجماعة الاجتماعية غريبة عن نفسها، بسبب توقعها في نظام إنتاج لم تختره ولا تتقنه جيداً.<sup>158</sup>

ويضيف عامل آخر أنه مهما كانت الوضعية الصعبة التي يعيشها المصنع فهم لا زالوا يأملون بتحسين الأوضاع والاحتفاظ بهذا المصنع الذي مهما كانت سلبياته فهو يضمن العيش لعائلات كثيرة جداً، باختصار هذا المصنع يشكل هوية هؤلاء العمال. "فإن إدراك العمال يسهّل مهمة إقناعهم لعمليهم أو تنمية ولائهم للفعل الاجتماعي. ففعل وسلوك العمال داخل المؤسسة أو خارجها من أسلوب عيش ونمط استهلاك يعكسان النمو الثقافي السائد، قد لا يرفضون التكنولوجيا ولكن يقاومون تنظيم الشغل."<sup>159</sup>

"اليوم المصنع يعيش أزمة بسبب حاجة ورشة لالاكسي للتهيئة وتحتاج إلى 13 مليون أورو. راه في خطر، ما تمّ وضعية رانا فيها حسب تصريحات اللي بقاو تمّ خدامين، بلاك راهم راجين يعاونوا الزانك؟" (متقاعد، 56 سنة)

"فماذا يحدث فعلاً عندما يتم غلق مكان عمل؟ إعطاء قيمة تراثية لأماكن الحياة هذه، تعتبر كالبلسم الذي ينسي ويذكّر ويُخرج من الصمت ويُعيد بناء الهوية وبقية المجتمع."<sup>160</sup>

"نتمنى يطبعوه ويزيد يخدمو فيه الناس مورايا وأنا ما يخوفونيش على خاطر خدام على خاطر ما يجبروش واحد يخدم خير مني. ما بقى ما يعجب هنا الدعوة رانا تخوف، هنا الناس صح عاشوا مليح ماشي قبيح. عمرها الحاجة دي تمد الخبز تكون قبيحة". (عامل متقاعد، 55 سنة)

<sup>158</sup> Segrestin, Denis, *sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin Editeur, 1992, p.33.

<sup>159</sup> خطاي، أحمد، مرجع سابق، ص.25.

<sup>160</sup> Gallenga, Ghislaine, « une ethnologue dans la grève », in *fermetures, crises et reprises*, ethnologie française, revue trimestrielle, 2005/4, octobre, Paris, PUF, 2005, p.758.

## خاتمة الفصل الثاني:

يكتسب العامل أجرا على مجهود عمله ولكن تتغير الظروف من عامل إلى آخر ومن مكان عمل إلى آخر أيضا، الفرق الوحيد بين أماكن وأزمنة العمل ليس فقط ذلك الأجر وإنما هو أيضا ذلك المكسب الإنساني الذي يُبعد الإنسان عن الاغتراب في عمله. فالانتقاد الأساسي والأهم لما ركس يقوم على قوله أنه في الاقتصاد السياسي وفي المجتمع الذي يلاحظه، لا يعتبر تطوير الإنسان بفضل العمل الوسيط في حد ذاته هدفا بل الثراء هو الهدف. إذ يعدّ العمل الحقيقي فكرة بدون مضمون، فالعمل في المجتمع الصناعي والرأسمالي يعدّ دائما ومسبقا مغترباً.<sup>161</sup>

كذلك عاش عمال ألزاتك في ورشات مصنعهم مغتربين عن المجتمع الخارجي وعن عائلاتهم، لكنهم وإن عاشوا الاغتراب في بعض الأحيان ففي أحيان كثيرة نسجوا خيوط العلاقات الإنسانية داخل وخارج الورشات. ليصبح للعمل الصناعي معنى أهم وأكبر من الإنتاج والأجر متمثلا في الروابط الاجتماعية التي تميز الإنسان وتمنحه الاستمرارية في الوجود.

يعطي العامل في ألزاتك معنىً للعمل وللمهنة التي تصبح حرفة فردية يتقنها ويعرف خباياها، هنا "تتجذر الحرفة في ذاكرة جماعية نسيت التنظيم الرسمي والضغوطات الجمعية التي كانت تفرضها لتبقي على بعدها التراثي المتمثل في "القدرات التقنية للعمل الفردي".<sup>162</sup>

<sup>161</sup>Rifkin, Jeremy, *la fin de travail*, traduit de l'Américain par Rouve, Pierre, Paris, éd. la découverte, éd. de Boréal, 1996, p. 106.

<sup>162</sup> Piotet, François, op.cit., p.347.

## الباب الثاني:

### نهاية المسيرة المهنية والتمايز الاجتماعي:

## مقدمة الباب الثاني:

خصصنا في هذا الباب فصلا لدراسة نهاية المسيرة المهنية في الزانك في مبحثين، إذ تناولنا في الأول "تغير وضعية الأجراء في مؤسسة أزانك"، بسبب إعادة هيكلة المؤسسات التي اعتبرت جزءا لا يتجزأ من اقتصاد السوق الحديث. حيث عرفت المؤسسة انخفاض في نسبة عمالها منذ 1998 بسبب الخروج الاختياري والتقاعد بصنفيه القانوني والجزئي، بينما تناولنا في المبحث المبحث الثاني موضوع "مصير العمل والتوظيف في أزانك" وأهم محاوره: تسيير الموارد البشرية بالزانك، ضبط العاملين وتقليص الوظائف واعتماد المؤسسة على توظيف التقنيين والجامعيين لرفع المستوى.

في حين تضمن الفصل الرابع عن الأجيال والهويات المهنية في الزانك مبحثين، تحدثنا في الأول عن الحداثة وإعادة إنتاج المكانة الاجتماعية في نظريات وايدولوجيات الحداثة وما خلفته من تناقض اجتماعي في مجتمعنا. إضافة إلى ذلك تطرقنا لمسألة إعادة إنتاج المكانة الاجتماعية والحراك الاجتماعي. ثم عقّبنا على الهويات المهنية في أزانك، فمن العامل المندمج الذي كان الوجه البارز في مرحلة المساواة ونهاية الطبقة إلى هوية العامل المحتج الذي ظهر مع أواخر الثمانينات ولا يزال إلى اليوم وجها لمؤسسة أزانك. ثم ناقشنا فرضية الذاكرة الجماعية والهوية الشائعة حسب جوسلين داخليا.<sup>163</sup>

بينما خصصنا المبحث الثاني للتمايز الاجتماعي ونهاية العمل، وأشرنا إلى إقصاء الطبقة العمالية من

خلال مظاهر تحطيم وسائل دفاع وتعبير العمال؛ مما ساهم في تخييم الصمت حولهم خصوصا منذ 1990.

---

<sup>163</sup> ينتج مفهوم الذاكرة الجماعية هذا الأثر وهو التماس الجماعة، ومن جهة أخرى يمكن أن نحمده. مع العلم أننا نعرف أن الفرد يعرف اجتماعيا بانتماءات متعددة، انتماءات متقاطعة ومرات متناقضة، ننظر لذاكرته غالبا من وجهة نظر تلاحمه وانسجامه مع انتماء ما. أي من وجهة نظر الجماعة نسائله دائما كعضو من جماعة ما ونعزو إليه هوية شائعة. لا نستطيع أن ننسى إلا ماعرفناه شخصيا، والأفراد هم المعنيون بالنسيان فالمجتمعات لاتعرف بدورها إلا انقسام أو انقطاع في التواصل بين الأجيال. انظر جوسلين داخليا، مرجع سابق.

حيث عرفت هذه المرحلة وجها جديدا وهو العامل المنسحب والذي كان موجودا ربما في المرحلة السابقة ولكنه اليوم أكثر بروزا. في نفس الوقت عرفت المؤسسة جيلا جديدا من العمال أو (الشباب الوافد) حسب تصريحات العمال المتقاعدين وانطلاقا من هنا طرحنا إشكالية علاقة الأجيال في أزرانك.

فإذا كان الجزء المهم من الهوية وقنوات العلاقات بين الأفراد تتكون ضمن إطار المؤسسة والعمل، فإنّ نظرية ثراء العمال تحاول تنفيذ التحليل الطبقي الماركسي الذي يعتبر أنه داخل العمل فقط يمكن للعمال اكتشاف هويتهم. وبالتالي تصبح هوية العامل المستسلم أو المنسحب الذي يخاف البطالة والإقصاء (دوبار، سان سوليو)، غير مبررة في المدينة الكبيرة التي يعتبرها سيمبل حالة خاصة لتوجه الفرد في مجتمعاتنا نحو المطالبة بالاستقلالية والتميز في مجاهمة الجماعة.

## **الفصل الثالث:**

### **نهاية المسيرة المهنية في الزانك :**



## مقدمة الفصل الثالث:

يعتبر العامل كائن حي يمرّ بدورة حياة كاملة تبدأ بالنشاط المهني، نهاية المسيرة المهنية والشيخوخة حيث يصبح هذا العامل بالمفهوم الرأسمالي لا يملك قوة عمله مقابل الرأسمالي الذي يملك وسائل الإنتاج. فكيف تنتهي هذه الدورة وهل هي مؤشر على الدخول في مرحلة اللانشاط أو الشيخوخة أم أننا في مرحلة حيث تصبح نهاية المسيرة المهنية تعبر عن شيخوخة اجتماعية بينما لا يزال العامل يملك قوة عمله.

حاولنا الإجابة على هذه الأسئلة في الفصل الثالث في نهاية المسيرة المهنية بالزناك، حيث أدرجنا فيه مبحثين، نتحدث في المبحث الأول عن تغير وضعية الأجراء في هذه المؤسسة؛ ففي الوقت الذي حققت فيه المؤسسات الجزائرية إصلاحات طارئة في بداية الثمانينات وانتهجت لوحدها مخططات ومشاريع تصحيحية، عرفت مؤسسة الزناك نفس المصير. فأنشئت المؤسسة الوطنية للعدانة وتحويل المعادن غير الحديدية عرفت بميطانوف بتاريخ 25 أوت 1985. بعدما كانت في البداية ملحقة بالشركة الوطنية للحديد والصلب أسنس سنة 1974. وأخيرا استقلت الشركة الجزائرية للزنك بتاريخ 05/24 و 1998/07/02 تاريخ إمضاء نظامها الأساسي.

وبما أن إعادة هيكلة المؤسسات تعتبر جزء لا يتجزأ من اقتصاد السوق الحديث، فقد عبّر دعم بنك الأفي للجزائر عن شروط يفرضها اقتصاد السوق العالمي، حيث اشترط هذا الأخير تقليص العاملين في المؤسسات العمومية لمساعدتها على هيكلة اقتصادها. فكان لابد من هذا الإجراء الذي استجابت له فئات عمالية معتبرة في مختلف المؤسسات عبر الوطن، وعبر عنها المرسوم التشريعي رقم 94-09 والمؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26 مايو سنة 1994 من خلال إجراء لتقليص عدد العمال في المواد: من 05 إلى 23.

وتمّ التصديق على الخروج الاختياري الذي أصبح نص من النصوص القانونية في القانون الداخلي للمؤسسة، ومن ثم استمرت نسبة انخفاض العمال بالزناك منذ 1998. حيث أعقبه التقاعد القانوني والجزئي للعمال، فكان العمال المنفذون يشكلون أغلب نسبة من المتقاعدين سنة 2001. ويعدّ التقاعد القانوني واجب على 60 سنة ويشمل خدمة لمدة 32 سنة وهو حق مشروع في الجزائر في إطار مرسوم وزاري رئاسي وقانون ساري المفعول على مستوى صندوق التقاعد.

بينما تناولنا في المبحث المبحث الثاني حول "نهاية العمل والتوظيف في الزناك" تسيير الموارد البشرية بالزناك، ضبط العاملين وتقليص الوظائف، حيث تضخم مشكل الألتأهيل بسبب خروج عدد كبير من العمال المؤهلين نتيجة للتقاعد. فمُجمل نسب التقاعد لسنة 2000 إلى 2002 مسّت 142 عامل منهم 72 عامل مؤهل يعني بنسبة 50.70 بالمئة. ولمواجهة هذه المشكلة اقترحت المؤسسة مخطط دعم مهني مركزين الجهود على رفع المستوى. الذي يحسن على المدى سيرورة المنشآت وتحسين جو العمل. فتمّ توظيف مهندسين وجامعيين، هذه الفئة التي تملك أساليب خاصة بها للتعامل مع ظروف الوظيفة المؤقتة (العقود المحددة المدة).

## المبحث الأول:

تغير وضعية الأجراء في مؤسسة الزانك:

## 1. استقلالية المؤسسات:

يشرح العياشي عز الدين الظروف الاجتماعية والاقتصادية الشاملة التي عاشها المغرب العربي وكيف نتج عن ذلك إصلاحات راديكالية، وعلاقتها بالاقتصاد العالمي " فقد عرف هذا الأخير أزمة عميقة في منتصف الثمانينات. كما عاشت عدّة دول أخرى مرحلة اضطرابات عميقة من التغيرات السوسيواقتصادية، وفي بداية التسعينات عمقت هذه الأخيرة وساهمت في تغيرات اجتماعية واقتصادية وسياسية متفاوتة في كل من دول المغرب.

وبعد أن حققت الجزائر إصلاحات طارئة في بداية الثمانينات، انتهجت لوحدها مخططات ومشاريع تصحيحية وتعديلية ولكن بدون نجاح يُذكر. عقبها ضجة شعبية عنيفة في أكتوبر سنة 1988، سببها الآثار السلبية للإصلاحات والتسيير الرديء للاقتصاد والتي كان من تبعاتها إصلاحات سياسية راديكالية. ل يتم الشروع وعلى مضض في مشروع جديد للإصلاحات في البنية الاقتصادية سنة 1994، تحت رعاية منظمة النقد الدولية "أفمي" والبنك الدولي. بمعاودة لإعادة هيكلة الديون.<sup>164</sup>

يمكن أن تصل الأزمات الاقتصادية إلى العولمة بسبب ارتباط الاقتصاد العالمي فيما بينه، مثل الركود الإقتصادي الذي عرفه العالم بعد انقضاء السنوات الذهبية. إذ تعرضت دول عديدة لمشكل البطالة وغلق المؤسسات العمومية وتسريح عمالها، بحيث تذكر ف. ميلاني " أن التسريحات لم تشمل حتى نهاية 1980 سوى فئة من العمال غير المؤهلين ذوي المستوى الضعيف وفي قطاعات اقتصادية عرفت صعوبات.<sup>165</sup>

<sup>164</sup>Layachi, Azzedine, *Economic crisis and political change in North African*, éditions Westport, connecticut, london, 1984.

<sup>165</sup>Guyonvarch, Mélanie, « la banalisation du licenciement dans les parcours professionnels, déstabilisation ou recomposition des identités au travail ? », *in terrain et travaux*, n°14 (2008), p.149.

## 2.1: تعريف المؤسسة:

يعرّف ماركس المؤسسة الاقتصادية بأنها عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال وفي نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع.<sup>166</sup> كما يعتبر ألبو "بأن المؤسسة تمثل في حد ذاتها نظام اجتماعي مستقر".<sup>167</sup>

## 2.2: استقلالية مؤسسة الزانك:

### 1.2.2: الشركة الوطنية للحديد والصلب:

إنّ مصنع التحليل الكهربائي للزنك (كهر وتحليل الزنك) بالغزوات كان ملحقا للشركة الأم وهي الشركة الوطنية للحديد والصلب، حيث كانت تضم 26 وحدة إنتاجية، تشتمل على عدد هام من الطاقة البشرية، بلغت 30.000 عاملا. وتمّ إنشاء الشركة سنة 1974 وقد حققت رقما للأعمال يفوق ثلاثة ملايين دينار، وبعد هيكلة الشركة الوطنية في 5 نوفمبر 1983 تمّ تحويلها إلى المؤسسة الوطنية للحديد والصلب؛ في إطار إعادة تنظيم الشركات الوطنية إلى مؤسسات وطنية وفقا لمرسوم في ذلك العهد. فعرفت اختصارا ب م.و.سيدار (EN SIDER).

### 2.2.2: إنشاء مجمع ميطانوف:

ثم أنشئت المؤسسة الوطنية للعدانة وتحويل المعادن غير الحديدية والتي عُرفت بميطانوف، حيث تصبح الشركات الوطنية تتماشى والنظام الاشتراكي للمؤسسات الوطنية المتبع حينئذ تمّ إنشاؤها بتاريخ 25 أوت 1985، وهذا طبقا للمرسوم رقم 82-233. أي تمّ تحويل المؤسسة الوطنية سيدار إلى المؤسسة الوطنية ميطانوف (المؤسسة الوطنية للعدانة وتحويل المعادن غير الحديدية). وقد تمّ إنشاء وتعيين مجمع ميطانوف وتفرّع

<sup>166</sup> Borne, Fernand, *Organisation des entreprises*, éd Foucker, 1996, p.6.

<sup>167</sup> Albou, Paul, *Problèmes humaines de l'entreprise*, éd Dunord, Bordas, 1975, p. 45.

هذا الأخير إلى فرعين: فرع الزنك وهو الشركة الجزائرية للزنك بالجزوات وفرع ألغال وهو الشركة الجزائرية للألمنيوم بمسيلة.

### 3.2.2: إنشاء الشركة الجزائرية للزنك:

كما أنشأت الشركة الجزائرية للزنك بتاريخ 05/24 و1998/07/02 وهو تاريخ إمضاء نظامها الأساسي، ومساحتها 219.883 م<sup>2</sup>، حيث يكتسي المصنع موقع يقدّر بمساحة 141.894 م<sup>2</sup>، منها المساحة المغطاة بحوالي 32.707 م<sup>2</sup> والغير المغطاة: 187.176 م<sup>2</sup>

### 2. سياسة تخفيض العاملين في أزنالك:

لجأت بعض المؤسسات في الجزائر إلى تخفيض العاملين لأسباب اقتصادية معينة وفي أسوأ الحالات تسريحهم وغلق مكان العمل نهائيا. فما الذي دفعها إلى هذا الإجراء وما الذي جدّ في فترة استقلالية المؤسسات ووصل إلى تخفيض عامليها، وكذلك ما هي الأساليب التي لجأت لها الإدارة في تسيير هذا الإجراء. إنما لا يمكننا التطرق لما يحدث في المؤسسة دون معرفة الطابع العام للمجتمع والتوجهات الاقتصادية للجزائر في تلك السنوات. حيث سبق وذكرنا في المدخل المنهجي أننا سنتجه لدراسة ممتدة من الميكرو إلى الماكرو أي من ذاكرة العامل إلى تاريخ المؤسسة الجزائرية وصولا إلى المجتمع الجزائري وتوجهاته السوسيو اقتصادية.

### 1.2: قانون تخفيض العاملين في الجزائر:

يخول قانون 90-11 للمستخدم التخلي عن الأجير بالرجوع إلى ثلاثة أنماط من التدابير:

1. التسريح التأديبي (يحدده القانون الداخلي لكل مؤسسة).
2. التسريح لتخفيض العاملين: يلجأ إليه المستخدم في حالة "سبب اقتصادي" والذي يقرره مسؤولو المؤسسة فقط والذي يجب مراقبته من القضاة. فإذا تعلق الأمر بإنهاء عقد العمل أو فسخه فالتسريح

الذي جاء به الإصلاح الليبرالي سنة 1990 قد ضاعف سلطة رئيس المؤسسة دون التعاضى عن ضمان نسبة من الأمان للأجير".<sup>168</sup>

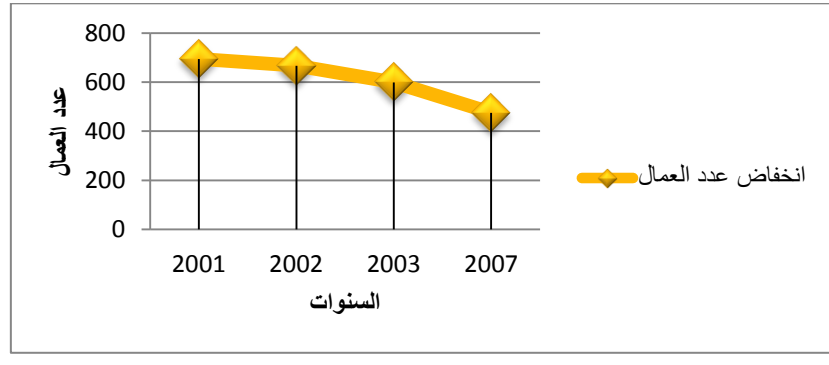
3. التسريح خارج إطار الخطأ الفادح.

يصرّح لنا إطار متقاعد بمؤسسة أليزانك عن نسبة انخفاض العمال خلال سبع سنوات، إذ تعتبر سنة

2001 سنة نوعية في ارتفاع نسبة التقاعد حيث شملت كل الفئات من عمال منفذين وعمال مشرفين

وإطارات.

الشكل رقم 12: انخفاض العمال بأليزانك خلال 2001-2007



المصدر: تصريحات إطار بالمؤسسة 2007.

## 2.2: دعم بنك ال(أ.ف.م) للاقتصاد الجزائري:

اشترط بنك ال (أ.ف.م) على الجزائر (تقليص العاملين) في المؤسسات العمومية لمساعدتها على هيكلية

اقتصادها، فكان لابد من هذا الإجراء الذي استجابت له فئات عمالية معتبرة في مختلف المؤسسات العمومية

عبر الوطن. يتضمن المرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق ل 26

مايو سنة 1994 الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (الجريدة الرسمية

<sup>168</sup> Koriche, m'hammed nasr-eddine, « le droit du travail : entre flexibilité et sécurité », in *le quotidien d'Oran (l'actualité autrement vue)*, n°3492, 19 jourmada el-aoula 1427, 15 juin 2006.

34 مؤرخة في 01-06-1994).<sup>1</sup> في الفصل الثالث إجراء إلى تقليص عدد العمال ( المواد 05 إلى 23)

تشرح بالتفصيل الأحكام العامة لتقليص العاملين.

ويصرّح بذلك مسؤول الشؤون الاجتماعية والأجور بمؤسسة أزانك:

"سياسة بنك الأفم هي التي دفعت المؤسسة لتقليص العاملين، حيث تشترط عدد معين لمساعدة المؤسسة. كنا من المؤسسات الجزائرية المنهارة سنة 2000 التي رابحة تخرج فاييت، ولكن ربي كان معنا عندنا الزهر، هناك العام بنك الأفم (البنك المالي العالمي) قدّم قرض للجزائر ولكن بشروط وأنقذت الجزائر المصنع." (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

### 3.2: تقليص العاملين عبر الخروج الاختياري:

أمام هذا الواقع سَطّرت المديریات المركزية اجتماعات لتقرير حلول وكان من بينها الخروج الاختياري الذي أصبح نص من النصوص القانونية في القانون الداخلي للمؤسسة. ويشرح لنا أحد المتقاعدين هذا الإجراء وكيف استجاب له فئة قليلة جدا من العاملين الذين أرادوا الرجوع ولم يسمح لهم:

"أرادت الدولة ممثلة في وزارة الصناعة الثقيلة تخفيض العاملين من خلال تحفيزهم على الخروج الاختياري بمنحهم مبلغ 400 ألف دينار، بالنسبة للمؤسسات التي كانت في حالة خطر (الشركات المغربية). فاستجاب لهذه العملية حوالي 20 شخص وكل الذين بقوا في البلاد تدهورت وضعيتهم الاجتماعية وندموا ورجع واحد منهم هو عثمانى مسؤول الموارد البشرية (وقتها وقع إشكال حيث طالب الآخرون بالرجوع فأسكتهم المدير قاضي حين قال لهم خلصوا ربعين مليون كيما عثمانى وارجعوا)". (متقاعد، 56 سنة)



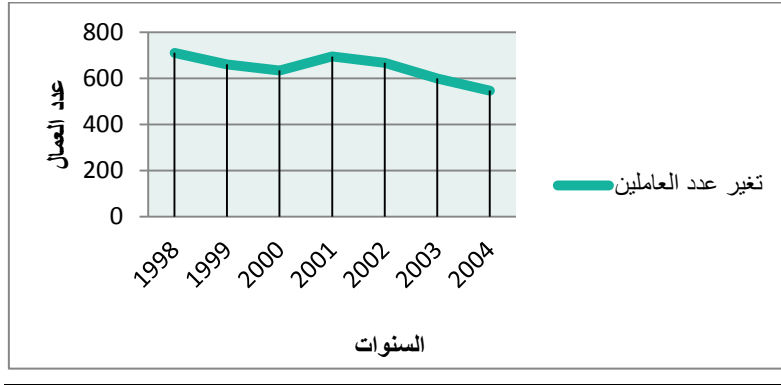
حيث يصرح مسؤول الأجور الظروف المحلية التي عاشوها في المؤسسة: " كان أمام الجزائر إما البيع أو الشراكة أو الخروج الاختياري سنة 1997، وبعده جاء التقاعد المسبق والجزائر ألغت الشراكة. الخروج الاختياري مقابل متوسط 40 مليون سنتيم، خرج حوالي 20 عامل واغلبهم كانوا ذوي مشروع هجرة أو عمل حر (مشاو مقيدين)" (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

كما أجرينا مقابلة مع أحد الإطارات الذي قرّر الخروج الاختياري وهاجر إلى كندا حيث صرح لنا: "كنا نعيش في حالة دائمة من القلق.. كانت كايبة مشكلة في الإنتاج والمدير نتاع هذاك الوقت كان يحقر نورمال، حتى كي كنت نعبي إجازة باش نريح يعيطولي في التليفون ويديرونجيوني وابليجي نروح للخدمة، كانوا الخدامين معايا طالبين نورمال وبدات المشاكل تزيد مع هذا المدير. كان عندي صديق في كندا عاوين باش مشيت، قررت نخرج خروج اختياري نعبي 40 مليون نتاعي. كي حسبتها كيف كيف. في كندا نخدم ونخلص لكرا بصح في ظروف مليحة ومحترمة. وكي كنت نخدم في غزوات تّمارة والكرام والمشاكل... اليوم رايني نحمد ربي." (مهاجر، 42 سنة)

بينما يذكر لنا أحد العمال شهادة عن زملائه اللذين ندموا على قرار الخروج الاختياري: "بزاف اللي دخلوا معايا ستاج وخرجوا ديبار فولونتار ومن بعد ندمو". (ابن متقاعد، 45 سنة)

يوضح لنا الشكل التالي استمرار نسبة انخفاض العمال بالزناك منذ 1998 إلى 2004 حسب الوثائق التي اطلعنا عليها بمصلحة تسيير الموارد البشرية، وهذا ما يدفعنا للتساؤل عن أسباب هذا الانخفاض المتسارع في أعداد العمال. والإجابة ببساطة هي التقاعد القانوني والجزئي للعمال ابتداء من سنة 1998 يعني سنة فقط بعد إجراء الخروج الاختياري الذي فشل.

### الشكل رقم 13: تغير نسبة العاملين خلال 1998-2004



المصدر : إدارة الموارد البشرية بالزناك، 2007.

ولكن باحتساب الفرق بين تاريخ تدشين المصنع سنة 1973 وفترة انخفاض العاملين ابتداءاً من 1998، نكتشف أن الخروج المكثف للعمال المتقاعدين لم يكن عن طريق التقاعد القانوني فحسب. حيث لم يستوف العمال في هذه الفترة السن القانوني للتقاعد، وإنما انخفض العدد بسبب التقاعد المسبق أيضاً. ولم تعد الشيخوخة هي المحدد الأساسي لسن التقاعد ونهاية الحياة النشطة، فالسن المحدد للحق في التقاعد حسب ما جاء في المعجم " أصبح أحد المؤشرات المهمة في دخول الشيخوخة. من هنا اقترن التقاعد بالشيخوخة ولكن انتشار وممارسة التقاعد المسبق والخروج المسبق للأجراء الكبار من سوق العمل خلق عتبة جديدة للدخول في الشيخوخة."<sup>169</sup>

#### 4.2: التقاعد القانوني:

##### 1.4.2: تعريف التقاعد:

كان مصطلح التقاعد غير معروف وفكرة "العمل إلى أقصى جهد" لا تزال القاعدة العامة في بداية القرن العشرين، والعيش دون العمل كان حلماً غير ممكن للأغلبية الساحقة من الناس ومن الصعب تخيل ذلك.

<sup>169</sup>Akoun, André et Ansart, pierre, Op.cit., 1999, p.563.

لكن منذ القرن السابع عشر، تقاضى الصيادون أولاً ثم عمال المناجم - ليس معاشاً- ولكن منحة عجز عن العمل في نهاية حياتهم العملية.<sup>170</sup>

#### 2.4.2: التقاعد القانوني في الجزائر:

تنص المادة رقم 06 من القانون رقم 83-12 بتاريخ 02 جويلية 1983 المتعلقة بالتقاعد - المعدلة والمتممة بالأمر التشريعي رقم 94-05 بتاريخ 11 أفريل 1994 وبمرسوم رقم 96-18 بتاريخ 6 جويلية 1996 ومرسوم رقم 97-13 بتاريخ 31 ماي 1997- أن الأجراء المستفيدين من منحة التقاعد يجب أن يتوفروا على الشرطين التاليين:<sup>171</sup>

1. يجب أن يبلغ الأجير 60 سنة على الأقل و55 سنة بالنسبة للمرأة.

2. أن يكون الأجير قد عمل مدة لا تقل عن 15 سنة.

#### 3.4.2: التقاعد القانوني في ألمانك:

تدل نسب التقاعد على استجابة العمال لهذا الإجراء آخذين بعين الاعتبار الامتيازات، فرصة توظيف أحد الأبناء والرغبة في استثمار الوقت مع العائلة وجماعة الأصحاب. كما يعبر عن ذلك كروزبي بأن " الأفراد والمسيرين لا يدركون أبدا ما يريدون، فهم يكتشفون أهدافهم ومقاصدهم انطلاقاً من الأهداف الجديدة التي يتعرفون عليها من خلال خبرتهم الشخصية."<sup>172</sup>

ويوضح الشكل التالي أن أغلب نسبة من المتقاعدين كانت سنة 2001 وخصت العمال المنفذين.

ويعتبر حق مشروع حيث يصرح لنا رئيس قسم الأجور أن التقاعد القانوني يحدد ب 60 سنة في الجزائر كما

<sup>170</sup> Levet-Gautrat, Maximilienne, *à la recherche de troisième âge : éléments de gérontologie sociale*, in Pitaud, Philippe, (collaboration), Paris, Armond Colin, 1985, p. 97.

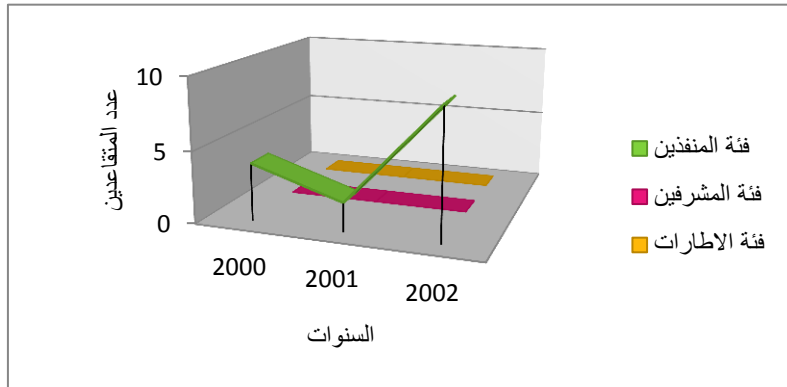
<sup>171</sup> Ibid, p.78.

<sup>172</sup> Crozier, Michel, Friedberg Erhard, *l'acteur et le système*, éd seuil, 1977, p.273.

يلي: " كي توصل ستين معدكش الحق تزيد نهار على 60 سنة نتاعك، وهذا مرسوم وزارى رئاسى وقانون سارى المفعول على مستوى صندوق التقاعد. " (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

ويضيف أحد العمال المتقاعدين أنّ هذا الحق يشمل أيضا خدمة لمدة 32 سنة حيث تكون الامتيازات أفضل في حالة استيفاء الشروط ويقارن ذلك مع التقاعد المسبق الذي منح كذلك امتيازات فاستجاب له العمال بكثرة في بدايته سنة 1999: "التقاعد القانونى 100 بالمئة بعد خدمة تدوم 32 سنة، والتقاعد المسبق جا في سنة 1999، خرجوا 150 خدام. وعمليته تتم كالتالى ( عند تقديم ملف الطلب تحصل على 22 بالمئة من الخلصة إضافة إلى 30 مليون. " (متقاعد، 56 سنة)

الشكل رقم 14: نسبة التقاعد القانونى خلال 2000-2002



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

## 5.2: التقاعد المسبق أو الجزئي:

تنص المادة 7 من الباب الثالث المتضمن الشروط العامة في الأمر التشريعي رقم 94-10

بتاريخ 26 ماي 1994 المحدد للتقاعد المسبق، أنه للاستفادة من التقاعد المسبق يجب أن يتمتع

الأجير المذكور في المادة 2 بالشروط التالية:<sup>173</sup>

1. السن 50 سنة على الأقل بالنسبة للرجال و45 سنة بالنسبة للنساء.
2. العمل لمدة 20 سنة على الأقل والادخار في الضمان الاجتماعي على الأقل 10 سنوات بطريقة دائمة أو على الأقل 3 سنوات كاملة قبل نهاية علاقة العمل.
3. التواجد في قائمة الأجراء الذين هم معنيون بتخفيض العاملين.
4. عدم الاستفادة من مدخول آخر من نشاط مهني مهما كان شكله.

وجدت المؤسسة نفسها أمام عينة "هرمة"<sup>174</sup> تعطي حق التقاعد، وباعتبار أن التقاعد الجزئي هو حق استثنائي حسب طلب العامل فلا يستطيع ربّ العمل رفضه في هذه الحالة. بالإضافة إلى الامتيازات المعطاة باسم تقاعد الفرع والذي يقوم على زيادة ب22 بالمئة من الأجور للسنوات الخمس السابقة لتاريخ وضع ملفات التقاعد.

ويشرح لنا رئيس مصلحة الأجور هذه الإجراءات كالتالي: " لازم يقدم **demande signée**

**et égalisée à la mairie** باش ما يدورش على **l'employeur** والشروط انه تكون

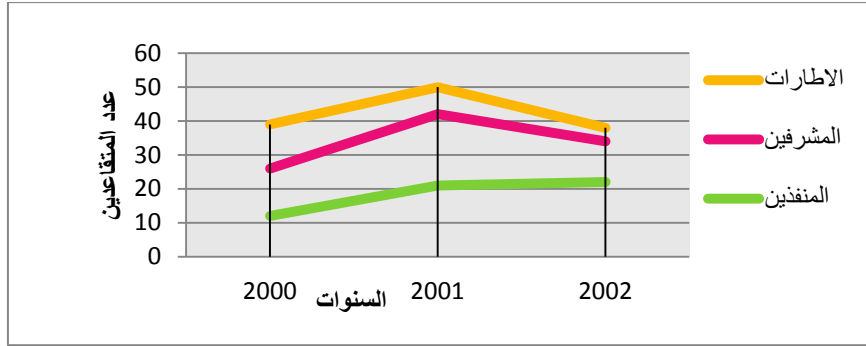
عندو 50 سنة وعمل 20 سنة عمل وما فوق ويصرح بلي راه قابل يخرج التقاعد المسبق على خاطر

<sup>173</sup> Yahiaoui, Abderrahmane, *législation et réglementation du travail*, mise à jour le 8 juillet, éd. palais de livre, 1997, p.113-114.

غير قانوني. والامتيازات ..الاتفاقية الجماعية فيها امتيازات يستفيد منها عامل التقاعد المسبق ووضعوها

آخر اجل 30 ديسمبر 2009...ومن ثم يحدث اجتماع آخر على مستوى **les holdings** ويشوفوا إذا يجسوها ولاّ يزيدو فيها وثم يكون الضحية العامل وهاذ الاتفاقية سنة 1997-1998 إلى اليوم مستمرة وهذه الامتيازات كمحفز للخروج وهي تعتبر خسارة للشركة (50 سنة.. ثم وين العامل يكتسب خبرة ويبدأ يمد للمؤسسة إنتاجية أكبر وخبرة أحسن).

الشكل رقم 15: نسبة التقاعد الجزئي خلال 2000-2007



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

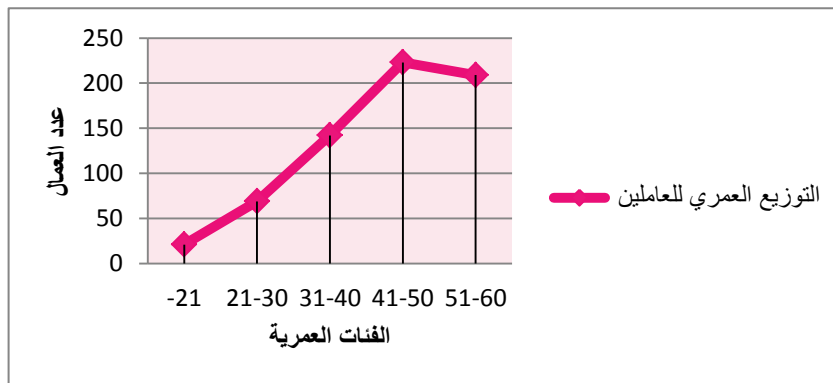
ويصرح لنا أحد المتقاعدين فيما يلي عن ظروف التقاعد المسبق وكيف يتمثله العمال: " **ça dépend** تحب تخرج على 50 سنة مهما كانت عندك مدة العمل، والتقاعد المسبق عندك الاختيار تعمل البريا (كي ماكان يحكي صاحبي). انا عندي 27 سنة وكي مدة 29 نخرج نعي **somme de compte** نتاعي ونزيد هاذاك **le consuelle** هاذاك المكتوب كيما نكولو ونروح نريح. كيما يانا كيما كل واحد يهدر منهربوش من. **la franchise** فهدرو **la réalité** وهدرو بال.... مثلا لوكان تجي هاذ الحملة اللي راها كايئة من بعد عاود تتغير.. **la retraite anticipée** غادوة من غادوة يرودوها على 60 لو كان منخرجش ويقلعوهالي يتسمى يمشي كل شي.. ماشي غي انا كل شي كل شي اللي نخمم فيه يانا نخمم فيه واحد اخر..يخمم فيه لآخر..والا هاذي هي..كيما قال السي عبد الله

عملونا ذاك... ذاك..(كان يبحث عن الكلمة المناسبة) الفخ هادي هي، كيما يانا كيما الآخر كل شي الناس تخمم في هاذ الشي (لو كان قال آودي مكانش... **la retraite à 60 ans** كامل الناس مرتاحة... بصح كامل الناس راها دروك....هاذي هي) والله ما يعطيهالك سوى الا تعبيها مالورث.. تكون مرفّه ولا تعبيها مالورث..مكانش مكانش اللي يعطيهالك. (دوك انا..دوك انا كي لحقت 50 عام وخدمة 30 ولا 29 عام مدرتش مبلغ كيما هاذا..؟ مانديروش **impossible**).

(متقاعد، مسؤول المخزن، 52 سنة)

كما يوضح الشكل التالي فإنّ أعمار المستخدمين بالمؤسسة تتميز بنسبها المقبولة، باستثناء ارتفاع نسبة فئة العمال الذي تتراوح أعمارهم ما بين (51-55) وهي الفئة التي تعطي حق التقاعد المسبق. فحين أنّ الفئات العمرية تظهر بوضوح ارتفاع في نسبة الشباب ونسبة العمال ذوي الحق في التقاعد المسبق وبينهما تندرج فئة العمال ما بين [41-50] والتي ستعتمد المؤسسة على خيرتهم المهنية لتحسين الإنتاج.

الشكل رقم 16: بنية الأعمار لعمال أزلانك لسنة 2003.



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزلانك، 2007.

يتحدث أوليفي شوارتر في دراسته حول "العالم الخاص للعمال" عن نفس الوضعية تقريبا والتي عاشتها فرنسا منذ حوالي 30 سنة الأخيرة ويصرح أنّ "آخر إحصاء عن العمل في فرنسا لسنة 2000 يحصي 6.3 مليون عامل أي 27% من السكان النشطين. فبسبب تخفيض سن التقاعد المطبق منذ بداية الثمانينات أو ظاهرة التقاعد المسبق التي أخذت في فرنسا منذ 15 إلى 20 سنة أهمية كبيرة.

وحاليا في فرنسا أكثر من رجل بين اثنان ليس لديه عمل في فئة السن من 55 إلى 64 سنة، هذه الظاهرة مسّت كل الفئات المهنية ولكن بداية وبشكل كبير مسّت العمال. لذلك يجب أن نضيف إلى 6.3 مليون عامل نشط، كل العمال المتقاعدين أو الذين أحيلوا على التقاعد المبكر ولهم أكثر من 55 سنة وهم في النهاية يشكلون نسبة مهمة".<sup>175</sup>

### 3. نهاية المسيرة المهنية والشيخوخة:

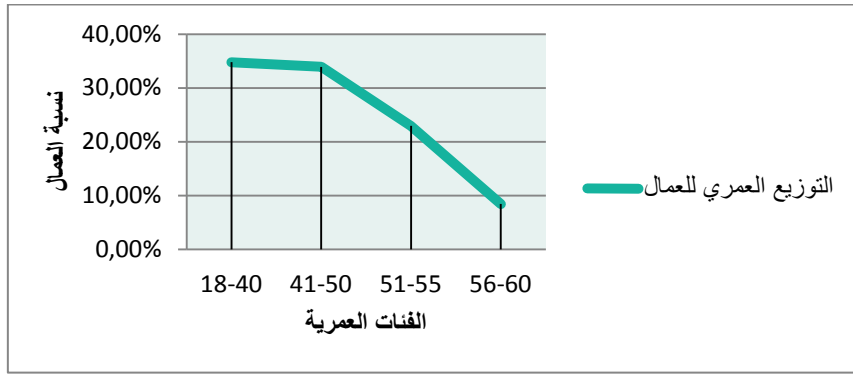
تحدّد عتبة التقاعد والشيخوخة بالتوقف النهائي عن النشاط المحدد غالبا في سن الخامسة والخمسين يتدخل قبل أي إمكانية للدخول في نظام التقاعد، فبالنسبة للعديد من الدول الأوروبية أصبحت هذه الفئة ذات الأغلبية وأصبحت ساعة الشيخوخة المهنية تدق قبل تصفية التقاعد. هكذا أصبحت الشيخوخة والتقاعد غير متلازمان (Guillemard, 1993).

نجد نفس المؤشرات في بحثنا عن أزيانك حيث أخذنا بعض الإحصائيات من قسم الموارد البشرية وجمعنا الفئات العمرية في ثلاثة أجيال: جيل الشباب وتراوح أعمارهم ما بين 18 إلى 40 سنة وجيل أبناء العمال وأصحاب الشهادات المتوسطة ثم جيل المشرفين على التقاعد بنوعيه القانوني والجزئي. حيث يبيّن الشكل التالي استقرار فئة الشباب وتراجع مطرد كلما اقتربنا من سن التقاعد القانوني.

<sup>175</sup> Schwartz, Olivier, (Entretien), « qu'est devenue la classe ouvrière ? », in presse l'humanité, 2001.



الشكل رقم 17: نسبة العمال حسب الفئات العمرية لثلاثة أجيال.



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالبنك، 2007.

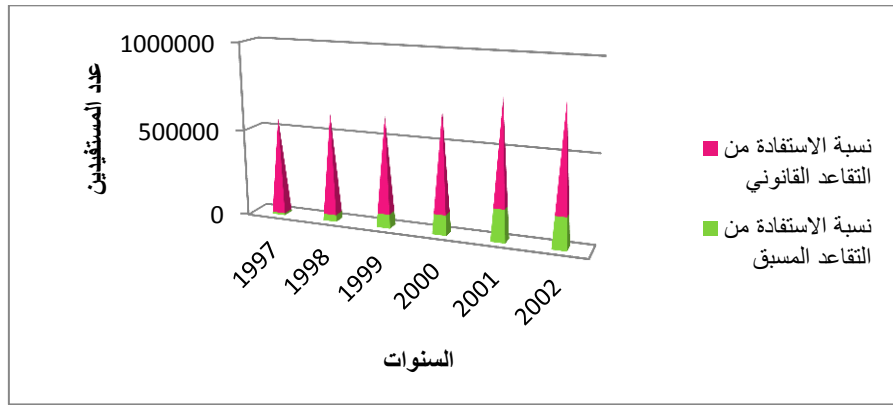
فزمن الشيخوخة المهنية التي يصرّح فيها بأننا غير لازمين في سوق العمل تبدأ قبل التقاعد، بالإضافة إلى مؤشرات أخرى تموقع هذه الجماعة في فئة الكبار (الموقع في العائلة، الصحة، النشاط). حيث يتحدث لنا أحد العمال الذين أشرفوا على التقاعد المسبق أنهم لم يشعروا بانقضاء السنوات الماضية وأنهم سيعيدون نفس التجربة التي عاشها من سبقوهم من المتقاعدين، إذن العامل لا يحقق ذاته بأنم معنى الكلمة ولا يسعه الوقت ليستمتع بذلك النضوج والكفاءة المهنية ويعبر عن صعوبة تلك اللحظة في التصريح التالي:

" لذلك من اليوم راني خايف فمار نخرج واعرة بزاف نفس الشئ يصرا كيما فمار خرجت من لارمي والفت صحابي رغم صعوبة (العام) l'année في البداية. كانوا يقولوهالي فمار دخلت المصنع بللي دوك تفوت عشرين سنة بسرعة ولكنني لم أكن أصدق ولحد الآن لا أصدق كيف مرّ الوقت بسرعة" لذلك أفكر في النهار اللّي نخرج فيه روترات **retraite**". (ابن متقاعد، 45 سنة)

#### 4. العجز في صندوق التقاعد:

تعتبر تدابير التقاعد المسبق مفسّرة اجتماعيا ولكنها باهضة بالنسبة لصندوق التقاعد الوطني لأنه يسبب إطالة مدة الحقوق من جهة وتخفيض مدة مشاركة المدّخرين من جهة أخرى. كانت نسبة الادخار سنة 1986 في أقصاها (8 أجراء مقابل متقاعد) وانخفضت سنة 2002 إلى 2.78 أجزء لمتقاعد واحد، وهذا ما أدى بصندوق التقاعد إلى أزمة اقتصادية.<sup>176</sup>

الشكل رقم 18: نسبة المستفيدين من التقاعد الجزئي والقانوني في الجزائر.



المصدر: نفس المرجع.

أكّد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أنه قرّر إلغاء التقاعد دون شرط السن الذي كان معمولا به منذ 1997، وحدد السن القانوني للتقاعد بـ 60 سنة مع إمكانية تخفيضه إلى 55 سنة للمرأة بطلب منها. وفسر أنّ ذلك كان استثناء في فترة مشاكل اقتصادية عرفتھا الجزائر وبطلب من صندوق النقد الدولي.<sup>177</sup>

<sup>176</sup> Chibane, belkacem, *situation et perspectives du système de retraite en Algérie*, encadré par Mohammed salhi, université d'Oran, laboratoire « population et société en Algérie », département de démographie, faculté des sciences sociales, cahier n°6, décembre 2005, p.26.

<sup>177</sup> م. راضية، "لا تراجع عن نظام الاقتطاع من أجور العمال لفائدة المتقاعدين"، جريدة أخبار اليوم، بتاريخ 7 أبريل 2010.

<http://www.sawt-alahrar.net/online>

## **المبحث الثاني:**

### **نهاية العمل والتوظيف في الزانك:**

# 1. تسيير الموارد البشرية بالزناك:

## 1.1: تعريف العمل:

يعتبر مطلب العمل حق من الناحية القانونية، وغالبا ما يُنظر إليه في هذا الإطار في الدساتير والتشريعات العالمية المتعلقة بحقوق الإنسان.<sup>178</sup> كما تعتبر مكانة العمل في حد ذاتها مسألة مركزية بالنسبة لمجتمعاتنا الغربية سواء سميت الصناعية أو ما بعد الصناعية. فالعمل المأجور أصبح الوسيلة الأساسية لاستحقاق مداخيل تسمح للأفراد بالعيش، ولكنه يعتبر أيضا علاقة اجتماعية أساسية عبّر عنها موسى بالفعل الاجتماعي الشمولي.<sup>179</sup>

## 2.1: تعريف المورد البشري:

يعتبر المورد البشري من أهم عناصر العملية الإنتاجية بالمؤسسات باختلاف أنواعها، ويشرح كروزبي أهميته في الفكر التسييري المعاصر الذي شهدته المجتمعات الصناعية بحيث " يعطي أهمية فائقة للموارد البشرية حيث يعتبره صناعة الامتياز أكثر من ذلك فهي مصدر نادر، ذلك أنّها ترتبط بمفهومي الفعالية والنجاح ولا معنى للموارد الأولية والتقنيات وحتى رؤوس الأموال دون الموارد البشرية وحسن استخدامها".<sup>180</sup>

## 3.1: ضبط العاملين وتقليص الوظائف في الزناك:

تضخّم مشكل اللاتأهيل ونقص الكفاءات في مؤسسة الزناك بسبب خروج عدد كبير من العمال المؤهلين نتيجة التقاعد، كما يوضح الشكل التالي أنّ مجمل نسب التقاعد لسنة 2000 إلى 2002 مسّت 142 عامل منهم 72 عامل مؤهل يعني بنسبة 50.70 بالمئة.

<sup>178</sup> Colloque, *travail et société*, commission juridique, publication de la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Fès, 1982-1983.

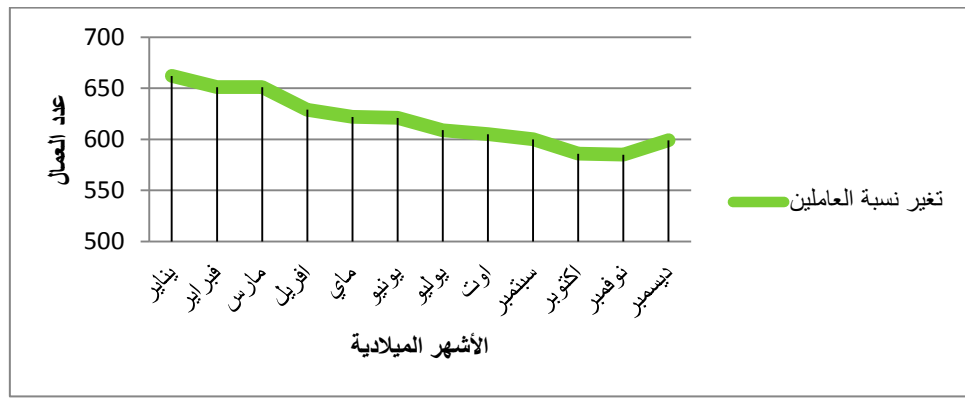
<sup>179</sup> Méda, Dominique, *le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris, 1995, p.7-8.

<sup>180</sup> Crozier, Michel, *l'entreprise à l'écoute/apprendre le management*, inter édition, Paris, 1991, p.9.

ولمواجهة هذه المشكلة اقترحت المؤسسة مخطط دعم مهني مركزيين الجهود على رفع المستوى الذي يحسن على المدى الطويل سيرورة المنشآت وتحسين جو العمل.

هذه السياسة ستستمر خلال سنة 2003 لتأمين استمرار المؤسسة والرفع أكثر من المستوى المهني بسبب تسوية ما يقارب 56 ملف تقاعد ووجود 8 ملفات قيد الدراسة.

الشكل رقم 19: تغير نسبة العاملين خلال سنة 2003



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

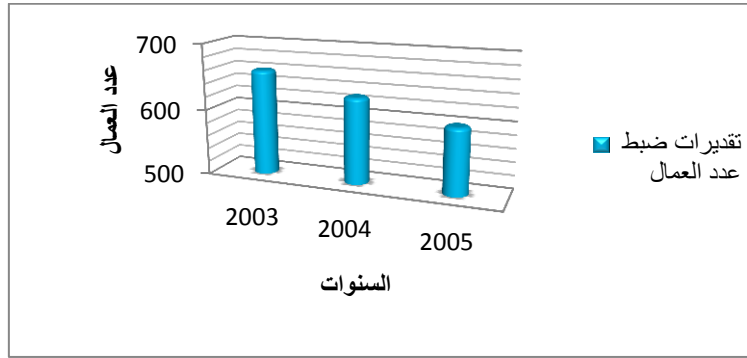
ويتحدث رئيس قسم الأجور عن ضياع التنمية بسبب التقاعد المبكر فيما يلي:

" الدولة اللي تخمم على l'avenir نتاعا وجميع المؤسسات تخليه يخرج في l'âge légal على 60 سنة ... والامتيازات يزيدو ماشي كل عام يجتمعو عليهم les holdings ويجبسوهم ولا يزيدو لهم... ويعني الشئ هاذا ميخدمش البلاد وهذا اللي دار القانون هاذا ما يخدمش المؤسسات وما يخدمش الطبقة العاملة تماما... على خاطر الإنسان وين يبدى بيدل الجهود نتاعو وتكون عندو التطور في الاقدمية ويزيد يخمم يطلع في المنصب نتاعو نتا تحل ليه البيبان وتقولو روح تروّح " c'est comme une destruction " يعني الخراب. (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

### 1.3.1: تقليص وظائف التقاعد الشاغرة:

هذا يعني أنه على المؤسسة أن تتحصّر لتعويض العاملين المتقاعدين على المدى القصير والمتوسط. ومع ذلك فهذا التعويض سيعتمد فقط على النسبة العادية والضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة. ومن ثم فإنّ المؤسسة ترتقب خلال ثلاث سنوات الآتية (2003 و 2004 و 2005) ضبط عدد العمال للوصول إلى النسب التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم 20: تقديرات ضبط عدد العمال خلال 2003-2005



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزنك، 2007.

فقد أعادت الشركة النظر في تسيير المصاريف بسبب الأزمة المالية التي تعانيها، حيث سجلت وحدة الأمن لوحدها سنة 2002 مبلغ 22.6 مليار دينار مقابل 48 عامل، وبالتالي تمّ إتباع إجراءات لتخفيض مصاريف المستخدمين، كما ستتبع هذه التدابير العامة المذكورة بإجراءات إضافية سيتم اتخاذها كالتالي:

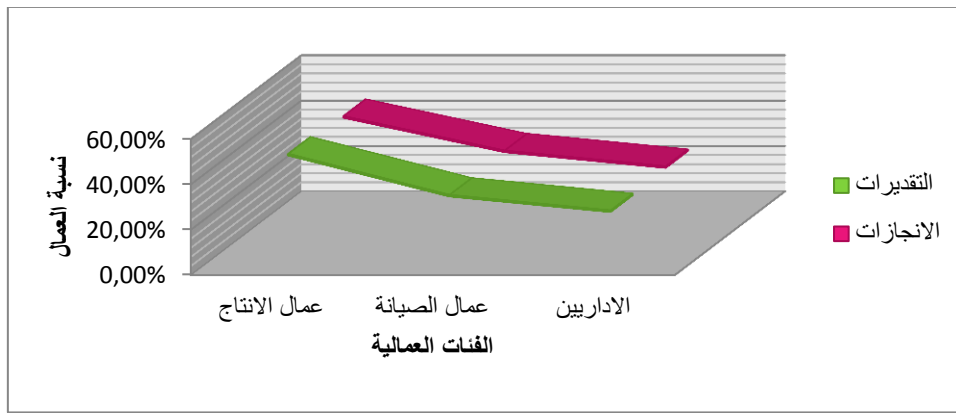
✚ عدم تعويض المناصب الشاغرة بعد تقاعد أصحابها بهدف الوصول إلى عشرة عمال بدل 38 عامل.

✚ ضرورة إعادة النظر في مهام بعض المناصب التي تعتمد على العمل الدائم.

✚ تجهيز المصنع بشاشة مراقبة لتدعيم الأمن داخل المصنع ابتداء من الثلاثي الأول من سنة 2003.

كما تمّ حذف بعض المناصب الغير ضرورية في الإنتاج، وبما أن نسب التقاعد كبيرة فسوف يتم إلغاء بعض المناصب الإضافية المتماثلة والاستعانة بأعمال الصيانة. حيث تمكّن هذه الأخيرة من خفض تكاليف العمّال وتحقيق الربح المادي والوقت بالنسبة لعدد من الأعمال مثل (الطلاء ونقل العمال وأعمال البناء). وهذا ما يوضحه الشكل التالي حيث نلاحظ بوضوح انخفاض عمال الإنتاج وارتفاع عمال الصيانة أكثر حتى من تقديرات المؤسسة وذلك لحاجة الآلات الماسة للصيانة والتصليح.

**الشكل رقم 21: تقديرات وانجازات ضبط العمال خلال 2004**



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزنك، 2007.

### **2.3.1: إجراءات استثنائية:**

خلق هذا الخروج المكثف إشكالية كبيرة لمؤسسة الزانك وهو "نزيف الكفاءات والمؤهلين"، وكما يوضحه الشكل السابق فأغلب الفئات المهنية الذين خرجوا هم 100 بالمئة عمال وأغلبيتهم مؤهلين كما صرح لنا مسؤول الموارد البشرية، فكان لزاما على المؤسسة أن تجد حلولاً لهذا المشكل من بينها استدعاء بعض العمال المتقاعدين الذين استمروا في المساعدة رغم تقاعدهم بدون مقابل والبعض استمر بطلب من المدير ولكن بدوافع براغماتية.

وفيما يلي عينة من تصريحات عاملين متقاعدين استمرا بالعمل بعد حصولهما على حق التقاعد بطلب من المدير ولكل ظروفه المادية أو العائلية التي دفعته للموافقة على البقاء حيث يصرح هذا الأخير:

" في حالي بما أنني أعلن في التأمين الاجتماعي بتاريخ أول سبتمبر 1969، تكمل الخدمة نتاعي سنة 2001، فقدمت طلي ولكن المدير طلب مني البقاء لانه يحتاجني فبقيت إلى غاية 2005، في حالي تضمن الحصول على النسبة 22 بالمئة إضافة إلى تزايد النسبة لتصل إلى حد الحصول على 150 مليون مع الخروج. أما التقاعد القانوني سنة 1995 فكان من حظ أبناء المجاهدين الذين سنهم 60 سنة". (متقاعد، 56 سنة)

فيما يصرح لنا هذا العامل الذي بلغ الحق في التقاعد والذي استمر بالعمل في الورشة لبعض الوقت بسبب طلب من عمال ورشته: "ما زال قابطين فيا باش يتعلموا نوريهم مالغري لا روتريت جاتي. كنت نبات نخدم 3/8 ونصبح ندور في المصنع، بصح راني فرحان دي راني خارج روتريت على خاطر خدمت مخلص". (متقاعد، 59 سنة)

بينما يتذكر عامل التحكم هذا، الصعوبات التي واجهها في العمل ورغبته الملحة في التقاعد ولكنه استمر بطلب من المدير إلى أن يتم ترسيم ابنه في العمل و إلا لما استمر دقيقة واحدة ويقول:

"خرجت تقاعد في مارس سنة 2002 ولكن طلب مني المدير البقاء ولكنني بقيت مدة ثلاثة اشهر فقط الوقت اللي يرسموا فيه ولدي كان فاكاتار، انا وزميلي خرجنا، كل الذين خرجوا تقاعد خرجوا بأجر جيد، والخروج الاختياري كان فقط في القانون الداخلي للمؤسسة ولكن التقاعد المسبق جاء في 1997 لان الظروف الاقتصادية والسياسية تطلبت من الجزائر بفكرة من البنك العالمي أن تقلص العاملين لتقضي على مشاكل البطالة ولكن التقاعد لم يحل المشاكل لأنه بالمقابل لم



يتم توظيف الكثيرين وحتى عند توظيفهم فيمرون عبر عملية تشغيل الشباب وهم غير مستقرين".

(متقاعد ، 60 سنة)

ويعلق مسؤول المخزن على أهمية هذه الكفاءات كالتالي:

"واحد دي عندو خبرة 25 و30 سنة ماشي الزعاقَة) (شو...حالمثل يقولك ما يحميو القدور غير الجذور..تعرف آسم هّما الجذور؟؟؟ حالقدرة اسكو تحميها ودير الفتات **les déchets** نتاع اللوح للماء باش يغلى..؟؟ تعمل حالجذر والماء يغلى) هذا مثل ....(قام بإشارة بيديه تعبر عن تطابق المثل مع أهمية التجربة المهنية للعمال الذين تقاعدوا مسبقا). " (متقاعد، 52 سنة)

ويوافقه رئيس مصلحة الأجور في نفس الرأي حسب تصريحاته:

"العامل هنا اللي يخدم 30 سنة نتاع العمل وعندو **un rendement** ومكان العمل نتاعو ستراتيجي يعني المؤسسة محتاجة ليه وعندو **l'expérience** تمشي في الغبار تمشي غي في الرملة باطل **ça veut dire** فها تجميه **la retraite** ويطلب التقاعد المسبق لو كان غي مثلا يعطّلو المسؤول المباشر نتاعو يعطّلو قال: "آودي سي محمد علاش حاب تخرج"..قال: "آودي جاتي فرصة ..منا.. **les avantages**..هازيك.. يقولوا آودي « **nous avons besoin de toi** »، يعني متلككش **comme employeur** نمذلك **2catégories** وريّج معايا. العامل الا كان في **l'installation** يخدم وبيات يدور في الليل وعندو **un rendement** ويدير **demande la retraite anticipée** متقدرش تعطّلو؟؟؟؟ 30 سنة مشات في الهوا والريح ... **même (ça veut dire)** الخبرة والتجربة اللي اكتسبها، في يوم في 24 ساعة يحبها من راسو." في مقابل هاذ الخبرة والتجربة مكانش « **un poste d'observation** » منصب

المراقبة: الاطار يعني المسؤول الاول المباشر نتاعو ميقيموش، الانسان اللي ثلاثين سنة وهو معاك يرفد قشو ويجي مقلع السلام عليكم، السلام ورحمة الله، روح تريح. علاش قتلك ياودي هذي **la perte catastrophe** وخسارة كبيرة للمؤسسات واليد العاملة مازال يدورو يدورو واحنا **la perte** دي مشاتنا مع **difficilement les anciens** خرجنا منها.. منذ 1998 كانو يخرجو شهريا عشرين او ثلاثين (على خاطر وكاين دي خرجو لاروتريت وكانو حاكمين مناصب حساسة ومناصب يعني **c'est la base** نتاع **l'usine** واحتاجوم وجابوهم **juste pour donner un coup de main** وقراتويت (**gratuitement**) وجاو باطل...آوي جاو.. جاو ومدو معلومات وعاونو وراهم يعاونو **de loin** حتى من برّا.. كاين بزاف يعني هنا الاطارات هنا ولا... ماعلا بالمش رآ كاين دي روتريتي رآ يعاونو **de l'extérieure** كيما يسميوهم "رجال الخفاء" كاين ناس جداد هنا اليد العاملة معنداش **l'expérience** ورا تتصل بيهم برا.. آوي.. يمدوهم المعلومات **par écrit** كال ها كيفاش دير ها كيفاش دير. ومع بداية 1998 عشنا ازمة **c.à.d, on est sorti difficilement** من هذي **la crise** (الواحد لازم يستعرف بلي واحد اونسيان وعندو خبرة كيما **une famille** يعني والاب نتاعم يتوفى هو اللي حاكم كاع لاباي ويجييلم...")

(مشرف على التقاعد، 48 سنة)

## 4.1: . توظيف الشباب بالزناك:

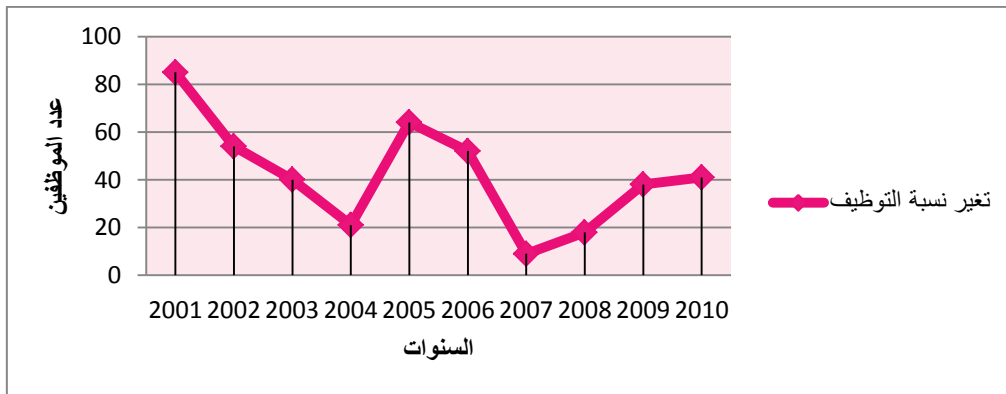
### 1.4.1: التوظيف عن طريق العقود المؤقتة:

هذه السياسة الجديدة المتبعة في تخفيض العمال أثرت بطبيعة الحال سلبا على سياسة توظيف الشباب بالزناك، ومن ضمن هذه السلبيات حذف مناصب بعض العمال المتقاعدين مما يعني بلغة الأرقام ضعف في تشغيل الشباب، فحين نقارن بين نسبة الشباب الجامعي والمتكون والمسجلين بمكتب العمالة نلاحظ ذلك الفراغ في سوق فطلبات العمل خيالية مقارنة بعروض العمل.

حاولنا أن نقارن بين نسبة الطلبات المسجلة أو المودعة على مستوى مكتب التكوين بالزناك ونسبة الشباب الموظفين خلال نفس المدة لنلاحظ سياسة التوظيف هذه فتبين كذلك الفرق الشاسع بين الطلب والعرض في الزناك وهو العكس تماما مما كان يحدث عندما انطلق تشغيل المصنع في 1973.

يبين الشكل التالي أنه تم توظيف نسب معتبرة بمؤسسة الزناك ابتداءا من سنة 2001 وهي السنة النوعية فيما يتعلق بالتقاعد، حيث سجلت أعلى نسبة بهذه السنة إلى غاية اليوم. وعرف هذا الارتفاع في سنة 2005، 2006 وصولا إلى نسب متوسطة خلال سنتي 2009-2010. حيث صرح لنا مسؤول التوظيف بالزناك أن 50 بالمئة من الموظفين الشباب هم من أبناء المتقاعدين، ونجد 70 بالمئة منهم جامعيين.

الشكل رقم 22 : تغير نسبة التوظيف خلال 2001-2010



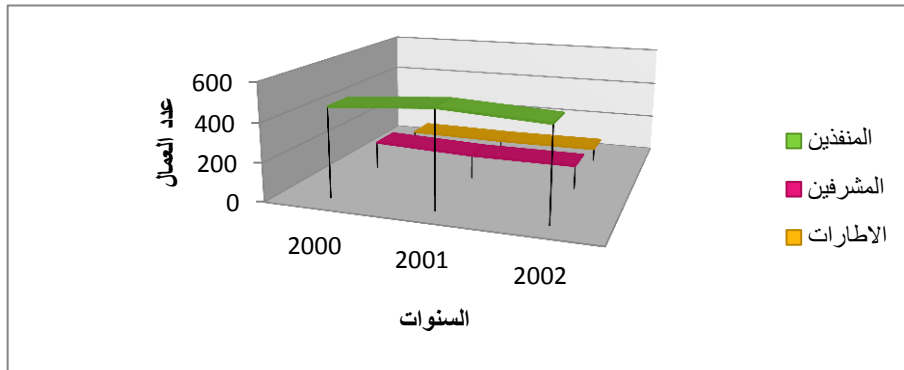
المصدر: تصريح رئيس الموارد البشرية.

ويفسر ذلك بالسياسة الجديدة للتوظيف التي انتهجتها المؤسسة ابتداء من 2005، والتي تركز أساساً على المهنية فيما يخص اليد العاملة (التنفيذ) بالرجوع إلى حاملي الشهادات الجامعية وذلك في إطار مخطط الاستخلاف نتيجة الفراغ الكبير الذي خلفه التنظيم الجديد الخاص بالتقاعد المسبق. فالتقاعد المعول عليه لتشغيل الشباب كان حلاً لتخفيض العاملين وهنا حدث الخلل إذ يصرح مسؤول الأجور عن هذه الأزمة والتناقض كما يلي:

" التقاعد المسبق ما حل أي مشكل (فمنذ بداية العملية تم خروج 300 إلى 350 خدام ولكن بالمقابل لا يوجد توظيف. لقد تم توظيف 990 عامل في وقت بومدين حيث كان الهدف إشراك الجميع في العمل كان هناك الوقت 100 خدام (واحد فيهم برك يخدم). كان كابين 450 خدام هاذا مكان بصح قاع الناس تشكي. ( كابين اللي يخدم الخدمة نتاع زوج متسائلا: علاش كي نقصوا الخدامين الخلصة نقصت مازادتش؟ " (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

أظهر لنا تحليل مستويات العاملين في الثلاث سنوات الأخيرة أنّ عدد العاملين ظل مستقراً نسبياً، وأنّ التطور صعوداً بين 2000 و2001 يرجع لتوظيف عمال بعقود مؤقتة للقيام ببعض الأعمال الطرفية لسير عملية إعادة صيانة ورشة التحليل الكهربائي للزنك.

الشكل رقم 23: توزيع العاملين خلال 2000-2002.

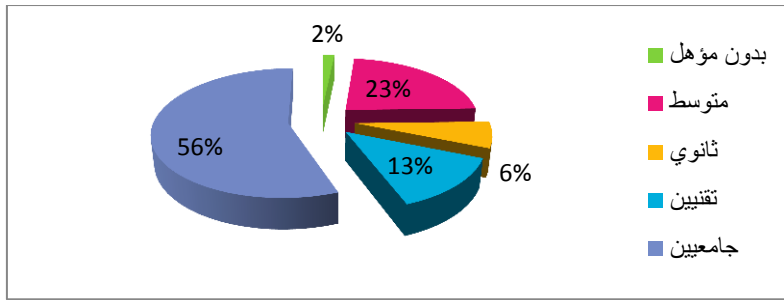


المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

## 2.4.1: توظيف المهندسين والجامعيين:

لقد استمرت عملية التوظيف خلال السداسي الأول من سنة 2001 وطيلة سنة 2002 نتيجة للخروج المكثف للعمال المتقاعدين الذي يدخل في إطار التقاعد القانوني أو المسبق وهذا ما تطلب مخطط للدعم كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 24: مخطط الدعم خلال سنة 2001.



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007

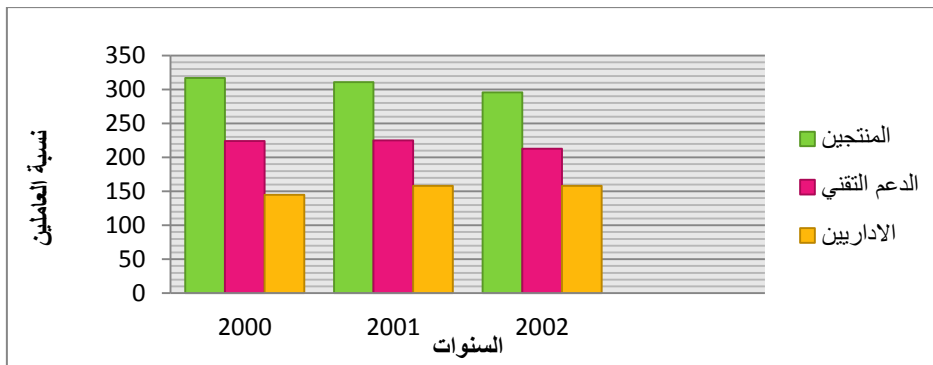
هذا الدعم الذي لجأت إليه المؤسسة بالاعتماد على الجيل الجديد من الشباب الجامعيين مهندسين وإداريين لم يرق لمستوى تطلعات الجيل السابق الذي لا يزال يرى في الشباب عدم الكفاءة والمسؤولية ويفسرها برغبتهم في الرقي المهني والسلطة كما يصرح لنا احد المتقاعدين:

" سنة 2001-2002 تم توظيف مهندسين وموظفين ولكن ما يطلعوا والو ويجبوا يحكموا. المدير بدا يدخل الشبيبة وكان واعر يزعف عليهم وحتى يضربهم كي يشوف واحد عامل الولكمان وهو في الورشة كانت عندو لا ديسيلين بزاف، يجي الصبح قبل الخدامين ويستنى يشكون يجي في الوقت ويشكون يتأخر ويحريهم". (متقاعد، 56 سنة)

ويتحدث مارتن تريبو عن هؤلاء العمال الشباب اليوم ورغبتهم في الرقي الاجتماعي حتى في ظل العمل الصناعي، فهم لا يرفضون العمل في التصنيع ولكنهم يطمحون إلى مناصب عمل مريحة وغير شاقة كذلك التي عرفتھا الوضعية العمالية سابقا قائلا: " إذا كان هؤلاء الشباب عمال مثل آبائهم فهم على الأقل يريدون نحو الوضعية خاصة للصعبة للسلسلة الإنتاجية والولوج بطريقة ما إلى استقرارية عمالية.<sup>181</sup>

خاصة وأن أسلوب التوظيف حاليا يعتمد على عمال مؤقتين وموسمين حسب حاجة المؤسسة وإمكاناتها المادية وهذا ما يوضحه الشكل التالي حيث نلاحظ نسبة العاملين في فئة الدعم التقني الذين يتم توظيفهم لفترات محددة.

الشكل رقم 25: توزيع العاملين خلال 2000-2002



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

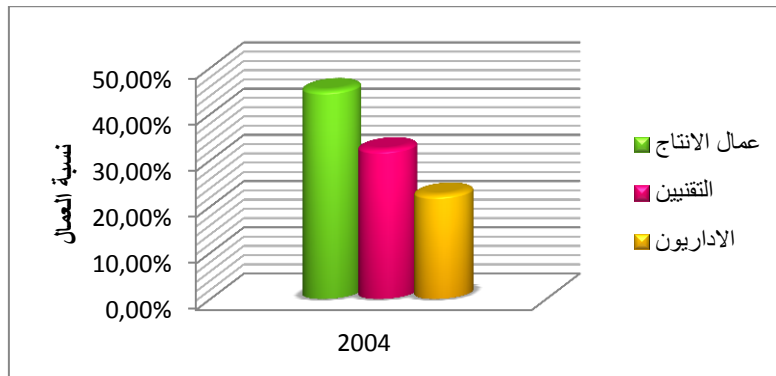
هذا الفرق بين الأجيال يتجلى أيضا في الفرق بين سياسة التوظيف مع بدايات التصنيع في الجزائر بعد الاستقلال والحاجة الكبيرة لليد العاملة آنذاك وعدم الاستقرار الذي يعرفه توظيف اليوم كما يوضح ذلك أحد الإداريين: " لو كان بقات كيما بكري في سنوات السبعينات كانت الخدمة بزاف كان الخدام يخرج الصباح من SNMC ويدخل العشية هنا لو كان هاذ الطريقة قعدت اليوم نقولك بلي لي جون دي اليوم ميقعدوش تجبر موراھم غير الهوا والريح مكانش دي ينجم يقعد هنا **surtout** يعني الشباب دي ليوم ما

<sup>181</sup> Thibault, Martin, *Agent RATP plutôt qu'ouvrier, la sécurité ?*, p. 36. www.cairn.info

رانا نشوفوهم واحد دي يصحّ على الجال والريجا يدخل فوسط لاسيد ولا فوسط الغاز ولا الغبار  
 ولا...؟؟؟ يعني دي بوست هنا آبن عمي **vraiment**..يعني عندنا **la chaine de**  
**production** سوى.. سوى اللّي يصبر (سوى اللّي كانوا فيها) ولا أماليها **mais les**  
**arrivistes** نتاع دروك لو كان يجبرو **ailleurs**...ميقعدوش.. وكانو جاونا خدامين عندنا هنا  
 دخلوا وعندم مستوى شواي لابس بيه في **technique** كايين اللّي مشاوا لسوناتراك وكايين دي  
 رجعوا للتعليم. (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

تفضل هذه النخبة الجامعية من التقنيين والمهندسين البحث عن عمل أفضل في قطاعات أخرى  
 كالتعليم أو مؤسسة سوناتراك، مما اضطر المؤسسة لمواصلة الاعتماد على الدعم التقني كما يوضحه الشكل  
 الموالي من استقرار نسبي في العاملين، فالنسب المتوسطة تبين توزيع العاملين على الفئات الثلاثة ( فئة الإنتاج  
 والدعم التقني وفئة المساعدين والإداريين).

الشكل رقم 26: التقديرات المحتملة خلال 2004.



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانك، 2007.

### 3.4.1: التوظيف عبر وكالة التشغيل:

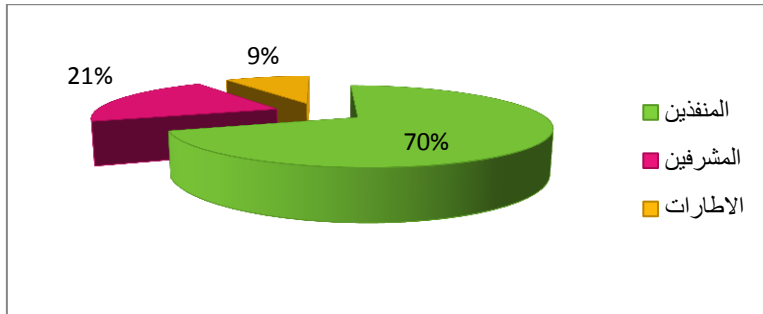
من ملاحظتنا الميدانية دخل شبابان و طلبا تقدم سيرتهما المهنية فاستقبلهم رئيس التكوين وشرح لهم الطريقة التي يجب أن يعتمدوها لطلب العمل بحيث قال لهم:

"عندنا مشكلة مع وكالة التشغيل نتاع غزوات لدرجة كتبنا طلب بإمضاء المدير باش ما يزيدوش يبعثوا الناس على خاطر خرجوا هدرة بلي كاين بزاف مناصب خدمة والعكس صحيح". (إداري، 31 سنة)

وقال لهم أن مؤسسة أزنالك تبعث احتياجاتها من العمال إلى مكتب الوكالة وهم يبعثون قائمة بالعاملين الذين تتوافق شهاداتهم وتكوينهم مع الطلب. ثم تقرر المؤسسة إما بإعطاء الموافقة أو لا ويتم التعاقد في إطار عقود ما قبل التشغيل، وذلك حسب نجاحهم في المقابلة وحسب احتياجات المصنع وأضاف موضحا لهم باستغراب:

"مثلا حاليا عندنا احتياجات في عمال الأمن الصناعي بصح في كل غزوات كاين ثلاثة عمال فقط وقد خرجوا تقاعد. وأن المصنع يعاني ولو كان تسلفنا الدولة توالي نكملو ولو كان ما تسلفش نروحو للهاوية". (إداري، 31 سنة)

الشكل رقم 27: نسبة توزيع العمال نهاية شهر ديسمبر 2004



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزنالك، 2007.



ولكن يخالفه متقاعد آخر من العمال المشرفين ويصرح فيما يلي بأهمية تحديد اليد العاملة واستغلال فئة

الشباب ويؤكد على أهمية الثقة قائلًا:

"لازم الدولة تعمل الثقة في الشباب باش يخدم ( كيما احنا بكري خدمنا واحنا صغار)

وعملوا فينا الثقة، كي رحنا للتكوين في الخارج كانوا الثور يقيرونا ويعلمونا ومن بعد يحطونا في

الورشات كيما العمال القدامى ويخليوك دبر راسك تدخل روحك وتتعلم". (متقاعد، 60 سنة)

#### 4.4.1: مصير العمل الأجير بالزناك:

فيما يلي يشرح لنا مسؤول مصلحة الأجور الدوافع التي دفعت العمال للمشاركة بفعالية في هذه

السياسة التسييرية للشركة:

" إذن التقاعد المسبق ما حل حتى مشكل (كي يخرجوا 100 يدخلو 10) لو كان مثلا هذا التقاعد المسبق

العدد اللي يخرج يدخل كال حلينا مشكل الازمة نتاع البطالة دوك **le problème** زاد، كونا في

**problème** زادو **2ème problème** وماكانش الاستفادة (نعملو مثلا 100 عامل بمليار

وماكانش التوظيف وما استفاد منو حتى واحد، على مستوى القوانين ما صلح حتى مشكل، ما عندمش

**l'avantage** الحوافز وهي اللي تدفع العامل باش يخرج. لو كان مكانش **les**

**avantages**...خاطرش العامل كي تكولو مثلا عندك 100 مليون ترفدها وتخرج يكولك 100

مليون انا نخدم بيها ثلاثين عام يقولك هاذي ثلاثين عام ويانا نخدم مجيبتش 100 مليون وانت تمدالي في

خطرة اراها بسم الله... **mais** هذا ما يخرجش البلاد، المؤسسات بماذ الطريقة متخرجش وكاين بزاف

الشركات دي برداو اليد العاملة على خاطرش **la relève** .. **la relève** مكانش **la relève**,

هذي حتى في الشركة نتاعنا- ولو فيها يعني 10%-90%. "تردي حالخداام متجبروش" ما كانش **la**

**relève**. **La relève** يعني شكون اللي يحكم بلاصتك **« on n'a pas préparé**

« **l'univoque** ادي عاود يحكم لبلاص نتاع هاذ **retraité** وكاين المؤسسات دي دفعوا الناس **à la retraite** حصلوا وعاود جابوهم يتسمى دروك كاين دي راه عندو **2 paies** ( c.à.d ) راه **retraité** عندو الخلفة نتاع **la retraite** وكاين) الحمد لله مكانش هنا بزاف بصاح عندنا **environ 3 cas** . بصح كاين الادارات مثلا موانئ الجزائر راهم غي **les retraités ??** خرجو **à la retraite** عاود جابوهم مجروش اليد العاملة مجروش **la relève**

وهذي « **C'est une catastrophe** » (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

من خلال الإحصائيات السابقة الذكر (انظر الأشكال البيانية) وما صرح به العمال يبدو تحليل فريد جمال للمؤسسة الجزائرية أقرب ما يكون ملموسا حيث يعتبر أن " المؤسسة الصناعية في الجزائر تظهر للفكر على أنها تملك القليل من الإمكانيات لترح رهاؤها الحضاري: التحويل الثقافي لعمالها وبشكل أكبر تحديث المجتمع عن طريقهم. في مواجهة الكثير من الاختلافات والمتناقضات، فهي اليوم غير مطالبة بالنجاح في رهانات جديدة ولكن هي مطالبة فقط بالمحافظة على ما حققته. وحتى هذا الأمل البسيط صعب التحقيق في ظروف اقتصادية جد صعبة، تتميز بتنامي اللامركزية والليبرالية المتوحشة وبتطبيق سياسة المعادلة الهيكلية (F.M.I ajustement structurel) المفروضة من طرف ال(أ.ف.م).<sup>182</sup>

ويعبّر أحد العمال عن مكانة المصنع في تشغيل الشباب بالغزوات كالتالي:

"تنخيل الغزوات بدون المصنع ما فيها والو وتعيش في الشوماج". (ابن متقاعد، 45 سنة)

<sup>182</sup>Guerid, Djamel, (dir.), « l'entreprise algérienne en Algérie: les limites d'une acculturation », in *culture d'entreprise*, éditions CRASC, 1997, p.131.

وهذا ما تؤيده سابين سيكان التي ترى " أن تحليل العلاقات وليدة العمل لا يمكن حصرها في علاقة الفرد بوظيفته أو بأنظمة التصنيف والتقسيم ولا بنظام المؤسسة وإنما هو مجمل السياسات السوسيو إقتصادية التي هي على المحك، لذلك أصبح تنظيم الوظائف رهانا سياسيا مهما وأساسيا".<sup>183</sup>

---

<sup>183</sup> Erbes-Seguin, Sabine, *la sociologie de travail*, éditions la découverte, Paris, 1999, p.6-7.

## خاتمة الفصل الثالث:

نحتاج في أي تجربة تنموية إلى تشييد مصانع ومؤسسات وبالتالي نحتاج إلى بُنى تحتية وآليات ولكن لماذا

لا نفكر في محور الاقتصاد والتنمية أي: "الإنسان"؟

قد تكون الإجابة مستعصية حتّى على حكومات العالم التي تبحث عن سبلٍ لخلق مناصب عمل،

وطمأنة شعوبها ومناهضة "فكرة نهاية العمل التي تتبناه الخطابات النوستالجية حول عالم عمالي ضائع كما يفعل

كونول الذي يدافع عن علم اجتماع الورشة الذي يأخذ بعين الاعتبار القوى الحديثة للتقنية والعلاقات

الاجتماعية في المؤسسة.<sup>184</sup>

وقد نلجأ في الأزمات الاقتصادية إلى تسريح العمال وغلق المؤسسات أو بيعها، وفي أحسن الأحوال

نلجأ إلى إجراءات قانونية كالتقاعد المسبق وقد تسوء الأمور إلى درجة البطالة التقنية كما يحدث في مؤسسة

ألزائك. ولكن بغض النظر عن هذه التحديات يرى بعض المحللين أهمية ضرورة تطور المؤسسة الجزائرية،

والأخذ بعين الاعتبار المتغيرات في ظل الاقتصاد الجديد (عباسي محمد)،<sup>185</sup> وإيلاء الأهمية للسياسات المتبعة

أتجاهه من القوى الاقتصادية وخصوصا الاتحاد الأوروبي (بدراني سليمان).<sup>186</sup> وإعادة التأكيد على مسار

اقتصادي قائم على روح الإبداع والمنافسة والمكافئة وأن تخلق الدولة البيئة التي تمكن المؤسسات من الإبداع

(نادية شطاب).<sup>187</sup>

---

<sup>184</sup> Gwenaëlle, Rot, *sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, Octarès éd, 2006, cool. Travail et activité humaine, compte rendu par Pierre Pichère, site web consulté le 21/04/2007.

<sup>185</sup> Abaci, M'hammed, « importance et intérêt dans la nouvelle économie des entreprises algériennes », *in le quotidien d'Oran*, l'actualité autrement dit, n°3445, 20 avril 2006, p.12.

<sup>186</sup> Bedrani, Slimane, *agriculture, politique de stabilisation et d'ajustement en Algérie*, Mohammed Elloumi éd, institut de recherche sur le Maghreb contemporain (IRMC), éd. ALIF les éditions de la méditerranée et l'IRMC, V1, 1995, p.49.

<sup>187</sup> Chettab, Abbas, Nadia, « privatisation et tentative d'intégration des entreprises dans le marché mondial : quel rôle pour l'état ? », *in insaniyat, recherches urbaines*, n°13, (vol., 1), janvier-avril 2001, P185

## الفصل الرابع:

### الأجيال والصويات المصنفة في الزانك:

## مقدمة الفصل الرابع:

إنّ التركيز على الذاكرة العمالية لمؤسسة أليانك التي كانت ولا زالت شاهدة على فترات ومراحل مختلفة ومتفاوتة عرفها التصنيع عموماً بالجزائر ولا زالت تستشرف المستقبل الذي تُطرح أمامه عدّة تحديات وتساؤلات أولها عجز هذه المؤسسة أمام تكاليف تجهيز المصنع من جديد وعمليات تخفيض العمال المستمرة من خلال التقاعد المسبق. كما أنّ الكثير من الشباب المتخرجين حديثاً لم يحصلوا على الوظائف التي كانوا يتخيلوها أو كما كان يطمح العمال باستخدام أبنائهم وإدماجهم بالمصنع كعمال أو كإطارات لتحقيق استمراريتهم.

فارتأينا أن نركّز على هذه الذاكرة من باب الهوية أو رؤية للذات، فلا يختلف اثنان حول إشكالية الهوية في مجتمعنا المعاصر والتي أخذت أبعاد جديدة تجعلها مجالاً خصباً للبحث الاجتماعي، إذ تشير إفلين بوزنر في إسهامها في الكتاب الجماعي لطارق راجي حول (موطن الذاكرة) أن "الهوية تعد في قلب الاهتمامات الأكثر جوهرية، والأكثر إلحاحاً ربما في المجتمع المعاصر في إطار أزمة وعنف نهاية القرن العشرين. ويقترح العالم الحديث علامات أكثر فأكثر ضبابية، فالفضاءات العائلية والاجتماعية أصبحت أكثر فأكثر واهية وغير واضحة الدلالة، وتُعلن في كل مكان الريبة والوهن الهوياتي."<sup>188</sup>

ويعتبر العمل المجال الأكثر بلورة للهويات المهنية وحتى الطبقات الاجتماعية، بحيث تشير آنا ارنودت إلى أنّ "كل الحضارات تُشرح من خلال الانسجام الخاص الذي تحققه بين مختلف مراحل النشاط أو العمل، المنتج والفعل (action-work-labor) إلى جانب العمل المتعلق بالاستمرار في حياة الاستهلاك وإشكال أولية من التعاون الجماعي. يوجد كذلك المنتج المرادف لأشكال الإبداع الطويل المدى والذي

<sup>188</sup>Pewzner-Apeloig, Evelyne, Ragi, Tariq (dir.), *ce nom qui nous porte*, in Gerritsen, Sylvia, (collaboration), *les territoires de l'identité éd Licorne*, Paris, L'Harmattan, 1999, p.11.

يضمن تحقيق الذات والفردية لمن ينتجونه. وأخيرا الفعل وهو البعد الأكثر نبلا في العمل ويتضمن العلاقات التي ينتجها الأفراد فيما بينهم وبين الجماعات التي تتكون ضمنها الهويات الاجتماعية.<sup>189</sup>

فمن خلال هذا المبحث نحاول الإجابة على السؤال التالي: كيف نحدد الأجيال العمالية بألزانك

وكيف تتبلور الهويات المهنية والاجتماعية في ظلها؟

---

<sup>189</sup> Hannah, Arendt (1906-1975), cité par D. Segrestin, Op.cit., p.34.

**المبحث الأول:**

**العدالة وإمحاء إنتاج المكانة الاجتماعية:**



## 1. التحديث والمساواة:

عرفت الجزائر منذ الاستقلال أنماط وبرامج تنمية مختلفة من خلال سعيها الحثيث لتحديث المجتمع الجزائري، فكانت تختار سياسات تنموية جديدة بهدف تبني نمط إنتاج واستهلاك اجتماعي ناجح. ونبعت هذه الاختيارات من قرارات مركزية ورجال سلطة لم يعودوا بيننا اليوم، بينما أثرت نتائج تغييراتهم في توجه ومستقبل اقتصاد الجزائر.

ففي البداية انتهجت الجزائر أسلوب التسيير الذاتي حيث تخبرنا **مونيك لأكس** بأن الجزائر مباشرة بعد استقلالها تبنت تجربة التسيير الذاتي، إذ أخذ عمال فلاحون ومدنيون المسؤولية الفردية لتسيير مصانع ومزارع كانوا يعملون بها. لتصادق أول حكومة على هذه الخطة بعد ثلاثة أشهر من ذلك، ومن تم أعلنت عن تبنيها للتوجه الاشتراكي معتمدة أحد الأساليب الموصلة إليه وهي التسيير العمالي الذاتي.<sup>190</sup>

وبالتالي " تبنت الدولة الجزائرية سنة 1965 نظام اقتصادي وبيروقراطي واشتراكي وطني هذا الأخير الذي تحاول الجزائر منذ سنوات وبعزم التحلي عنه. كما ميّز هذه السنة التحلي عن خيارات التسيير الذاتي والعزم تحت قيادة جبهة التحرير الوطني "الحزب الواحد" تحقيق تنمية ونظام اقتصادي بنمط سوفياتي. والملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والتسيير المركزي الإداري للاقتصاد الذي يخدم الصناعات الثقيلة والأساسية".<sup>191</sup>

<sup>190</sup> Laks, Monique, *autogestion ouvrière et pouvoir politique en Algérie (1962-1965)*, Paris, E.D.I : études et documentations internationales, 1970, p.15.

\*\* تعتبر سنة 1978 سنة فصل ومراجعة للعشرية الماضية بما أنها تزامنت مع مرض الرئيس بومدين. وبالتالي ضرورة سياسية ناجمة عن خلاف في السلطة الحاكمة. هذه الخلافات استدعت النظام سنّي 1976 و1977 أن يمنح الدولة دستور جديد ومجلس منتخب بعد المصادقة من خلال استفتاء على الميثاق الوطني الذي يرتقي إلى مكانة الإيديولوجية الأساسية والمصدر التشريعي. ولكن دستور 1976 يعلن عن الاحتفاظ بالاختيار الاشتراكي، في إطار ثلاث مخططات نابعة من هذا النمط".

<sup>191</sup> Benissad, Hocine, *Algérie : de la planification socialiste à l'économie de marché*, Alger, Éd ENAG, 2004.

## 1.1: نظريات وايدولوجيات الحداثة:

يذكر فريد في الدراسات المتعلقة بدراسة العمال الصناعيين أن هناك اقترابان مختلفان يلتقيان في أمور جوهرية، الفهم الشائع للماركسية وعلم الاجتماع الليبرالي، وينظران للمصنع كعالم العقلانية والفعالية وكمؤسسة للتنشئة الاجتماعية والتثقيف. ويسلمان بالنموذج العمالي الذي أنتجه التصنيع الكلاسيكي، وينظران إلى العمل الصناعي كعنصر ينشر في المجتمع معايير وقيم العقلانية والتقدم.<sup>192</sup>

كما " ألحّت نظرية التحديث على أهمية المصنع كمؤسسة لإعادة التنشئة الاجتماعية في بلدان العالم الثالث، بينما تترع الماركسية أكثر إلى التنظير وقد وضعت تسميات مختلفة لوصف عمليات التصنيع والتحديث الجارية في بعض البلدان؛ المرحلة الديمقراطية الوطنية أو طريق التنمية اللأرأسمالية، تهدف هذه التسميات إلى التركيز على الحتمية التاريخية للمرحلة الرأسمالية وعلى طابعها التقدمي. والخلاصة أنه لا وجود للعامل على العموم الوجود فقط لعمال خصوصيين. فالبروليتاريا التاريخية التي تم التنظير لها والبروليتاريين الحقيقيين الواقعيين يرفضون النظريات المعدة.<sup>193</sup> وهذا ما يؤكده كلود دوبار من خلال المقابلات التي أجراها حيث لم يكتف بالعوامل المشتركة المحتملة بينها وبالتالي يرى أنها غير كافية لتطوق شكلا هوياتيا مشتركا.<sup>194</sup>

## 2.1: المساواة والتناقض الاجتماعي:

نبعت هذه المساواة في الجزائر مباشرة بعد الاستقلال السياسي فكان لزاما على الدولة التفكير في تحقيق الاستقلال الاقتصادي. وبعبارة عن ذلك فرنسوا بيرو: " أن التصنيع مطلوب كوسيلة لحذف التبعية الاقتصادية التي استمرت بعد الاستقلال السياسي للجزائر. وحتى تتم هذه العملية واقعا كان يجب أن تتبناها الطبقة الشعبية. وأن هذا التصنيع هو الذي يقودهم إلى التقدم وتحسين مستوى المعيشة. وباعتبار تأثير هذه الأخيرة

<sup>192</sup> فريد، جمال، العامل الشائع، مرجع سابق، ص 7-11.

<sup>193</sup> نفسه.

<sup>194</sup> Dubar, Claude, *la crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris, puf, 1ère éd, 2000, 2ème édition corrigée, 2001, p. 49.

على المحيط وجب أن تكون فاعلة وأن يكون المحيط بدوره مستوعب لها".<sup>195</sup> لذلك اعتبر كل من العامل الأجير والمؤسسة العمومية الشريك الفعّال للدولة في عملية توزيع المداحيل بالتوازي على الشعب عبر توزيع عادل للأجور.

وحسب نورالدين سريب فإن "سنوات الستينات وأغلب السبعينات كانت تتم عن مرحلة رضى وتفاؤل كما يعبر عنه النمط الجزائري والميثاق الوطني للتنمية".<sup>196</sup> حيث تعايش الشعب واستقبل هذه السياسة ولكن ليس دون إخفاقات، حيث يذكر بني سعد في كتابه "الاقتصاد الجزائري المعاصر" الخلفيات المرجعية لهذه السياسة كما يلي: "خلقت السياسة الاقتصادية منذ 1962 اختلال بسبب تعارض الأهداف الاستثمارية مع توفر موارد الاقتصاد. فبعض الباحثين يوضحون أن الأقطاب التنموية والاقتصادات المهيمنة الأساسية المشرفة كانوا تاريخيا أصل لنمو اقتصادي مختل غير متوازن، غير متسق على مستوى الفروع والمناطق والطبقات الاجتماعية والدول والأمم".<sup>197</sup>

فقد تأخذ التناقضات الاجتماعية شكل الصدمات الكلاسيكية، إضرابات وقد تخلق ظواهر صعبة وغير متوقعة، كما يمكن أن تتعاقب على المجتمع مراحل أنوميا، مراحل فوضوية لا نظامية وفجوات من العنف الاجتماعي. فوضعية المجتمع هي التي أدت إلى هذه الأشكال من الصدمات، فمن جهة التفاوت في الطبقات والمداحيل ومن جهة أخرى ديمقراطية المستبعدين بعد تدهور الهوية الجماعية للعمال تظل المجالات المفضلة التي من خلالها ندرس التغيرات".<sup>198</sup>

<sup>195</sup> Perroux, François, *Problèmes de l'Algérie indépendante*, Paris, Presses Universitaires de France, 1ère édition, 1963.

<sup>196</sup> Sraib, Noureddine & Autres, *le mouvement ouvrier Maghrébin*, Paris, édition de CNRS, 1985.

<sup>197</sup> Benissad, M.E., *L'économie algérienne contemporaine*, Paris, P.U.F, 1ère éd, 1980, collection Que Sais-je ?

<sup>198</sup> خطاي أحمد، مرجع سابق.

إذ يصرح أحد العمال عن رأيه في تلك الفترة: " في فترة بومدين كان ينوي الخير لكن غلط هاذ

المصنع لم يكن وقتو في هاذيك الفترة فثقافة الجزائر والمجتمع والناس والعقليات لا تسمح بذلك.. كنا بحاجة

للماء (البارجات) والسدود والفلاحة والزراعة" (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

### 3.1: جيل أبناء العمال وإعادة إنتاج المكانة الاجتماعية:

انتهى جيل المساواة (جيلالي اليابس) وأصبحت الرهانات السوسيواقتصادية الجديدة والعمولة وما تفرضه سياسات الاقتصاد والخصوصية الجديدة، تماهى الإحساس بالانتماء الطبقي واقتربت الأجيال العمالية وأصبح الرابط الوحيد بين المكاسب القديمة والطموح المستقبلي يتلخص في المحافظة قدر الإمكان على المكاسب التي حصلت عليها المؤسسة من قبل (قوريد)، والعامل بدوره لا يعبر عن رغبة في مكاسب أخرى بل تتلخص كل آماله في استمرارية المسيرة المهنية عبر خلف الأبناء وبالتالي المحافظة على مكاسب العمل الأجير عبر الجيل التالي. نشأ هذا الجيل في ظروف انقسمت بين فترتين: حيث وجدوا في الفترة الأولى الجو العمالي التضامني حيث تعلموا وتمهّنوا على أيدي العمال القدامى (آبائهم أو أقاربهم)، اعتمدت تنشئتهم على التواصل بين الأجيال واكتساب الخبرة والمعرفة من المصدر الأساسي. كما أن "التوقعات العشرية والمخططين الرباعين (مخطط 1980-1984 ومخطط 1985-1989) يبرزون عزم السلطات العمومية لخفض نسبة المدخول الوطني الموجه نحو الاستثمارات وتخفيف أسلوب التسيير الاقتصادي"<sup>199</sup>.

بينما لم تنتقل إلى الانفتاح الاقتصادي إلا بعد العديد من الإصلاحات كما يشرحها حسين بني سعد "الإصلاحات الاقتصادية والسياسية المجمدة لم تعرف فرجة مميزة إلا تحت وطأة مراجعة موازنة المدفوعات وأحداث أكتوبر 1988، هذه الأخيرة التي فتحت الباب أمام انفتاح اقتصادي وسياسي"<sup>200</sup>. ففي ظل هذه

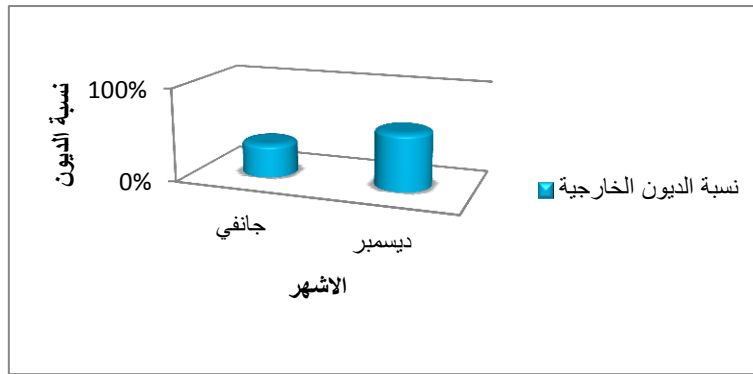
<sup>199</sup> Benissad, H., op.cit.

<sup>200</sup> Benissad, M.E., op.cit.

الإصلاحات تكوّن الجيل الثاني الذي عاش مرحلة الشرخ بين الإدارة والعمال المشرفين والمنفذين بعد إضراب، 89 الذي حمل شعار (أربعة ارحلوا) حيث طالبوا برحيل أربعة إطارات في ذلك الوقت.

تشكل هذا الجيل في ظل التغيرات السوسيواقتصادية التي عرفتها الجزائر في منتصف الثمانينات والتي كان من أسبابها انخفاض أسعار البترول سنة 1986 وبالتالي الديون التي دفعت الجزائر إلى إعادة هيكلة اقتصادها لمواصلة التنمية أو المحافظة على إنجازاتها بفضل مساعدات الأعم وبشروط تفرضها على الحكومة الجزائرية. بحيث ارتفعت القروض والديون الخارجية خلال سنة من 36 إلى 61 بالمائة من نسبة مداخل الدولة. ونتيجة أزمة البترول وانخفاض قيمة صادراتها بنسبة 38 بالمائة، اضطرت الجزائر التخلص من بعض النفقات بتخفيض وارداتها.<sup>201</sup>

الشكل رقم 28: نسبة الديون الخارجية للجزائر خلال سنة 1986



المصدر: نفس المرجع.

ويذكر جمال فريد أنه "ابتداء من سنة 1990 شرعت الجزائر في عملية معقدة للإصلاحات البنوية حيث كانت الغاية المعلن عنها هي إرساء نظام وضعي للتصديق والإقرار على المستوى الاقتصادي والسياسي من خلال إنشاء ميكانيزمات لاقتصاد السوق رغم الوضع الأمني والانفتاح السياسي برؤية ديمقراطية للدولة، إضافة إلى تحرير مؤسساتها ومجالات التعايش الاجتماعي."<sup>202</sup>

<sup>201</sup> "le pari de l'ouverture", Paris, Collection CEPII, Europe Méditerranée, Collection disponible à l'institut de Monde Arabe de Paris.

<sup>202</sup> جمال فريد، العامل الشائع، مرجع سابق، ص. 11-12.

## 4.1: الحراك الاجتماعي:

فالعامل الذي لم يحقق كل طموحاته في هذا المشروع، يرى الاستمرارية لحياته المهنية من خلال إشراك وريثه في المهنة الإبن أو أحد الأقارب. ولكن لم تكن هذه العملية سهلة أو ناجحة كما تصورها العمال فالبعض لم يحققوا رغبتهم والبعض الآخر استغل بعض الظروف لتوظيف أبنائهم الذين خلفوا آباءهم في المصنع. إذ " يعطينا الحراك معلومات جزئية جدا حول التبادلات الاجتماعية حيث تجري بين وضعيات محددة سابقا، وحين نعتمد على نظرية التطبيقية نستطيع أو لا ملاحظة أنه ما بين الأصل الاجتماعي والمكانة التي يتقلدها فيما بعد تتدخل مجموعة من الأحداث الفردية والجماعية التي تحدد مسارات جد مختلفة."<sup>203</sup>

ومن جهة أخرى " تتغير الجماعات وتشكل تجمعات ذات مواقف مضطربة خاصة عندما تصبح نسبة المدخول والمكانة في الهرم غير مناسبين ويقودان إلى سلوكات مبتكرة. وسن الدخول والخروج من الحياة العملية مختلف حسب الفضاءات الاجتماعية."<sup>204</sup>

إذن لم يعيش كل العمال المتقاعدين خروجهم من العمل وإنهاء مسيرتهم المهنية بطريقة سلبية، بل بالعكس فقد حول بعضهم المحنة إلى منحة وساعدته الظروف من خلال إعادة إنتاج المكانة الاجتماعية، والبعض الآخر مارس عملا إضافيا أو نشاطا أو على الأقل استثمر أوقات الراحة والحياة العائلية. وهكذا " يعيش البعض التقاعد فعليا كموت اجتماعي بينما يعيشه البعض الآخر كفترة تسمح باهتمامات أخرى واستثمارات."<sup>205</sup>

حيث يصرح لنا أحد العمال عن رأي والده وهو عامل متقاعد في إدماج إبنه بالمصنع: "كان رأي الأب نتاعي اللي خدم هنا باش ندخل في المصنع على خاطر الخدمة مليحة ونتاع المستقبل. بصح أنا نتمنى ولدي يقرا ويدخل إطار". (ابن متقاعد، 45 سنة)

<sup>203</sup> Ferréol, Gille, Op.cit., p. 116.

<sup>204</sup> Ibid., p. 118.

<sup>205</sup> Levet-Gautrat, M., op.cit., p. 69-70.

ويستنتج ليفي فوتر أن "عملية الشيخوخة ليست فقط عضوية بل اجتماعية أيضا، فالمجتمع الصناعي اختار كقيم له (الشباب، السرعة، الإنتاجية وكل التقنيات الحديثة في خدمتها ولأجل تطويرها وتحمل شيئا فشيئا كل الحقل الاجتماعي غير تاركة المكان للآخرين."<sup>206</sup>

ويصرح هذا العامل برغبته في توظيف ابنه بالمصنع وفي نظره المهم أن يبقى أرنانك لأبناء المنطقة أو يتم غلقه نهائيا، ففكرة اليد العاملة من خارج المنطقة تبدو غريبة، بل ومستحيلة:

"لو كان لي ابن ماذا بيا يخدم هنا باش يضمن المستقبل ديالو. ما بقاش دي يخدم، هاذ لي جون

يدورو على الخلاص غي حنا الكبار دي رانا هنا نتقالعوا. حنا ماذا بينا يستافدو منو ولادنا، ولاد

لبلاد ولا ماشي ولادنا؟ "ها ييلع". (عامل متقاعد، 55 سنة)

## 2. الهويات المهنية في أرنانك:

هكذا شكّل العمال في أرنانك هويات فردية حسب الشهادات والتصريحات التي أدلى بها العمال، فالمؤسسة تعتبر مكان مهم لتنشئة الأفراد العاملين بها، ويرى سوليو أن علاقات السلطة في فضاءات الإنتاج تنتج معايير سلوكية جماعية وتمنح إمكانية بناء هوية في العمل، بمعنى طريقة لبلورة معنى للذات ضمن تعدد الروابط الاجتماعية والحصول على اعتراف به من طرف الشركاء في العمل.<sup>207</sup> بحيث يرى نذير معروف أن آثار العمل على تنشئة الشباب والدور الأساسي الذي لعبته المؤسسة في هذه العملية يأخذنا إلى تفضيل مقارنة سان سوليو "بأن إحساس الانتماء إلى جماعة ينمّي هوية فردية داخل مشروع جماعي."<sup>208</sup>

وتأخذ الهويات المهنية التي نعيشها منذ قرابة ربع قرن، المعنى الكامل حين نتناولها على ضوء عملية

الحداثة\* كما نُظّر لها من طرف مفكرين كماكس فيبر ونوربارت الياس.<sup>209</sup>

<sup>206</sup> Ibid., p. 75.

<sup>207</sup> Francfort, Isabelle, *les mondes sociaux de l'entreprise*, op.cit., p.217.

<sup>208</sup> Marouf, Nadir, (dir.), *le travail en question*, Paris, éd l'Harmattan, 1996, p.180.

<sup>209</sup> Dubar, Claude cité par Allemand(D), Sylvain, « identités professionnelles : le temps de bricolage », in *sciences humaines* 3/2001 (N° 114), p.25. www.cairn.info

تعتبر التقدمية باعتبارها تصريح بالمساواة، ذلك العالم حيث يكون الاقتصاد هو معيار كل شيء. ويتم التطرق لها باعتبارها مفهوم مركزي في علم الاجتماع، أي الطريقة التي تنتظم فيها علاقة الناس بعالمهم مع أنفسهم والطريقة التي يتم التفكير بها في عيشتهم الجماعية وتبريره. ويعني ألا نجعل من الثقافة أثرا للعوالم الموضوعية التي هي الاقتصادي (الرأسمالية والاشتراكية) والتقنيات (المجتمع الصناعي) ولكن التعبير عن نوع من "الاختيار" الرمزي الذي ينتج عنه أسلوب أو نمط حياة اجتماعي.<sup>210</sup>

## 1.2: العامل المندمج:

### 1.1.2: المساواة ونهاية الطبقة:

جيل تبني التوجه الحدائثي المبني على إيديولوجية التقدم والنظرية التطورية "التي تفترض تطور دائم للمجتمعات وأن الثقافات التي لا تشارك في هذا التطور كانت متخلفة زمنيا بالنسبة للمجتمعات التي تطورت".<sup>211</sup> ويتميز هذا الجيل العمالي بالاندماج والانخراط في المشروع التنموي والاقتصادي من خلال روح التعاون والثقة بين الإطارات والعمال المشرفين والمنفذين. حيث كان العامل شريك مهم في التنمية وكان يأتي من الريف يتلقى التكوين في جو من الاحترام والتعايش مع العمال المتكويين في الخارج إضافة إلى تحسن أوضاعهم الاقتصادية وبالتالي الاجتماعية.

وتعود فكرة المساواة الاجتماعية إلى القرن التاسع عشر إذ يذكر بني سعد " أنه في المجتمعات التي تتصنع في ذلك الوقت وفي المجتمعات الراغبة في المساواة تُحطّم الشكل الوراثي للوضعيات الاجتماعية، ولتأويل عملها هنالك مقاربتين نظريتين تتعاكسان، الأولى حول الطبقة والثانية حول الطبقات."<sup>212</sup>

<sup>210</sup> Akoun, André, Ansart, Pierre, op.cit, p.349-350.

\* التقدمية هي شكل من الحضارة، أو نمط حياة مجتمع التي تتعرف أولا بما يحدد قطيعة معه: التقاليد أي كل أشكال المجتمعات الأخرى. وهي الشكل الثقافي الذي ظهر في أوروبا نحو القرن 16 عشر حيث تمت بلورتها الطويلة منذ نهاية القرن 14 عشر. وهكذا نستطيع أن نموقع في المجال (الغرب) وفي الزمن (النهضة أو عصر الأنوار). وهو نمط حياة والذي نستمر فيه ويتجه نحو العولمة. نفسه.

<sup>211</sup> Akoun, André, Ansart, Pierre, op.cit, p.132.

<sup>212</sup> Benissad, op.cit., p.



ففي ظل اختيارات الدولة لنمط التنمية الاشتراكي والمبني على الشعبوية والمساواة تفاعل عمال بكامل وعيهم وإرادتهم في إنجاح هذه التنمية وتبنوا قيم التقدم والحداثة.

فالطبقة بالمعنى الماركسي هي تجمع الأفراد باعتبارهم مالكيين أو غير مالكيين لوسائل العمل. وهم واعون بانتمائهم ويشكلون جماعيا فاعل تاريخي، وهذا المعنى الواقعي يندرج ضمن إطار تحليل ديناميكي للمجتمع. بالمقابل الطبقة تحيل إلى توجه تطبيقي ووصفي بحيث يُفرض هرم السلطة المتكون من مجموعة منظمة من الوضعيات. في نظام الطبقات تعتبر المهنة السمة الأساسية والأهم للترتيب التي تتضمنها مختلف أنماط السلطة والنفوذ.<sup>213</sup> "بينما يبقى آخرون يحلمون بنظام اقتصادي يمتلكون فيه وسائل الإنتاج لتمكينهم من اتخاذ قراراتهم بخصوص تقسيم المهام وتوزيعها والأجور والمنح، هذا اليوم الافتراضي بالنسبة لهم يبقى " أسطورة محفزة".<sup>214</sup>

### 1.1.2: لانخراط في المؤسسة:

اندمج عمال آخرون ايجابيا في العمل في الجيل الأول والثاني أين تعلموا وعلموا جيلا من بعدهم وحرصوا على تعليم أبنائهم تعليما جامعيًا على أمل حصولهم على وظائف أفضل وعاشوا التقاعد كمرحلة ضرورية ومهمة كانوا ينتظرونها بعد معاناة طويلة في الأعمال الشاقة وهم راضون لأنهم خرجوا بتقاعد يضمن لهم ما تبقى من السنوات في أمان واستقرار. حيث تساءل موريس تيفني عن الحوافز التي تدفع الموظف للاستثمار في مؤسسته؟ فمسألة الانخراط تنطلق من مبدأ أنه لا نستطيع أن نكون عضو من جماعة دون أن نبني معها تناسبيا علاقة دون أن ننسى بناء ذاتنا فيها. (...). ويعني تبني هذا السؤال التميز عن

<sup>213</sup> Ferréol, Gille, Op.cit., p. 115.

<sup>214</sup> Dubois, Pierre, op.cit., p. 12.

نظريات المنظمات التي تبحث في البنيات التي تنتج ديمومة الفعل الجماعي. (...) فالانخراط يهتم بتلاقيهما طيلة عملية التفاعل.<sup>215</sup>

ويشير دوبوا إلى أنه في كل مصنع نجد عمال يندمجون ايجابيا في العمل<sup>216</sup> بينما يعبر كلود دوبار في إحدى دراساته عن هذه الهوية في نتائج دراساته كالتالي: "هناك مقابلات مع عمال يشغلون نفس المنصب كالأخرين، يصرحون من خلال وصفهم للعمل والمعنى المعاش للعلاقات والمسارات عن جانب هو "العامل المندمج" الذي لا يختلف بتاتا عن الصورة السائدة أو الشكل العمالي المهيمن المشرف، مشركين بذلك رغبتهم في الارتقاء والترقية في المؤسسة وتحسين وضعيتها الأجيال والاعتراف بما في عملها من خلال طبقتها ورؤية أطفالهم ينجحون في المدرسة حتى لا يصبحوا عمال مثل آباؤهم.<sup>217</sup>

وهذا ما يتجلى في الجيل الثاني من العمال الذين يفضلون أن يصل أبناؤهم إلى الجامعة وهذا من خلال تصريحاتهم التالية: "بصّح ماذايا ولدي يقرا في الجامعة (استغرب عندما سألته عن أمنيته ربما أن يكون ابنه في التكوين المهني مثله)، بالنسبة لي المستقبل راه لهذا الشباب الجامعي كيما هذا الشباب اللي راه يخدم معايا- كل شي قراوه.. يكفي يطبقوا شوية ويفهمو فيسّع". (ابن متقاعد، 40 سنة)

ويضيف الأخر: "تتمنى ولدي يكون في المصنع إذا لم يدرس ولكن لديّ رغبة أن يدرس ابني أو أحد أبنائي ويدخل إلى هذا المصنع إطار وإلا في كل الحالات يجد عمل بهذا المصنع". (مسؤول فرقة، 44 سنة)

فمن خلال ملاحظتنا الميدانية لاحظنا أثناء إجراء مقابلة مع عامل ينتظر الموافقة على تقاعده أن الشاب الجامعي الذي كان رئيس المصلحة عليه، حيث كان ينظر إليه باحترام وأصبحت الأمور الإدارية بالنسبة للعمال شكلية لأنّ الأساس هو التحكم في العمل والتعامل مع الوضعيات الصعبة والغير المتوقعة

<sup>215</sup>Thévenet, Maurice, « l'implication au travail », in Lamoureux Christophe (dir.), *Anthropologie de l'entreprise et son environnement, recueil de textes*, Nantes, département de sociologie. D.E.S.S enquête-diagnostic-expertise sociale, p.241.

<sup>216</sup> Dubois, Pierre, op.cit., p.12.

<sup>217</sup> Dubar, Claude, *la crise des identités*, op.cit., p.49.

والميدانية" بحيث كان العامل ينظر إلى ذلك الشاب الجامعي وصرح لنا: " إذا كان هو رئيس المصلحة على خاطر قاري بصّح أنا هو الصّح في الورشة يحتاجوني ويتعلموا مني باش يعرف يسير الخدمة، وبضيف حتى أنا ولدي متخرج من الجامعة وبدا الخدمة هاذي عامين". (عامل متقاعد، 59 سنة)

ثم يصرح لنا أحد الشباب العاملين في هذه الورشة: "راي صابر على خاطر خايف من الشوماج،

بصّح لو كان نلقى ما خير نروح مزيدش دقيقة". (شاب متمهن، 32 سنة)

ويتحدث عامل ابن متقاعد عن هؤلاء العمال المنخرطين في المؤسسة وكيف كان خروجهم خسارة للعمال والعمل:"كاين دي نهار اللي خرجو مرتاحين وبكاو ويبقى خاطر عليهم وتعاوننا وشريناهم كادويات وكاين دي ما يستاهلش (ماشى فاع كيف كيف). فمثلا أنا شخصيا ما زلت ألتقي بالقدامى واتصل بهم وبيننا لقاءات عائلية في المناسبات الجيدة أو غير الجيدة. وكاين عمال متقاعدين نتاصلوا بيهم عندما نخلصوا في كاش حاجة (عمال التحكم) ويجيو ويسقموا الخدمة ويروحو". (ابن متقاعد، 40 سنة)

## 2.2: هوية العامل المحتج:

### 1.2.2: الهوية الجماعية والذاكرة:

حين يتعلق الأمر بالاحتجاج الجماعي فقد عبّر العمال في آخر إضراب عن الهوية الجماعية، والتي ترتبط بمشاعر التعبئة الجماعية للانتماء الوطني والمرجعية النضالية لحرب التحرير، حيث ترسّخت هذه الهوية الشعبية ومشاعر الوطنية التي كانت تربط أفراد الجماعة بعد الاستقلال. فرغم بعض الظروف الجديدة التي أوجد فيها عمال ريفيون مع إطارات ذوي خبرة ومعرفة علمية وعادات مختلفة إلا أنّ التعايش كان السمة الغالبة. حيث لعبت ثورة التحرير دورا مهما في هذه السياسة، فقد استمرت في التسيير السياسي وتمثيل الشعب الذي تبني الشرعية الثورية وأصبحت ذاكرة الحرب مهمة في تأسيس هوية كل الطبقات الشعبية. بمن فيهم العمال.

يؤكد لنا مرميبي وفاران في أحدث دراسة عن ذاكرة الحرب أن "طقس الشهداء الشائع عند الجميع يؤكد دور "ذاكرة الحرب" في عملية الإقرار بالهوية الجماعية وربطها بأسلوب حياة الجماعة التي تموضع هذه الأخيرة في قلب بنائها الهوياتي.<sup>218</sup> و"تصبح للذكرى الجماعية أهمية ضئيلة في فترات الهدوء والاستقرار المؤقتة للبنيات الاجتماعية، بالنسبة لفترات الضغط أو الأزمات وتصبح في بعض الأحيان (أسطورة). لم يكتف علم الاجتماع بالمشاكل المعنوية ولكن يجب أن ينجب على التساؤلات الواقعية للإنسان الحالي كما هو وليس كما تنظر له الإيديولوجيات وتحرفه المذاهب. من هنا ربما سيجد علم الاجتماع منحى جديد حيث لا نحاول إلحاق الفردي بالجماعي ولكن على الأقل لمعرفة كيف تظهر الفردانية وتفرض نفسها في المسار الجماعي للوجود."<sup>219</sup>

ويؤكد كلود دوبار هذا في تصنيفه للعمال المحتجين أو "الرافضين" ويعتبر أنهم إما كانوا نقابيين أو على علاقة طيبة مع أحزاب اشتراكية أو شيوعية وغالبا ما تكون مناضلة أو ثورية. وهم يعبرون ولو جزئيا عن تضامن عمالي وشكل من أشكال التضامن الطبقي. يمارسون أو مارسوا غالبا العمل النقابي وفي بعض الأحيان السياسي. ولكن في أغلب الحالات ارتبط هذا الالتزام عند الأكبر سنا، بظرفية معاشة مؤقتة ومرتبطة بمرحلة في حياتهم وهي مرحلة الشباب.<sup>220</sup> وفي بعض المرات في التصريحات الأكثر عاطفية "نوستالجية" يستحضرون "الزمن الماضي الجميل"، زمن النضالات الاجتماعية، التضامن العمالي في الإضرابات أو نضالات أخرى رسخت في أذهانهم.<sup>221</sup>

<sup>218</sup> Mermier Franck et Varin, Christophe, op.cit., p.17.

<sup>219</sup> Halbwachs, Maurice, *la mémoire collective*, Paris, 1950, PUF, 2ème édition, 1967, collection : bibliothèque de philosophie contemporaine, in Audy, Lorraine, édition électronique, 2001, collection : les auteur(e)s classiques. www.google.com

<sup>220</sup> Dubar, Claude, *la crise des identités*, op.cit., p. 49.

<sup>221</sup> Idem.

لذلك نؤوّل لأول وهلة غياب ذاكرة منظمة ومبنية أو ذاكرة محدّدة كإشارة على أننا نتعامل مع جماعات تابعة ومهمشة ومسيطر عليها، فصمتها دليل على تبعيتها وزوال حيازتها. بصفة عامة هذه فكرة وتصور مرضي للنسيان يتفوق ويسود وقطيعة بين الأجيال بسبب التزوح الريفي أو الهجرة أو الشرخ الاستعماري أو رضوض الحرب النسيان يوصف غالبا كنتيجة للعنف. لم يكن سؤال النسيان مجال إشكالية نوعية فالدراسات الأولى حول التاريخ الشفهي تكشف انه وضع اليد بصفة منسقة على المضمون الإيجابي للذاكرة بمعنى التراكمات والتكوم بدل عملية الانتقاء. وفي الحقيقة يتعلق الأمر بإعطاء الكلمة للجماعات المهمشة أي لكل المستبعدين المهمشين في التاريخ.<sup>222</sup>

في حين احتج عمال آخرون وقاوموا الإدارة متمسكين بالأمل في امتلاك وسائل الإنتاج. وبعضهم ينتقدون أو يمارسون الفعل المباشر ويعرضون أنفسهم للعقوبات. وإجمالاً تعتبر وسائل تقسيم ومراقبة اليد العاملة فعّالة لأنّ الانتقاد والفعل الجماعي المباشر اللذان يخلقان ظروف تضامن جماعي تبقى استثنائية في المجال والزمن. ويحدث أن يقوم عمال يبادرون لممارسة أشكال من الفعل المباشر الفردي مثل التغييب الإرادي الذي يسمح لهم بالتحكم نسبياً في حياتهم.<sup>223</sup>

## 2.2.2: الذاكرة الجماعية والهوية الشائعة:

ينتج مفهوم الذاكرة الجماعية هذا الأثر وهو التماس الجماعة، ومن جهة أخرى يمكن أن تجمده مع العلم أنّ الفرد يُعرف اجتماعياً بانتماعات متعددة؛ انتماعات متقاطعة ومرات متناقضة، ننظر لذاكرته غالباً من وجهة نظر تلاحمه وانسجامه مع انتماء ما. أي من وجهة نظر الجماعة نساؤه دائماً كعضو من جماعة ما ونعزو إليه هوية شائعة. لا نستطيع أن ننسى إلا ما عرفناه شخصياً، والأفراد هم المعنيون بالنسيان فالمجتمعات لا تعرف بدورها إلا انفصام أو انقطاع في التواصل بين الأجيال.<sup>224</sup>

<sup>222</sup>Dakhliya, Jocelyne, Op.cit.

<sup>223</sup>Dubois, Pierre, op.cit., p.12.

<sup>224</sup>Dakhliya, Jocelyne, Op.cit.

**المبحث الثاني:**

**التمايز الاجتماعي ونهاية العمل:**

## 1. إقصاء الطبقة العمالية:

يفسر ميشال بوزون كثرة الدراسات حول العمال في العلوم الاجتماعية حين يقول: "إذا كانت الطبقة العمالية في نفس الوقت ممثلة بقلّة وتمت دراستها بكثرة لأنها أيضا تشكل جماعة مهيمن عليها اجتماعيا وثقافيا وماديا."<sup>225</sup> فالعالم العمالي-الذي هو ضحية "انخفاض القيمة الرمزي" (عبارة ستيفان بو وميشال بيالو)<sup>226</sup> في الخطابات السياسية والفكرية وفي وسائل الإعلام المهيمنة- يصنع أكثر فأكثر وجها للإقصاء. إضافة إلى أن تحطيم وسائل دفاع وتعبير العمال شارك في تخييم الصمت حولهم خصوصا منذ 1990.<sup>227</sup> إنّ تدهيم الطبقة العمالية بالمعنى السابق للذكر حسب أوليفي شوارتز يعني الانتقال إلى تشكيل طبقة عمالية جديدة حيث أدمجنا فيها التقنيين والجامعيين. حيث يشرح لنا اختفاء وزوال الطبقة العمالية بالمفهوم الماركسي كما يلي: "إذا كنا نقصد بالطبقة العمالية، جماعة منظمة من عمال مجتهدين لهم وعي طبقي كما كان يصطلح عليه سابقا يطالبون بهوية عمالية معينة ولها تنظيمات تمثلها فيجب التأكد انه منذ حوالي 15 إلى 20 سنة ونحن نعيش فترة تدهيمها وتخريبها.

وهناك عدة أسباب لذلك ولكن أهمها تحطيم أهم المركبات الصناعية الثقيلة في العشرين الأخيرتين أين تكوّنت الأفرج العمالية الكبيرة التي كانت لها قوة حقيقية للتأثير الجماعي والحاملة لهوية عمالية حقيقية: المناجم، الحديد، التعدين. وعندما بدأت تنهارى الطبقة العمالية أدمجنا فيها تقنيين ومهندسين للإنتاج."<sup>228</sup>

<sup>225</sup> Bozon, M., « les recherches récentes sur la culture ouvrière : une bibliographie », in *Terrain*, n°5, pp.46-56.

<sup>226</sup> « Dévalorisation symbolique » (expression de Stéphane Beaud et Michel Pialoux, retour sur la condition ouvrière, paris, fayard, 1999).

<sup>227</sup> Thibault, Martin, op.cit., p.35.

<sup>228</sup> Schwartz, Olivier, in *presse l'humanité*, op.cit.

## 1.1: العامل المنسحب:

في حين تقاعد البعض الآخر وانسحب حتى قبل تقديم طلب التقاعد وعاش داخل الورشة الموت المهني والاجتماعي ورضخ للحقرة وتعسف الإدارة. بينما نجد أيضا العمال المنعزلين (بيار دوبوا)، ففي مقابلاتنا مع هؤلاء العمال يجيبون بعبارة نورمال نورمال على كل الأسئلة، لا يحفزهم شئ في العمل ويأخذون جانب الحياد ما بين الإدارة والعمال أو ربما نسميهم العمال السليبين، كما صرّح أحد الإداريين: "هناك عمال مدردين يأتون للعمل فقط وليس لهم أي ردة فعل اتجاه أي شئ." (مشرف على التقاعد، 48 سنة)

## 2.1: الشباب الوافد:

البعض الآخر عبّر عن الاحتجاج بطريقة أخرى من خلال رفضه للجيل الجديد من الشباب الذي أسموه بالوافدين. يتحدث احد العمال عن صعوبة العلاقة بين الشباب الوافد إلى ألزناك فيما يلي:

حنا كي دخلنا.. دخلنا جبرنا **des anciens** علينا قبلنا وتعلمنا منهم وكونا نتصنتو جاقهم هاذ **moment** خرجوا وعاود احنا ولينا **des anciens** دونك **les jeunes** هاذو اللي راهم يدخلوا **c'est tout à fait différent** ما يسمعلكش و**c.à.d** تقدر معاه ماعلابالوش و **la conscience professionnelle** معندوش..حنا..حنا كونا.. انا انا دروك كي نروح للدار الخدمة راها في راسي بلاك **1 heure de matin, 1heure de matin** و لآ **à 2heure de matin** كي نفيق نبقى هاذي مدرتاش هاذي درتا.. واحد **Jeune** دي دروك ماعلابالوش والله ماعلابالو..ما علابالوش، في الخدمة ماشي عاد برّا **la conscience professionnelle** معندوش..معندوش تماما. (متقاعد، 52 سنة)



### 3.1: علاقة الأجيال والتنشئة المهنية:

" توجد المؤسسات حالياً في مواجهة تحدي غريب فمن جهة لمواجهة ضغوطات المنافسة، يجب أن تحقق إنتاج الثروات والخدمات بواسطة تعبئة كاملة لأجرائها؛ ومن جهة ثانية تجدد نفسها مدفوعة إلى تأمين تنشئة ثانوية للأفراد الأجراء في إطار تراجع نسبي لمؤسسات التنشئة الأولية (التعليم، العائلة والدين). فهذه المؤسسات الوريثة لحقبة لا تزال حديثة لوفرة العمل المرتبط بالتنمية، تبقى مرغوب فيها كمجالات مهمة لتحقيق الهوية من خلال الحرفة، الرتبة وكأي شكل من أشكال الانتماء لمجالات العرفان والاستثمار الجماعية من خلال العمل. إذن فمن خلال المؤسسة والعمل تتكون جزء مهم من الهوية الاجتماعية وقنوات العلاقات بين الأفراد.<sup>229</sup>

بينما يصرح أحد الشباب ذوي المستوى المتوسط والمستفيد من ترقيات عديدة علاقته المزروجة بالعمال القدامى كما يلي: " كنت آنذاك اصغر عامل في مصلحة تسيير الموارد البشرية، كان عندي تعامل مباشر مع العمال القدامى وكانوا يتعاملوا معاي على حساب شخصيتي أنا إنسان اجتماعي بزاف). بصح كاين اللي ماكانوش يجبوني على خاطر عندي الزهر وترقيت بسرعة لدرجة بسببي رئيس الموارد البشرية قام بترقية صحابي اللي دخلوا معاي على خاطر قوتلوا مجايش، وكاين العمال اللي تفوت عليهم ولا بس كوستيما وبرفان نتاع 6000 دينار سينورمال قلبوا يوجعوا؟؟ ولا لا؟؟ (اداري، 31 سنة)

تعددت الآراء بشأن هذه العلاقة الجديدة بين الأجيال إذ يصرح لنا أحد العمال المشرفين عن الشباب

الجامعي المتمهن لديه كما يلي:

"شباب اليوم متعلم ولديه المعرفة لا يحتاج إلا للتطبيق، يفهم بسرعة والمسؤولون عليهم في

الورشات اليوم يمدولهم كل الخبرة لأنهم يهتمون باستمرارية المصنع. (ابن متقاعد، 40 سنة)

<sup>229</sup> Sainsaulieu, Renaud, *la construction des identités au travail*, in Calvin, Philippe (cord.), *les organisations : état des savoirs*, sciences humaines, 1999, p. 293-294.

## 4.1: الخوف من البطالة والإقصاء:

يتفق دوبار مع سوليو في ظهور هوية العامل المستسلم أو المنسحب الذي يخاف البطالة والإقصاء، فبعض مقابلاته الميدانية كانت " تعبر وتدور حول الخوف من التسريح أو الإقصاء، وحلم العمل المستقل ومعركة الاستمرار اليومية مع التخوف من البطالة. ويعبرون عن الارتباط بالجماعة المحلية، خاصة العائلة وهذا ما يسميه بالعامل المستسلم القريب من نموذج العامل المنسحب لسان سوليو.<sup>230</sup>

وبالموازاة تعتبر المؤسسة حالياً وينظر إليها باعتبارها كماكينات حقيقية للإقصاء من المجتمع عندما تجد نفسها مجبرة على تقليص الوظائف بما أنها تحكم على الشباب والبالغين والأكثر سناً على فقدان عملهم، وبالتالي هويتهم الاجتماعية. ينتج عن هذه الوضعية المتناقضة موقف مفارق للأجراء من جهة المؤسسات وبالخصوص الشباب الباحث عن عمل لأننا نجد فيها الوسيلة الوحيدة للتنشئة البالغة ونحشاها لأننا نخاف من مخططاتها الاجتماعية وسياساتها المرنة.<sup>231</sup>

في إحدى الشهادات يتحدث لنا أحد العمال والذي خلف والده في العمل بعد تقاعده عن واقع بعض العمال المحقورين: " بكري كان صعب شوية تتعلم من الأقدمين لأنهم يريدون الاحتفاظ ببعض المعلومات إلى درجة أن سني 98-99 هناك من حرق الأرشيف عند خروجه ( par exemple les plans) فالبعض خرج في ظروف صعبة (البعض يقول كنا محقورين). " (ابن متقاعد، 40 سنة)

إذن هناك وعي لدى العمال من الجيل الثاني بأهمية العمال ذوي الكفاءات الجامعية وأن هذا الاحتكاك بين الجيلين مهم في التنشئة المهنية، "فالثقافة التي تشرح ثروة الهويات تصبح أساسية للحياة الاجتماعية في

<sup>230</sup> Dubar, Claude, *la crise des identités*, op.cit., p. 49.

\* ومعرفة الأصل الاجتماعي يرتكز على سؤال الأبناء أو بمعنى آخر حول الاتفاق في ذاكرتهم. "ما هو دور ثقل العائلة والطبقة الأصلية للمهن والفئات السوسيو مهنية (PCS) في نقل المكانة الاجتماعية؟ (Jencks/Bertaux) وهل نفسر الحركية أساساً بنمو البنية الاقتصادية؟ (Bertaux/Thélot) وفي أي اتجاه نستطيع أن نقول أن المدرسة سرّعت موجات الحركية؟ (Bourdieu/Boudon)

<sup>231</sup> Sainsaulieu, Renaud, *la construction des identités au travail*, op.cit., p. 293-294.

المؤسسة ونكتشف في عمال المؤسسة أشخاص لهم معرفة وقيم وأفكار ضرورية للحياة الجماعية والمؤسسات أصبحت تدرك أن التنشئة لأعضائها تصبح نقطة أساسية لتطورها الاقتصادي والتقني.<sup>232</sup>

## 2. الحداثة والغيرية:

تعيش الجزائر في نهاية الثمانينات مرحلة تطور لم تستوعبها جيدا، وفي سنوات الستينات والسبعينات هيمن يقين أنه "من خلال المساواة نصل إلى التقدم" انطلاقا من هذا المبدأ تم نقل مجتمع مبتور وعشوائي إلى آخر صناعي في قمة تقدمه (...). لكن هذا المبدأ استترف نفسه. فبعدها انطلقنا من نظرة فقيرة عن المجتمع وفرضنا على الأشخاص أن يكونوا مماثلين للآخرين، حدث التماثل بصرامة وانتظام إنما بدون فاعلية اجتماعية. فنهاية الشعبوية وعدم قدرة الانفتاح على الليبرالية والحث على مجاهدة التحديث. لتمكين الدولة - ليس من تسيير انحدارها- ولكن تمكينها من الإبداع من جديد من تلقاء نفسها.

ولإنهاء خيبة الآمال المتتالية تتطلب الحداثة رؤية اللامساواة تتحول إلى فئة منتجة وإيقاف المحاباة الإيديولوجية والغياب الطويل للفئات الاجتماعية القادرة على تسيير مشاريع تاريخية ورؤية المساواة تصبح مرادف للحق في الاختلاف. الديمقراطية: هذا الاختلاف من خلال أساليب جديدة في الحياة والتفكير والتصرف تعطي حياة للمجتمع ليعيد نسج روابطه الداوية والمتهاوية وقلب الديماغوجية الثقافية والأحادية السياسية ذات الطابع الاستبدادي.<sup>233</sup>

"يحلل سيمبل كل الجوانب التي يقع فيها الحضري في المدينة الكبيرة: الكل يتخفى خلف طابع الغرابة، وتحت لاشخصانية العلاقات الإنسانية الفرد في المدينة الكبيرة على التميز بعنف: ظهور ثقافة التميز كحاجة فردية أكثر من كونها حقيقية.

<sup>232</sup>Piotet, François & Sainsaulieu, Renaud, *méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, presse de la fondation national des sciences politiques et ANACT, 1994, p.191.

<sup>233</sup>Elkenz, Ali, *Algérie et Modernité*, Op.cit.

فبالنسبة لسيميل نلاحظ أن ما يربط المدينة الكبيرة بالحدثة هي الفردانية الحديثة، فهذه الأخيرة ما هي إلا حالة خاصة في توجه الفرد في مجتمعاتنا نحو المطالبة بالاستقلالية والتميز في مجابهة الجماعة.<sup>234</sup>

## 1.2: نظرية الثراء العمالي:

أصبحت تعرف نظرية ثراء العمال بالإطار المرجعي للفعل، ف وراء هذا الطرح محاولة لتفنيذ التحليل الطبقي الماركسي.\*<sup>235</sup> كما شجب فولدثروب وزملاؤه البريطانيون أطروحة ثراء العمال بقوة، فالعامل يستمر في كسب عيشه بتقديم عمله (يضع عمله في خدمة مستخدمه مقابل راتب معين) ويشعر دائما كأن عمله فرض. ويخووص عمال الوفرة الجدد نمط معيشتهم ويهتمون بالتقدم أو الارتقاء الاقتصادي، ويصبح عملهم مرتكزا على الآلات والأجهزة أكثر من أجل أن يضمن لهم دخلا أكثر ارتفاعا ومستوى معيشة أرقى.

إذ يرفض هؤلاء العمال الاندماج في الطبقات المتوسطة- كونهم لم يتلقوا ولم يخضعوا للتحسيس عن طريق مشاريع ثورية- ويتمسكون بدعمهم للأحزاب اليسارية وانتماء هوياتي طبقي معين. وإن كان هناك عدم استحباب للعمل النقابي، ربما أضحى من واجب النقابات أن يصبحوا أكثر جاذبية بالتخطيط لرسم صيغ أكثر واقعية لدمقرطة العلاقات الاجتماعية والحياة الاقتصادية.<sup>236</sup>

---

<sup>234</sup>Vieillard-Baron, Jean-Louis, (préface.), in Simmel, George, *philosophie de la modernité*, traduction, éditions Payot, 1989, p.45-56.

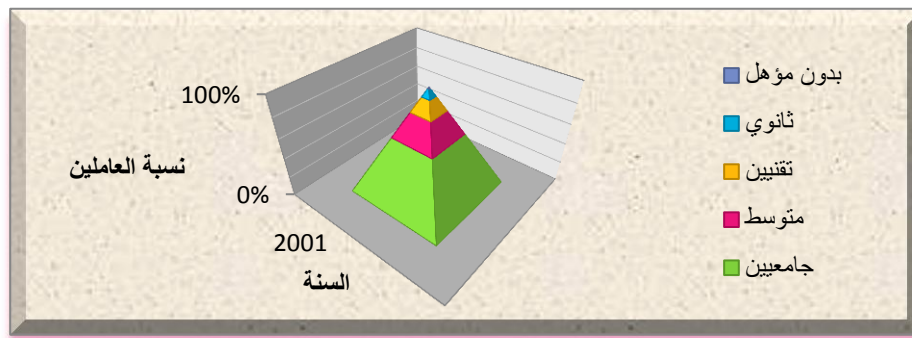
<sup>235</sup> خطابي، أحمد، مرجع سابق، ص.30.

\* ويؤكد الماركسيون أنه داخل العمل فقط يمكن للعمال اكتشاف هويتهم؛ وأن تجربتهم في العمل هي التي تطبع مواقفهم وإدراكهم عن المجتمع. وهناك تناقضات موضوعية تعيق تبلور الوعي العمالي.فما دام الغرض من تركيز الرأسمال الغزير في هذه الصناعات المتقدمة ذات التكنولوجيا الدقيقة هو الربح فإنه لا يوجد مبرر يجعلنا نهمل مسألة الصراع الصناعي أو صراع المصالح داخل المصنع.

<sup>236</sup> Akoun, André, Ansart, Pierre, op.cit., p.380.

كما يوضح الشكل التالي فإن القاعدة العريضة لعمال ألزانتك ابتداءً من سنة 2001 تعتمد في الغالبية على جامعيين وتقنيين متكونين، إلى جانب نسبة متوسطة من العمال ذوي المستوى المتوسط. بينما نجد في قمة هرم العاملين بالمؤسسة نسبة ضئيلة من ذوي المؤهلات الضعيفة، إلى جانب نسبة معينة من ذوي المستوى الثانوي. نتجه صعوداً نحو منصب المنفذين والذي يتطلب مستويات ابتدائية ومتوسطة، أمّا مناصب الإشراف والتأطير يتطلبون التقنيين والجامعيين بحيث يمثل توظيفهم بنسبة %56.62.

**الشكل رقم 29 : نسبة توزيع العاملين سنة 2001**



المصدر: إدارة الموارد البشرية بالزانتك، 2007.

"يصبح العمل فكرياً ويبدأ التقنيون وأصحاب المآزر البيضاء بتسلّم قيادة حركات المطالبة، فتتغير نمط العيش والحركية الأكبر بين الأجيال، هما من علامات نهاية ثقافة الإقصاء وتراجع الإحساس بالانتماء الطبقي. هناك تراجع ملحوظ للأطروحة المعاكسة (عمال/غير عمال)، (يدويون/غير يدويون)، وتسيطر المكننة على العمل، وتتزايد نسبة النشاطات الفكرية والتعديل النوعي للأعمال؛ كل هذه العناصر تفسر وتؤكد هذه التزعة."<sup>237</sup>

<sup>237</sup> Idem.

فتحت هذه الملاحظات نقاشا بين علماء الاجتماع حول "تراء الطبقة العمالية". كانت الطبقة العمالية الجديدة كما أسماها سرج ميلي مكونة بشكل كبير ومنظمة من طرف تقنيين وعمال جد مؤهلين قد لاحظهم في مجال الالكترونيات المحترفة وصناعة الإعلام الآلي. وأصبح تعريف الطبقة العمالية أكثر صعوبة، بالنسبة له الأمر يتعلق بالبحث عن تأسيس قدرات نقابية للتحكم في التوجه الاقتصادي للمؤسسة.<sup>238</sup>

حيث يعتبر نوبل " أن المهندسين الميكانيكيين نقلوا ثقافة الورشة في الأقسام الجديدة للشركات، ليجدوا بهذه الطريقة حلول للتهديد الذي يشكله أصحاب المؤسسات. فالتعقيد المتنامي للمؤسسات وحجمها ووصول عاملين متكونين في الحاسبة والإدارة سيؤدي إلى خفض السلطة والصلاحيات المستعملة من طرف العمال المؤهلين في مجال تنظيم الانتاج كما هو في العلاقة مع العمال... فافتحام العلوم الاجتماعية للتصنيع هو قبل كل شيء براغماتي، لقد استعملت من طرف المهندسين... في هذا الاطار من المهم اتباع هذا التاريخ لملاحظة التدبير المستعمل من طرف المؤسسات لتنشئة اليد العاملة للمرحلة الثانية من الثورة الصناعي (نوبل، 1977).<sup>239</sup>

كما لاحظ علي الكتر هذه الطبقة العمالية الجديدة في دراسته عن الحجار إذ يقول: "انتهى المصنع سنة 1982 وبلغ عماله 18000 وتطلب 15 سنة لتشييده، حيث بسببه وخلال تشكيل المجال الاجتماعي الجديد للمنطقة حول أسس اقتصادية جديدة وحول منطلقات تمايز اجتماعي جديدة.<sup>240</sup>

فقد تحقق سيرج ملي في سنوات الستينات من فكرة أنه " في بلد متطور مثل فرنسا سنعيش تحول في الطبقة العمالية وتمديد لها بطريقة ما من الأعلى "par le haut". فهناك عمال يؤدون أعمال أكثر وأكثر تعقيد ودقة يعتبرون من التقنيين، والعكس صحيح. بمعنى أن المهندسين والتقنيين باعتبارهم مجرد أجراء أكيد أكثر تأهيل ولكن معرضين لمتطلبات الإنتاج الرأسمالي يقتربون من العمال.

<sup>238</sup> Idem.

<sup>239</sup> Casassus, Cécilia et Desmarez, Pierre, Op.cit.

<sup>240</sup> El Kenz, Ali, *le complexe sidérurgique d'El Hajar*, op.cit.

فالحُدود بين العمال " الياقات الزرقاء" والموظفين "الياقات البيضاء" تتلاشى باستمرار داخل طبقة عمالية واسعة وتقنية وكانت هذه فكرة الطبقة العمالية الجديدة." كانت هذه الفكرة مثيرة للاهتمام وعبرت فعليا عن تطورات حقيقية وكان لها الفضل في تلك الفترة في البحث والاهتمام بالتحويلات في العالم العمالي ولكن كانت أيضا تحمل أوهاما. وينتقدها أوليفييه شوارتر بأنه حقا عرف العمل العمالي تحولا منذ سنوات الستينات، تحول في أغلب الأحيان إلى أكثر تقنية وينتمي إلى القطاع الثالث (قطاع الخدمات) ولكن مميزات الوضعية العمالية لم تتغير بعد فصعوبة العمل، عدم الأمن والقلة أو الزيادة الضئيلة في الأجور إن لم نقل ثبات الأجور.<sup>241</sup>

" أمام هذه التطورات يتساءل علماء الاجتماع عن المهمات الجديدة للطبقة العاملة والتي يتبلور تحولها ضمن مفهوم "الطبقة العمالية الجديدة". يتفق الباحثون على عدد معين من الميزات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها. بحيث تضعف وتتراخي الروابط بين العمل وطريقة العيش (أسلوب العيش)، و يتزايد نمو الطبقات المتوسطة. وتصبح ظروف الحياة نسبيا مشتركة بين جميع الطبقات. كما أننا نشهد نهاية ثقافة الإقصاء، من تجانس أحماط العيش، اختفاء واندثار الضواحي الحمراء لفائدة الأحياء السكنية التي تتمازج فيها الطبقات الاجتماعية بشكل كبير؛ وزيادة نوعية في أوقات الفراغ والتي أكد عليها فرايدمان مسبقا والاتجاه نحو الاستهلاك الواسع بكميات كبيرة. وينظر للعمل كوسيلة للاستهلاك أكثر من كونه غاية في حد ذاته، وتترع هذه المواقف الجديدة للتقريب بين الأوساط الاجتماعية وتعزيز أطروحة نهاية الإيديولوجيات.<sup>242</sup>

<sup>241</sup> Akoun, André, Ansart, Pierre, op.cit., p.380.

<sup>242</sup> Idem.

## 2.2: جيل الشباب والتمايز الاجتماعي:

نشأ الجيل الثالث من أبناء العمال المتقاعدين والشباب توظف بعقود مؤقتة في ظروف مضطربة غير واضحة المعالم الاقتصادية والاجتماعية. ظروف حيث لا يوجد ضمان باستمرارية المؤسسة ولا ضمانات بالمكانة الاجتماعية المستقرة والجيدة ولا ضمانات بالارتقاء في العمل ولا ضمانات بتقاعد جيد في المستقبل نظرا للتغيرات الديمغرافية وأثرها على تسيير المعاشات والتوفير على مستوى صندوق التقاعد واشتراك الأجراء الجدد بها.

### 1.2.2: التقاعد والشباب:

واستمر هذا الجيل بسبب دعم العمال المشرفين والمنفذين من الجيل الأول الذي كان على مشارف التقاعد، وفي ظل هذه الظروف تبلورت هوياتهم وبدأت تظهر الفوارق وتمايز الهويات الفردية وأصبح العمال القدامى- كل حسب موقعه- يأملون بإشراك أبنائهم أو ما اعتبرناه مؤشر على إعادة بناء المكانة الاجتماعية. جيل عانى من بعض التصرفات الإدارية المتعسفة وخروج أغلب العمال القدامى في ظروف صعبة. تؤكد بولدوك في دراستها عن العمل والتقاعد بكندا نفس المصير الذي عرفه العمال: " تحت تأثير العدد سنواجه خروج مسبق على التقاعد في العشر سنوات المقبلة، وعدد الشباب الداخل لسوق العمل يبقى ضعيف. بين هاذين الجيلين من العمال يتموقع الأشخاص ما بين 30-45 المتعلمين الذين ينتظرون المسنين أن يتركوا وظائفهم ليأخذوا مكانتهم<sup>243</sup> بينما تحفز بعض المؤسسات على التقاعد المسبق من أجل تقليص كتلة الأجراء، وبعضهم يشعرون "مدفوعين للتقاعد" والآخريين يلجأون إلى أساليب لتمديد الحياة النشطة".<sup>244</sup>

<sup>243</sup> Bolduc, Nathalie, *anticipations des travailleurs et pratiques d'entreprise en prévision de la retraite*, département de sociologie, faculté des sciences sociales, université Laval, Québec, 2008, p.01.

<sup>244</sup> Ibid, p.28.



هو جيل التغيير ولكن أيضا جيل المهمات الصعبة، الجيل الذي يجب أن يفكر في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال التفكير في الاعتماد على الخصوصيات الثقافية المحلية للإنتاج والاستفادة من الموارد الطبيعية بشتى أنواعها. ولكنه أيضا سيواجه العولمة وتهديد الرأسمالية المتسارعة وقيم اقتصاد الجديدة، جيل سيكون له القرار الأول والأخير في التوجهات الاقتصادية ويعتمد على الاستقلالية والقدرات الذاتية ويتعامل مع مصطلحات اقتصادية جديدة يفرضها الاقتصاد العالمي. و أصبح واعي بأنّ الشهادات على اختلافها لم تعد كافية لضمان المستقبل المهني، بل الضمانة الوحيدة هي مجموع الخبرات والتكوين والأعمال والقدرة على التعامل مع التغيرات، والمواظبة على مجاراة السوق واكتساب الخبرات أو التكوين طيلة فترة الحياة.

## 245 « life Long Learning »

الأکید أنه الجيل الذي لم ولن يعرف النقلة النوعية من فلاح إلى عامل أجير متمدن، بل هو الشاب الذي نشأ في المدينة ودرس بالجامعة والطريق أمامه طويلة ليجد عملا مستقرا.

### 2.2.2: البطالة والتنشئة المهنية:

هذا الجيل الجديد في أزرانك هو جيل الشباب الجامعي والمتمهن الذي استفاد من فرص عمل في وقت تعيش فيه مدينة الغزوات نسبة كبيرة من بطالة الجامعيين وغير الجامعيين، هو جيل يقتنص الفرصة ويتعب ليجد عمل وقد يلجأ إلى المعرفة أو يستفيد من وجود أحد أقاربه.

تشير بولدوك في دراسة حديثة عن المتقاعدين إلى تغير هرم السكان بكندا: بحيث " تغيرت الوضعية منذ 25 سنة الماضية، فقد انخفض عدد الشباب وارتفع تعليمهم بينما ارتفعت نسبة الأشخاص المسنين وأصبحت أقدميتهم في العمل لا تضمن لهم الحماية كما في السابق. في هذا السياق ومنذ سنوات كان العمال المسنين يهتمشون لأسباب مثل القضاء على البطالة، لأنّ تخفيض عامل مسن على التقاعد يمكن شباب من إيجاد عمل.

<sup>245</sup>Ce concept propre à Claude Dubar signifie les formations tout au long de la vie professionnelle, Allemand (D), Sylvain, op.cit.

فالبحث الدؤوب عن أحسن مردودية وانتاجية بسبب انفتاح الأسواق لا يترك إلا مجال ضئيل لعامل مسن، حيث يتهم أنه غير قادر على مجاراة العصرية. وهكذا تعقد سوق العمل تحت تأثير المدّ الديمغرافي وتأثير عولمة الأسواق على توازنها.<sup>246</sup>

في هذا الجيل فرضت الظروف الاقتصادية الجديدة توجهات وانتماءات العمال وأصبح الشكل الغالب هو التمايز الاجتماعي، فهذا الجيل يتميز بعلاقة جديدة بين الأجيال واندماج الشباب الجامعي جنباً إلى جنب مع عمال متوسطي المستوى التعليمي الذين تعلموا على أيديهم في الورشات، إلى علاقات مضطربة بين الإداريين والعمال.

تميز هذا الجيل العمالي بأزمة الهويات المهنية فالحدود والفواصل التي كانت تحدها بدأت تتلاشى وتتماهى. يقول بنوا: " إن هوية "الظاهر" أو الهوية الصرفة والقيومة يجب أن تترك المكان لالتماس واقتفاء بنيات عميقة تشكل وتكيف الهوية في طابعها العلائقي، فمسألة الآخر تظهر قطعية في بناء الهوية".<sup>247</sup> ويقودنا تطور قانون العمل للتساؤل عن الوهن الحالي لمكانة الأجير في المدينة في إطار الانفتاح والعولمة، (...) فالوظيفة المستقرة المؤهلة المأجورة جيداً أصبحت اليوم أسطورة؛ في محيط لا تندرج فيه علاقات العمل ضمن الديمومة حيث تشارك المدينة بتطورها في هذا الانحطاط.<sup>248</sup>

### 3. نهاية العمل وأزمة التوظيف:

وقد استنتج جيريمي ريفكان في كتابه الذي يعتبر من أهم الكتب بأمريكا أن " العالم يكتنظ بطريقة خطيرة، فمن جهة هناك نخبة من المسيرين والباحثين والإعلاميين الجدد مؤهلين وبالمقابل توجد أغلبية من العمال

<sup>246</sup> Bolduc, Nathalie, *op.cit.*, p.01.

<sup>247</sup> Benoist, J.M, cité par Saliba, Jacques, de l'identité aux identités, in revue champ psychosomatique, 2001, n°21,5.p.6.

<sup>248</sup> Lattes, Jean-Michel, « la place de travail dans la sociabilité urbaine », in *Ceras-revue projet n°277*, décembre 2003, p. 01. URL:[http : //www.ceras-projet.com/index.php ?id=1657](http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1657)

متدنيين أو مزعزين بدون رؤية للمستقبل والعمل المستقر في عالم أكثر فأكثر ميكانيكية. فنحن نعيش فترة من التاريخ تتميز بانحطاط التوظيف حيث تشكل البطالة أعلى نسبها منذ أزمة سنوات الثلاثينيات.<sup>249</sup>

ألن يكرّس نمو "عدم استقرار الوظائف" واللجوء إلى الوكالة والعقود المحددة اللامساواة بين فئات اليد العاملة؟ منذ آنذاك لا نستطيع أن نحد من الإقصاء، وكل هذه التساؤلات تندرج ضمن إشكالية شاملة وهي إشكالية التغيير الاجتماعي؟<sup>250</sup> ولكي نجانب ما قد يسببه التجمع العالمي من فوضى، من المستعجل أن نفكر في اللامفكر فيه وأن نحضر أنفسنا لاقتصاد يلغي عمل الجملة في إنتاج وتوزيع المداخيل والإيرادات.<sup>251</sup>

### 1.3: الهوية والنسيان:

يشرح جاك صليبا في مقاله "من الهوية إلى الهويات" الرهانات الجديدة لاستمرارية الهوية في مواجهتها للغيرية والنسيان، فيقول "أن التجربة الشخصية كأني فعل إنساني تتطلب الاستمرارية، هذه الأخيرة تفترض بناء معين للشخص الذي يحرك عمليات نفسية وتمثلات جماعية في نفس الوقت. شعور الانتماء وصورة الذات يتدخلان في كل أوضاع التفاعلات وضروريين لعلاقة التمايز أو الغيرية. ففعل تعيين الهوية\* يوضح في نفس الوقت عملية انسجام أو تكامل وتمييز. تعيين الهوية يستتبع أن يكون الشيء الذي نتحدث عنه موقع في صنف معرّف وموسوم في المكان والزمان. فإذا كانت كل استمرارية تفترض ديمومة العلاقات، الفئات والبنيات، فهي تواجه أيضا حركية التغيرات، التحولات والنسيان وبالتالي منفتحة على إمكانيات متجددة للتوقف.<sup>252</sup>

<sup>249</sup> Rifkin, Jeremy, *la fin de travail*, traduit de l'Américain par Rouve, Pierre, éd. la découverte, éd. de Boréal, Paris, 1996.

<sup>250</sup> Ferréol, Gille, op.cit., p.120.

<sup>251</sup> Rifkin, Jeremy, Op.cit.

<sup>252</sup> Saliba, Jacques, op.cit., p.5-6.

ويؤكد دور كايم على أهمية التغيير ويذكرنا أنه "لكي تستطيع المجتمعات أن تعيش في ظروف الوجود المتاحة لها يجب أن يكون حقل الوعي الفردي والجماعي يتوسع ويستوضح، حيث أن الأمكنة التي تعيش فيها تصبح أكثر تعقيد وبالنتيجة أكثر حركية فلكي تستمر يجب أن تتغير دائما."<sup>253</sup>

### 2.3: الهوية خارج العمل:

بينما يعتبر سان سوليو " أن التنشئة في إطار العمل لا تكف في حد ذاتها فالأجراء يكونون هوياتهم المهنية داخل وخارج العمل<sup>254</sup> ويتساءل ليفي فورترا عن كيفية الإبقاء على شعور هوياتي فردي، ونحن نواجه تغيرات عديدة سواء في المجال الاجتماعي أو الفردي؟ " فما هو المكان الذي يصون وحدة الشخص ما بين الأبعاد الثلاثة: النفسي والبيولوجي والسوسيوثقافي، أي هويته خلال مجرى تاريخه وفي مواجهة الموت؟<sup>255</sup>

---

\* مصطلح هوية *Identitas* يأتي من اللاتينية وتعني نفس الشيء وبالتالي تطرح إشكالية المجاهدة مع "اللائظير" بمعنى المجاهدة مع التغير ومع الغيرية.

<sup>253</sup> Durkheim, Emile, Op.cit., p. 14-15.

<sup>254</sup> Sainsaulieu, Renaud, *la construction des identités au travail*, Op.cit., p. 293-294.

<sup>255</sup> Gautrat, Levet, Op.cit.

## خاتمة الفصل الرابع:

ينتهي هنا دورنا كباحثين اجتماعيين في أعماق المجتمع وحركيته، ويبدأ دور الاقتصاد لينظر لأساليب وأنظمة ونظريات تعتمد عليها الحكومات والمجتمعات، كل حسب إمكانياته المحلية لتنمية الاقتصاد وتحسين أساليب الإنتاج وحسن استغلال وتوزيع الإيرادات والمداخيل. والتركيز ربما في هذه التنمية على التعليم والتكوين المهني ومكينة الزراعة وتشجيع المبادرات الشبانية والمحلية في التنمية واستغلال العناصر الثقافية في المجتمع الجزائري، ومن أهمها الثراء والتنوع الثقافي وأن نستغله لصالح تنمية الاقتصاد الوطني. حيث تعتبر الثقافة تحديدا لنظام القيم الأساسي للمجتمع إذ يعتبر **كاردينر** " أن كل نظام اجتماعي ثقافي يتميز بشخصية أساسية ويميل الثقافويون في تحليلاتهم للنظم الاجتماعية إلى إعطاء وزن حاسم للمجتمعية التي تنتقل بواسطتها القيم الأساسية لمجتمع ما من جيل إلى آخر.<sup>256</sup>

لاحظنا في السنوات الأخيرة التوجهات الجديدة للاقتصاد الوطني نحو هذه المبادرات ولكن يجب إنشاء معاهد لتكوين فاعلين في تسيير هذه المبادرات، ومنح ثقة وفعالية أكبر لوكالات التشغيل عبر التراب الوطني وإشراك أكثر فعالية للشباب بمختلف كفاءاتهم وأن نعتبر كل شاب يملك حرفة أو تكوين أو معرفة فهو يشكل نسبة معتبرة من التنمية الشاملة لاقتصادنا.

كذلك يجب الاتجاه للبحث في مواضيع التنمية المستدامة والتفكير بإشراك اختصاصيين من كل الكفاءات الوطنية التقنية والعلمية والحرفية للتفكير في سبل لإنشاء اقتصاد، يتجه نحو الاكتفاء الذاتي وتسيير أكثر عقلانية وعدالة للمبادلات التجارية مع الخارج وتشجيع الاستثمار بتوجهات لا تتعارض مع ثقافتنا. وأن يكون أساس هذه المبادرات أن نتحرر من الصبغة الاستهلاكية لاقتصادنا على المدى الطويل.

<sup>256</sup> المعجم النقدي لعلم الاجتماع، مرجع سابق، ص.228.

ولا تتحقق هذه الاقتراحات على أرض الواقع إلاّ بالمشاركة الفعالة لكل طبقات المجتمع وشراكة المواطن مع الدولة في تسيير الاقتصاد، ولا يتأتى هذا إلاّ بتعزيز روح المواطنة في الأجيال القادمة ومحاربة ثقافة الاتكال على الدولة. بحيث يشرح لنا عمر درّاز عن دور الفاعلين المحليين في التنمية الوطنية: "فالدولة الجزائرية لا تريد ولا تستطيع أن تكون الفاعل الوحيد في تنمية وتغيير المجتمع. كما ظهر وانتشر فاعلون محليون جدد في التنمية المحلية، مثل مقاولي القطاع الوطني الخاص والحركات الجموعية. لذلك يجب إعادة تشكيل الروابط بين مختلف الفاعلين، المنتخبين والفاعلين في التجمعات المحلية. ولذلك يجب أن نكون قادرين على التفكير بشمولية والتحرك محليا لأنّ المحلي ليس له معنى إلا من خلال علاقته بالكلية."<sup>257</sup>

الشكل رقم 30: مراحل التنمية الاقتصادية في الجزائر خلال ثلاثة أجيال:



كما أنّ العلاقة بين الأجيال لا تقتصر على استمرار الذاكرة الجماعية من جيل إلى جيل أو مجرد تمرير تاريخ وقيم وعادات وتقاليد، بل تعتمد أيضا على تمرير ذاكرة عائلية معينة (ستورا). وبما أنّ الذاكرة كالتراث لها صنفين المادي واللامادي فماذا عن التمرير الجيد للثروات والاقتصاد وقيمة العمل للأجيال القادمة.

<sup>257</sup> Derras, Omar, *les acteurs de développement local durable en Algérie : comparaison Méditerranéenne*, acte de colloque, Oran, 2003, CRASC, p. 11-12.

## خاتمة الباب الثاني:

مع زوال الايديولوجيات وفشل النظريات التطورية (الماركسية والحداثة) في قيادة المجتمع نحو التقدم، يعرف هذا الأخير قفزة نوعية نحو التقدم بأسلوب هوياتي غيري، إذ ينتهي الشعور بالانتماء الطبقي وتنتشر فكرة التمايز الاجتماعي ويصبح العمال يعيشون المساواة من خلال الحق في الاختلاف.

وتعرف المؤسسات تطبيق التقاعد المسبق الذي ينظر إليه على أنه وسيلة الشباب للحصول على الوظائف لكن المفارقة تكمن في ارتفاع نسبة التقاعد وانخفاض نسبة التوظيف لصالح التوظيف النوعي للشباب الجامعيين وذوي الكفاءات. الذين تقترب وضعيتهم الأجيال من فئة العمال المنفذين، وبالتالي تضعف الهوية العمالية لصالح الانتماءات الجديدة وتكوين هويات خارج مجال العمل.

فقد أخذت المؤسسة مكانة الأسرة والدين في التنشئة وأصبحت في نفس الوقت مجالاً للإقصاء الاجتماعي، فيبحث الأفراد والعمال عن مجالات أخرى للتنشئة والتفاعل الاجتماعي وبالتالي بناء الهوية الاجتماعية. هذا ما لاحظته شوارتز في اتجاه الشباب العامل للتميز بهويات جديدة في مجال الموسيقى والرياضة ولكنها قد تنحرف لتصل إلى الانتماءات الراديكالية كالتطرف الديني والسياسي اليساري. هنا تفتح الأبواب بمصراعها على عالمين: العولمة والمحلية، وكل فرد اجتماعي يستثمر فيما يعطيه الإحساس بالأمان والانتماء.

وهذا ما يفسره الانفجار الكبير الذي عرفته الدراسات حول الذاكرة في السنوات الأخيرة، بحيث يصبح لزاماً على المجتمع الذي تخلى نسبياً عن بعض أفرادهم أن يمنحهم ذلك الانتماء من خلال الذاكرة. كما يؤكد على ذلك بيار نورا حين يقول: "نحن نعيش ارتقاء عالمي للذاكرة فمنذ حوالي 20 إلى 25 سنة عرفت كل الدول والجماعات الاجتماعية والإثنية والعائلية تغيير عميق في العلاقة التقليدية التي كانت تربطهم بالماضي. هذا التغيير أخذ أشكالاً عديدة: فمن تطور البحث في الأنساب، التسوية القانونية للماضي، تعدد المتاحف

بأنواعها، توفير فرص الاطلاع على الأرشيف، تجديد التشبث بما أسماه الأنجلوساكسون بالإرث، أو التراث عند الفرنسيين. مهما يكن من جمع هذه العناصر فهي كموجة (في العمق الذاكري) عمّت العالم وجمعت في كل مكان بصورة مقتضبة الوفاء للماضي (حقيقي أو متخيّل) بحس الانتماء، الوعي الجماعي والوعي الفردي بالذات، الذاكرة والهوية.<sup>258</sup>

فمن خلال العرفان نعيد إرساء قيم المساواة والعدالة التي نظّرت لها الايديولوجيات السابقة، وذلك لا يتأتى إلاّ بمنح الكلمة للمهمشين، هنا الذاكرة تلعب دورا اجتماعيا أساسيا كما توضح لنا ذلك جوسلين داخليا: "فهذه الدراسات هدفت لتفعيل الذاكرات الجمعية بمعنى الذاكرة المضادة أو المقابلة. هذا المسعى لا يبرر إلا بالنسبة لتاريخ أو تاريخ مهيمن ويشكل بطريقة ضمنية رؤية ثنائية للتاريخ: ذاكرة أنثوية مثلا أو ذاكرة عمالية بحيث لا يأخذون معناهم الحقيقي إلا بالرجوع إلى الخطاب السائد والمسيطر للأشخاص والمسؤولين وبالنسبة لتاريخ تجاهل هذه الفئات. لم يتم تكوين أرشيف شفهي فقط بهدف الأخذ بعين الاعتبار الاعترافات والشهادات الشفهية كمصدر تاريخي بالكامل، فذاكرة الجماعات المسيطر عليها يجب أن تظهر كإعادة تدوين وكتابة واقعية لتاريخهم الخاص.<sup>259</sup>

فتصبح الذاكرة وحدها القادرة من خلال الانتقاء والنسيان أن تؤكد هوياتنا وتجعل مجتمعاتنا المحلية أكثر تماسكا في مواجهة الرأسمالية المتوحشة وفي ظل عولمة الاقتصاد والثقافات.

---

<sup>258</sup> Nora, Pierre, « l'avènement mondial de la mémoire », in *European Histories*, 2002.

www.eurozine.com

<sup>259</sup> Dakhliya, Jocelyne, *Op.cit.*



## الخاتمة العامة:

قبل الشروع في هذه الدراسة كانت القطيعة الإستمولوجية الضرورية لتفادي اعتبار المؤسسة في أزمة أو ما اعتبرناه بالقرارات الاقتصادية والاختيارات التنموية الخاطئة. ولكن السؤال الأكثر أهمية اليوم بالنسبة لنا هو: ماذا عن الجزائر بدون تجربة التنمية الصناعية؟ وفي نفس الوقت لا يمكن أن نتوقع نتائج الإجابة الموجبة على سؤالنا، لذلك ارتأينا إلى أنه من الضروري أن نبحث في الماضي لأجل استشراف المستقبل. ويدعم روبر كاستال نفس الرؤية بأهمية الرجوع للماضي حين يقول: "أنه في أوقات الريبة والشك هذه عندما يتوارى الماضي ويصبح المستقبل غامض ومبهم، يجب أن نعي ذاكرتنا لمحاولة فهم الحاضر."<sup>260</sup>

أظهرت لنا الإحصائيات والمقابلات أن عمال أزرانك وجدوا أنفسهم على مشارف التقاعد في مرحلة استقلالية المؤسسة، فاختاروا التقاعد المسبق كحل لإنهاء مسيرتهم المهنية. وجعلوا أبناءهم من الجيل الثاني ضماناً لامتناد هويتهم المهنية وقد نجح البعض في استخلاف مناصب عملهم لأبنائهم، إلا أن البعض الآخر اجتمعت الظروف لتهميشه قبل وبعد مرحلة تقاعده وبالتالي فهو يعبر عن كل ما يحدث ب"الحفرة".

بينما يعتبر العمال المندمجون واعون تمام الوعي بتضامنهم ومكانتهم ويعبرون عن "الموظفين الجامعين" بالوافدين، دون إدراكهم أن هذه الكلمة ترمز سوسيولوجيا إلى ما أسماه شوارتز وميلي بالطبقة العمالية الجديدة، حيث يتهاوى الفرق بين الياقات الزرقاء والبيضاء ويندمج عمال ذوي كفاءات عالية مع العمال المنفذين.

تعبى هذه الظروف في ظل رهانات محلية وتوازنات سلطوية بين النقابة، الإدارة والعمال والوافدين الجدد وتعتمد على تحصيل مكاسب جديدة أو الحفاظ على مكاسب قديمة. فمؤسسة أزرانك لا تعيش أزمة بقدر ما تعيش حالة من المدّ والجزر بين توازنات متفاوتة في المؤسسة حيث تلتقي ثلاثة أجيال وتنتج بالضرورة

---

<sup>260</sup> Castel, Robert, *les métamorphoses de la question sociale, une chronique de salariat*, librairie Arthème Fayard, 1995, p.11.

علاقات جديدة، كما تختفي وتنحل كل الظروف المعنوية والمادية التي نشأت في ظلها الروابط والعلاقات العمالية القديمة.

مرة أخرى تعطينا الدراسة الاجتماعية مؤشرات على أهمية الجانب الإنساني والمورد البشري في تأسيس واستمرارية المؤسسة الاقتصادية فالعلاقة التي ينسجها العامل مع محيطه الصناعي، المعدن وصوت الآلات والمكان والزمان تكاد تضاهي مكانة العائلة. ونستطيع أن نفترض أن العائلة في أزمانك هي مجموعة أفراد الفرقة أو ورشة العمل يوحدتهم الفعل ورهان الإنتاجية، وبالتالي الأجر إلى درجة توحد وجدانهم خلال فترة حياتهم بالمؤسسة. وقد سمحت لنا المعاينة الميدانية لورشات المصنع أن نستشعر الجو الخاص الذي يعيشه العمال في ورشاتهم حيث تصبح الآلة وزملاء الفرقة أهم القيم التي تضمن استمرارية الحياة المهنية. ويصبح كل ما هو خارج الورشة فارغ وبدون أهمية، هذا ما اصطلاح عليه أوليفي شوارتز بالعالم الخاص للعمال.

عايش عمال أزمانك ولاحظوا التغيرات السوسيواقتصادية الشاملة في المجتمع وعاشوها في المؤسسة من خلال التفاوض على طاولة الرهانات السلطوية وتوازنات القوى العاملة. ويعبرون عن هذه التغيرات بتسميات مختلفة وأصبحوا واعين بنهاية حلم البروليتاريا سابقا. بينما يناضل الجيل الجديد من أجل المحافظة على المكاسب السابقة والمحافظة على قدر معين من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. هم أكثر وعيا من أي وقت مضى أن رهانهم الأساسي هو المحافظة على مناصب عملهم والمحافظة قدر الإمكان على نسبة معينة من التحكم التقني في الورشات في مواجهة مدّ الوافدين أي الكفاءات التقنية الجامعية.

لذلك نحن في فترة لا بد من الإسراع فيها لاتخاذ إجراءات اقتصادية واغتنام الفرصة ولكن هذه المرة ليس من العدم، فالجزائر تملك بعض المؤشرات والتجارب والخبرة المحلية الثقافية باعتبارها تلك اللحمة التي تسهل وتساعد حركة أعضائها. هكذا هو المجتمع الجزائري اليوم يملك بعض الخصوصيات الحدائثة التي تم تشكيلها في قوالب ثقافية محلية تمنحنا الثقة والهوية والرغبة في متابعة التوجه نحو التقدم والعصرنة، ونظن أن

اقتصادنا يجب أن يستعد لاستقبال الاستثمارات وفتح سوق العمل والاقتصاد حيث لا مفر من إدماج فعال للكفاءات الشبانية.

ويذكرنا **علي الكتر** بضرورة تجديد الباحثين لمقارباتهم للظواهر الاجتماعية برؤية مثقافة محلية قائلاً:  
"إنّ الأزمات التي تواجه الدول النامية أخذت أشكال جديدة غير منتظرة، سريعة، متسعة وعنيفة؛ قد تؤدي بدولة ما إلى مسالك ما كان يمكن للعلم الاجتماعي أن يفكر أو يرتاب فيها. من هنا تأتي ضرورة أن يجدد الباحثون الأفارقة مقاربتهم لهذه الظواهر، أين تختلف المعاينة أو الواقع عن مجتمعات الشمال فلا يمكن أن تتناولها بالأدوات الكلاسيكية التي تأتينا من الأقطاب الغربية."<sup>261</sup>

---

<sup>261</sup> ELKenz, Ali, *Algérie : de l'espérance du développement à la violence identitaire, les libertés intellectuelles en Afrique*, 1995, Codesria, 1997, p.45.

## قائمة المصادر والمراجع

## I. قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية:

### 1. المصادر:

1. حداد، سليم، مقدمة الترجمة، في ر. بودون و ف. بوريكو، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1986.
2. ديدان، مولود، مدونة العمل، سلسلة "القانون في متناول الجميع"، (إشراف)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007.
3. معن، خليل العمر، معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الثاني، 2006.

### 2. الرسائل الجامعية:

1. مولاي الحاج، مراد، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات (دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة)، إشراف أ.د أحمد العلاوي و أ.د بيار بيدار، جوان 2005، أطروحة دكتوراة دولة في علم الاجتماع، جامعة وهران.

### 3. المقالات العلمية:

1. بلعور، الطاهر، الاضطرابات العمالية في الجزائر: رؤية سوسيولوجية، في مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد السادس عشر، جوان 2012، تصدر عن المركز الجامعي بغرداية (الجزائر)، ص 168. ص.ص. 166-182، ردمد 7163-1112
2. خطابي، أحمد، إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل، في فريد جمال (إشراف.)، ثقافات المؤسسة، وهران، منشورات الكراسك، 1997.

3. غالم، محمد، "ظاهرة الزلزال في الاسطوغرافيا الجزائرية التقليدية"، في مجلة إنسانيات "بين الذاكرة والتاريخ"، وهران (الجزائر)، عدد 3، 1998، ص.ص. 47-67، ردمد 1111-2050.
4. فزازي، عبد السلام، الحداثة والمتاقفة حالة العمال المهاجرين، (ترجمة كتاب شنابر دومينيك)، في مجلة نوافد، عدد 15، مارس 2001.
5. فريد، جمال، "العامل الشائع: عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، في مجلة إنسانيات، العمل أشكال وتمثلات، وهران (الجزائر)، عدد 01، 1997، منشورات الكراسك، ص.ص. 7-23. ردمد 1111-2050.
6. لبيض، سالم، "ثقافة المؤسسة واثر العولمة في المغرب العربي: مثال تونس"، مجلة إنسانيات، عدد 22، 2003، ممارسات مغربية للمدينة، الكراسك.
7. نوّار، فؤاد، "التغير في الثقافة العمالية في مؤسسة تريفلور (1936-2003)، مقارنة انثروبولوجية للتغير اعتمادا على بعد الذاكرة"، في مجلة إنسانيات "أبحاث أولى 2"، الجزائر (وهران)، عدد مزدوج، (مجلد 3/9-4)، السنة التاسعة، 2005.
8. دفاتر إنسانيات رقم 12-2005، رقم 02-2001 و رقم 09-2005.

#### 4. المقالات الصحفية:

1. راضية، "لا تراجع عن نظام الاقتراب من أجور العمال لفائدة المتقاعدين"، جريدة أخبار اليوم، بتاريخ 7 أبريل 2010. <http://www.sawt-alahrar.net/online>

#### 5. أرشيف مؤسسة أَلزَانك:

1. وثائق إحصائية عن العاملين بأَلزَانك (2007-2011)، مصلحة الموارد البشرية، مؤسسة أَلزَانك.
2. تعريف مؤسسة أَلزَانك، مصلحة الشؤون الاجتماعية والأجور، مؤسسة أَلزَانك.

## 6. الملتقيات العلمية:

1. غالم، محمد موساوي، تعقيب على مداخلة في الملتقى الدولي حول الأجيال والتاريخ، الكراسك

.2010

## II. قائمة المصادر والمراجع باللغة الأجنبية:

### 1. DICTIONNAIRES :

1. Akoun, André, Ansart, Pierre (dir.), *Dictionnaire de sociologie*, le robert seuil, 1999.
2. Angels Roque, Maria, *anthropologie du quotidien en Méditerranée*, encyclopédie de la méditerranée, édisud, 2005, p.9-10.
3. Bellenger, Lionel et Pigallet, Philippe, *Dictionnaire de la formation et du développement personnel*, ESF éditeur, Paris, 1996
4. Berthier, Nicole, *les techniques d'enquête en sciences sociales (méthodes et exercices corrigés)*, Paris, Armand colin éditeur, collection cursus, série « travaux dirigés », 2004.
5. Boudon. R, Bourricaul. F, *dictionnaire critique de la sociologie*, presses universitaires de France, 1994.
6. Gallissot, René, (dir.), Algérie « engagement sociaux et question nationale de la colonisation à l'indépendance 1830-1962 », dictionnaire biographique du mouvement ouvrier Maghreb, Paris, les éditions de l'atelier/les éditions ouvrières, 2006, Alger, éd BARZAKH, 2007, p.14-15.
7. Gilles, Ferréol, *dictionnaire de sociologie*, 3<sup>ème</sup> édition, Paris, 2004.
8. Muccheilli, Alex (dir.), *dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, éd Armand colin, 2009.
9. Robert, Paul, Le Petit Robert, *dictionnaire le robert*, Paris, 1992.
10. Le Petit Larousse (grand format), *dictionnaire encyclopédique*, Paris, 1995, Larousse, 1994.



## **2. OUVRAGES:**

11. Abric, Jean-Claude, (dir.), *pratiques sociales, représentations*, PUF, 1<sup>ère</sup> édition 1994, 2<sup>ème</sup> édition, 1997.
12. Angers, Maurice, *initiation pratique à la méthodologie en sciences humaines*, by les Editions CEC inc, Québec, 1996, Collection Techniques de recherches, by Casbah Université, Alger, 1997.
13. Aktouf, Omar, *le travail industriel contre l'homme ? « Une approche ethnographique de l'entreprise et une perspective interculturelle, Canada/Algérie »*, Alger, OPU, 1986.
14. Albou, Paul, *problèmes humaines de l'entreprise*, éd Dunord, Bordas, 1975.
15. Beaud, Stéphane et Weber, Florence, *Guide de l'enquête de terrain*, Paris, éd. la découverte, 1998, p.9.
16. Baude, Marguerite, *théologie de temps : le temps comme référence et la visée du programme de dieu*, Paris, les éditions de CERF, 1991.
17. Bedrani, Slimane, *agriculture, politique de stabilisation et d'ajustement en Algérie*, Mohammed Elloumi éd, institut de recherche sur le Maghreb contemporain (IRMC), éd. ALIF les éditions de la méditerranée et l'IRMC, V1, 1995.
18. Benissad, Hocine, *Algérie : de la planification socialiste à l'économie de marché*, Éd, ENAG, Alger, 2004.
19. Benissad, M.E, *l'économie algérienne contemporaine*, P.U.F, Que sais-je ? 1ère éd, paris, 1980.
20. Blanchet, Alain et Cotman, Anne, *l'enquête et ses méthodes : l'entretien*, Paris : Nathan université, 1992.
21. Bollier, Guillaume, Claude Durand (sous la coordination), *la nouvelle division de travail*, les éditions ouvrières, paris, 1999.
22. Borne, Fernand, *organisation des entreprises*, éd Foucker, 1996.
23. Boughali, Mohammed, *la représentation de l'espace chez le marocain illettré, « mythes et tradition orale »* préface de Germain Tillon, Paris, éd. anthropos, 1974.
24. Bourdieu, Pierre, *la misère de monde*, (dir.), Paris, éd seuil, coll. / libre examen, 1993.
25. Bourdieu, Pierre, *esquisse d'une théorie de la pratique, procédé de trois études d'ethnologie kabyle*, édition de seuil, 2000.

26. Bourdieu, Pierre, Darbel, Alain, Jean-Paul Rivet, Claude Seibel, *Travail et travailleurs en Algérie*, Mouton Co, le Hay et Maison de science de l'homme. Paris, 1963.
27. Boutefnouchet, Mostefa, *société et modernité : les principes du changement social*, Alger, office des publications universitaires, 2004.
28. Bouvier, Pierre, *le travail, que sais-je ?* PUF, 1ère édition 1991, 2<sup>ème</sup> édition 1994.
29. Bouzida, Abderrahmane, *le projet social Algérien, genèse et évolution*, office des publications universitaires, alger, 1991.
30. Bussenault.C, Pretet.M, *organisation et gestion de l'entreprise*, librairie Vuibert, juillet 1991, Paris.
31. Candau, Joël, *anthropologie de la mémoire*, PUF, Que sais-je ?, 1<sup>ère</sup> édition, 1996
32. Candau, Joel, *mémoire et identité, sociologie d'aujourd'hui*, collection dirigée par George balandier, Puf, 1<sup>ère</sup> éd, 1998, Paris.
33. Casassus, Cécilia et Desmarez, Pierre, *la sociologie industrielle américaine: origine, éclatement et retour à l'atelier*, groupe de sociologie de travail, université libre de Bruxelles.
34. Castel, Robert, *les métamorphoses de la question sociale, une chronique de salariat*, librairie Arthème Fayard, 1995.
35. Chauviré, Christiane et Fontaine, Olivier, *le vocabulaire de BOURDIEU*, édition Ellipses, collection dirigée par Jean-Pierre Zarader, 2003.
36. Claude, Dubar, *la crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, puf, 1ère éd, 2000, paris, 2ème édition corrigée, 2001.
37. Clerc, J.M, (dir.), *Introduction aux conditions et au milieu de travail*, BIT, Genève, OIT, 1<sup>ère</sup> éd, 1986.
38. Clifford Geertz, *le souk de Séfrou sur l'économie du bazar*, traduction et présentation de Daniel Cefai, édition Bouchene, 2003.
39. Crozier, Michel, *l'entreprise à l'écoute/apprendre le management*, inter édition, Paris, 1991.
40. Crozier, Michel, Erhard, Friedberg, *l'acteur et le système*, éd seuil, 1977.
41. Dahmani, Ahmed, *l'Algérie à l'épreuve*, économie politique des reformes 1980-1997, préface de Chavance, Bernard, l'harmattan, paris. 1999.
42. Dakhli, Jocelyne, *l'oubli de la cité, la mémoire collective à l'épreuve de lignage dans le Jérid Tunisien*, édition la découverte, paris, 1990.
43. Danthieux, Dominique, *Mémoire d'usine*,

44. Debboub, Youcef, *le nouveau mécanisme économique en Algérie*, office de publications universitaires, Alger.2000.
45. De Sardau, Jean-Pierre Olivier, *anthropologie et développement (essai en socio-anthropologie du changement social)*, Paris, APAD-Karthala éd, 1995.
46. Desmarez, Pierre, *la sociologie industrielle aux Etats-Unis*, Paris, Armand colin, 1986
47. Dubar, Claude, *anthropologie de l'entreprise et de son environnement, recueil de textes*, cours de Christophe lamoureux, DESS enquête diagnostic-expertise sociale, université de Nantes, département de sociologie.
48. Dubar, Claude, *la crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris, puf, 1ère éd, 2000, 2ème édition corrigée, 2001.
49. Dubois, Michel, *les fondateurs de la pensée sociologique*, Paris, éd Ellipses, 1993.
50. Dubois, Pierre, *les ouvriers divisés, constitution des éléments de la vie ouvrière*, presse de la fondation nationale des sciences politiques, paris, 1981.
51. El Kenz, Ali, *le complexe sidérurgique d'El Hajar, une expérience industrielle en Algérie*, éditions du CNRS, Paris, 1987.
52. ElKenz, Ali, (dir.), *L'Algérie et Modernité*, Dakar, série des livres du CODESRIA, 1ère éd, 1989
53. ELKenz, Ali, *Algérie : de l'espérance du développement à la violence identitaire*, les libertés intellectuelles en Afrique, 1995, Codesria, 1997.
54. El Kenz, Ali, Djamel Guérid, said chikhi, *industrie et société*, Direction de l'administration générale, SNS, 1982.
55. Emile Durkheim, *De la division du travail social*, Paris, PUF, 10<sup>ème</sup>, édition, 1978.
56. Erbes-Seguin, Sabine, *la sociologie de travail*, éditions la découverte, paris, 1999.
57. Gaston, Leduc, *industrialisation de l'Afrique de Nord*, éd Armand colin, 1952, Paris.
58. Grawitz, Madeleine, *méthodes des sciences sociales*, Paris, éditions Dalloz, 11<sup>ème</sup> édition, 2005.
59. Guerid, Djamel, *culture d'entreprise* (dir.), l'entreprise algérienne en Algérie : les limites d'une acculturation, éditions CRASC, 1997.
60. Guillemard, Anne-Marie, *d'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux en réponse au vieillissement de la population (une perspective internationale)*, Trensly, Diane-Gabrielle, (dir.), Presse de l'université de Québec, 2007.

61. Gwenaëlle, Rot, *sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Toulouse, Octarès éd, 2006, cool. Travail et activité humaine, compte rendu par Pierre Pichère, site web consulté le 21/04/2007.
62. Halbwachs, Maurice, *la mémoire collective*, Paris, 1950, PUF, 2ème édition, 1967, collection : bibliothèque de philosophie contemporaine, in Audy, Lorraine, édition électronique, 2001, collection : les auteur(e)s classiques. [www.google.com](http://www.google.com)
63. Javel, George, *pratique de la gestion industrielle (organisation, méthode et outils)*, Paris, Dunod, 2ème éd, 2003.
64. Lahire, Bernard, *le travail sociologique de pierre Bourdieu : dettes et critiques*, éd la découverte, paris, 1999.
65. Laks, Monique, *autogestion ouvrière et pouvoir politique en Algérie (1962-1965)*, EDI (études et documentations internationales), paris, 1970.
66. Layachi, Azzedine, *Economic crisis and political change in North African*, Editions Westport, Connecticut, London. 1984.
67. Levet-Gautrat, Maximilienne, *à la recherche de troisième âge : éléments de gérontologie sociale*, Pitaud, Philippe, (collaboration), Armond Colin, Paris, 1985.
68. LLabador, Francis, *Nemours (djemaa-ghazaouat)*, monographie illustrée, préface de M. le docteur R. Dieuzeide, Alger, 1948.
69. Lucas, P. et Vatin, J.C., *l'Algérie des anthropologues*, FM/ fondations, François Maspero, Paris, 1982.
70. Marouf, Nadir, (dir.), *le travail en question*, éd l'Harmattan, paris, 1996.
71. Maxwell, Joseph A., *la modélisation de la recherche qualitative (une approche interactive)*, Editions universitaires de fribourg 1999, pp.140-147.
72. Méda, Dominique, *le travail, une valeur en voie de disparition*, Aubier, Paris, 1995.
73. Mermier, Franck et Christophe Varin, (dir.), *mémoire de guerres au Liban (1975-1990)*, Sindbad et l'institut français du proche orient, ACTES SUD, 2010.
74. Nérestaut, Micial, *anthropologie et sociologie à l'usage des jeunes chercheurs*, éds Karthala, Paris, 1997.
75. Perroux, François, *Problèmes de l'Algérie indépendante*, Paris, Presses Universitaires de France, 1ère édition, 1963.
76. Piotet, François, (dir), *la révolution des métiers*, Paris, PUF, 1ère édition, 2002.
77. Piotet, François, Renaud Sainsaulieu, *méthodes pour une sociologie de l'entreprise*, presse de la fondation national des sciences politiques et ANACT, 1994.

78. Ragi, Tariq (dir.), et Gerritsen, Sylvia, (collaboration), *les territoires de l'identité*, éd Licorne, L'Harmattan, Paris, 1999.
79. Ramode, François, *éléments d'écologie, écologie appliquée*, groupe Mc Graw-Hill, Paris, 1982.
80. Raymond Aron, *les étapes de la pensée sociologique*, éd. Gallimard, 1967.
81. Ricœur, Paul, *la mémoire, l'histoire, l'oubli*, éditions de seuil, 2000.
82. Rifkin, Jeremy, *la fin de travail*, traduit de l'américain par Rouve, Pierre, Paris, éd. la découverte, éd. de Boréal, 1996.
83. Saïd-Amer, Tayeb, *le développement industriel de l'Algérie, Bilan de l'industrialisation*, Paris, Éditions anthropos, 1981.
84. Sainsaulieu, Renaud, *l'identité au travail, « les effets culturels de l'organisation*, troisième édition, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, (1<sup>ère</sup> édition 1977), 1988.
85. Sainsaulieu, Renaud et Francfort, Isabelle, Osty, Florence et Uhalde, Marc, *les mondes sociaux de l'entreprise*, sociologie économique, Descellée De Brouver, Paris, 1995.
86. Schwartz, Olivier, *le monde privé des ouvriers*, essai, PUF, 1<sup>ère</sup> éd « quadrige », 1990, Paris, p.01.
87. Serge, Paugam, *la disqualification sociale*, Paris, PUF, 1<sup>ère</sup> éd, 1991, 3<sup>ème</sup> éd, 2000.
88. Segrestin, Denis, *sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin Editeur, 1992.
89. Simmel, George, *philosophie de la modernité*, Vieillard-Baron, Jean-Louis, (préface.), traduction, éditions Payot, 1989.
90. Sraïb, Noureddine et autres, *le mouvement ouvrier Maghrébin*, édition de CNRS, Paris, 1985.
91. Stora, Benjamin, *les écrits de novembre (réflexions sur le livre et la guerre d'Algérie)*, chihab éditions, Alger, 2005.
92. Thévenet, Maurice, « l'implication au travail », in Lamoureux, Christophe, (dir.), *Anthropologie de l'entreprise et son environnement*, recueil de textes, Nantes, département de sociologie. D.E.S.S enquête-diagnostic-expertise sociale.
93. Yahiaoui, Abderrahmane, *législation et réglementation du travail*, mise à jour le 8 juillet, éd. palais de livre, 1997.

### **3. Thèses et Mémoires universitaires :**

94. Benyelles-Benamar, Leila, étude éco toxicologique d'un métal lourd : le cadmium (CD) au niveau de la zone industrielle de Ghazaouet et son impact sur l'environnement, « végétaux, animaux et Homme ».
95. Bolduc, Nathalie, *anticipations des travailleurs et pratiques d'entreprise en prévision de la retraite*, département de sociologie, faculté des sciences sociales, université Laval, Québec, 2008.
96. Burdy, Jean-Paul, *le soleil noir « formation sociale et mémoire ouvrière dans un quartier de Saint-Etienne 1840-1940 »*, Lequin Yves (dir.), volume1, thèse doctorale, centre Pierre Léon, université de Lyon2, janvier 1986.
97. Cherif, Hallouma, *la représentation du travail chez l'ouvrier algérien, son attitude et son comportement dans le travail*, thèse de doctorat de 3<sup>ème</sup> cycle, psychologie de développement, année 1981-1982, université de Lille III, sciences humaines, lettres et arts.
98. Chibane, belkacem, *situation et perspectives du système de retraite en Algérie*, encadré par Mohammed salhi, université d'Oran, laboratoire « population et société en Algérie », département de démographie, faculté des sciences sociales, cahier n°6, décembre 2005.
99. Lakjâa, Abdelkader, *la longue marche des ouvriers agricoles*, thèse de doctorat, université Paris VII, 1987.
100. Mokeddem, Fatima Zohra, approche méthodologique pour la qualification et la détection des sources de pollution du littoral de Ghazaouet, mémoire de fin d'études pour l'obtention de diplôme d'ingénieur d'état, aménagement de territoire, aménagement de milieu physique, université d'Oran, encadré par Gourine Farida, année 2011-2012, p.52.
101. Pitti, laure, *ouvriers algériens à renault-billancourt de la guerre d'algérie aux grèves d'os des années 1970*, Thèse d'histoire sous la direction de René Gallissot, 2002, Compte rendu in *insaniyat*, n°19-20.
102. Zemmour, Zine-Eddine, *Migrations et ouvriérisation, les trajectoires professionnelles d'anciens paysans de l'ouest algérien*, thèse de doctorat nouveau régime en sociologie, option sociologie du travail, sous la direction de Mme Tripiet Maryse, professeur à l'université Denis Diderot, janvier 1994, université de Paris VII-Denis Diderot.

103. *La vie quotidienne et la mémoire collective des ouvriers horlogers du Jura Bernois*, web : <http://www.unige.ch/lettres/istge/memoires/court/chapitre1.html> (site consulté le 13/01/2007).

#### **4. ARTICLES SCIENTIFIQUES :**

104. Allemand (D), Sylvain « Identités professionnelles: le temps du bricolage », in *Sciences humaines*, (N°114), 3/2001, p. 25-25. URL : [www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2001-3-page-25.htm](http://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2001-3-page-25.htm)
105. Assmann, Jan & Czaplika, John, « collective Memory and cultural identity », in *New German Critique*, No.65, cultural Studies (spring-summer, 1995), pp.125-133.
106. Berliner, David, « The Abuses of Memory : réflexions on the Memory Boom in anthropology », in *Anthropological Quarterly*, No. 78.1, 2005, Institute of ethnographic research, Harvard University, pp.197-211.
107. Bourdieu, Pierre, Sayad, Abdelmalek, « paysans déracinés », in *revue trimestrielle sciences économiques et sociales*, publié par l'école des H.E SORBONNE, avec le concours du CNRS, Mouton et CO, le Haye, école pratique des hautes études, sixième section, études rurales, 1964, Paris.
108. Bozon, M., « les recherches récentes sur la culture ouvrière : une bibliographie », in *Terrain*, n°5, pp.46-56.
109. Cabanes, Robert « Travail et travailleurs de Sao Paulo, le réel biographique aux prises avec l'imaginaire mondialisé », in *Travailler*, (n° 12), 2/2004, p. 67-90 URL : [www.cairn.info/revue-travailler-2004-2-page-67.htm](http://www.cairn.info/revue-travailler-2004-2-page-67.htm)
110. Chettab, Abbas, Nadia, « privatisation et tentative d'intégration des entreprises dans le marché mondial : quel rôle pour l'état ? », in *insaniyat, recherches urbaines*, n°13, (vol., 1), janvier-avril 2001, P185
111. Chevallier, Marc « Les ouvriers n'ont pas disparu », in *Alternatives économiques*, (N°295), 10/2010, p. 56-56. URL : [www.cairn.info/magazine-alternatives-economiques-2010-10-page-56.htm](http://www.cairn.info/magazine-alternatives-economiques-2010-10-page-56.htm).
112. Clara, Montalban, « mémoire collective des trous et des trop-pleins », in *revue sciences humaines*, mensuel, n°201, février 2009, p.48.
113. Cucarull, Jérôme, « L'industrie de la chaussure à Fougères avant 1914 d'après les dossiers de faillite des entreprises », in *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest* [En

- ligne], 114-1 | 2007, mis en ligne le 30 mars 2009, Consulté le 01 février 2011. URL : <http://abpo.revues.org/602>
114. Danthieux, Dominique, « *le communisme rural en Limousin : de l'héritage protestataire à la résistance sociale (de la fin du 19<sup>ème</sup> siècle aux années 1960)* », in revue ruralia, 16/17, 2005. <http://ruralia.revues.org/107>
115. Enriquez, Eugène, Perte de travail, Perte d'identité, conférence prononcée à l'assemblée législative de l'état de Minas Gérais (Brésil), novembre 1997. p.11-12. [www.cairn.info](http://www.cairn.info).
116. Favier, Irène « Les restructurations à l'usine Perrier, ou quand deux « cultures d'entreprise » s'affrontent sur le lieu de travail (1990-2000) », in Le Mouvement Social, (n° 228), p3/2009,147-162. URL: [www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2009-3-page-147.htm](http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2009-3-page-147.htm). DOI : [10.3917/lms.228.0147](https://doi.org/10.3917/lms.228.0147)
117. Fusulier, Bernard, David Laloy, Emilie Sanchez, « l'acceptabilité sociale de l'usage de congés légaux pour raisons parentales :le point de vue des cadres d'une grande entreprise », , IN recherches sociologiques et anthropologique : articler vie familiale et vie professionnelle :une entrée par les pères, n°2,volume XXVIII, 2007,université catholique de Louvain, unité d'anthropologie et de sociologie.
118. Gallenga, Ghislaine, « une ethnologue dans la grève », in « fermetures, crises et reprises », ethnologie française, revue trimestrielle, 2005/4, octobre, Paris, PUF, 2005.
119. Guyonvarch, Mélanie, « la banalisation du licenciement dans les parcours professionnels, déstabilisation ou recomposition des identités au travail ? », in terrain et travaux, n°14, (2008), p.149.
120. Hayem, Judith, « La figure ouvrière en Afrique du Sud, Paris/Johannesburg, Karthala /Institut français d'Afrique du Sud, 2008, 444 p. « Recensions d'ouvrages », in Espaces et sociétés, (n° 138), 3 /2009, p. 185-209. URL:[www.cairn.info/revue-espaces-et-societes-2009-3-page-185.htm](http://www.cairn.info/revue-espaces-et-societes-2009-3-page-185.htm). DOI : [10.3917/esp.138.0185](https://doi.org/10.3917/esp.138.0185).
121. Hidouci, Myriam, Kundid, Laurence, « sur le « retour... » À propos de la démarche sociologique de Stéphane Beaud et Michel Fialoux », in ethnologie française, XXXI, 2001, 3, p.497.
122. Julien, Marie-Pierre, « travail et subjectivité : pistes ethnologiques du sujet », retour sur « anthropologie ouvrière et enquête d'usine », in *Ethnologie française*, 2001/3. », *Ethnologie française*, XXXV, 2005,4.
123. Kuhlmann, Martin, « que reste-t-il de la solidarité ouvrière ? », in ethnologie française, XXXI, 2001,3, p.477.



124. Lattes, Jean-Michel, « la place de travail dans la sociabilité urbaine », in *Ceras-revue projet* n°277, décembre 2003, p.01.  
URL:<http://www.ceras-projet.com/index.php?id=1657>
125. Laufer, Jacqueline, « entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle », in *l'année sociologique*, 53, n°1, 2003.
126. Marcel, Jean-Christophe et Muccheilli, Laurent, un fondement du lien social : la mémoire collective selon Maurice Halbwachs, in *revue technologie, idéologie, pratiques, revue d'anthropologie des connaissances*, 1999, vol 13, n° 2, pp.63 -88.  
Version numérique par Tremblay Jean-Marie, in collection « les classiques des sciences sociales », [http://www.uqac.ca/Classiques\\_des\\_sciences\\_sociales/](http://www.uqac.ca/Classiques_des_sciences_sociales/)
127. Nora, Pierre, « l'avènement mondial de la mémoire », in *European histories*, 2002.  
[www.eurozine.com](http://www.eurozine.com)
128. Omnès, Catherine, «Les historiens et la tentation ethnographique », in *Observer le travail, La Découverte*, 2008, p. 281-297. URL : [www.cairn.info/observer-le-travail--9782707153883-page-281.htm](http://www.cairn.info/observer-le-travail--9782707153883-page-281.htm).
129. Ponsard, Nathalie, « Histoire de lecteurs ouvriers stéphanois des années 1930 à nos jours : un autre « voyage en culture ouvrière » ? », in *Le Mouvement Social* 4/2003 (n° 205), p. 61-86. URL: [www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2003-4-page-61.htm](http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2003-4-page-61.htm).  
DOI : [10.3917/lms.205.0061](https://doi.org/10.3917/lms.205.0061).
130. Porhel, Vincent, « Les femmes et l'usine en Bretagne dans les années 1968 : une approche transversale au fil de trois situations d'usine (1968-1974) », in *Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest* [En ligne], 114-3| 2007, mis en ligne le 30 septembre 2009, Consulté le 01 février 2011. URL : <http://abpo.revues.org/434>
131. Pouch, Thierry, « Revue des revues », in *L'Homme et la société* 4/2009 (n° 174), p. 185-196. URL: [www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2009-4-page-185.htm](http://www.cairn.info/revue-l-homme-et-la-societe-2009-4-page-185.htm)
132. Sainsaulieu, in *revue ethnologie française*, 2001/3, 1990.
133. Sainsaulieu, Renaud, « la construction des identités au travail », in *sciences humaines « les organisations : état des savoirs »*, coordonné par Calvin, Philippe, 1999.
134. Saliba, Jacques, « de l'identité aux identités », in *revue champ psychosomatique*, 2001, n°21, 5. p.5-6.
135. Thibault, Martin, « Agent RATP plutôt qu'ouvrier, la sécurité ? » [www.cairn.info](http://www.cairn.info)
136. Vigan, Xavier, « Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979) », *Vingtième Siècle. In Revue d'histoire* 4/2004 (n° 84), p. 129-137.

URL : [www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2004-4-page-129.htm](http://www.cairn.info/revue-vingtieme-siecle-revue-d-histoire-2004-4-page-129.htm).

DOI : [10.3917/ving.084.0129](https://doi.org/10.3917/ving.084.0129)

137. « La culture ouvrière : un repoussoir ? *In sciences humaines, mensuel*, n° 182, Mai 2007.
138. « Travailler à l'usine », *in revue terrain*, N°39, septembre 2002, [www.culture.gouv.fr/culture/mpe/publications/terrain/terrain-haut.htm](http://www.culture.gouv.fr/culture/mpe/publications/terrain/terrain-haut.htm), site consulté 20/02/2008.

## **5. Cahiers et documents de travail :**

139. Cherrad, Salah Eddine (chef de projet), Touati, Bouzid, M'hamed Malek, « Mutations foncières, évolution des modes d'exploitation et développement rural : étude de cas dans l'est Algérien, *in actes de journées scientifiques de présentation des résultats de recherche des projets PNR : (population et société)* éd. ANDRU, CRASC, 2006.
140. Marouf, nadir, *paysans et monde rural : paysans, paysannerie, paysanité : problèmes de définitions* », Oran (Algérie), crasc, document de travail, n°F/1/1999, mars 1999.
141. Semmoud, Bouziane, industrialisation, espace et société en Oranie (Algérie), centre de documentation des sciences humaines réalisé en coédition avec le CERDRO-ONRS. N°12, 1982, université d'Oran, *cahiers du C.D.S.H.*
142. « le pari de l'ouverture », Collection CEPII, Europe Méditerranée, in Institut de monde arabe, Paris.
143. « Les origines de la révolution industrielle aux Etats-Unis entre économie marchande et capitalisme industriel 1800-1850 », *in EHESC*, éditions de l'école des hautes études en sciences sociales, Paris, 2004.
144. Organisation nationale de travail, Introduction à l'étude de travail, BIT, Genève, 2ème édition française (augmenté et mise à jour), 1981, 1ère éd, 1957.

## **6. Manifestations scientifiques:**

145. Derras, Omar, (coordinateur), « les acteurs de développement local durable en Algérie : comparaison Méditerranéenne », *in acte de colloque*, Oran, 2003, Ed. CRASC.
146. Wagner, Anne-Catherine, « les acteurs de la mondialisation : les inégalités sociales », *in atelier méthodologique en sciences humaines et sociales*, Codesria, Oran, octobre 2006.

147. « les méthodes et outils d'analyses du fait ouvrier en Algérie », *in Actes de séminaire*, Centre de documentation des sciences humaines, Oran, Cahiers de CDSH, n°=5, 1981.
148. « travail et société », *In colloque*, commission juridique, publication de la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Fès, 1982-1983.

## **7. Articles de presse et internet :**

1. Abaci, M'hammed, « importance et intérêt dans la nouvelle économie des entreprises algériennes », *in le quotidien d'Oran*, l'actualité autrement dit, n°3445, 20 avril 2006.
2. Koriche, m'hammed nasr-eddine, « le droit du travail : entre flexibilité et sécurité », *in le quotidien d'Oran (l'actualité autrement vue)*, n°3492, 19 jomada el-aoula 1427, 15 juin 2006.
3. Schwartz, Olivier, (Entretien), « qu'est devenue la classe ouvrière ? » *in presse l'humanité*, 2001.
4. Average Official & Settlement Prices, US\$ per tonne, for september 2011, [https://secure.Lme.com/Data/community/Dataprices\\_monthly\\_average\\_prices\\_metals...](https://secure.Lme.com/Data/community/Dataprices_monthly_average_prices_metals...) Site vue le 20/10/2011.

## ملاحق الرسالة

## 1. دليل المقابلة

رقم المقابلة:.....  
تاريخ المقابلة:.....  
مدة المقابلة:.....  
مكان المقابلة:.....

### 1. المميزات السوسيو مهنية للمبحوث:

#### 1.1 هوية المبحوث:

النوع: ذكر:  أنثى:

السن:

الحالة المدنية: أعزب:  متزوج:  مطلق:  أرمل:

المستوى الدراسي: جامعي:  ثانوي:  متوسط:  ابتدائي:  آخر:

السكن: منزل العائلة الكبيرة:  سكن خاص:  كراء:  آخر:

مكان الازدياد:.....

الأصل الاجتماعي للأب: الغزوات:  آخر:

#### 2.1 الوضعية العائلية للمبحوث:

المستوى الدراسي للزوج(ة): جامعي:  ثانوي:  متوسط:  ابتدائي:  آخر:

عمل الزوج(ة): عامل بالمصنع:  ربة بيت:  آخر:

عدد الأطفال:

المستوى الدراسي للأبناء: جامعي:  ثانوي:  متوسط:  ابتدائي:  آخر:

وظيفة الأبناء: التعليم:  الإدارة:  الخاص:  الزانك:  آخر:

أذكر الفئة في حالة العمل بالزانك: إطار:  عامل مثبت:  متمهن:

### 3.1 الوضعية المهنية للمبحوث:

#### 1.3.1: النشاطات المهنية قبل الزانك:

تاريخ الدخول إلى الزانك: .....

الرتب المهنية بالزانك: .....

سنة التقاعد: .....

نوع التقاعد: فئة التقاعد: القانوني:  النسبي:

النشاط بعد التقاعد: نشاط حر:  الراحة:  آخر:

### 2. المسيرة المهنية للمتقاعدين:

#### 1.2: التمثلات:

- كيف كنت تتمثل مصنع الزانك؟
- كيف كنت تتمثل الإدارة والمسيرين فيها؟
- كيف كنت تتمثل النقابة في ذلك الوقت؟
- كيف كنت تعتبر عمل المرأة في الزانك في ذلك الوقت؟
- كيف كنت تعيش جو العمل في الورشة مع أصحابك؟
- ما رأيك في الأجر والخوافز في ذلك الوقت؟
- كيف توازن بين العائلة في البيت و العمل؟

## 2.2: الممارسات العمالية:

- ماذا تحكي عن ظروف العمل؟
- كيف تأقلمت مع نظام وتوقيت العمل؟
- ما رأيك في المؤسسات العمومية؟
- كيف تكيفت مع المجال المهني الجديد في الزانك؟
- متى وكيف تغيرت ظروف العمل في المؤسسة؟
- كيف عشتم أجواء العمل الفردي والجماعي؟
- كيف كان جو العمل مع العمال والإداريين من ولايات أخرى؟
- ماذا كان يمثل العمل في الزانك بالنسبة للمجتمع في غزوات؟
- هل أحسست بالوحدة والعزلة في العمل؟
- هل عملت مع عمال قاوموا الإدارة والتسيير أو العمل في الورشات؟
- إلى أي درجة كنت مندجاً في العمل؟ هل كنت تملك روح المبادرة أم تنفذ عملك فقط؟

## 3.2: التضامن العمالي:

- متى أحسستم بتدهور ظروف العمل؟
- هل عشتم أحداث صعبة أو أزمات في الزانك؟ اذكرها؟
- هل تضامنتم مع بعضكم البعض في ظل الأزمات؟
- هل كنتم واعين بالتغيرات التي تمر بها الوضعية العمالية والمؤسسة؟
- هل شاركت في الإضرابات، متى ولماذا؟
- كيف كانت العلاقة المهنية مع عمال الورشات الأخرى؟

- كيف تعاملت مع الشباب المتهمين في ورشتك، وهل تأقلموا بسرعة؟
- كيف ترى العلاقة بين الأجيال (الجيل القديم والشباب الجامعي) في الزانك؟

### 3. تخفيض العاملين:

- متى بدأت المؤسسة تخفض العاملين، ولماذا؟
- هل شعرت بالإقصاء في مرحلة إعادة ضبط العاملين والمناصب؟
- كيف عشت مرحلة الأزمة المالية في المؤسسة؟
- هل تم خروج عمال كثر في مرحلة الخروج الاختياري؟
- متى بدأت تفكرون في ضمان المستقبل في ظل هذه التغيرات؟
- متى بدأت تفكر في فكرة التقاعد؟
- ما هي فئة تقاعدك ولماذا استفدت من هذا التقاعد بالذات؟
- ما رأيك في سياسة تسيير التقاعد الجديدة؟ وما هي أسبابها؟

### 4. نهاية المسيرة المهنية والعلاقة مع الشباب:

- كيف ترى مسيرتك المهنية بالزانك؟
- كيف كان شعورك في يوم تقاعدك؟
- كيف عشت تقاعدك خارج المصنع؟
- ما الذي يستوقفك في مسيرتك كعامل؟
- ما الذي يستوقفك كمتقاعد من الزانك؟
- هل تندم على شيء في مسيرتك المهنية؟
- كيف تتذكر مسيرتك المهنية؟



- كيف تعيش بعد تقاعدك في المجتمع، بين العائلة وبين الأصدقاء؟

## 5. العلاقة بين الأجيال:

- ما رأيك في الأجيال الجديدة والبطالة؟
- ما رأيك في الجيل الجديد والعمل المؤقت؟
- هل لديك أبناء يعملون؟ كيف وجدوا العمل هل اعتمدوا على نصائحك وتوجيهاتك؟
- ما رأيك في التغيرات التي يعرفها سوق العمل؟
- ما رأيك في التنشئة المهنية للجيل الجديد؟
- كيف تنظر إلى مصير هؤلاء العمال الشباب؟
- هل تظن أن هنالك استمرارية ( la relève ) في المؤسسة من خلال هؤلاء الشباب أم العكس؟

## 2. تعريف مؤسسة ألزانك:

### 1.1: تشييد المصنع:<sup>262</sup>

كانت الشركة الوطنية للحديد والصلب (أسنس) صاحبة المشروع، ونفذت أشغال الردم، تسوية وتسطيح الأرضية التي قام عليها المصنع من طرف المصالح المختصة كالمديرية الوطنية للبناء والجيش الوطني الشعبي، بينما تكلفت الشركة الوطنية للأشغال الصناعية والبنائات (سوناتيبا) بأشغال الهندسة المدنية. كما شاركت بعض الشركات الأجنبية منها البلجيكية، الفرنسية، الألمانية ومؤسسات جزائرية خاصة في المقاولات. وتمت الانطلاقة في الإنتاج في شهر ديسمبر عام 1974.

حيث تقدر الطاقة الإنتاجية السنوية المعيارية: 40.000 طن/س، والإنتاج المقدر هو 36850 طن/س. اعتمادا على استهلاك المواد الأولية: مركز الزنك (خ) 300 ط/ي (معدن). أما أصل المعدن فيتم إنتاج أو الحصول على 270 ط/ي من حامض الكبريتي، المعدن من الخارج، ومركز الزنك من البيرو حوالي 90 إلى 95%.

### 2.1: أهمية المصنع في العالم:

يعتبر مصنع ألزانك الوحيد على المستوى العربي والثاني إفريقيا بعد جنوب إفريقيا، يوجد ستة على المستوى العالمي: بلجيكا، الغزوات، اسبانيا، أمريكا وجنوب إفريقيا.

<sup>262</sup> أرشيف ألزانك.

### 3.1: اختيار صناعة الزنك في الجزائر:

لم تهتم الدولة بصناعة الزنك بل اهتمت بسياسة التصنيع عموما وتشغيل البطالين والشروع في التنمية.<sup>263</sup> فعندما بدأ بومدين إنشاء ألزناك والحجار، كتبت الصحافة الفرنسية أنّ الجزائر أصبحت مجنونة.<sup>264</sup>

### 4.1: استيراد المعدن الخام للمصنع:

يعتبر معدن الزنك أساسي لعملية الإنتاج ويأتي 100 بالمئة من البيرو. حيث يصدره الاسباني ماركروش لألزناك ويأخذ ثمنه كاملا ويحصل في المقابل على 80 بالمئة من المنتج. وهو يتحكم بتصدير معدن الزنك بالعالم. يصدر خمسمئة ألف طن في السنة لاسبانيا بينما يصدر ستة وثلاثين ألف طن للجزائر. واليوم نتعامل مع كلاين كور الاسباني والذي يتحكم عالميا بكل المعادن وتصديرها واستيرادها (يتاجر معنا بطريقة la façon).<sup>265</sup> إذ كان عمال عنابة يأتون للغزوات لتحميل المعدن وإعادة بيعه في الخارج ولكنه أصدر تعليمة تقتضي عدم شراء أو بيع معدن لا يحمل خاتم ماركروش فهو يعتبر المسؤول الأول عن المعدن الخام، حيث يصدر شهريا 10000 طن (باخرة كل شهر).

### 4. تشكيلة الإنتاج بمؤسسة ألزناك:

يتشكل الإنتاج بالزناك من العناصر التالية:

- سبيكة زنك من 25 كلغ، تصنّف على حصيلة لوح من طن .
- كتلة من الزنك شبه فالمن (04) ، شبه مؤررصص (20) من طن.

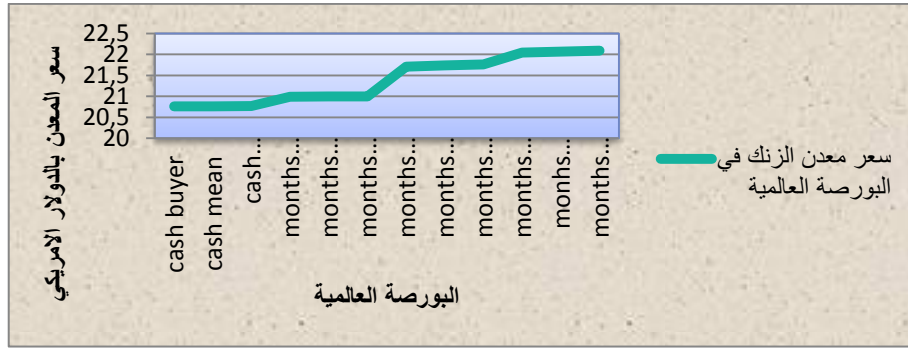
<sup>263</sup> متقاعد، رئيس فرقة 8/3 بورشة التحليل الكهربائي، 60 سنة.

<sup>264</sup> رئيس القسم الشؤون الاجتماعية، 48 سنة.

<sup>265</sup> متقاعد، مسؤول الإمكانات العامة، 56 سنة.

- أخلاط الزنك (كالزماك 3 والزمك 5، أقراص الزنك للحاشدة أو البطارية الجافة).
- أنودات الزنك (مصاعد الزنك) للوقاية المهبطية (الكاثودية)، الحامض الكبريتي، النحاس الكاثودي (الصفحي)، مسحوق الزنك (كمية قليلة) أي سحق الزنك.

الشكل رقم 31: تغيرات سعر معدن الزنك في البورصة العالمية في شهر سبتمبر سنة 2011



المصدر: إنجاسر المعادن في البورصة العالمية على الانترنت: <sup>266</sup>

## 5. أرباب الأعمال:

### 1.5: المتعاملين بالجزائر:

أغلب الإنتاج من الأسيدي ومادة الزمك يتجه للخواص ويغطي 40 بالمئة من إنتاج ألمانك السوق

الوطنية.

- شركة "إسبات" بالحجار عنابة.
- شركة باتسيم روية.
- شركة أناييب الرغاية.
- شركة أناييب برج بوعريريج.
- شركة أناييب تبسة.
- شركة غالفا أناييب عنابة (خاص).

<sup>266</sup> Average Official & Settlement Prices, US\$ per tonne, for september 2011, [https://secure.Lme.com/Data/community/Dataprices\\_monthly\\_average\\_prices\\_metals....](https://secure.Lme.com/Data/community/Dataprices_monthly_average_prices_metals....) Site vue le 20/10/2011.

## 2.5: التصدير نحو الخارج:

يصدر حوالي 60 بالمئة إلى الخارج ووسيلة النقل بحرية أو عبر الطرق بواسطة الشاحنات.

- غلينكور: متعامل أجنبي تعاملت معه المؤسسة في إطار التعامل بالمقابل (T.A.F) مدة 1988-2003، ثم ألغي التعامل بهذا النظام.
- أتر-حامض بلجيكا.
- شيماكس تونس.
- اسبانيا، ايطاليا والمغرب.
- ايرلندا بكمية صغيرة أو حوالي (5%).

## 6. استهلاك الطاقة:

تحصل ألزناك على الكهرباء والغاز من شركة سونلغاز، وتقدر بـ 3500 إلى 4000 كلواط/سطن من الزنك عبر شبكة هوائية أو عبر القنوات.

## 7. مشروع تحسين البيئة:

معالجة النفايات (الرواسب) المحسمة للغسل (هذا بالنسبة للمعدن المحلول)، وهي عبارة عن عملية تسيير النفايات المحسمة. وهو إنجاز مستقبلي من طرف المؤسسة في ميدان الوقاية للبيئة. وهو من شأنه أن يحقق برنامج المؤسسة في ميدان التأهيل البيئي والصناعي.

كما تم إعادة تأهيل ورشة التأكسد و الحمض سنة 2002 مما قلل من طرح وانفلات الغازات إلى الفضاء، حوالي 400.000 طن تنتظر المعالجة، وخاصة التقليل من المركب الكبريتي (SO<sub>3</sub>).

## 8. معالجة طرح الغازات:

### 1.8: المتدفقات السائلة:

تعالج المتدفقات عن طريق محطة تعديل تم إنشاؤها في 1980 بغرض المحافظة على البحر وعدم تلويثه بطرح السوائل. إضافة إلى برج الامتصاص وبرج تخفيف الغازات وهذا من أجل تمكين التشغيل الجيد لمشغل معالجة طرح الغاز ولمشغل إنتاج حامض الكبريتي."

التقليل من نسبة الغاز الكبريتي ( $SO_2$ )، الموجود في الطرح الغازي وهذا من خلال إنجاز منشأة في عين المكان للمعالجة عن طريق تغسيل الغازات بواسطة رائق الكلس. ويشتمل الطرح الغازي من خلال التشغيل العادي على:

✓ قبل التشغيل: مقدار الغاز الكبريتي 0.20% ( $SO_2$ ).

✓ بعد التشغيل: مقدار الغاز الكبريتي 0.04% ( $SO_2$ ).

### 2.8: حوض تخزين النفايات:

إنّ بناء حوض مسبك للتخزين ومقارب لرواسب النفايات الصناعية، كانت محل الاهتمام نظرا لامتلاء منطقة التخزين السابقة التي كانت في الجهة الغربية من المصنع فوق جرف المنار وعليه فقد تم إنجاز هذه المفرغة الصناعية (حوض التخزين) طبقا للمقاييس النظامية. وقد تمّ إنجاز الحوض أو مفرغة النفايات الصناعية برأس أداس سنة 2001 بكلفة 70 م/دج وتمّ استغلاله ابتداء من شهر يوليو.

## تعريف مدينة الغزوات: 267

تقع مدينة الغزوات في ولاية تلمسان وتبعد عن مقر الولاية بـ 75 كلم وتقع في شمال غرب البلاد يحدها شمال البحر الأبيض المتوسط وجنوبا بلديتي تيانت وندرومة وشرقا بلدية دار يغموراسن - البور - وغربا بلدية السواحلية- وهي مدينة سياحية بالدرجة الأولى. كما أنها ذات موقع استراتيجي بحيث تعتبر من أبواب الشمال المطلّة على البحر الأبيض المتوسط والدول الأوروبية كما تتميز بالصيد البحري. إضافة إلى ذلك فهي مدينة أثرية حيث تزخر بالعديد من المعالم التاريخية كلالّة غزوانة -الأخوين وقبة سيدي ابراهيم. كانت منذ القدم محط أطماع العديد من الدول الاستعمارية وهذا ما جعلها تحمل عدة أسماء كآدفراترس AD FRATRESS وجامع غزوانة وتوانت ونمور ثم الغزوات وهو اسم يدل على كثرة الغزوات التي عرفتها خلال تاريخها.

## نبذة عن حياة العقيد بوجنان: 268

ولد بوجنان أحمد المدعو ثورياً سي عباس بدشرة أولاد علي بمنطقة السواحلية. وكان في مقتبل عمره يزاول نشاطه الفلاحي بأحد المزارع بالمنطقة، ثم التجارة المتنقلة، فالعودة إلى مسقط رأسه للمتاجرة قبل التحاقه بالمدرسة القرآنية لحفظ القرآن.

انخرط في صفوف حركة الانتصارات من أجل الحرية و الديمقراطية ابتداء من سنة 1950. ارتقى تدريجياً من منصب إلى آخر، حسب المسؤوليات التي كلف بها، فمن رئيس خلية إلى رئيس فوج، إلى رئيس

<sup>267</sup> <http://www.techghazaouet.net/main.php?page=ville>

<sup>268</sup> شهادة المجاهد بعوش محمد المدعو سي الطاهر. <http://novembre1954.over-blog.com/article-16425317.html>

فصيلة، ثم رئيس دشرة أولاد علي بالسواحية، حيث كانت هذه المنطقة تتميز بعدد كبير من المناضلين الحركة.

اختار سي عباس المعروف بتزعمته القومية ووطنيته الحياذ أثناء الخلاف، ليكون من بين الذين حضّروا للثورة المسلحة ما بين سنة 1954 و سنة 1955. ثم عُيّن من قبل مسؤولي الجبهة للقيام بمهمة تزويد وتمويل المجاهدين بالمثونة اللازمة.

شارك سي عباس إخوانه مجاهدي مدينة الغزوات في نقل الأسلحة والذخيرة من مدينة الناصور بالمغرب الشقيق إلى مدينة الغزوات، وكاد أن يفقد حياته عند محاولة عبور واد ملوية بالحدود المغربية الجزائرية؛ ذلك المجرى المائي المعروف بخطورة وقوة مجراه. و بفضل الله تعالى استطاع رفاقه إنقاذه من الموت، لينجو من الموت مرة أخرى أثناء حضوره في حصة تدريبية في كيفية استعمال الأسلحة لما انفجرت قبلة قتل على إثرها المدرب وأصيب العديد من المتمرنين بجروح متفاوتة الخطورة.

عُيّن سي عباس رئيس المنطقة الثانية بالولاية الخامسة في سنة 1957، وعمل بجانبه الأخ المجاهد صوفي لحسن مساعدا له. ورغم كل العراقيل والصعوبات المفروضة من قبل الاحتلال الفرنسي استطاع هذا الثنائي من تنظيم وتسيير هذه المنطقة، وعندما تحقق الحلم ونالت الجزائر حريتها واستقلالها توفي سي عباس مدير الأكاديمية العسكرية لشرشال على إثر حادث مرور برفقة سائقه الخاص وزميله في الثورة المسلحة المجاهد هني مصطفى.



## ملخص

ظهرت لنا هذه الدراسة أنّ عمال أجزانك وجدوا أنفسهم على مشارف التقاعد في مرحلة استقلالية المؤسسة، فاختراروا التقاعد المسبق كحل لإنهاء مسيرتهم المهنية. وجعلوا أبناءهم من الجيل الثاني ضماناً لامتداد هويتهم المهنية وقد نجح البعض في استخلاف مناصب عملهم لأبنائهم، إلا أنّ البعض الآخر اجتمعت الظروف لتهميشه قبل وبعد مرحلة تقاعده وبالتالي فهو يعبر عن كل ما يحدث بـ "الحفرة". بينما يُعتبر العمال المندمجون واعون تمام الوعي بتضامنهم ومكانتهم ويعبرون عن "الموظفين الجامعيين" بالوافدين، دون إدراكهم أنّ هذه الكلمة ترمز سوسولوجياً إلى ما أسماه شوارتز وميلي بالطبقة العمالية الجديدة. حيث يتهاوى الفرق بين الياقات الزرقاء والبيضاء ويندمج عمال ذوي كفاءات عالية مع العمال المنفذين. فمن خلال العرفان نعيد إرساء قيم المساواة والعدالة وذلك لا يمكن إلا بمنح الكلمة للمهمشين، فذاكرة الجماعات المهيمن عليها يجب أن تظهر كإعادة تدوين وكتابة واقعية لتاريخهم الخاص (جوسلين داخليا). بحيث يصبح لزاماً على المجتمع الذي تخلى نسبياً عن بعض أفرادهم أن يمنحهم ذلك الانتماء من خلال الذاكرة (بيار نورا). فتصبح الذاكرة وحدها القادرة من خلال الانتقاء والنسيان أن تؤكد هوياتنا وتجعل مجتمعاتنا المحلية أكثر تماسكاً في مواجهة الرأسمالية المتوحشة وفي ظل عولمة الاقتصاد والثقافات.

### الكلمات المفتاحية:

الذاكرة؛ الذاكرة الجماعية؛ الهوية؛ التقاعد القانوني؛ التقاعد المسبق؛ العامل الصناعي؛ علاقة الأجيال؛ الشباب المتمهن؛ العمال المهندسين؛ التمايز الاجتماعي.

نوقشت يوم 11 جوان 2013