

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص تنظيم وعمل

رسالة الماجستير بعنوان: _____وان:

تحول الشرك الأجنبي إلى منافس و ردة الفعل العمالية

دراسة ميدانية حول الشراكة بين مؤسستي اناد E.N.A.D الجزائر وهنكل الألمانية
(دراسة حالة فرع سور الغزلان)

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

محمد بومخلوف

من إعداد الطالبة :

عائشة مخلوفي

الموسم الجامعي 2008 - 2009

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ.....	المقدمة
الباب الأول الجانب المنهي والإطار النظري للبحث	
الفصل الأول الجانب المنهجي والمقاربة النظرية	
1- المبحث الأول : الجانب المنهجي للبحث	
4.....	1- أسباب اختيار الموضوع
5.....	2- أهمية الموضوع
6.....	3- أهداف البحث
7.....	4- الإشكالية
10.....	5- الفرضيات
11.....	6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
22.....	7- منهجية وتقنيات البحث
25.....	8- المعاينة
1- المبحث الثاني : المقاربة النظرية	
تمهيد	
33.....	1- نظرية التضامن الاجتماعي لاميل دوركايم
35.....	2- المدخل الايكولوجي
39.....	3- نظرية النسق الاجتماعي
43.....	4- الثقة
الفصل الثاني : المسار التنموي والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر	
المبحث الأول : المسار التنموي والإصلاحات الاقتصادية في الجزائر في الجزائر.	
تمهيد	

- 1- المسار التنموي في الجزائر 49
- مرحلة التسيير الذاتي 49
- 1-1- مرحلة البناء والانجاز 51
- 2-1- مرحلة المراجعة 55
- 3-1- التوطين الصناعي 55
- 2- الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر 58
- 1-2- إعادة الهيكلة 59
- 2-2- استقلالية المؤسسات 63
- 3-2- التطهير المالي للمؤسسة 65
- 4-2- الخصوصية 66

المبحث الثاني : الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم النقابي

تمهيد

- 1- الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر 71
- 1-1- برنامج التعديل الهيكلي مراحل ونتائجه 74
- 2-1- ظاهرة الفقر والبطالة 81
- 2 التنظيم النقابي 84
- 1-2- تاريخ ومهام الحركة العمالية والنقابية 84
- 2-2- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر 90
- 3-2- الحركة النقابية في ظل التحولات الراهنة 96

الفصل الثالث الاتفاقيات والمنظمات الدولية الاستثمار الأجنبي

المبحث الأول : الاتفاقيات والمنظمات التجارية الدولية

تمهيد

- 1- التكتلات والاتفاقيات الاقتصادية الكبرى (الثنائية والمتعددة) 101
- 1-1- دول البينيلوكس 102
- 2-1- الافتا 103

104.....	3-1 - امريكا والتكتلات
105.....	4-1 - التكتلات الاشتراكية
107.....	2- الاتفاقيات والمنظمات الدولية
107.....	2-1 - اتفاقية الغات
107.....	2-1-1 - نشأة ومبادئ اتفاقية الغات
110.....	2-1-2 - الجزائر واتفاقية الغات
111.....	2-2 - المنظمة العالمية للتجارة
112.....	2-2-1 - أهداف ومهام المنظمة العالمية للتجارة
114.....	2-2-2 - الأهداف والإجراءات المتخذة للانضمام الجزائر
	المبحث الثاني : الاستثمار الأجنبي عوامله أنواعه وأهدافه
	تمهيد
121.....	1- الاستثمار الأجنبي ,عوامله ومكانته
121.....	1-1 - عوامل استقطاب الاستثمار الأجنبي
122.....	2-1 - مكانة الاستثمار الأجنبي
122.....	1-2-1 -مكانة الاستثمارات الأوربية في المغرب العربي
123.....	1-2-2-1 - الاستثمار الأجنبي في البلدان العربية
127.....	2- الاستثمار الأجنبي أشكاله ودوافعه
127.....	2-1 - الشراكة, أشكالها ودوافعها
127.....	2-1-1 - الدوافع المؤدية إلى الشراكة
128.....	2-1-2 - أشكال الشراكة
132.....	2-2 - الخصوصية , اشكالها ومكانتها
133.....	2-2-1 - اشكال الخصوصية
137.....	2-2-2 - الخصوصية في البلدان العربية
138.....	2-2-3 - الخصوصية في الجزائر , اسبابها , اهدافها , ونتائجها

الباب الثاني الجانب الميداني للبحث

الفصل الأول : التعريف بميدان البحث وخصائص العينة

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث

- 1- النشأة 147
- 2- اناد وحتمية الشراكة 149
- 3- اتفاق الشراكة بين اناد وهنكل 150
- 4- تعريف بمؤسسة سيدات 151
- 5- تعريف بمركب سور الغزلان 152
- 6- وضعية مؤسسة هنكل بالنسبة لمركب سور الغزلان 152
- 7- التعريف بالمنطقة مجال البحث 153
- المبحث الثاني : خصائص العينة 156

الفصل الثاني : الحوافز والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول : الحوافز الممنوحة للعمال وطموحاتهم

- 1- التكوين 171
- 2- الترقية 183
- 3- الحوافز الممنوحة للعمال 188
- 4- طموحات العمال 192

المبحث الثاني : العلاقات الاجتماعية والاتصال في المؤسسة

- 1- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة 201
- 2- الاتصال ووسائله في المؤسسة 211

الفصل الثالث : دور النقابة والبيئة الاجتماعية في توجيه الفعل العمالي

تمهيد

المبحث الأول : طبيعة المشاكل في المؤسسة وكيفية مواجهتها

1- طبيعة المشاكل في المؤسسة 223

2- كيفية مواجهة المشاكل في المؤسسة 234

المبحث الثاني : العوامل المؤثرة في توجيه الفعل العمالي

1- النقابة العمالية في المؤسسة , علاقاتها وقدراتها 245

2- البيئة الاجتماعية وتأثيرها على الفعل العمالي 253

3- الوعي العمالي في ظل التحولات الراهنة 258

الاستنتاج العام 271

الخاتمة 274

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع أفراد مجتمع البحث حسب متغير الفئات المهنية	26
02	يبين توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الفئات المهنية	27
03	يمثل توزيع استثمارات مخطط الثلاثي الأول	52
04	يمثل توزيع استثمارات مخطط الرباعي الأول	53
05	يمثل حجم استثمارات المخطط الرباعي الثاني	54
06	يبين تطور قيمة الدينار	75
07	يبين حجم الاستثمارات الأجنبية في المغرب العربي	123
08	يبين حجم المناصب في إطار المشاريع المشتركة	125
09	يبين توزيع المؤسسات التي تم خوصصتها من 1995-2003	141
10	يبين توزيع المؤسسات المعروضة للخصوصة	142
11	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتلقي التكوين	171
12	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي وتلقي التكوين	173
13	يبين العلاقة بين الاقدمية وتلقي التكوين	174
14	يبين العلاقة بين تلقي التكوين وكفايته	177
15	يبين العلاقة بين تلقي التكوين وتحسن قدرات العمل	178
16	يبين العلاقة بين الاقدمية وتحسن قدرات العمل	179
17	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتلقي الترقية	183
18	يبين العلاقة بين الاقدمية وتلقي الترقية	184
19	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وأسس الترقية والتوظيف	186
20	يبين مقارنة بين عدد العمال وكمية الإنتاج ما بين سنتي 2001-2007	188
21	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وشكل الحوافز	189
22	يبين العلاقة بين الاقدمية و شكل الحوافز	190
23	يبين العلاقة بين الجنس وطموحات العمال	192
24	يبين العلاقة بين السن وطموحات العمال	194
25	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وطموحات العمال	196
26	يبين العلاقة بين الأجر وطموحات العمال	198
27	يبين العلاقة بين الجنس وعلاقة العمال بالمسؤولين	201
28	يبين العلاقة بين السن وعلاقة العمال بالمسؤولين	204
29	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وعلاقة العمال بالمسؤولين	205
30	يبين العلاقة بين شكل الحوافز و العمال بالمسؤولين	207
31	يبين العلاقة بين الفئات المهنية والتضامن مع الزملاء	208
32	يبين العلاقة بين التضامن مع الزملاء وقضاء معظم الأوقات خارج العمل	209

211	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي والاطلاع على التغييرات	33
213	يبين العلاقة بين الفئات المهنية والاطلاع على التغييرات.....	34
214	يبين العلاقة بين الاطلاع على التغييرات و وسائل الاتصال	35
215	يبين العلاقة بين الاطلاع على التغييرات ومعرفة بعقد الشراكة ..	36
217	يبين العلاقة بين الاطلاع على التغييرات ومعرفة بالخصوصة ...	37
223	يبين العلاقة بين الجنس وطبيعة المشاكل	38
226	يبين العلاقة بين السن وطبيعة المشاكل	39
228	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وطبيعة المشاكل	40
230	يبين العلاقة بين الاقدمية وطبيعة المشاكل	41
232	يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وعلاقة العمال بالمسؤولين	42
234	يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل	43
236	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل	44
237	يبين العلاقة بين علاقة العمال بالمسؤولين وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل	45
239	يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل طرق حلها عند تعااضي الإدارة عنها	46
241	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتفضيل طرق حلها عند تعااضي الإدارة عنها	47
242	يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل العمل في القطاع الأجنبي	48
245	يبين العلاقة بين علاقة العمال بالنقابة وانخراطهم فيها	49
247	يبين العلاقة بين علاقة العمال بالنقابة وماذا تمثل لهم	50
249	يبين العلاقة بين الاقدمية وعلاقة العمال بالنقابة	51
250	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وعلاقة العمال بالنقابة	52
251	يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وقدرة النقابة على حلها	53
253	يبين العلاقة بين مكان الإقامة وتفضيل معالجة المشاكل	54
255	يبين توزيع أفراد العينة حسب ممارسة نشاطات إضافية	55
256	يبين العلاقة بين محل الإقامة وقبول العمل في القطاع الأجنبي	56
259	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا يمثل هنكل قبل سنة 2000	57
260	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا يمثل هنكل ما بين سنتي 2000-2004	58
262	يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا يمثل هنكل بعد سنة 2004	59
264	يبين العلاقة بين الفئات المهنية ورأي العمال في الشراكة	60
265	يبين العلاقة بين الفئات المهنية ورأي العمال في الخصوصية	61
267	يبين العلاقة بين قبول العمل في القطاع الأجنبي والقطاع الذي يفضل أن تبقى فيه المؤسسة	62
269	يبين العلاقة بين قدرة المؤسسة وقدرة المنتج على المنافسة.	63

فهرس الرسومات الببانبفة

الصفحة	عنوان الرسم الببانبف	رقم الجدول
156	ببببب بوزببب أفرببب العبببببب بلسبببب ببببببب الببببب	01
157	ببببب بوزبببب أفربببب العبببببب بلسببببب ببببببب الببببب	02
158	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسبببببب ببببببب الببببببب	03
160	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسببببببب ببببببب الببببببب	04
161	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسببببببب ببببببب الببببببب	05
162	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسببببببب ببببببب الببببببب	06
164	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسببببببب ببببببب الببببببب	07
165	ببببب بوزببببب أفرببببب العببببببب بلسببببببب ببببببب الببببببب	08

المقدمة

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها العالم خاصة تطور النظام الرأسمالي، الذي فتح الأبواب أمام ما يسمى بالعولمة، والتي تتحكم في سيرورتها الدول الصناعية الكبرى، خاصة بعد سقوط النموذج التنموي الاشتراكي السوفياتي، وبذلك فقد أدى إلى فتح الأسواق العالمية أمام الشركات المختلفة، لاسيما الشركات المتعددة الجنسيات، في إطار ما يسمى بالاستثمار الأجنبي، خاصة بعد ظهور الاتفاقيات الدولية الثنائية والمتعددة، من اجل النهوض بالاقتصاد العالمي ورفع الحواجز عنه، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، مثل اتفاقية الغات، أو المنظمات العالمية مثل الصندوق النقد الدولي، والبنك العالمي، وفيما بعد المنظمة العالمية للتجارة سنة 1995.

وبالتالي يعتبر الاستثمار الأجنبي من بين آليات التوسع الذي تسعى إليه الشركات المتعددة الجنسيات وسيطرتها على اقتصاد مختلف الدول المتواجدة بها، خاصة إذا نظرنا إلى الأهداف الحقيقية للاستثمار الأجنبي والذي لا تختلف مبادئه وأهدافه عن مبادئ وأهداف النظام الرأسمالي، والذي يسعى إلى تحقيق الربح وبأقل تكلفة، هذا ما يؤدي إلى استغلال اليد العاملة، خاصة في دول العالم الثالث التي تبنت النظام الاشتراكي في البداية والمعتمدة على الاقتصاد الريعي، وبالتالي فقد خضعت للمنظمات الدولية المختلفة كصندوق النقد الدولي، والبنك العالمي، لذلك فرضت عليها عمليات الإصلاح الاقتصادي لاسيما إصلاح المؤسسات العمومية، والذي أدى إلى ظهور أزمات اجتماعية كالفقر، وانتشار البطالة لاسيما في أوساط الجامعيين، وبالتالي فإن استغلال الطبقة العاملة يؤدي إلى سوء العلاقات الاجتماعية خاصة بين العمال وأرباب العمل كما يؤدي إلى رد الفعل العمالي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، سواء في إطار منظم تحت قيادة التنظيم النقابي، أو عن طريق حركات عمالية، كأداة للتعبير عن عدم رضاهم بهذه

الأوضاع التي يعيشونها، فالفعل العمالي ظهر مع تطور النظام الرأسمالي، الذي بدأ باستغلال الطبقة العاملة، هذا ما دعى مختلف الباحثين مثل كارل ماركس، ألان توران، الفن قولدر، وغيرهم إلى دراسة الفعل الاجتماعي، خاصة الفعل العمالي.

أن الجزائر كدولة من دول العالم الثالث والتي تبنت منذ استقلالها للنموذج الاشتراكي، كنموذج تنموي من أجل محو آثار الاجتماعية والاقتصادية المتوارثة عن الاستعمار الفرنسي، وبذلك فقد عملت على إنشاء مؤسسات وطنية ضخمة، في إطار المخططات التنموية المختلفة ابتداء من المخطط الثلاثي الأول سنة 1967، إلى المخطط الخماسي الثاني سنة 1978، أين بدأت بوادر الضعف تلوح في الأفق خاصة بعد منتصف الثمانينات، خاصة بعد أزمة النفط العالمية، ففي ظل استيراد المعدات التكنولوجية من الدول المتقدمة ومع غلاء أسعارها، وفي ظل سوء التسيير وعدم عقلانيته مما أدى إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية، خاصة مع تدعيم الجزائر لمختلف المواد الاستهلاكية، كالحليب والخبز، وفي ظل اهتمام المؤسسات لاسيما المؤسسات الاقتصادية الصناعية بالجوانب الاجتماعية وذلك بتشغيل عدد هائل من العمال وبقدرة تفوق قدرة المؤسسة مما أدى إلى عدم فعالية المؤسسات، وتدهور الاقتصاد الوطني، مما جعل الجزائر تستجد بالمنظمات الدولية العالمية، الصندوق النقد الدولي، والبنك العالمي، اللذان فرضا على الجزائر مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية لاسيما رفع الدعم عن المواد الاستهلاكية وفرض إصلاحات على المؤسسات العمومية لاسيما إعادة الهيكلة، الاستقلالية، وتصفية المؤسسات المفلسة، الشراكة و الخصخصة.

إن الاستثمار الأجنبي اتخذته الجزائر كآلية للنمو وتحسين أوضاع المؤسسة والاقتصاد الوطني، وقد قامت بعقد عدة اتفاقيات شراكة لاسيما الشراكة التي كانت بين مؤسستي هنكل الألمانية ومجمع اناد، والتي أثارت اهتمامنا، بحيث أن مؤسسة هنكل دخلت كشريك للمجمع اناد في مجمل فروعه والتي تنتج المنظفات لتقوم

بشرايهم بعد ذلك ليبيقى مركب سور الغزلان المركب الوحيد التابع للمجمع وينتج المنظفات, وبالتالي مازال في إطار القطاع العمومي, ليصبح هنكل المنافس الأول لمجمع اناد, وبذلك فقد تحول الشريك إلى منافس.

ولما كان المورد البشري من أهم مواد في المؤسسة التي يمكن الاستثمار فيها من اجل تحسين الإنتاج, باعتبار أن الجزائر مصممة على الدخول في المنظمة العالمية للتجارة, خاصة بعد قيامها بمختلف الإصلاحات الاقتصادية, وفي ظل تراجع دور النقابات العمالية, وبعدها عن القاعدة العمالية, خاصة في ظل تدهور المستوى المعيشي للعمال, و في ظل التغيرات التي تشهدها البيئة الاجتماعية في ظل التوسع العمراني, وانتشار وسائل الإعلام السمعية والمرئية, والمكتوبة, والتي أدت إلى إكساب الفرد قيما لم تكن موجودة من قبل.

وللوصول إلى ردة الفعل العمالية لاسيما في مركب سور الغزلان باعتباره يقع في بيئة اجتماعية ريفية, اتجاه التغيرات المختلفة الاجتماعية والاقتصادية, لاسيما تحول الشريك الأجنبي إلى منافس, و ما هو دور المؤسسة كتنظيم لمواجهة هذا التحول, وللوصول إلى هذا فقد قسمنا هذا البحث المتواضع إلى بابين كل باب يحتوي على ثلاثة فصول وكل فصل يحتوي على مبحثين.

الباب الأول يحتوي على الجانب المنهجي والنظري للبحث, والفصل الأول منه يحتوي على الجانب المنهجي والمقاربة النظرية. أما الفصل الثاني فيتناول المسار التنموي الذي اتخذته الجزائر منذ استقلالها إلى يومنا هذا, مرورا بمخططات التنمية المختلفة إلى الإصلاحات الاقتصادية, أما المبحث الثاني فيتناول الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر لاسيما بعد اتخاذ الجزائر عملية الإصلاحات كتمهيد لتغيير النظام التنموي الاشتراكي, والدخول إلى اقتصاد الحر أو اقتصاد السوق, أما العنصر الثاني من هذا المبحث فيتناول التنظيم النقابي مهامه وأهدافه, وتاريخ ودور النقابة في الجزائر ودورها في توجيه الفعل العمالي, أما الفصل الثالث, فيتناول أهم الاتفاقات والمنظمات الدولية التي تقوم أساسا على

حماية الاستثمار الأجنبي, فالمبحث الأول من هذا الفصل يتناول لأهم الاتفاقيات الثنائية والمتعددة لاسيما اتفاقية الغات, والمنظمات الدولية كمنظمة التجارة الدولية التي كانت السبب المباشر في انفتاح السوق الدولية للاستثمار الأجنبي, أما المبحث الثاني فيتناول الاستثمار الأجنبي, أنواعه وأهدافه, ومكانته لاسيما في الجزائر و في الدول العربية والمغربية.

أما الباب الثاني والذي يتناول الجاني الميداني للبحث, والذي قسمناه إلى ثلاثة فصول, فالفصل الأول يحتوي على التعريف بميدان البحث وخصائص العينة, أما الفصلين الآخرين فجاءا في إطار تحليل فرضيات البحث بحيث أعطينا لكل فرضية أبعاد وكل بعد حاولنا معالجته في مبحث, فالفصل الأول الذي جاء في إطار تحليل الفرضيات والذي يعتبر الفصل الثاني من الباب الثاني والذي يدور حول الحوافز المادية والمعنوية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة, وبالتالي فالمبحث الأول من هذا الفصل أردنا من خلاله أن نعرف باعتبار أن المورد البشري أهم مورد في المؤسسة الذي يمكن الاستثمار فيه, بحيث الاعتناء به وتحفيزهم سواء التحفيز لمواجهة مختلف التغيرات لاسيما المنافسة وبالتالي أردنا معرفة ما هي الحوافز الممنوحة لهم, وما هي طموحاتهم, أما المبحث الثاني فيتناول العلاقات الاجتماعية والاتصال في المؤسسة, وفي إطار تحليل الفرضية الثانية والتي جاءت في إطار الفصل الثالث من الباب الثاني والتي تدور حول دور البيئة الاجتماعية و النقابة في حماية حقوق العمال و في توجيه الفعل الاجتماعي للعمال, وبذلك جاء المبحث الأول الذي يتناول طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال في المؤسسة, وكيفية معالجتها, أما المبحث الثاني فيتناول دور البيئة الاجتماعية للعمال و دور النقابة في المؤسسة وعلاقتها مع العمال لاسيما الطبقة القاعدي, ودورها في توجيه الفعل العمالي وتوعيتهم لمواجهة مختلف التغيرات الاقتصادية.

الباب الأول

الجانب المنهجي والنظري للبحث

الفصل الأول : الجانب المنهجي والمقاربة النظرية

الفصل الثاني: المسار التنموي والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في

الجزائر

الفصل الثالث: الاتفاقيات و المنظمات الدولية والاستثمار الأجنبي

الفصل الأول

الجانب المنهجي والمقاربة النظرية

1- المبحث الأول : الجانب المنهجي للبحث

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الموضوع
- 3- أهداف البحث
- 4- الإشكالية
- 5- الفرضيات
- 6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 7- منهجية وتقنيات البحث
- 8- المعاينة

1- المبحث الثاني : المقاربة النظرية

- 1- نظرية التضامن الاجتماعي لاميل دوركايم
- 2- المدخل الايكولوجي
- 3- نظرية النسق الاجتماعي
- 4- الثقة

المبحث الاول

الجانب المنهجي للبحث

- 1- أسباب اختيار الموضوع
- 2- أهمية الموضوع
- 3- أهداف البحث
- 4- الإشكالية
- 5- الفرضيات
- 6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 7- منهجية وتقنيات البحث
- 8- المعاينة

1- أسباب اختيار الموضوع :

الجانب الذاتي :

باعتبار أننا قمنا ببحث ميداني حول العلاقات بين المؤسسات, وكان ذلك في إطار التدريب على البحث لوحدة المنهجية المتخصصة لسنة الثالثة ليسانس سنة 2003, وكان هذا البحث في الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة اناد E.N.A.D, فرع سيدات بسور الغزلان, بحيث أثناء قيامنا بهذا البحث كان حديث كل من قابلناهم يدور حول الشراكة التي أمضتها مؤسسة اناد E.N.A.D مع المؤسسة الألمانية هنكل, وانعكاسها السلبي على المؤسسة وعلاقاتها رغم أن هذا الفرع لم يكن من ضمن عقد الشراكة الممضي وكانت المؤسسة لا تزال في إطار الشراكة, ولكن بعد سنة 2004 فقد انفصلت مؤسسة اناد E.N.A.D, لتصبح الفروع التي كانت في إطار عقد الشراكة تابعة لمؤسسة هنكل الألمانية, أي قامت الشركة اناد E.N.A.D بخصوصة تلك الفروع.

هذا ما نما فينا الرغبة في دراسة هذا الموضوع دراسة علمية لمعرفة حقيقة الشراكة التي أمضتها مؤسسة اناد E.N.A.D وهنكل, وتأثيرها على العمل والعمال, في فرع لم يكن ضمن إطار عقد الشراكة, وهذا يعتبر السبب الأول الذي جعلنا نتحمس لهذا الموضوع.

أما السبب الثاني هو إمكانية قيامنا بهذا البحث, باعتبار أني اقطن بمنطقة لا تبعد كثيرا عن موقع مؤسسة اناد E.N.A.D وهي المؤسسة الأم التي أمضت عقد الشراكة مع مؤسسة هنكل, وفرعها سيدات, الواقعتين بسور الغزلان.

الجانب الموضوعي :

يتمثل الجانب الموضوعي في الدراسة العلمية لتفاعل العمال مع الشراكة الأجنبية, هذا الجانب الذي لم يحظ بالدراسات بالقدر المطلوب, حيث اهتمت الدراسات بالجوانب الاقتصادية أكثر.

إضافة إلى أن الشراكة والاستثمار الأجنبي عموما أصبحت مواضيع نسمع عنها الكثير في وسائل الإعلام, وعلى السن عدة مسؤولين في الدولة. أما السبب الموضوعي الثاني, هو أن موضوع الشراكة تناوله الكثير من علماء وباحثين في علم الاقتصاد والتسيير, هذا باعتباره موضوعا اقتصاديا يؤثر على تطور وتحسين إنتاج المؤسسات, وبالتالي فالوجهة هنا هي وجهة اقتصادية بحتة, في حين أن موضوع الشراكة والاستثمار الأجنبي يمكن أن يتعدى الجانب الاقتصادي, إلى جوانب اجتماعية عدة مثل التأثير على سلوك العمال, وبالتالي على الفعل الاجتماعي, باعتبار أن الشريك الأجنبي يسعى إلى تحقيق الربحية بغض النظر عن الجوانب الاجتماعية, هذا ما يتعارض مع مصالح العمال, وهذا ما أدى إلى الصراع الدائم بين الرأسماليين والعمال, الذي أدى بدوره إلى تشكيل النقابة العمالية كهيئة للدفاع عن مصالح العمال, وبالتالي هنا كل تخصص يهتم بهذا الموضوع حسب وجهته, فهذا الموضوع مهمل في علم الاجتماع.

2- أهمية الموضوع :

البعد المعرفي : تتمثل أهمية موضوع البحث هذا في ربط الشراكة والاستثمار الأجنبي بالفعل العمالي والفعل النقابي, وكذلك دور البيئة الاجتماعية للتنظيم. كما أن هذا الموضوع سيكشف لنا عن واقع الشراكة وأهدافها الحقيقية, وبالتالي سنجمع معلومات غير منظمة وغير مهيكلة من أجل التوصل إلى هذا الاكتشاف.

البعد العملي: تتمثل الأهمية العملية لموضوع البحث, في إضافة مرجع يفيد الطلبة في المستقبل, كما أن هذا العمل سوف يكشف لنا عن حقائق حول واقع الشراكة, هذه الحقائق التي تفيد كل من الفاعلين الميدانيين والمختصين السياسيين.

3- أهداف البحث :

إن الاستثمار الأجنبي هدف اتخذته الجزائر من أجل التنمية، سواء الاقتصادية أو الاجتماعية، باعتبار أن التنمية ومخططاتها مبنية أساساً على الموارد البشرية من أجل الحد من ظاهرة البطالة والآفات الاجتماعية الناجمة عنها، ولكن إذا تحول هذا الاستثمار بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى اشتداد الأزمة على المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة والتي تفتقد إلى الكثير من الخبرات والتكنولوجيا فإن الأمر هنا يتحول إلى عكس ما يسطر له.

وبالتالي فإن الهدف من إجرائنا لهذا البحث المتواضع هو أولاً تزويد رصيد المعرفة العلمية خاصة في مجال الاستثمار الأجنبي، ودور العمال والنقابات في الحفاظ على مكتسباتهم من جهة، ومن جهة أخرى أهداف معرفية والتي يمكن توضيحها في النقاط التالية :

- 1- معرفة ردة فعل المؤسسة كتنظيم بعدما تحول الشريك إلى منافس.
- 2- معرفة دور الشراكة التي كانت في الفروع الأخرى في تنبيه الإدارة للحفاظ على مكتسباتها.
- 3- معرفة رد فعل العمال في التجنيد والضغط، والتالي الكشف عن دور التحولات الاقتصادية الراهنة على العلاقات التي تربط بين العمال فيما بينهم وبين العمال والمسؤولين، خاصة المسؤولين النقابيين.
- 4- التركيز على الوعي العمالي برهانات الشراكة.
- 5- دراسة اثر المحيط أو البيئة الخارجية للعامل من حيث التعارف بين العمال وبناء الثقة بينهم، والمداخل والمستوى المعيشي للسكان، على مواقفهم وردة فعلهم اتجاه الشراكة.

4- الإشكالية:

يشهد العالم اليوم عدة تطورات, بأبعادها الاقتصادية, الاجتماعية, التكنولوجية والثقافية, وهو ما يطلق عليه بالعولمة, والتي تتحكم في سيرورتها الدول الصناعية الكبرى, خاصة بعد سقوط القطب والنموذج التنموي الاشتراكي. وبالتالي فان هذه التطورات فرضت مجموعة من التغيرات خاصة على مستوى البلدان التي كانت تتبنى النظام الاشتراكي, من اجل تسيير جميع مجالاتها الاقتصادية والاجتماعية, والتي أدت إلى اقتلاع أسس ومبادئ هذا النظام, وبدأت في ترسيخ أبعاد جديدة وتحولات عديدة, ولعل أهم هذه التحولات هي المشاريع المختلفة لتطبيق نظام اقتصاد السوق في معظم الدول, وكذلك المشاريع المختلفة لتكوين تجمعات اقتصادية إقليمية ودولية واشتداد المنافسة العالمية, كل هذه التغيرات المفاجئة دفعت بمختلف الدول والمؤسسات لتكوين تحالفات وشراكات لمواجهة التغيرات التنافسية واستثمار الفرص السوقية, خاصة دول ومؤسسات العالم الثالث التي يعتمد اقتصادها على الاقتصاد الريعي والمتبينة الاقتصاد الموجه.

وما يلفت الانتباه هو الانتشار السريع لإستراتيجية الشراكة بين المؤسسات العالمية والتي تسعى للبقاء والسيطرة ومؤسسات دول العالم الثالث, خاصة تلك المثقلة بالأزمات والتي تفتقر إلى التكنولوجيا العالية والموارد الكافية, مما يتطلب على هذه الأخيرة تحديد أهدافها والبحث عن شريك له خبرة ومميزات تعود عليها بالتطور والنماء, هذا ما يستوجب وضع إستراتيجية محكمة من اجل الحفاظ على مصالح هذه المؤسسات, وهذا ما يؤكد ديفد ولاس من خلال تأكيده على أن الاستثمار الأجنبي قادم إلى دول الجنوب وعلى هذه الدول أن تحدد أهدافها(1).

1- ديفيد ولاس. التنمية الصناعية المستدامة. سلسلة دراسات عالمية, مركز الإمارات للدراسات

والبحوث الإستراتيجية, العدد 16, ص8

إن نجاح أي استثمار أجنبي يتطلب بناء إستراتيجية تتماشى والأهداف الاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة وللمجتمع، وكذلك توجيه السلوك العمالي داخل المؤسسة من أجل الحفاظ على مصالحهم ومصالح المؤسسة.

وباعتبار أن هذه السلوكات تتأثر بالبيئة المحلية للتنظيم بمختلف أبعاده الاجتماعية، الثقافية، الاقتصادية والسياسية والإدارية، وكذلك الصراعات الإيديولوجية والسياسية، وبالتالي كل هذه الأبعاد لها دور في توجيه السلوك العمالي، سواء لتوحيده أو لتشتيته حول مختلف القضايا التي تهم التنظيم وتهمهم، فالتنظيم الريفي يساعد على توحيد أعضائه وتماسكهم، بعكس التنظيم الحضري الذي أعضائه متشتتون، هذا ما أكده مختلف الباحثون والعلماء من بينهم الفن جولدنر عن أنماط البيروقراطية، محمد بومخولوف من خلال دراسته لمؤسستي واحدة بسيدي موسى ذات بيئة حضرية وأخري بالجلفة ذات بيئة ريفية(1).

إضافة إلى تأثير البيئة المحلية بكل أبعادها، الأوضاع الأمنية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر طيلة عقدين من الزمن، وتغيير أهداف التنظيمات النقابية وبعدها عن القاعدة العمالية وتسييسها، أدت إلى تغيير مكانة العمال في المجتمع (2).

والجزائر كدولة من دول العالم الثالث التي تبنت منذ استقلالها النموذج التنموي الاشتراكي، من أجل محو آثار الاجتماعية والاقتصادية التي خلفها الاستعمار الفرنسي، وبذلك فقد اهتمت المؤسسة الاقتصادية بالوظيفة الاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية. مما جعلها تستنجد بمؤسسات مالية عالمية التي فرضت تدخل منظمات دولية مالية من أجل إصلاح اقتصادها ولعل أهم هذه

1- محمد بومخولوف . التنظيم الصناعي والبيئة . ط1، دار الأمة، الجزائر ، 2001، ص75 .

2- لمزيد من المعلومات انظر كتاب عبد الناصر جابي.الجزائر تتحرك ، من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية ، المعهد الوطني للعمل، الجزائر ، 2001.

المنظمات الدولية البنك العالمي, وصندوق النقد الدولي, بحيث فرضت على الجزائر كغيرها من بلدان العالم الثالث مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية منها إعادة هيكلة المؤسسات الكبرى, استقلالية المؤسسات, الخصوصية, الشراكة.

كل هذه الإصلاحات تعتبر بوابر لتبني النظام الاقتصادي الحر وفتح أبوابها لمختلف الاستثمارات الأجنبية, لهذا فقد تبنت بعض المؤسسات إستراتيجية الشراكة من بين عدة استراتيجيات للاستثمار الأجنبي, كآلية النمو والتوسع الخارجي, وتغيير العلاقة التنافسية بالتعاون, ومن ثم تحقيق التكاملية والفعالية وتعزيز الميزة التنافسية.

وباعتبار أن الجزائر اعتبرت الاستثمار الأجنبي من المحاور الأساسية للتنمية لاسيما الشراكة سواء بالنسبة للمؤسسات العمومية أو الخاصة فقامت باستصدار عدة قوانين ومراسيم تشريعية من أجل ترقية الاستثمارات, وعل إثر ذلك فقد قامت الجزائر بإمضاء عدة عقود شراكة خارج قطاع المحروقات, ولعل أهمها هو العقد المبرم بين مجمع اناد E.N.A.D الجزائر وهنكل الألمانية في بعض فروع المجمع, والتي تخصصت فيما بعد لتصبح تابعة لهنكل.

وما يلفت الانتباه هو إمضاء المجمع اناد E.N.A.D عقد الشراكة في جميع الفروع التي تنتج المنظفات ما عدا فرع سور الغزلان الذي مازال تابع للمجمع تحت قيادة القطاع العمومي, هذا ما يسمح للشريك السابق للمجمع اناد E.N.A.D بان يكون اليوم منافسه, وبذلك تحول الشريك إلى منافس, إضافة إلى ردود الأفعال التي قام بها أكثر من 30 عاملا في مركب سور الغزلان, من خلال سب وشتم لقيادة المؤسسة, والتي وصلت لحد المقاضاة والحكم لهؤلاء بالسجن وغرامات مالية معتبرة (1), وبالتالي كل هذه العوامل تجعلنا نتساءل:

1- و . أ . ج . (الفصل في قضية مؤسسة المنظفات بسور الغزلان) . جريدة الخبر , الاثنين 04 جوان 2007, ص9.

- 1- ما مدى مساهمة الشراكة في الضغط غير المباشر على الإدارة للاعتناء بمواردها البشرية والمادية والتكنولوجية ؟ .
- 2- ما هي الدروس المستفادة من التجربة التي تمت في الفروع الأخرى للمجمع, لا سيما في توطيد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة ؟.
- 3- ما هو دور العمل النقابي وما مدى توحيد العمال وتوحد العمال به في هذه المرحلة الحاسمة من التحول ؟ .
- 4 - هل توجد علاقة بين ردة الفعل العمالية والبيئة الاجتماعية المحيطة بالعمال ؟ .
- 5- ما هي العوامل المساعدة على توحيد الفعل العمالي اتجاه التحولات الراهنة الاجتماعية والاقتصادية ؟ .

5- الفرضيات:

- 1- الشراكة التي كانت بين اناد E.N.A.D, وهنكل ساهمت في تنبيه الإدارة للاعتناء بمواردها البشرية من جهة, وتعزيز العلاقة بين العمال والمسؤولين, وبين العمال فيما بينهم من جهة أخرى.
- 2-تغير البيئة الاجتماعية, وارتباط النقابة بالقيادات العليا جعلها تعجز عن تنظيم العمال لمواجهة صعوبات المرحلة ورفع التحدي.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات :

المؤسسة أو التنظيم : إن كلمة تنظيم تستعمل في غالب الأحيان عندما نعبر عن الجهد الإنساني قصد بلوغ الأهداف المنشودة في الحياة وبالتالي فإن الخطة العامة للتنظيم تقوم أساسا على فكرة العمل(1), وبعد تطور التنظيمات بالشكل الحالي جعلت تعريفها ومفهومها يختلف.

ففي البداية كانت تعرف كمنظمات فلاحية صغيرة, تتميز بصغر حجمها وبتكنولوجيتها المحدودة وبعلاقات مباشرة وشخصية بين صاحب العمل والعمال , وتتسم بطابع إنتاج السلع والخدمات, وبعد تطور المؤسسة وحسب كوتا إلى ثلاث اتجاهات وهي :

- اتساع الحجم.
- كثرة المنازعات.
- تعقد أنماط التسيير (2).

وعلى هذا الأساس فإن التنظيم أو المؤسسة عند البعض تعني شكلا ووظيفة, وظيفة تعني جمع الأفراد في منظمة وتقسيم العمل فيما بينهم وتوزيع الأدوار عليهم, حسب قدراتهم ورغباتهم, والتنسيق بين جهودهم, وإنشاء شبكة متناسقة من الاتصالات بينهم, حتى يستطيعوا أن يصلوا إلى الأهداف المحددة لهم, أما شكلا فيقصد به الجماعات والإدارات والأقسام التي يعمل بها الأفراد, والعلاقات التي تنظم أعمالهم بطريقة منسقة ليصلوا إلى الهدف المحدد (3). وبالتالي فنجد المؤسسة أو التنظيم عند شمبتر المؤسسة تكون مركز الإبداع ومركز للإنتاج.

1- عمار بوحوش .نظرية التنظيم . مكتبة الشعب ,ص1.
2- عبد الرزاق بن حبيب . اقتصاد وتسيير المؤسسة . ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2002, ص 24.
3- عمار بوحوش . مرجع سبق ذكره . ص1.

وعند بيرو تقوم المؤسسة بتركيب السلطات (1).
وهناك من يعرف المؤسسة بأنها وحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي (2).
وهناك من يرى بأن المؤسسة هي تساوي الربح واستغلال العمال (3).
من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف المؤسسة بأنها الوحدة التي تتجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي, أو هي عبارة عن جماعة تجمعهم علاقات منظمة تقيس مصالحهم المشتركة.

القطاع العمومي: إن القطاع العمومي هو ظاهرة عالمية, وما يميزه هو وجود مؤسسات اقتصادية أو خدمية تعود ملكيتها إلى جهات عمومية مثل الدولة, الولاية أو البلدية, وبالتالي فهي وسيلة في يد الدولة تقوم بواسطتها بمختلف النشاطات التي تؤثر على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد (4).

وهناك من يعرف القطاع العمومي بأنه تنظيم يدير النشاطات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية , وللدولة الحق المطلق في مراقبة وسائل التسيير فيها (5).
كما أن هناك من يعرف القطاع العمومي على أنه المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق للمسؤولين عنها التصرف بها كيفما شاؤوا, وتهدف إلى تحقيق مصلحة المجتمع فالربح لا يكون دائما هو الهدف في حد ذاته (6) .
من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف القطاع العمومي بأنه مجموع المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة أو الجماعات المحلية, ولا يحق للمسؤولين المباشرين التصرف فيها كيفما شاؤوا.

1- عبد الرزاق بن حبيب . مرجع سبق ذكره . 24 .
2- عمار صخري . اقتصاد المؤسسة . ط2, ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر, 1993 , ص 24.
3 -MEYER (J.). **Economie de l'entreprise**, 2eme edi, ed Dunod, Paris,1985,p 10
4- ناصر دادي عدون . اقتصاد وتسيير المؤسسة . ط2 , دار المحمدية العامة , الجزائر, 1999 , ص 10.
5 – HAFSI (T.). **Gérer l'entreprise publique**. Office des pupliqation universitaire Alger, , 1990, p 20

6- عمار صخري . مرجع سبق ذكره . ص 29

الاستثمار :

الاستثمار لغة : يعني ثمر، أي النماء والزيادة، والنماء يكون عادة في الأموال، سواء كانت في صورتها النقدية، المالية، التجارية، أو في صور مختلفة في شكل عقارات أو منقولات، كما يمكن أن تأخذ أشكالاً غير مادية في العصر الحديث مثل حقوق الملكية الفكرية أو حقوق الاختراع والتأليف وغيرها من الحقوق المعنوية (1).

الاستثمار اصطلاحاً: عند البعض هو تصرف لمدة معينة من أجل تطوير النشاط الاقتصادي سواء كان هذا العمل في شكل أموال مادية أو غير مادية مثل (الملكية الصناعية أو المهارة الفنية)، أو في شكل قروض (2). كما أن الاستثمار هو رديف النمو الاقتصادي فبدون استثمار لا يمكن الاستمرار في سياسة اقتصادية تنموية لأن النمو الاقتصادي في حد ذاته لا يمكن أن يكون هدفاً ناجحاً إذا لم يخفف معانات الشعوب الفقيرة ويحقق الرفاه للفرد (3).

من خلال التعريف السابقة للاستثمار يمكن القول بأن الاستثمار هو توظيف الأموال مادية، نقدية أو وسائل تكنولوجية أو عقارات من أجل الحصول على منافع في المستقبل .

الاستثمار الأجنبي : إن الاستثمار كما حدد سابقاً هو توظيف أموال من أجل الحصول على منافع في المستقبل، أما كلمة أجنبي فهي تعني انتقال رؤوس الأموال بين اقتصادات البلدان والدول، ومن ثم تعتبر هذه الأموال أجنبية على

1- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار . الحوافز الممنوحة للاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية .

المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، تونس ، 1997، ص 177 .

2 - كمال عليوش قربوع . قانون الاستثمار الأجنبي في الجزائر . ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

1999، ص 2.

3 - وداد احمد كيكسو . العولمة والتنمية الاقتصادية . ط1، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، لبنان ،

2002، ص 81.

البلد أو الاقتصاد الذي تحل به, كما يعتبر البلد المستقبل لها أجنبي عنها(1). ويعرف البعض الاستثمار الأجنبي, بأنه استثمار الذي يكون لصاحبه دور في إدارة المنشأة وتسيير أمورها عن طريق المشاركة الدائمة في رأسمالها, وقد يكون هذا الاستثمار مملوكا بالكامل للمستثمرين الأجانب أفرادا أو مؤسسات أو في شكل مشاريع مشتركة بين جهة أو جهات أجنبية ومستثمرين محليين من القطاع العام أو الخاص أو كليهما(2) .

ويعرف مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة وتنمية, الاستثمارات الخارجية المباشرة بأنها استثمارات تشمل علاقة طويلة الأجل, وتعكس المصلحة الدائمة, والسيطرة على الكيان المقيم في احد الاقتصاديات المستثمر الأجنبي المباشر أو المشروع الأم في احد المشروعات المقيمة في احد اقتصاديات غير اقتصاد المستثمر الأجنبي, المباشر أو المشروع التابع للفرع الأجنبي (3).

وهناك من يعرف الاستثمار الأجنبي المباشر بأنه عبارة عن توظيف الأموال في اقتصاد الوطني لدولة ما, بقصد الحصول على منافع في المستقبل والذي يقوم به الأفراد (اعتباريين ,أو معنويين), من القطاع الخاص من جنسيات مختلفة (4).

وكما هو ملاحظ من خلال التعاريف السابقة للاستثمار الأجنبي فان جميع التعاريف متشابهة في الجوهر وتقدم مختلف الصور للاستثمارات الأجنبية التي لا تنحصر في إقامة مشروعات صناعية فقط, وإنما تشمل مختلف الصفقات والعقود وتوسيع وتحديث مشروعات قائمة شريطة التأثير في إدارتها والمشاركة في المنتجات.

1- محمد بومخلوف . التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر التجربة والأفاق . ط1, شركة دار الأمة, الجزائر , 2001, ص150.

2- نفس مرجع, ص150 .

3- ديفيد ولاس . مرجع سبق ذكره . ص74 .

4 - محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره, ص151.

وبناء على هذا يمكن تعريف الاستثمار الأجنبي المباشر, بأنه توظيف رؤوس الأموال الأجنبية من اجل تحقيق منفعة مشتركة ضمن اتفاقية و عقود ملزمة بين الطرفين , تربطهم علاقة دولية, ويمكن أن تكون هذه الاستثمارات مملوكة بالكامل لمستثمرين أجانب عن طريق خوصصة المؤسسات العمومية, أو خاصة أو أن تكون في شكل مشاريع مشتركة بين مستثمرين أجانب ومستثمرين محليين من القطاع العمومي أو الخاص وهو ما يعرف بالشراكة.

الشراكة : ترتبط الشراكة أساسا بالاستثمار وبذلك تعتبر نوع من أنواع الاستثمار, كما تعتبر الشراكة في المجال الاقتصادي مفهوما واسعا بحيث ظهر هذا المفهوم بسبب تزايد شدة المنافسة بين المؤسسات, وبالتالي فقد أعطي لها عدة تعاريف فمنهم من يرى أن الشراكة شكل من أشكال التعاون والتقارب بين المؤسسات الاقتصادية باختلاف جنسياتها, قصد القيام بمشروع يحفظ لكل المؤسستين مصلحتها (1) .

كما أن الشراكة هي علاقة قائمة على تحقيق المصالح المشتركة وتحديد مدى قدرات ومساهمات كل طرف من جهة ومن جهة أخرى الوصول إلى الغايات المنشودة والمتوقعة (2).

وهناك من يرى بان الشراكة هي اتفاقية تعاون طويلة أو متوسطة المدى بين مؤسستين أو أكثر مستقلة قانونيا متنافسة أو غير متنافسة والتي تنوي جلب أرباح مشتركة من خلال مشروع مشترك (3).

1- THMOTY (M.) Collins. **Les alliances stratégiques**, Ed. organisation ,Paris ,1993 ,p 123 .

2- NGUYEN (C.), BRUNO (P.), et autre, **Partenariats d'entreprises et mondialisation**. Ed khartala , AUF,Paris,1999 ,p14

3 - GARRET(B.) et DUSSAUGE (P.) **Les stratigies d'alliance**. Ed Paris d'organisation,1995, p27 .

كما أن الشراكة هي العلاقة بين مؤسستين أو أكثر، تتفقان على إعداد إستراتيجية طويلة الأجل، بغرض قيادة السوق أو خدمة محددة، عن طريق تخفيض التكاليف وتطبيق التسويق والاستفادة من المزايا التنافسية، والمزايا المطلقة المتاحة لأحد الطرفين أو لكل منهما(1).

الخصوصية : تعتبر الخصوصية جزءا من الاستثمار المباشر، لكن هذه الاستثمارات مملوكة بالكامل للمستثمرين الخواص سواء كانوا محليين أو أجانب، وبالتالي فإن الخصوصية حسب ما نشر في دراسة أصدرتها مؤسسة أرنست يونغ هي التخصيص، أي تحويل ملكية مؤسسات القطاع العمومي إلى شركات تدار على أسس تجارية أو بيع الأسهم المملوكة للحكومة، في بعض الشركات المساهمة العامة كلياً أو جزئياً إلى القطاع الخاص (2).

كما أن البعض يقول بان الخصوصية هي تقديم سوق اكبر يتسم بدرجة أعلى من الرشاد والمنافسة في مجال الأنشطة الاقتصادية (3).

كما تعرف الخصوصية حسب القرار 95- 22 المؤرخ في 26 أوت 1995 على أنها عملية تحويل الملكية، ومعاملة ترمي إلى نقل تسيير المؤسسات العمومية إلى أشخاص ماديين أو معنويين خواص(4).

ويعرف نفس القرار على أنها نقل الملكية من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص، من خلال تحويل جزء أو مجموعة من الأصول المادية أو المعنوية أو الرأسمال الاجتماعي للمؤسسات العمومية لصالح أشخاص خواص ماديين أو

-
- 1 - فريد النجار. التحالفات الإستراتيجية . ايزات للنشر والتوزيع , مصر , 1999 , ص15.
 - 2 - عبد العزيز بن جبتور . إدارة عمليات الخصوصية , وأثارها في اقتصاديات الوطن العربي . دار الصفاء للنشر والتوزيع , عمان , 1995 , ص1.
 - 3- أماني قنديل. القطاع الخاص والسياسات العامة في مصر. مركز البحوث السياسية، القاهرة، 1989، ص12.
 - 4- ناصر دادي عدون , محمد متناوي . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص129.

معنويين , كما تعرف الخصوصية بأنها مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف الاعتماد الأكبر على آليات السوق, ومبادرات القطاع الخاص , والمنافسة من اجل تحقيق أهداف التنمية (1).

من خلال التعاريف السابقة نقول بان الخصوصية هي انتقال الملكية من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص خاصة الأجنبي, والسياسات التي تهدف إلى اعتماد آلية السوق الحرة والمنافسة.

المنافسة : إن التنافس يظهر جليا في الأسواق من خلال السلع المتشابهة, وتكمن هذه المنافسة في بيع سلع متميزة أو استبدالية, والتي تلبي نفس الحاجيات عند المستهلك, إضافة إلى المنافسة في الأسواق الأخرى, بحيث تتم هذه المنافسة في سوق اليد العاملة (توظيف اليد العاملة, إطارات لها كفاءة), سوق رأس المال (جلب أحسن القروض), سوق المواد الوسيطة للحصول على أحسن جودة وبأقل سعر ممكن(2).

فالمنافسة تكون في جميع الأسواق بالنسبة لمؤسستين تقومان بنفس المنتج, سواء في سوق بيع السلع أو سوق العمل أو سوق رأس المال, وأصبحت المنافسة أكثر قوة في ميدان الموارد البشرية من حيث استقطاب الكفاءات.

التنظيم النقابي : اجمع القانون والفقهاء البرجوازي على تعريف التنظيم النقابي من خلال تعريف النقابة. وبالتالي فهو يعرف النقابة على أنها منظمة دائمة للعمال, تستهدف الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم. هناك رأي آخر للبرجوازية, بحيث يعتبر النقابة وسيلة حماية اقتصادية للطبقة العاملة وجوهر هذه الحماية هي المساومة الجماعية التي ترفع العمال إلى مركز قوى في مجابهة صاحب العمل(3).

1- ناصر دادي عدون, محمد متاوي. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. دار المحمدية العامة , الجزائر, 2003 , ص129,

2 - عبد الرزاق بن حبيب . مرجع سبق ذكره . ص42.

3 - منظمة العمل العربية . أهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية وكيفية إدارة وتسيير أجهزة ومراكز الثقافة العمالية . المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل , الجزائر.. 1978 , ص276.

كما أن التنظيم النقابي يعتبر مركز لتضامن العمال لمنافسة المشرع والدولة وسلطتهما الاقتصادية. غير أن مفهوم التنظيم النقابي في المجتمعات الاشتراكية، فالنقابات توجه عملها نحو تأمين النهوض بجميع فروع الاقتصاد الوطني وتنفيذ خطط الاقتصاد الوطني، ورفع إنتاجية العمل، وجذب العمال والمستخدمين لإدارة الإنتاج، وتخطيط الاقتصاد الوطني وتطوير الأشكال الاجتماعية لمساهمة الجماهير في النضال من أجل تحسين الإنتاج، وبالتالي فإن النقابات في الفكر الاشتراكي، منظمات عمالية جماهيرية تلعب دورا كبيرا في حياة المجتمع، كما تلعب دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل من خلال مساهمتها في حسم نزاعات العمل ومشاكله ومراقبة تطبيق قانون العمل (1).

وبالتالي يمكن القول بان التنظيم النقابي هو منظمة دائمة تهدف لحماية مصالح ومكتسبات الطبقة العاملة، وتحسين أحوال معيشتهم باعتبار أن النظام الاشتراكي زال، وساد النظام الرأسمالي الحر المبني على استغلال اليد العاملة .

الحركة العمالية : إن الحركة العمالية هي عكس التنظيم النقابي، فهي منظمة مؤقتة غير دائمة، وهي الشكل الأولي الذي عبر العمال من خلاله عن وجودهم وعن استيائهم من الأوضاع المزريّة، التي كانوا يعيشونها قبل تكتلهم وتشكيلهم للتنظيمات النقابية، فالحركة العمالية هي حركة احتجاجية، تظهر في وقت معين نتيجة استياء العمال اتجاه الأوضاع السائدة في العمل، وتخفي وهذا ما يصفها بأنها غير دائمة.

الثقة : إن الثقة حسب فوكوياما هي منتج قانوني مهم للأعراف الاجتماعية التعاونية، التي تشكل رأس مال اجتماعي، وفي حالة إمكانية الاعتماد على الأشخاص في الوفاء بالالتزامات وغير ذلك، فإن الجماعات سوف تتشكل بشكل مطرد، وهذه الجماعات سوف تكون قادرة على تحقيق الأهداف المشتركة

1- منظمة العمل العربية . مرجع سبق ذكره . ص276.

بشكل أكثر فاعلية (1)، وبالتالي فإن الثقة مقياس مهم للرأسمال الاجتماعي.

من خلال تعريف فوكوياما للثقة نقول بان الثقة هي العلاقة التي تسمح باتصال مختلف الأشخاص من اجل تحقيق أهداف مشتركة, فإذا انعدمت الثقة كانت هذه العلاقة هشة قابلة للزوال, وكان الاتصال بين الأفراد قليل أو منعدم, لذلك تعتبر الثقة أهم شيء من اجل الحفاظ على أهداف المشتركة بين الأفراد.

الثقافة : إن الثقافة شيء أساسي يميز المجتمعات عن بعضها البعض, وبالتالي فإن مفهوم الثقافة يختلف حسب كل باحث, فالثقافة عند علماء الأنثروبولوجيا هي مجموع الاتجاهات والأفكار والسلوكيات المشتركة بين أعضاء المجتمع ما, والمنقولة بواسطتهم وهي كذلك النتائج المادية لهذه السلوكيات (2).

وهناك من يعرف الثقافة بأنها مجموعة المعرفة الاجتماعية المشتركة, والمنقولة من طرف أعضاء الجماعة, فهي المرجع الوحيد للفرد (3).

والثقافة حسب تايلور هي ذلك الكل المعقد المتعلق بالمعرفة, الثقة, الفن, القواعد المعنوية, القانونية وكل ما يتعلق بالعادات والتقاليد التي يكتسبها الفرد كعضو في الجماعة (4).

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الثقافة بأنها المعرفة الاجتماعية المشتركة والمنقولة بين أعضاء الجماعة .

1- توماس ادوارد اولورنس العرب . (تفجر الجريمة والاضطراب الاجتماعي , وفقدان الثقة أهم مظاهر الانهيار الغربي العظيم في أواخر القرن العشرين). مجلة الرابطة, العدد (6475) , 29 يناير 2000, ص7.

2- باساغانا . مبادئ في علم النفس الاجتماعي . ترجمة بوعبد الله غلام الله , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر , 1983, ص172.

3- نفس المرجع .ص172.

4- BOUTEFNOUCHET (M.). **La culture en Algérie**, Mythe et réalité. Société nationale d'Édition et de diffusion, Alger ,1982, p20.

العلاقات الاجتماعية: حدد ماكس فيبر العلاقات الاجتماعية من خلال

مجموعة من المفاهيم المكونة لها وهي:

العرف: ويشير إلى تماثل الفعلي للعلاقات الاجتماعية.

العادة: وهي سلوك يستمد وجوده من الألفة، والتعود على الحياة الاجتماعية .
الأسلوب الذي يتسم بالتجديد والحدثة .

العادة التقليدية: وهي تشير إلى السلوك، الذي ينبثق عن الرغبة في الهيئة الاجتماعية .

القانون: ويشير إلى مجموعة القواعد التي تتضمن معنى الإلزام أو العقاب لمن يخرج عليها، من خلال عرض مختلف المفاهيم التي يمكن أن تتضمنها العلاقات الاجتماعية، حسب فيبر يمكن القول بان العلاقات الاجتماعية هي العلاقات التي توجه سلوك الأفراد نحوى السلوك التبادلي مع بعضهم البعض (1).

التضامن الاجتماعي: من خلال الدراسة التي قام بها إميل دوركايم لظاهرة

تقسيم العمل، صنف التضامن الاجتماعي إلى نوعين:

التضامن الآلي: ويتميز بالسذاجة، وغير مركب وغير مميز للوظائف وغير خاضع لمبدأ تقسيم العمل .

التضامن العضوي: يتميز هذا التضامن بأنه معقد ويخضع لمعيار تقسيم العمل، بحيث تتوزع فيه الوظائف على الجماعات والأفراد وتتميز بزيادة التخصص، ويصبح بذلك التضامن عنصرا أساسيا للمجتمع (2).

فالتضامن هو العلاقة المستمرة بين العمال الذين يشغلون في وظائف قريبة من بعضهم البعض والشعور المشترك بحاجاتهم وبالتغيرات، التي تحدث على أعمالهم، فتقسيم العمل يتضمن أن لا يكون العمال منطوون على حرفهم، وأعمالهم

1- عامر مصباح . علم الاجتماع الرواد والنظريات. ط1 , شركة دار الأمة, الجزائر , 2005, ص85..

2- نفس المرجع , ص69.

بل أن يظلوا دائماً متجهين نحو من يحيطون بهم ويتأثرون بهم، لهذا التضامن الاجتماعي حسب دوركايم، يتطلب وجود أفراد في أماكن قريبة من بعضها البعض، وثاني شيء هو وجود عنصر الاتصال بينهم (1). كما يعرف فيستنجر و شاشتر، التضامن بأنه مجموع الحقل القوى، الذي يكون مفعوله هو استبقاء أعضاء الجماعة ما مع بعضهم البعض ومقاومة تفكك جماعتهم (2).

من خلال التعاريف التي استعرضناها للتضامن الاجتماعي، نقول بان التضامن الاجتماعي هو العلاقة المستمرة بين العمال، الذين يشغلون في مختلف الوظائف، وشعورهم المشترك بحاجياتهم وبالتغيرات التي تحدث على أعمالهم .

الفعل الاجتماعي: عرف ماكس فيبر الفعل الاجتماعي بأنه سلوك إنساني ظاهر ومستمر يمنحه الفاعل معنى ذاتياً .

الفعل الاجتماعي عند نكلاس لومان هو تفاعل الأفراد فيما بينهم بإدراك، بحيث يبلورون لغة مشتركة ورموز عامة، ذات معاني مستنبطة من محيطهم، وتسهل عليهم تفاهمهم ونقاشهم وحديثهم وحوارهم، الذي يتغير مع تغير الزمن وتطوره (3).

البيئة الاجتماعية: تشمل البيئة الاجتماعية للفرد، الأسرة، وكذلك شبكة العلاقات الاجتماعية لارتباطات الشخص مع أفراد آخرين، والتي تعتبر الوسيط الاجتماعي الذي يوضح ارتباط الفرد مع الآخرين ومدى تأثيره وتأثيرهم بهم، بحيث أن البيئة الاجتماعية تشمل كل ما يتعلق بالفرد سواء العائلة أو المجتمع، وبالتالي فهي كل ما يتعلق ويحيط بالفرد.

1- السيد محمد البدوي. علم الاجتماع الاقتصادي. منشورات جامعة قار يونس، القاهرة، 1977، ص(433، 434).

2- باساغانا . مرجع سبق ذكره . ص 172.

3- معن خليل عمر. نظريات معاصرة في علم الاجتماع. دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، 2001، الأردن، ص 141.

7- المنهج وتقنيات البحث:

1- المنهج:

إن العلم في تطور دائم وبالتالي لا توجد منهجية مثالية أو نهائية لإجراء أي بحث, وبالتالي فإن المنهج العلمي هو أساس مسعى كل باحث أو باحثة لدراسة أي موضوع, لذلك يجب على كل باحث أو باحثة من تحديد المنهج المتبع. لذلك يمكن تعريف المنهج بأنه طريقة التصور وتنظيم البحث (1), أي ينص على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع الدراسة .

فالمنهج هو الذي يحدد مجموع التصورات والممارسات التي يهتدي إليها الباحث, وبالتالي يمكن التمييز في البحوث الإنسانية بين المناهج التي تهدف إلى قياس الظواهر المدروسة وهي تعرف بالمناهج الكمية, والمناهج التي تسمح بأخذ معطيات كيفية لا يمكن قياسها أو عدّها, وهي المناهج الكيفية ولهذا فكل منهجا يتطلب مجموعة من الإجراءات تختلف عن الآخر.

فالمنهج الكمي يسعى إلى قياس الظاهرة موضوع الدراسة, وذلك من خلال وضع استمارة البحث, التي تعتبر إحدى تقنيات جمع المعطيات, من خلال توزيعها على المبحوثين, أما المنهج الكيفي والذي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة, بحيث ينصب الاهتمام إلى حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها (2). وبالتالي من خلال بحثنا سنسعى لتطبيق المنهج الكمي من خلال استعمال تقنية الاستمارة, هذا لا ينفي استعمال المنهج الكيفي من خلال وضع مقابلات مع المسؤولين المباشرين للموضوع, وكذلك تحليل الملاحظات الميدانية, وبالتالي سنسعى من خلال هذا البحث إلى استعمال المنهج الكمي والمنهج الكيفي من أجل تعزيز النتائج ومساعدتنا في عملية التحليل,

1- أنجريس موريس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية . ترجمة بوزيد صحراوي, كمال بوشرف, سعيد سبعون , دار القصة , الجزائر, 2004, ص99.

2- نفس مرجع. ص 100.

وكلاهما ينتمي إلى المنهج الوصفي الذي يسعى إلى وصف وتشخيص الظاهرة ومحاولة الوقوف على الأسباب والعلاقات بين المتغيرات .

2- تقنيات البحث :

إن المنهج الذي اعتمدنا عليه في البحث وهو المنهج الكمي, لهذا فقد استعملنا الاستمارة بالمقابلة كتقنية أساسية لجمع المعطيات, المدعم بالمقابلات والملاحظة الميدانية وهو ما يدرج في إطار المنهج الكيفي .

1- الاستمارة : تدرج الاستمارة في إطار المنهج الكمي فهي تعتبر تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد, لذلك فهي تسمح بالدخول المباشر في الاتصال مع الأفراد بواسطة طرح الأسئلة عليهم, واحدا واحدا وبنفس الطريقة, بهدف استخلاص الاتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها (1) .

وبالتالي فإن توزيع الاستمارة وملئها يمكن أن يكون ذاتيا من طرف المبحوث, أو الباحث وذلك من خلال المقابلة, فالاستمارة الملاء الذاتي نقوم بإعطاء نسخة لكل مبحوث وهنا يمكن للباحث أن يوزعها بنفسه أو عن طريق البريد أو الانترنت أو غيرها من وسائل الاتصال الحديثة, فهنا المبحوث يبذل جهدا من أجل القراءة وفهم الأسئلة وبالتالي الإجابة عليها.

أما الاستمارة بالمقابلة فتتم عن طريق طرح الشفوي للأسئلة وتسجيل الإجابات هذا يتطلب من الباحث وقتا وتدخل أكثر(2), لذلك من خلال بحثنا سنحاول استعمال تقنية الاستمارة بالمقابلة, وهذا لتفادي العديد من السلبيات منها ضياع بعض الاستثمارات والتأكد من أن المبحوثين أجابوا على كل الأسئلة, والتي ستكون موجهة أساسا لعمال المركب التابع لمجمع اناد E.N.A.D, والتي تضم 77 سؤالا و تحتوي على عدة معلومات منها:

1- انجرس موريس. مرجع سبق ذكره. ص 99 .

2- نفس المرجع . ص 100.

1 - معلومات شخصية وتضم: 22 سؤالاً.

2- معلومات حول العمل الحوافز الممنوحة العمال وتضم 13 سؤالاً.

3- معلومات حول العلاقة بين العمال والمؤسسة وبين العمال فيما بينهم،

وتضم 20 سؤالاً.

4- معلومات حول علاقة العمال بالتنظيم النقابي، وتضم 8 سؤالاً.

5- معلومات حول الشراكة، وتضم 14 سؤالاً.

المقابلة: وهي إحدى مقاربات المنهج الكيفي، وهي تقنية مباشرة تستعمل في مسائلة الأفراد فردياً أو جماعياً، قصد الحصول على معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين(1). أما بودغار وتايور يعرفان المقابلة بأنها عبارة عن لقاء أو مجموعة من اللقاءات وجها لوجه بين الباحث والمبحوثين، إزاء فهم وإدراك رؤى الأشخاص المستجوبين، لحياتهم وتجاربهم ووضعياتهم، والمعبر عنها من خلال لغتهم الخاصة(2) .

بالتالي المقابلة هي أداة جمع المعلومات، عن طريق المسائلة المباشرة بين الباحث والمبحوثين وقد قمنا بإجراء المقابلات مع مسؤولين الذين لهم علاقة مباشرة بالموضوع، من أجل إثراء الموضوع أكثر، وكذلك من أجل تدعيم الاستمارة والكشف عن حقائق غفلناها في الاستمارة، وكانت هذه المقابلة بطرح عنوان الموضوع، وترك المبحوث يعبر عنه، بحيث كانت هذه المقابلة أساساً مع المكلف بشؤون الشراكة للمجمع، مدير الموارد البشرية لكل من المجمع والمركب، والمدير العام لمؤسسة سيدات التابع لها مركب سور الغزلان .

1- فضيل دليو ، على غربي . أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية . منشورات جامعة منتوري

قسنطينة ، الجزائر، 1999. ص 187.

2- LAPASSADE (G.). L'ethno sociologie. Analyse institutionnelle. Ed Meridiens

klinck sieck . Paris ,1991,p4.

الملاحظة: الملاحظة هي إحدى مقاربات المنهج الكيفي، وهي تعتبر من بين تقنيات البحث، وهي أكثر صعوبة لأنها تعتمد على مهارة الباحث وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الجماعي المراد دراسته (1). والملاحظة هي تقنية مباشرة للتقصي، تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة، بهدف اخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات. وبالتالي فقد استعملنا تقنية الملاحظة بدون مشاركة، وهذا من خلال البحث الاستطلاعي، وكذلك من خلال توزيع الاستمارة وإجراء المقابلة، وهذا بملاحظة سلوكيات العمال، والمواقف تفيدنا في البحث.

8- المعاينة :

1- **مجتمع البحث :** أن إجراء أي بحث ميداني يتطلب وجود مجتمع البحث، الذي يمثل مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، والتي تركز عليها الملاحظات، فنقول مجتمع البحث لأننا نستطيع أن نحدد مقياس يجمع بين الأفراد والأشياء، ويميزهم عن غيرهم من الأفراد والأشياء (2). وبالتالي فمجتمع البحث الذي اعتمدنا عليه، هم عمال وعاملات مركب سور الغزلان والتابعين لمجمع اناد E.N.A.D. فالمقياس الذي اعتمدنا عليه لتحديد مجتمع البحث هو الانتماء، بحيث كل أفراد المجتمع ينتمون للمجمع اناد E.N.A.D، إضافة إلى هذا اعتمدنا على مقياس نوع العقد الذي يربط العمال بالمؤسسة، بحيث أخذنا العمال الذين لهم عقد دائم مع المؤسسة، هذا باعتبار أن العمال المؤقتين مواقفهم وأفعالهم تكون منية على الخوف، وبالتالي تكون هذه المواقف والأفعال هشة لا يمكن اعتمادها في البحث. وباعتبار أن مركب سور الغزلان هو المركب الوحيد الذي بقي لمجمع اناد E.N.A.D والذي ينتج

1 - فضيل دليو . مرجع سبق ذكره. ص 187.

2- MAURICE (A.). *Initiation Pratique A' la Methdologie , des sciences humaines*, Casbah Universite', Alger , 1997,p 226.

المنظمات باعتبار أن الشراكة التي كانت بين لمجمع اناد E.N.A.D, وشركة هنكل الألمانية كانت في الفروع التي تنتج المنظفات, لذلك اعتبرنا أن مركب سور الغزلان هو المركب الوحيد الذي يتأثر بهذه الشراكة سواء بإيجابياتها أو بسلبياتها, وبالتالي فإن جميع أفراد المركب يمكن أن يتأثروا بهذه الشراكة, وبالتالي فإن مجتمع البحث هم جميع عاملات وعمال الذين يربطهم عقد دائم مع مركب سور الغزلان, وعلى هذا فإن مجتمع البحث يتوزع حسب الجدول التالي.

جدول رقم 1 : يبين توزيع مجتمع البحث حسب الفئات المهنية

النسبة %	تكرارات	الفئات المهنية
24,76	155	إطارات
53,33	333	مشرفين
21,91	137	منفذين
100	625	المجموع

العينة : العينة هي مجموعة فرعية من العناصر مجتمع البحث, بحيث تسمح لنا بالوصول إلى تقديرات يمكن تعميمها على كل مجتمع البحث الأصلي, فالعينة هي ممثلة لمجتمع البحث (1), وباعتبار أن مجتمع البحث هو مجتمع معروف ومحدد في المكان, كان بوسعنا اخذ العينة الاحتمالية أي العشوائية خاصة العينة الطبقيّة, حيث في هذه الحالة يجب علينا أن نقسم المجتمع إلى مجموعات حيث كل مجموعة لها خصائص تميز عناصر المجتمع, وتسمح بإنشاء مجموعات صغيرة أو طبقات لها بعض الانسجام, وبالتالي كل طبقة لها خصائص أو مجموعة من الخصائص المتشابهة, وبعدها نقوم باختيار العينة عن طريق القرعة أو عن طريق العينة المنتظمة وهذا بإعطاء لكل فرد رقم, لكن في هذه الحالة أي حالة العينة العشوائية نكون مجبرين على أن يجيبنا الفرد الذي اخترناه, عن طريق القرعة حتى ولو رفض هذا الفرد الإجابة على تساؤلاتنا, أو تعويضه بشخص آخر يكون قريبا منه, ونظرا لصعوبة دخولنا للمؤسسة, وتقاديا لوقوع أية مشاكل يمكن أن

1- MAURICE (A.), op. cit. P 228

تعيقنا على إتمام البحث, رأينا انه من الأحسن لنا أن نختار أو أن نستخدم العينة الغير العشوائية الحصصية, والتي تعتمد على بعض مميزات مجتمع البحث التي نسعى لإعادة إنتاجها في صورة نسب في العينة, وبالتالي استعمالها يتطلب بعض المعطيات الرقمية حول مجتمع البحث, وبالتالي بقدر ما نستطيع احترام الحصص نكون أحرار في اختيار العناصر من مجتمع البحث المستهدف, وهكذا ستكون لنا الحرية في اختيار العناصر التي ستخدم البحث مع احترام الحصص, والميزة الأساسية التي يمكن احترامها هي توزيع أفراد العينة حسب الفئة المهنية باعتبار أنهم كلهم يربطهم عقد دائم مع المؤسسة .

وبالتالي سنحاول اخذ 105 عامل أي بنسبة 16,80 مع احترام حصة كل فئة المهنية , والجدول التالي يبين توزيع العينة حسب الفئات المهنية .

جدول رقم 2 يبين توزيع عينة البحث حسب الفئات المهنية

النسبة %	تكرارات	الفئات المهنية
24,76	26	إطارات
53,33	56	مشرفين
21,91	23	منفذين
100	105	المجموع

المبحث الثاني

المقاربة النظرية للبحث

3- نظرية التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم

2- المدخل الايكولوجي

3- نظرية النسق الاجتماعي

4- الثقة

تمهيد

إن ظهور الثورة الصناعية والتطور العلمي والتكنولوجي، أدى إلى تطور المصانع والمؤسسات، مما أدى إلى زيادة اليد العاملة فيها، هذا ما جعل أرباب العمل يسعون إلى الربح، خاصة أن هذا التطور حصل في مجتمع رأسمالي المبني على مقولة اتركه يعمل دعه يمر، فادى هذا إلى عدة مشاكل في العمل، فالعمال يريدون تحسين وضعيتهم الاجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى أرباب العمل يريدون رفع الإنتاج وبأقل سعر ممكن.

إن تكتل الأفراد في إطار جماعات، والعمل مع بعضهم البعض، هي إحدى الطرق لتحقيق التوافق الاجتماعي للفرد خلال عملية التفاعل، بحيث تعتبر الجماعة وسيلة لتنمية الشخصية للأفراد، وتستثمر بذلك العلاقات المتبادلة التي توفرها الجماعة لتحقيق الأهداف الفردية والاجتماعية، كما أن خبرات ومهارات الأفراد تنمو وتتطور عن طريق العلاقات غير الرسمية، التي تتكون من خلال الجماعات والأهداف الجماعية، باعتبار أن الجماعة ضرورة ووسيلة، لإشباع حاجات الفرد وحل المشكلات الجماعية والفردية (1).

لذلك فتدخل الاختصاصيون سوسيولوجيون ونفسانيون لدراسة الجماعات المختلفة بحاجة إلى معلومات وإدراك مستمر للجماعات التي يعمل معها، ودراسة العوامل العامة المؤثرة في حياة الجماعة، ومعرفة الاختلافات بين أنواع الجماعات، وكذلك التعرف إلى حاجات هذه الجماعة ورغباتها والطريقة التي تكونت بها في إشباع حاجات ورغبات الأفراد، بحيث تعتبر الجماعة أداة أساسية لتحقيق التغير الاجتماعي، نتيجة لتقدم وسائل العمل ووضوح الأهداف التي تسعى إليها. لذلك أصبح العمل مع الجماعات طريقة أساسية من أجل تحقيق تنمية الأداء الاجتماعي للأفراد والجماعات في مختلف المؤسسات، عن طريق تدخل المهني

1 - السيد عبد الحميد عطية . نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات . دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 5 .

للاختصاصيين الاجتماعيين والنفسانيين, سواء في شخصية الفرد والجماعة أو في البيئة التي توجد فيها الجماعة, باستخدام أساليب مهنية للتدخل حسب نوع المؤسسة, وكذلك نوع الجماعة التي يعمل معها الاختصاصي(1).

لذلك تعتبر النظرية في مجال العمل مع الجماعات تؤثر في الممارسة من عدة جوانب, فهي تعمل على توجيه الممارسة نحو الموضوعات المثمرة, وكذلك تسهيل إدراك النتائج التي تصل إليها الممارسة, كما تساعد النظرية على إيضاح توجيه مفاهيم الممارسة, وتوجيه تصوراتها العملية.

لذلك فقد تعددت المداخل النظرية لدراسة الجماعات والعمل حتى أصبحت المواقف والمشكلات التي تتعامل معها لا تعالج من خلال مدخل نظري واحد, لهذا يميل معظم الاختصاصيين إلى استخدام أكثر من مدخل في ممارسة العمل مع الأفراد والجماعات والمجتمع, كما لا يوجد مدخل نظري واحد مقبول تعتمد عليه طريقة العمل مع الجماعات أو ديناميكية الجماعة, هذا بالرغم من تزايد المستمر في الدراسات من قبل الاختصاصيين, ومحاولاتهم المتكررة للفصل بين النظرية والممارسة لتداخل المداخل النظرية.

فالمداخل النظرية تبحث الظواهر متوسطة المدى وهي سلوك الجماعات, لذلك هناك العديد من المداخل النظرية ساعدت كل منها في فهم الجماعات والعمل الجماعي(2), وسوف نتطرق لبعض النظريات التي رأينا أنها يمكن لها أن تساعدنا في فهم مشكلة البحث وفي فهم سلوك الأفراد والجماعة في مجتمع المؤسسة.

وقبل التطرق إلى النظريات التي رأينا أنها تخدم بحثنا, سنحاول عرض أهم النظريات التي حاولت التطرق للمشاكل الصناعية التي كان الاهتمام بها من طرف أصحاب العمل لرفع الإنتاجية فنجد بذلك عمل تايلور ونظريته للإدارة العلمية الذي اهتم بدراسة الوقت والحركة, وهذا كان عام 1893, ووضح الدور

1- السيد عبد الحميد عطية. مرجع سبق ذكره. ص (11, 12).

2- نفس المرجع. ص (12, 13).

الذي يمكن أن تقوم به الرقابة في إعداد العمال وتوزيعهم على أقسام العمل المختلفة, وأثره في الكفاية الإنتاجية, بحيث يلقب تايلور بأب الإدارة العلمية, وكانت تدور أهم نقاط الرئيسية لهذا العمل فيما يلي.

4- اختيار أفضل الأشخاص للعمل .

5- إحاطتهم علما بأفضل الطرق وأحسنها, لتحقيق الحد الأقصى من الكفاية الإنتاجية .

6- منح مكافئة تشجيعية, في صور أجور مرتفعة لأحسن العمال (1).

لكن هذه النتائج لم تحقق الأهداف المرجوة, فرغم تطبيقها بقيت الإنتاجية لم تصل إلى الحد المرغوب فيه, لذلك جاءت أعمال التن مايو بعد ذلك, والتي اهتمت بالجانب النفسي والاجتماعي للعمال, وبالتالي فان تايلور اهتم بالجوانب المادية للعمل, لكن التن مايو اهتم بالجوانب النفسية والاجتماعية للعامل, بحيث أكد على أن العمل نشاط جماعي بحيث قال في هذا الصدد " يشكل العمال أنفسهم في جماعة, سواء شعروا بذلك أم لم يشعروا, وهذه الجماعة لها عادات وواجبات وأنظمة, وحتى التنظيمات الرسمية والإدارة قد تنجح أو تفشل, حسب قبول الجماعة لها أو تدمرها منها " (2).

وبالتالي فقد قام بعدة تجارب والمشهورة بتجارب هاوثرن, وقد توصل إلى

نتائج مهمة من أهمها ما يلي :

1- أن العمل نشاط جماعي

2- تتركز حياة العامل الاجتماعية حول نشاط العمل وتتشكل وفقا له

3- العامل شخص يتحكم في اتجاهاته وسلوك المطالب الاجتماعية التي تأتي من داخل المؤسسة التي يعمل فيها ومن خارجها .

1- السيد محمد البدوي . مرجع سبق ذكره . ص (441 , 442)

2- MILLER and FORM .Industrial sociology .N.Y.H arper 1952.

نقلا عن السيد محمد البدوي. مرجع سبق ذكره . ص 445 .

4-تمارس الجماعات داخل العمل ضبط اجتماعيا قويا, على عادات العمل واتجاهات العامل.

5- لا يحدث تماسك أو تضامن الجماعة تلقائيا, بل لا بد أن توضع له خططا وإذا ما تحقق تضامن الجماعة, فإن علاقات العمل قد تصل إلى درجة من القوة تقاوم الآثار السلبية, التي تأتي من العوامل الخارجية (1) .
من خلال النتائج التي عرضها التن مايو, نستنتج أن جماعة العمل تلعب دورا هاما في عملية الإنتاج.

رغم النتائج التي توصل إليها التن مايو, من خلال تجاربه إلا انه وجهت له عدة انتقادات, من بينها انه اهتم بجماعات العمل وبالتنظيمات غير الرسمية, وأهمل التنظيمات الرسمية, غير إنها كانت بداية لدراسات وبحوث عديدة, وكان الاهتمام بدراسة العلاقات الإنسانية في الميدان الصناعي, وبينوا أن المصنع هو مجتمع في حد ذاته, وذلك لان الأفراد لا يهتمون بالمال أو يتأثرون بالظروف الفيزيقية كما نادت به المدرسة الكلاسيكية للكفاية الإنتاجية, بل أنهم يهتمون ويتأثرون بالعلاقات التي تنمو بينهم (2) .

فرغم اهتمام تايلور بالكفاية الإنتاجية, وأهمل الجوانب الإنسانية, إلا أن بحوثه لم تستطع تحقيق الغاية المرجوة, مما استدعي باحثين آخرين مثل التن مايو للقيام بتجارب وبحوث أخرى. ورغم أن التن مايو اهتم بالعلاقات الإنسانية في المصنع, وتوصل إلى نتائج مهمة, فالانتقادات التي وجهت إليه تترك للباحثين مجالا واسعا للبحث في مجال العلاقات الإنسانية.

رغم أن التن مايو تطرق إلى الجماعة وتماسك وتضامنهم, من اجل الوصول إلى الأهداف المرجوة في إطار دراسته للعلاقات الإنسانية من اجل تحقيق الكفاية الإنتاجية, نجد إميل دوركايم في باريس يهتم بظاهرة تقسيم العمل الاجتماعي,

1- السيد محمد البدوي . مرجع سبق ذكره . ص 464.

2- نفس المرجع . ص 165 .

والذي يدرج في إطاره التضامن الاجتماعي، والذي لا يزال هذا العمل العلمي إلى اليوم يعتبر من أعمق الجهود وأدقها في دراسة العمل والتضامن الاجتماعي، وكما قلنا سابقا بأنه لا يوجد مدخل نظري واحد مقبول تعتمد عليه دراسة الجماعات والأفراد، وباعتبار أن دراستنا هذه تقوم على أساس معرفة الفعل العمالي وسلوكاتهم، اتجاه مختلف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية رأينا انه يمكننا الاعتماد على النظريات التالية :

1- نظرية التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم.

2- المدخل الايكولوجي .

3- نظرية النسق الاجتماعي .

4- الثقة عند فوكوياما

وسنتطرق إلى هذه النظريات بالتفصيل ومحاولة معرفة أهم محتوياتها والمبادئ التي تنادي بها وسنبداً أولاً بنظرية التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم .

1- نظرية التضامن الاجتماعي لإميل دوركايم

قام إميل دوركايم بتحضير رسالته عن تقسيم العمل الاجتماعي عام 1893، في نفس الوقت الذي أعلن فيه تايلور نتائج بحوثه عن الوقت والحركة (1)، فدوركايم يعتبر تقسيم العمل ظاهرة ضرورية من ظواهر التطور في الحياة، بحيث يعتمد في رسالته على نظرية هربرت سبنسر، التي ذاع صيتها في ذلك الحين، والتي تقول بان الكائن الذي تعلق مرتبته في تدرج الكائنات، كلما كانت وظيفته محددة ومتخصصة، وبهذا المعنى تكون ظاهرة تقسيم العمل ظاهرة معاصرة لنشأة الحياة على الأرض، وبالتالي فان تقسيم العمل في جوهره مصدر للتضامن، أي أن تقسيم العمل يفرض بدلا من أن يكون العامل عاكفا على عمله، أن ينظر إلى زملائه ويؤثر فيهم ويتأثر بهم .

1- السيد محمد البديوي . مرجع سبق ذكره . ص 432.

وبالتالي حتى يكون الأفراد متضامنون يجب أن يكونوا على اتصال دائم ببعضهم البعض وان يدوم هذا الاتصال فترة طويلة، بحيث إذا اشتغل العمال في عزلة عن بعضهم البعض ولم يكن هناك اتصال بينهم فان هذا يؤدي إلى فساد نظام تقسيم العمل، وبالتالي زوال التنظيم (1)، لذلك فالتضامن هو الذي يمكن أعضاء جماعة ما من أن يختبر بعضهم بعضا، ويتجلى التضامن في جميع التصرفات الجماعية، المتبطنة إلى حد ما، وفي نفس الوقت تقوية هذا التضامن بضرب من رد الفعل الدوري، فكل سلوك يعبر عن الانتماء إلى الجماعة، يخبر عن حالة تلك الجماعة، واستعداداتها، وفي نفس الوقت يقوي تلك الحالات والاستعدادات وبالتالي فان الحاجة للانتماء إلى الجماعة تظهر عند كل إنسان (2). وبكونه مقبولا من طرفها يعد أهم منابع الإرضاء بالنسبة إليه، فالجماعة هي الوساطة التي تمكن الفرد من بلوغ أهدافه وإرضاء حاجاته التي تقتضي علاقات بين الأشخاص، والتضامن يتجلى في مجموعة من السلوكات الجماعية يمكن التنبؤ بها، بحيث تضعها الجماعة بصفة تلقائية .

فحسب دوركايم التضامن الاجتماعي ناتج عن تقسيم العمل، وبالتالي فالحياة الصناعية احتوت على ظروف جديدة للعمل لم تكن موجودة من قبل، أهمها اتساع نطاق الصناعة مع اتساع نطاق الأسواق، وتدخل المتزايد للآلة في ميدان العمل، والإرهاق العصبي، وانفصال العامل عن أسرته وعن رئيس العمل، فهذه الظروف أوجدت خلافا في التنظيم، إذ أنها أحدثت تغييرات سريعة في محيط العمل، ولم تستطع محاولات التنظيم أن تلاحق تلك التغييرات، وان تحدث التوازن بين المصالح المتضاربة للعمال ورؤساء العمل . ويقول دوركايم أن تقسيم العمل نتيجة هذه الظروف الجديدة له نتائج ضارة، قد ظهرت وأصبحت تدعوا علماء الاجتماع إلى الاهتمام بها، وبالتالي ننظر إلى الظروف التي أوجدتها، لهذا الفرد لا يصبح

1- السيد محمد البدوي . مرجع سبق ذكره . ص 434.

2- باساغانا . مرجع سبق ذكره . ص (172, 173, 174).

حبس النطاق الضيق لتخصصه, بل على العكس يصبح في علاقة مستمرة مع العمال الذين هم يقومون بوظائف قريبة من وظيفته, ويشعر بحاجتهم وبالتغيرات التي تطرأ على أعمالهم.

فتقسيم العمل الحقيقي حسب دوركايم, يتضمن أن لا يكون العامل منطويا على نفسه وعلى عمله بل أن يظل دائما متجها نحوى من يحيطون به, يؤثر فيهم ويتأثر بهم, فالتضامن حسب دوركايم يعتمد على فكرة النشاط, إضافة إلى فكرة الاستمرار, فالنقص الذي يصادف النشاط قد يؤثر على استمرار العمل (1).

3- المدخل الايكولوجي

أن تاريخ العمل مع الجماعات يعكس مسؤولياتها في مواجهة التحديات والمشكلات والأفكار المتغيرة مع مرور الوقت, وتتعامل مع هذه المشكلات والأفكار المتغيرة مستعينة بذلك على ما تقدمه العلوم الاجتماعية والسلوكية من حلول, حتى يمكنها فهم والتعرف على حاجات الناس ومشكلاتهم.

فحسب منظور السوسيولوجي ونظرية التنظيم, المصنع ليس هو المكان الذي يتجسد فيه النشاط الاقتصادي فقط, وإنما هو قبل كل شيء تنظيم اجتماعي يتوقف عليه تحقيق الأهداف الاقتصادية للصناعة عامة, لذلك فتحقيق أهداف التنظيم يتأثر أساسا بالبيئة التي يتواجد فيها, والتي تؤثر بدورها على العلاقات الداخلية للتنظيم, باعتبار أن المصنع هو تنظيم اجتماعي يدخل في علاقة عضوية مع المجتمع المحلي, هذا ما يتطلب انسجام بين ما يتطلبه التنظيم والإمكانات التي تتيحها البيئة من أجل تحقيق أهداف التنظيم (2).

فمصطلح ايكولوجي حسب علماء البيولوجيا تشير إلى تفصيلات تنظيمية عن الأنشطة اليومية للأفراد, وتعتبر هذه الأنشطة جزءا أساسيا من العلاقات بين

1 - السيد محمد البدوي . مرجع سبق ذكره . ص (435 , 436 , 437).

2 - محمد بومخلوف. التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سبق ذكره, ص 85.

الأفراد في المجتمع الذي يعيشون فيه، ويرتبط مفهوم الايكولوجيا الإنسانية بالطبعة الواسعة لمجال العمل في ثقافة علماء الانثربولوجيا.

ويؤكد المدخل الايكولوجي على العلاقة بين الأشخاص وبيئاتهم في ممارسة العمل في إطار الجماعات، نحو تحسين التحولات التي تحدث بين الناس وبيئاتهم، حتى تزداد قدراتهم، ويمكنهم التوافق مع بيئتهم التي يعيشون فيها(1). ويؤدون فيها وظائفهم وأدوارهم الاجتماعية، فيسهم المدخل الايكولوجي بالمعرفة العلمية، التي تتعلق بالعلاقات الإنسانية، والتي تتأثر بالتغيرات السريعة التي تحدث في البيئة الاجتماعية .

ويرى هارتمان أن المدخل الايكولوجي يوجهنا لفهم الأحداث والسلوك الذي تنطوي عليه الأحداث والمتغيرات، وفهم هذا السلوك والأحداث يساعدنا على إيجاد نوع من التوافق والتوازن بين الإنسان والبيئة التي يعيش فيها، ويؤدي هذا بدوره إلى تقوية المسؤوليات الإنسانية التي ستساهم في التوافق والتكامل (2).

لذلك فإننا نرى أن أصحاب هذا الاتجاه اهتموا أساسا في فهمهم وتفسيرهم للسلوك الإنساني في نطاق التنظيم، بأثر البيئة المحلية في سلوك أعضاء التنظيم، من حيث توحدهم وتفرقهم حول مختلف القضايا التي تهم التنظيم وتهمهم، وكذلك من حيث البناء الاجتماعي والثقافي للتنظيم على سلوكيات الأفراد داخل التنظيم والإستراتيجية التي يمكن أن يتبعها.

فالبيئة الخارجية للتنظيم تأخذ عدة أبعاد، أهمها البعد الاجتماعي والثقافي المتمثل في نمط العلاقات الاجتماعية، من حيث الفردية والجماعية والتعاون وكذلك العادات والتقاليد، والبعد الاقتصادي ويتعلق بمدى تكامل أهداف التنظيم والأهداف المحلية واحتياجات المجتمع المحلي، وسوق العمل، والبعد السياسي والإداري والمتعلق بالكفاءة الإدارية المحلية والتسهيلات المتاحة، إلى جانب الصراعات

1- السيد عبد الحميد عطية. مرجع سبق ذكره. ص (76, 77, 78).

2- نفس المرجع. ص (77, 78).

الإيديولوجية والسياسية، وكذلك البنى التحتية المتمثلة في التسهيلات الضرورية لممارسة أعضاء التنظيم وظائفهم على الوجه المطلوب(1).

وبالتالي حسب المدخل الأيكولوجي توجد مصادر أساسية لتكوين أهداف الجماعة وهي الفرد، الجماعة، المؤسسة والبيئة، بحيث تتبلور هذه الأهداف وتتكون من خلال عمليتين أساسيتين في طريقة العمل مع الجماعات، الأولى هي استقبال الأفراد، والعملية الثانية هي عملية التعاقد معهم أو الاتفاق معهم، فأهداف الفرد يمكن معرفتها من خلال ما يقوله الأعضاء وما لا يقولونه ويعبرون عنه بالحركات أو إشارات أو غيرها، أما أهداف الجماعة، فقد تحددها السلطة العليا أو قد تصدر عن الجماعة كلها وهي التي تقرر الهدف، ومن المسلم به أن الأفراد ينظمون إلى الجماعات لتحقيق أهداف معينة، ويمكن أن تغطي هذه الأهداف الفردية عن أهداف الاجتماعية وتتجاوزها، أما بالنسبة للمؤسسة فإنها تملك أهدافا تتصل بسياستها وترتبط مباشرة بالبيئة الاجتماعية التي توجد فيها (2). وبالتالي فإن هذه النظرية عدة أهداف، ويتمثل الهدف الأول في إيجاد نوع من التوازن بين أعضاء التنظيم وبيئاتهم الاجتماعية، وبالتالي فإن المدخل الأيكولوجي يوضح بان تنظيم الفرد يتكون من قدرات التي تشمل المعرفة، والسلوك، والجوانب الاجتماعية الأخرى، وتتكون هذه القدرات من خلال تفاعل الفرد مع بيئته الاجتماعية، كما يوضح هذا المدخل أن الجماعة ليست مستقلة ذاتيا بل أنها تقع بين التأثيرات الداخلية للجماعة، والتأثيرات الخارجية، كما أن هناك تداخل في عضوية الجماعة بسبب انتماء الفرد لكثير من الجماعات (الأسرة، المؤسسة، المجتمع... الخ)، رغم وجود لكل جماعة حدودها، فالفرد عندما يكون في جماعة ما، فإنه ينقل إليها الكثير من العادات والقيم والسلوكات التي تعلمها من أسرته وجماعته الأولية (3).

1- محمد يومخوف . التنظيم الصناعي والبيئة . مرجع سبق ذكره . ص 85 .

2- السيد عبد الحميد عطية. مرجع سبق ذكره. ص90.

3- نفس المرجع. ص(132 , 133).

ونجد أهم الدراسات في إطار هذه النظرية :

1- دراسة فليب سلزنيك (1948-1949), عن إحدى المنظمات الأمريكية (منظمة التنسي فالي), في إحدى مشاريعها الذي كان يهدف إلى تنمية وتطوير الحياة الاجتماعية لإحدى القرى, من خلال تطوير الأساليب الزراعية وتقديم الإرشادات اللازمة, واعتبر فيليب سلزنيك المشروع تنظيماً, وبين كيف أن بناء المجتمع المحلي اثر في أهداف التنظيم, مما اضطره إلى التكيف والتغيير في بعض أهدافه, ويستنتج بذلك ضرورة تحليل السلوك التنظيمي في ضوء استجابة التنظيم لحاجات الأفراد وتلبيتها.

2- دراسة الفن جولدنر 1955, عن أنماط البيروقراطية الصناعية من خلال دراسة مقارنة بين مواقف عمال مصنع الجبس, من القرارات الإدارية الرسمية, لكل من عمال المصنع وعمال المنجم, فوجد فروقا في المواقف العمال, وفسر الفن جولدنر هذه الفروق إلى عدة عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية للتنظيم, بحيث أن العمال يتمتعون بعلاقات اجتماعية قوية خارج نطاق العمل في مجتمعهم المحلي, وهناك عمال أكثر تبعثرا وتفرقا في المصنع, وفي حياتهم الاجتماعية خارج نطاق التنظيم, ومن هنا جاء تأكيده على اثر البيئة المحلية الخارجية على سلوك الأفراد داخل التنظيم(1).

3- دراسة محمد بومخلوف : سنة 1982, لمصنعين مختلفين في العوامل البيئة الخارجية الخاصة بتماسك العمال وتفردهم, فمصنع ذا طبيعة ريفية الجلفة), ومصنع آخر في سيدي موسى في الجزائر العاصمة, وتوصل إلى أن هناك مواقف مختلفة تبعا للبيئة الخارجية, فالمصنع ذو الطبيعة الريفية اظهر عماله تماسكهم للدفاع عن مصالح وحدتهم الإنتاجية, بحكم العلاقات الاجتماعية القوية التي يتمتعون بها خارج التنظيم, و هي من النوع القرابي العشائري. في حين وجد في مصنع سيدي موسى بالعاصمة عكس ما لوحظ في المصنع الأول, نظرا لتفرد

1- محمد بومخلوف . التنظيم الصناعي والبيئة. مرجع سبق ذكره . ص 73.

وتبعثر العمال وقلة تماسكهم واختلاف مصالحهم, مما زاد من هذا الاختلاف كثرة عددهم, بحيث كانوا يلاحظون تعرض مصنعهم للتخريب بأبعاده وأشكاله المختلفة, ولم يستطيعوا المقاومة والدفاع عن مصالح المصنع التي هي من مصالحهم (1).

2- نظرية نسق الفعل الاجتماعي

أ- نظرية نسق الفعل الاجتماعي لتالكوت بارسونز

تالكوت بارسونز هو منظر أمريكي, نظر لسلوك الفرد الاجتماعي, وصفه وحلله من خلال حدوثة بين فردين أو أكثر, ثم شخص المحددات والضوابط والمعايير الاجتماعية التي تؤثر فيه وتصوغه على نموذج معين, وبالتالي فقد قام بارسونز بربط الجزئية الاجتماعية (سلوك الفرد الاجتماعي), والكلية الاجتماعية وهو البناء الاجتماعي. ويرى بارسونز أن سلوك الفرد الاجتماعي لا يصدر من فراغ ولا من رغبته الذاتية, بل من تفاعله مع الآخرين وببصمة من بصمات المؤسسات الاجتماعية (الأسرة, الجماعات المهنية, وسائل الإعلام... الخ), لتقنن تصرفاته مع الآخرين حسب معاييرها, ليصبح سلوك الفرد على شكل تصرف منتظم وملتزم وموجه, لذلك من خلال هذه النظرية يركز بارسونز على الفعل الاجتماعي, والذي يعني به سلوك الفرد الاجتماعي, والفاعل الاجتماعي والذي يعني به الفرد (2). إن نظرية نسق الفعل الاجتماعي, تبدأ من تفاعل الفاعل الاجتماعي مع الآخرين, الذي يلتزم بمعايير المؤسسات الاجتماعية التي كان فيها حاملا لمعاييرها وقيمها, بحيث يرى بارسونز أن هناك أكثر من مؤسسة تقوم بتحصيل معاييرها وقيمها للفاعل الاجتماعي منها :

1- المؤسسات العلائقية : بحيث هذه المؤسسات تقوم بتعليم الفرد ما هو مطلوب منه من تصرف وتعامل مع الآخرين حسب موقعه فيها, وما هو ممنوع ومحرم و غير مرغوب فيه, وما هو محبب ومطلوب, وبالتالي تطبيع هذه

1- محمد بومخلوف . التنظيم الصناعي والبيئة . مرجع سبق ذكره . ص (73 . 74).

2- معن خليل عمر . مرجع سبق ذكره . ص (80 , 81) .

التصرفات وتعليمها للفرد أو الفاعل الاجتماعي, لذا فانه لا يتطلب من الفاعل الاجتماعي التفكير والتمعن, بل عليه أن يكتسب تلقائياً دون رفض أو تردد حتى يستطيع أن يتعايش مع الآخرين.

ب- المؤسسات المنظمة : إن المؤسسات التي تتقن وتوجه فعل الفاعل الاجتماعي ضمن حدود وضوابط أخلاقية ودينية وعرقية, غايتها في ذلك توجيه دوره نحو أهداف انضباطية, وكذلك وضع تصرفه الاجتماعي تحت أنماط منسقة مقبولة اجتماعياً وسوية, وهذه المؤسسة هي مكملة للمؤسسة السابقة.

ج- المؤسسة الثقافية : هي التي تقدم توجيهات وضوابط رمزية وتعبيرات الخاصة بثقافة المجتمع, لتضع فعل الفاعل الاجتماعي في إطار ثقافي (1).

هذه المؤسسات الثلاثة التي قدمها بارسونز تقوم ببناء الفعل الاجتماعي بحيث يحمل معظم معاييرها وضوابطها, ولتالي فهي عملية (تطبيع اجتماعي), من قبل هذه المؤسسات عبر ممارسة أدوارها لتطبيع سلوك الفرد بطابع خاص بها حاملاً خواصها, فعند تفاعل الفاعل الاجتماعي مع الآخرين فهو يتصرف حسب المعايير والضوابط التي اكتسبها من المؤسسات التي عاش فيها أو يتعايش معها. وعلى هذا الأساس صنف بارسونز الفعل الاجتماعي إلى ثلاث أنواع :

1- الفعل التمهيدي: أي تصرف الذي يوجه نحو انجاز هدف أولي لكي يساعد الفاعل على تحقيق هدف أكبر, أي هو تصرف ممهّد للقيام بتصرف أكثر أهمية بالنسبة للفاعل.

2- الفعل التعبيري: أي تصرف الذي يحقق الهدف الأكبر مراداً ويأتي بعد تحقيق الفعل التمهيدي.

3- الفعل المعنوي: أي التصرف الذي يعكس مصالح الفاعل الذاتية و القيمية والثقافية (2).

1- معن خليل عمر. مرجع سبق ذكره. ص 82.

2- نفس المرجع. ص (82-83).

على ضوء ما سبق, يمكن أن نقول بان بارسونز يرى أن الفعل الاجتماعي يمثل نسقا اجتماعيا نابعا من مجموعة انساق فرعية داخل المجتمع الكبير, وكل نسق اجتماعي يتكون من مؤسسات اجتماعية, علائقية, منظمة, وثقافية, وان الفعل الاجتماعي للفرد يخضع لمؤثرات المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه, مكتسبا رموز ثقافة المجتمع لكي يعيش ويتفاعل مع الناس .

ب- نسقية الفعل الاجتماعي لنكلاس لومان

نكلاس لومان هو منظر ألماني معاصر تتلمذ على يد تالكوت بارسونز, تعلم منه الاتجاه البنائي الوظيفي لكن بعد عودته إلى ألمانيا من الولايات المتحدة انقلب على الاتجاه الذي تعلمه وأصبح من ابرز نقاد نظرية تالكوت بارسونز للفعل الاجتماعي, بحيث تكشف نظرية لومان الجوانب المعقدة في الحياة الاجتماعية المعاصرة, ووضع الفرد فيها, هذا بعد أن وجدت الحالات الآتية.

1- حيوية وطاقات التي يتمتع بها الفرد الذاتية والشخصية والاجتماعية.

2- تنوع , وتعدد مصالح وأهداف ومواقف الفرد.

3- تعدد وتنوع التنظيمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية ...الخ (1).

وبالتالي حسب لومان ينشا النسق الاجتماعي من خلال الأفراد متفاعلين ومترابطين ايجابيا ومكتسبين خواص محيطهم الاجتماعي بشكل منسق, وبالتالي أن هدف تفاعل الفرد مع متغيرات محيطه هو بلورة فعل اجتماعي منسق وليس بناء نسق اجتماعي, من اجل إصدار فعل منتظم بضوابط محيطه الذي يعيش فيه, وبذلك يستطيع أن يسترشد ويتوجه إراديا نحو أهداف المستقاة من محيطه, ومن خلال هذا الانتظام المنسق والتوجه المحيطي يكسب الفرد رموز ومعاني ثقافة مجتمعه, تساعده في تسهيل اتصاله وتفاعله مع الآخرين المحيطين به, وبالتالي فان جهوده الفكرية تنحصر في التفاهم والتواصل معهم وبالتالي تساعده في رؤياه

1- معن خليل عمر . مرجع سبق ذكره. ص (140 , 141) .

الاجتماعية للأمر والقضايا التي يواجهها ويتعايش معها(1).

وبالتالي فان لومان يكشف بان المحيط الاجتماعي لا يجبر ولا يلزم الفرد على التماثل مع ضوابطه الاجتماعية, بل يترك له الخيار في ذلك لكي يستخدم تفكيره في اختيار وانتقاء المعايير المحيطة التي يراها مناسبة لوصوله إلى أهدافه المحيطة, وفي نفس الوقت تسهل عليه عملية التفاعل مع الآخرين والنقاش معهم بادراك وإرادة تحت غطاء نسق التفاعل الاجتماعي .

ومن جهة أخرى عندما يدخل الفرد في إطار التنظيمات الرسمية ويسجل فيها رسميا كعضو فانه يلتزم بضوابطها, وهنا يضاف إلى فعله الاجتماعي فعل منسق منتظم بحوافز تنظيمية أو مادية يكافئه على التوافق معها, أي يصبح فعله أكثر ميلا نحو الفعل الجمعي المنتظم يخدم تجمعات المجتمع (2).

و يوضح لومان بان الفرد العصري في حالة تقاطع مع الآخرين في تفاعله معهم وتصارعه مع بعض التنظيمات التي ينتمي إليها, لأنه يدرك بان الأنساق المجتمع ذاتها تتصارع, غير أن هذا التصارع لا يؤدي إلى تكسير روابطها أو انهيار هياكلها, بل إلى تجديد تعليماتها وأهدافها من اجل المحافظة على وجودها داخل محيطها, وانتماءات الفرد المتعددة والمتنوعة, إضافة إلى هذا أن الفرد لا يعتمد على هذه التنظيمات بشكل مطلق, لكي لا يسمح لها أن تؤثر على كفاءته وطموحه, إذ يعمل على تنسيق ما يصبو إليه مع الآخرين الذين يمثلون طموحه وأهدافه في الحياة لتنمية نسقهم الفعلي .

في هذه الحالة لا تقف التنظيمات عند حدودها, بل تنمي وتطور فلسفتها وأهدافها ونظامها الداخلي, لكي لا تخسر أعضائها وتجلب أعضاء جدد, أي هناك تنافس بين طموحات الأفراد المتنامية ومستقبل التنظيمات الرسمية, وعبر هذا التنافس بين الأفراد والتنظيمات يتغذى الفعل الاجتماعي بعناصر سلوكية جديدة.

1- معن خليل عمر . مرجع سبق ذكره . ص 143 .

2- نفس المرجع . ص 144 .

4- الثقة عند فوكوياما :

إن التغيرات القيمية الكاسحة في الأعراف والقيم خلال العقود الأخيرة خاصة منذ بداية الخمسينيات, أصبحت تتسم بالتعقيد خاصة في أمريكا, بحيث يمكن وصفها بالفردية المتزايدة, وحسب تعبير داهارنوروف فإن المجتمعات التقليدية لديها قليل من الخيارات وكثير من الأواصر والعلاقات الاجتماعية التي تربطها, فالأفراد لديهم خيار فردي قليل متعلق مثلا باختيار شريك في الحياة في الزواج أو مكان المعيشة, وفي الوقت نفسه هو مكبل بالأواصر القمعية وعلاقات الأسرة, الجماعة والدي...لخ.

ففي المجتمعات الحديثة, فإن الخيارات أمام الأفراد تزيد بدرجة أكبر, بينما تتسم الأواصر والعلاقات الاجتماعية بنسيج الالتزام الاجتماعي بدرجة من المرونة وعدم الإحكام, وبالتالي فإن الحياة الحديثة لا تلغي كل الأواصر والعلاقات, ولكن العلاقات التي يختارها الأفراد بإرادتهم تحل محل العلاقات والالتزامات المفروضة غير المختارة, وفقا للطبقة الاجتماعية, الدين, الجنس, النوع والعرق...لخ, وبالتالي الناس لا يصبحون أقل اتصالا ولكن يختارون من يتصلون بهم ويتشاركون معهم. والمشكلة التي تحدث من جراء تطورات المجتمع الحديث التكنولوجية والعلمية, الاقتصادية والاجتماعية, هي أن العلاقات الرابطة لا يتوقف تأثيرها على العلاقات القمعية التي تتصف بها المجتمعات التقليدية, بل إلى القضاء على العلاقات الاجتماعية المتصلة بالمؤسسات الاختيارية التي توجد في المجتمعات الحديثة, وبالتالي أصبح الناس يشكون في كل شيء حتى في العلماء والمعلمين, ويشكون حتى في الأشياء التي كانت من اختيارهم المحض, ولا يرغبون في الالتزام بشكل مفرط بالتقاليد الأخلاقية المفروضة عليهم.

لذا فان الفردية وهي الفضيلة الأساسية في المجتمعات الحديثة, تحولت من فخر بالكفاءة الذاتية إلى نوع من الأنانية, بحيث تصبح الحرية الشخصية المتعاضمة دون اعتبار للمسؤوليات اتجاه الآخرين (1). وبالتالي هنا تتعدم الثقة لان الثقة هي مقياس مهم لرأسمال الاجتماعي, وبالتالي هنا الدلائل واضحة على تراجع هذا الرأسمال الاجتماعي, لذلك فان الثقة في المؤسسات بمختلف أنواعها بدءا بالحكومة في تدن مطرد ومستمر, لذلك يمكن القول بان الثقة لدى الأفراد مرتبطة بالظروف الاجتماعية والسياسية والأمنية والاقتصادية التي يعيشونها, فكلما كانت هذه الظروف سيئة ومتأزمة فان الثقة لدى الأفراد تقل حتى في أمور اختارها الأفراد بأنفسهم.

من خلال تطرقنا إلى مختلف المقاربات النظرية, والتي رأينا أنها يمكن أن تساعدنا في عملية توجيه البحث من اجل دراسة الموضوع دراسة علمية, وفي عملية تحليل النتائج, خاصة إذا اعتبرنا أن مختلف النظريات التي تطرقنا إليها تتطوي في إطار النظرية السوسولوجية العامة وهي نظرية الفعل الاجتماعي, وبالتالي فان الفعل الاجتماعي أو الفعل العمالي, يتأثر بعدة متغيرات وبالتالي فمن خلال عرضنا لمختلف المقاربات النظرية السابقة أردنا أن نعرف ما هي أهم العوامل التي تتحكم في توجيه الفعل العمالي, هل النسق الاجتماعي هو من يفرض قيمه على العمال مثلما جاءت به نظرية بارسونز, أو العامل أو الفرد يأخذ من النسق ما يراه ملائما أي الفرد يكيف قيم النسق على حسب ما يراه مناسباً مثلما جاءت به نظرية نكلاس لومان, هل الفعل الاجتماعي مبني على التضامن الاجتماعي مثلما يبينه اميل دوركيم, وهل هو مبني على مبدأ الثقة, خاصة في ظل التطورات الاجتماعية والاقتصادية, والتكنولوجية, وفي ظل انفتاح العالم وانتشار العولمة بكل مقاييسها, وما هو دور البيئة الاجتماعية في توجيه الفعل العمالي.

1 - توماس ادوارد اولورنس العرب . مرجع سبق ذكره . ص 7 .

الفصل الثاني

المسار التنموي والأوضاع
الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر

- المبحث الأول : المسار التنموي والإصلاحات الاقتصادية في الجزائر .
- المبحث الثاني : الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم النقابي.

المبحث الأول

المسار التنموي و الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر

1- المسار التنموي في الجزائر

1-1 مرحلة التسيير الذاتي

2-1 مرحلة البناء والانجاز

3-1 مرحلة المراجعة

4-1 التوطين الصناعي

2- الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر

1-2 إعادة الهيكلة

2-2 استقلالية المؤسسات

3-2 التطهير المالي للمؤسسات

4-2 الخصخصة

تمهيد

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي إمكانيات مادية معتبرة للتنمية الاقتصادية، فإلى جانب الأراضي الزراعية المستصلحة والتي تزرع بالطرق الحديثة، خلف الفرنسيون للجزائر هيكلًا واسع النطاق من المرافق الأساسية، مثل خطوط السكك الحديدية، الطرق، الموانئ، الإدارات والمطارات، ومنشآت هامة للخدمات الاجتماعية، كالمدارس والمستشفيات، إلى جانب منشآت النفط واستخراج المعادن، وكذلك محطات ذات طاقة معتبرة لتوليد الكهرباء وقاعدة مهمة في بعض القطاعات للتنمية الصناعية لاسيما الصناعات الغذائية والمشروبات والميكانيكا الخفيفة (1).

غير أن هذه المرافق والمنشآت نظمت في مناطق جغرافية محدودة، وهي المناطق التي اهتم الفرنسيون بتميمتها لصالحهم، وهي بذلك لا تخدم سوى جزء صغير من البلد وسكانه، وبالتالي تحتاج بذل جهد خاص لتكييفها حتى تستجيب لمقتضيات التنمية الشاملة، وحتى يستفيد منها أكبر عدد من السكان.

إن المخلفات الاقتصادية التي خلفها الفرنسيون يمكن القول أنها مخلفات ايجابية لكن على المستوى الاجتماعي فقد خلف عدد هائل من الأميين واليتامى والأرامل، لذلك فقد اختارت الجزائر غداة الاستقلال نموذجًا تنمويًا طموحًا، في إطار النموذج الاشتراكي، بغية النهوض بالمجتمع ومحو آثار الاستعمار ولاسيما الآثار الاجتماعية والنفسية للجزائريين من جهة، ومن جهة أخرى بناء قاعدة صناعية ثقيلة، إضافة إلى القضاء على التخلف ومحو الأمية التي ورثتها عن الفترة الاستعمارية.

وبالتالي فإن تحقيق التوازن بعد خروج المعمرين، لا يأتي إلا بالاعتماد على النفس والتنظيم المحكم للاقتصاد الوطني باعتباره المحرك الأساسي للتنمية

1- إسماعيل العربي . التنمية الاقتصادية في الدول العربية , في المغرب . ط2 , الشركة الوطنية للنشر والتوزيع , الجزائر . ص (102-103).

في جميع المجالات, عن طريق تحديد الأولويات والأهداف(1). وباعتبار أن التخطيط هو أسلوب تنظيمي يهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية خلال فترات زمنية محددة, وذلك عن طريق حصر وتعبئة الإمكانيات المادية والبشرية, وجعلها قادرة على تحقيق أهداف المجتمع وغاياته, في ضوء الفلسفة العامة للمجتمع والإيديولوجية التي تسوده, فالتخطيط هو محاولة واعية من جانب الحكومة لتحقيق السياسة العامة, لذلك فهو وسيلة لإعادة التوازن بين عناصر المجتمع المادية والمعنوية, هذا كلما حدثت تغيرات اجتماعية(2).

فهذه الفكرة تشير إلى أن محاولة التخلص من التخلف لا بد أن تعتمد إستراتيجية اقتصادية واجتماعية شاملة, بحيث توفر هذه الأخيرة الشروط الضرورية لتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي المستمر, في مجالي الإنتاج والتشغيل, ويكمن ذلك في قدرة المجتمع على اعتماد برنامج تصنيعي مخطط وطويل المدى يتضمن أحداث تحولات اقتصادية واجتماعية جوهرية(3).

لهذا فقد اتخذت الجزائر اتجاها اشتراكيا للتصنيع, المرتكز على الصناعات الثقيلة والتخطيط المركزي, الذي اثبت عدم الفاعلية خاصة مع بداية الثمانينات. لذلك فقد مرت مخططات التنمية في الجزائر منذ الاستقلال بعدة مراحل ابتداء بمرحلة التسيير الذاتي, إلى مخططات التنمية المتعددة إلى الإصلاحات الاقتصادية, ثم الاستثمارات الأجنبية, وسنحاول التطرق إلى كل هذه المراحل, ونبدأ أولاً بمرحلة التسيير الذاتي باعتبارها أول مرحلة مرت بها الجزائر بعد الاستقلال.

1- عبد الحميد إبراهيمي . المغرب العربي في مفترق الطرق في ظل التحولات العالمية . ط1, مركز دراسات الوحدة العربية , بيروت , لبنان , 1996 , ص 233 .

2- سميرة كامل احمد . التخطيط من اجل التنمية . المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية , 1996 , ص24.

3- العياشي العنصر . الأزمة الجزائرية . الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية , ط 1 , مركز دراسات الوحدة العربية , بيروت , 1996 , ص 335.

1- المسار التنموي في الجزائر

1-1 - مرحلة التسيير الذاتي :

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي إمكانيات مادية معتبرة للتنمية الاقتصادية، بغض النظر على المحتوى السياسي والاجتماعي لكلمة الاستعمار، وبالتالي فقد ورثت حوالي 2,5 مليون هكتار من الأراضي الزراعية المستصلحة والتي تزرع بالطرق الحديثة، وهيكلها واسعاً من المرافق الأساسية مثل الطرق، وخطوط السكك الحديدية، والموانئ والمباني الإدارية والمطارات ومنشآت هامة للخدمات الاجتماعية كالمدارس والمستشفيات، إلى جانب منشآت النفط واستخراج المعادن، وكذلك محطات معتبرة لتوليد الكهرباء (1) .

فإلى جانب ما ورثت الجزائر من منشآت ومرافق، كان هناك هروب مكثف للمعمرين الذين تركوا شغوراً في المؤسسات، بحيث لا يمكن تعويضهم خاصة الإطارات، باعتبار أن المعمرين كانوا يحتكرون عملية اتخاذ القرارات، كما أن الجزائر ورثت قطاعات غير متكاملة، لذلك لم يبقى على الفلاحين والعمال سوى تولى هذه المسؤولية للحفاظ على ممتلكات الوطنية وتنمية الاقتصاد الوطني، وبهذا كانت الجزائر قد اختارت النموذج الاشتراكي كنموذج للتنمية.

لذلك يمكن اعتبار المرسوم التنفيذي الذي صدر في 22 مارس 1963 المنظم للتسيير الذاتي في المناطق التي خلفها الاستعمار، كخطوة أولى لتنظيم القطاع الزراعي والقطاع الصناعي، خصوصاً بعد اتفاقية إيفيان التي كانت تنطوي على قيود لسيادة الجزائر من الناحية الاقتصادية، وبالتالي كانت عائقاً في تغيير الأوضاع التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار (2) .

وبالتالي فإن محتواه الإيديولوجي يمثل السبل الرئيسية التي اختارتها الجزائر نحو الاشتراكية، والتي توفق بين مصالح العمال الذين ارتقوا من صف الأجير إلى

1- إسماعيل العربي . مرجع سبق ذكره . ص 102

2- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 33 .

صف المنتج الحر المسؤول, بمشاركتهم المباشرة في تسيير الوحدات الإنتاجية, واهتمامهم المادي والمعنوي بإنتاجهم(1) .

وقد تلى مرسوم 22 مارس اتخاذ إجراءات أخرى تقضي بتأميم مليون هكتار من الأراضي, وكان هذا في أكتوبر 1963, والذي يعتبر المرحلة التحضيرية لمراحل التنمية في الجزائر, ففي هذه المرحلة والتي تركز فيها الاهتمام على تسيير الوحدات الصناعية والزراعية التي غادرها الفنيون والإطارات الأوربية من أجل ضمان تسييرها العادي, إضافة إلى التأميمات والتي كانت تهدف إلى استرجاع الثروات الوطنية مثل تأميم قطاع المصرفي, قطاع المناجم, وغيرها من القطاعات الأخرى, وبالتالي تعتبر هذه الإجراءات المحاولة الأولى التي شكلت القاعدة لانطلاق مخططات التنمية (2).

ونظرا لضعف الإمكانيات المادية, وقلة الإطارات واليد العاملة المؤهلة, فإن التسيير الذاتي بين ضعفه وفشله خاصة بعد سنة 1965, وبالتالي فقد ابقى التسيير الذاتي في قطاع الفلاحة, والغى في القطاع الصناعي(3). ثم ترجمت الاشتراكية الجديدة التي وضعت ابتداء من 1965 بتوجيه الدولة للقطاع الصناعي من خلال تأسيس شركات عمومية وطنية, وقد تدعم هذا القطاع بتأميم القطاع الصناعي, المالي والمناجم, بما فيها المحروقات الذي يعتبر آخر قطاع تم تأميمه عام 1971. كما تزامنت مرحلة التسيير الذاتي مع مرحلة ظهور المخططات التنموية, ابتداء من المخطط الثلاثي الأول, إلى المخطط الرباعي الأول والثاني والاستثمارات الهائلة في قطاع الصناعة . وبالتالي فرغم الجهود المبذولة لتحقيق التنمية إلا أن التسيير الذاتي اثبت عدم نجاعته.

1- محمد السويدي . التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية . المؤسسة الوطنية للكتاب , الجزائر , 1986, ص14.

2- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق. مرجع سبق ذكره. ص 33.

3- عبد الحميد براهيم . مرجع سبق ذكره . ص 158.

1-2- مرحلة البناء والانجاز (1967, 1977) :

وتعتبر أخصب مرحلة من حيث الانجازات الصناعية التي عرفتها الجزائر, بحيث أنجزت فيها ثلاث مخططات إنمائية حظيت فيه التنمية الصناعية بالأولوية, وبأهمية خاصة, والتي كانت لها حصة الأسد من قيمة الاستثمارات, كما تم في هذه المرحلة تأميم المحروقات, والتي أصبحت عائداتها الممول الرئيسي للتنمية الصناعية. وبالتالي فإن هذه المرحلة عرفت إنشاء أهم المنشآت الصناعية للبلاد وعرف فيها التشغيل الصناعي نموا معتبرا, كما تأسست في هذه المرحلة جميع الشركات الصناعية الوطنية بحيث تشمل شركة واحدة عدة مؤسسات فرعية, والعشرات من الوحدات الإنتاجية, تعمل تحت اسم شركة واحدة مثل الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية, الشركة الوطنية للحديد والصلب... الخ, والتي بلغ عددها حوالي 71 شركة في سنة 1980 (1).

فبالأسلوب المنتهج في هذه المرحلة له مبرراته, والمتمثل في تجميع الأنشطة المتشابهة في شركة واحدة, بحيث تميزت هذه المرحلة بندرة الموارد البشرية المؤهلة صناعيا وإداريا(2). إضافة إلى فقر البنية التحتية بحيث كانت المقرات الرئيسية لجميع الشركات الوطنية تقع في الجزائر العاصمة, والتي تعتبر أكثر تأهيل لاستقبال هذه المقرات نظرا لما تتمتع به من بنية تحتية وتسهيلات تسمح لمثل هذه النشاطات, كما تميزت هذه المرحلة بإنشاء ثلاثة مخططات تنموية وهي :

1- المخطط الثلاثي الأول (1967 , 1969) :

بحيث تعتبر سنة 1967 بداية الأولى في تاريخ تنظيم الاقتصاد الوطني بتطبيقها للتخطيط, والذي كان الهدف منه هو تحضير الوسائل المادية والبشرية لانجاز المخططات المقبلة, بحيث أعطيت الأولوية في هذا المخطط للصناعات

1- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق. مرجع سبق ذكره . ص 33.

2- نفس المرجع . ص 34 .

القاعدية والمحروقات وتطور الاستثمار(1), ولقد انتقل الناتج الداخلي الخام خلال هذه المرحلة في قطاع المحروقات من 13 % سنة 1963 إلى 18,2 % سنة 1967, ووصلت الاستثمارات إلى 26,3 % وتم خلق 38 ألف منصب عمل جديد (2). والجدول التالي يوضح أهم استثمارات هذا المخطط .

الجدول رقم 3: يمثل استثمارات مخطط الثلاثي الأول :

نوع الاستثمار	الزراعة والري	الصناعة	شبه المنتج	الاستثمارات الأساسية	المجموع
الاستثمار المالي	1,62 مليار دج	5,40 مليار دج	0,46 مليار دج	1,56 مليار دج	9,06 مليار دج
الاستثمارات الفعلية	1,88 مليار دج	4,91 مليار دج	0,36 مليار دج	2,01 مليار دج	9,16 مليار دج
النسبة المئوية	20,52%	53,48%	04%	22%	100%

المصدر : وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية , حصيلة عشرية 1967م - 1978م .

من خلال هذا الجدول يتضح لنا بأن الصناعة تأخذ حصة الأسد من مجموع الاستثمارات لهذا المخطط.

المخطط الرباعي الأول : 1970 - 1973

في هذا المخطط أحدثت إصلاحات عميقة, والتي تعتبر انعطافا كبيرا في مجال التنمية وهو ما يتعلق بالاستثمارات الكبيرة في كل الميادين والتي استفادت من الثروات المؤممة, إضافة إلى انطلاق عمليات الثورة الزراعية عام 1971, وتوقيف الهجرة إلى الخارج عام 1973(3). كل هذا سيكون له الأثر الايجابي

1- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 34 .

2- عبد الله بن دعيبة . الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخصخصة في البلدان العربية، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999 . ص 356 .

3- BOUZIDI (A.).Panorama des économies maghrébines contemporaines . C.N.E.S , Alger ,1991, p 22

فيما بعد, إضافة إلى منع المؤسسات العمومية من الاحتفاظ بالتدفقات المالية من أجل إعادة تشكيل رأسمالها وتمويلها الذاتي بهدف المراقبة المالية للمؤسسة العمومية (1).

وبالتالي فإن الأهداف المحددة, من خلال هذا المخطط تتلخص فيما يلي (2):

- 1- وضع عدد من المواد الأساسية رهن إشارة الاقتصاد مثل النحاس ومواد الطاقة, والأسمدة والاسمنت... الخ .
 - 2- إنماء قطاع الصناعات الميكانيكية والكهرباء.
 - 3- تقييم الموارد الطبيعية للبلاد.
 - 4- تلبية حاجات السكان, من المواد المصنعة.
- والجدول التالي يوضح استثمارات هذا المخطط .

الجدول رقم 4 : يمثل استثمارات المخطط الرباعي الأول :

المجموع	القطاع الغير المنتج	شبه المنتج	القطاع المنتج	القطاعات
36,31 مليار دج	7,92 مليار دج	2,6 مليار دج	25,79 مليار دج	الاستثمارات الفعلية
%100	%21,81	%0,72	%77,47	النسبة المئوية

المصدر : وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية , حصيلة عشرية 1967 , 1978 .
من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الدولة قد أعطت أهمية كبرى لقطاع الإنتاج, بحيث تسعى الجزائر من خلال هذا المخطط توفير التكامل الاقتصادي الداخلي بين القطاعات المختلفة, حيث بلغت نسبة الاستثمارات العامة 33,5%, وتم خلق 71 ألف منصب شغل جديد (2).

1- محمد بومخلوف . اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية . ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون, الجزائر, 1991, ص 185 .
2- عبد الله بن دعيبة . مرجع سبق ذكره . ص 356 .

المخطط الرباعي الثاني (1974 , 1977):

بحيث يعتبر هذا المخطط استمراراً للمخطط السابق, غير انه يتميز بزيادة الاستثمارات, والتي جاءت استجابة لارتفاع أسعار النفط. فالتراكم الرئيسي للرأسمال الموجه للتنمية هو قطاع المحروقات, بحيث كانت هنا الدولة تهدف إلى تطور القاعدة المادية للمجتمع والاعتماد على مبدأ اللامركزية لتحقيق التوازن الجهوي (1). وبالتالي سنحاول عرض حجم الاستثمارات لهذا المخطط .

الجدول رقم 5: يبين حجم استثمارات المخطط الرباعي الثاني :

القطاعات	الاعتماد المالي (مليار دج)	الاستثمارات الفعلية (مليار دج)
الزراعة والري	16,72 مليار دج	8,91 مليار دج
الصناعة	48 مليار دج	74,15 مليار دج
مؤسسات انجاز البناء والأشغال العمومية	2,73 مليار دج	3,43 مليار دج
قطاع شبه الإنتاج	10,50 مليار دج	10,22 مليار دج
الهياكل الأساسية	32,27 مليار دج	24,50 مليار دج

المصدر : وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية , حصيلة عشرية 1978 , 1987.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن الصناعة تبقى تأخذ الاهتمام الأكبر, باعتبارها نقطة الانطلاق في السياسة التنموية, حيث وصلت الاستثمارات العامة خلال هذه الفترة 1967- 1977 حوالي 46,2%, وتم خلق 113 ألف منصب عمل جديد (2).

1- عزيز تيداني . التوظيفات المالية , إنشاء مخطط الرباعي . ترجمة علي الحاج , الشركة الوطنية للنشر والتوزيع . الجزائر .

2- BOUZIDI (A.) . op. cit , p 22

1-3 - مرحلة المراجعة (1978, 1979) :

تم في هذه المرحلة مراجعة البرنامج التنموي ومراجعة أولوياته. وكان التركيز على ضرورة تدارك الوضع الاجتماعي خاصة في قطاع السكن، وإنجاز مشاريع الصناعية والنظر في المشاريع الصناعية المبرمجة في المخططات التنموية السابقة ولم يتم إنجازها، وإعادة الاعتبار للصناعات الخفيفة، التي لم تحظى بالأولوية أو المؤجلة في البرامج السابقة، خاصة بعد تطور الطلب على منتجاتها مثل صناعة مواد البناء الذي أصبح عليه الطلب شديداً، وذلك وفق حاجات الجديدة التي عرفها المجتمع (1).

1-4 - التوطين الصناعي :

بحكم الاستعمار الفرنسي للجزائر ومخلفاته الاقتصادية، من مصانع والمباني التي كانت بشكل مكثف في المناطق الساحلي، وخاصة في الجزائر العاصمة وهذا من أجل تحقيق أغراضه الخاصة، عملت الجزائر بعد الاستقلال إلى محاولة توزيع هذه المصانع على مستوى التراب الوطني، محاولة بذلك إيجاد توازن جهوي، باعتبار أن اليد العاملة كانت تتوافد بكثرة إلى المناطق والصناعية. لذلك فالتوطين الصناعي يخضع لاستراتيجيات تختلف من بلد لآخر حسب ظروف كل بلد وأهدافه التنموية ومستوى تطوره الاقتصادي والاجتماعي، لذلك فالتوطين السليم هو الذي يخضع لتخطيط شامل، بحيث لا يمكن الفصل في عملية التخطيط للتوطين بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والمادية (2).

وباعتبار أن التوطين الصناعي كان من أهداف التصنيع وإعادة توزيع السكان وإنشاء مدن جديدة، ومن أجل خلق تنمية متوازنة اتخذت الجزائر سياسة التوطين الصناعي الريفي، الذي يأتي استجابة للهجرة الريفية إلى المناطق الصناعية و

1- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره. ص (34 , 35)

2- محمد بومخلوف . اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية . مرجع سبق ذكره , ص 197.

المتركزة في المناطق الساحلية.ومن اجل القضاء على هذه الهجرة كان من الضروري خلق مناصب شغل, ولاسيما خلق مؤسسات صناعية تقضي تشغيل الآلاف من العمال, كما هو الشأن بالنسبة للمؤسسة الذي نحن بصدد دراستها وهي مؤسسة صناعية للمنظفات ومواد الصيانة والتابعة لمؤسسة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة, وغيرها من المؤسسات الموجودة في المناطق الداخلية والريفية من الوطن.

لذلك فبالنظر لمختلف الموثيق نجد أن سياسة التنمية الجزائرية أولت أهمية خاصة للتنمية الريفية, بحيث عهدت للقطاعات المختلفة بتحقيق (1) :

1- توزيع الصناعات على كامل التراب الوطني, وبذلك تخفيف من عملية تمركز التصنيع في مناطق معينة.

2- تلبية الحاجات المحلية انطلاقا من الإنتاج المحلي, يحسن بدوره دخل السكان أصحاب العلاقة.

3- استثمار الثروات المحلية (2).

4- تحقيق جهوية الاستخدام عن طريق انجازات مبنية على اختيار تكنولوجي ملائم وبسيط .

وبالتالي فإن أهمية التوطين الصناعي تتمثل في إمكانية استخدامه كأداة أساسية في التهيئة العمرانية وفي تنفيذ السياسة الحضرية الوطنية, وهذا لما له من اثر على التهيئة العمرانية الإقليمية من جهة, وتوزيع السكان من جهة أخرى(3).

و بالتالي فهو يستخدم كأداة فعالة في التخفيف من الضغط على المراكز الحضرية التي تعاني الاختناق, وبالتالي إتاحة فرصة للتوسع الحضاري من خلال بعث التنمية الريفية, وتحقيق التوازن الإقليمي.

1- محمد بومخلوف. اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية. مرجع سبق ذكره. ص (197, 198).

2- نفس المرجع , ص 199.

3- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 24 .

إن الوقوف على مستوى ما حققته البلاد من تنمية يتطلب الوقوف على حجم استثمارات المخططات الوطنية للتنمية، وهذا يعني معرفة ودراسة كيفية توزيع الاستثمارات بين القطاعات وتوفير مناصب الشغل بين مختلف الجهات الوطنية سواء الريفية أو الحضرية والتي تنعكس نتائجها على إقامة بنيات وهياكل اقتصادية ضرورية للتنمية، كما تنعكس على دخل الأفراد، الذي يعد من آليات الأساسية لاستقرار السكان.

وبالتالي فإذا نظرنا إلى استثمارات المخططات التنموية، فإن نصيب الزراعة في مخطط الرباعي الأول يمثل 14,8 %، ونصيب الصناعة 44,7 %، وفي المخطط الرباعي الثاني نجد نصيب الزراعة 10,9 %، والصناعة 43,4 %، غير أن التصنيع المحلي يبقى متواضعا جدا إذا ما قورن بجهود التصنيع على مستوى البلاد (1).

غير أن حوالي نسبة 66 % من الاستثمارات الصناعية قد استقرت في الشريط الساحلي للبلاد، وهذا ما يؤكد شدة تركيز القطاعي والجغرافي في التنمية، مما انعكست على مجالات أخرى حيوية أهمها التشغيل والتوزيع العادل للدخل وكذلك التوزيع السكاني (2)، وهذا يوضح دخول اليد العاملة الريفية في الصناعة وهجرتها إلى المناطق الساحلية يأتي نتيجة ظروف مفروضة وليس عن اختيار. لذلك جاءت مرحلة الإصلاحات، بعد مرحلة التخطيط التي حاولت إيجاد نوع من التوازن الجهوي بسبب تقسيم المؤسسات الاقتصادية الكبرى عبر مختلف مناطق الوطن .

1- محمد بومخلوف . اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية. مرجع سبق ذكره . (185 , 186) .

2- نفس المرجع . ص 186 .

2- الإصلاحات الاقتصادية

إن الجزائر من بين الدول النامية والتي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي وكسر حاجز الركود, فمخططات التنمية التي ذكرناها سابقا ولاسيما إنشاء الشركات الصناعية ذات الحجم الكبير, إضافة إلى اليد العاملة التي لم تكن مؤهلة كفاية هذا إلى جانب قيام مجموعة من العمال بعملية إنتاجية واحدة, مما أدى بالمؤسسة الاقتصادية بان تقوم بالوظيفة الاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية مما جعلها تتخبط في عدة مشاكل مالية وتنظيمية .

المشاكل المالية والتنظيمية التي كانت تعاني منها المؤسسة, جعلت الدولة تتدخل, وبالتالي فقد قامت بانتهاج سياسة الإصلاح الهيكلي الاقتصادي من خلال إتباع مراحل متعددة ومختلفة من الإصلاحات التي انطلقت منذ الثمانينات والتي ما تزال متواصلة لحد الآن(1), وبالتالي فالتغيرات التي حصلت في السياسة الاقتصادية الجزائرية منذ بداية الثمانينات, كانت نتيجة النمو الواسع للقطاع الصناعي المتكون من الصناعات الثقيلة, وباعتبار أن مخططات التنمية السابقة أعطت الأولوية لهذا القطاع والذي تم العدول عنه بسبب تراجع الكبير لمعدل النمو والاستثمار, والتشغيل. وبالتالي فإن الإصلاحات الاقتصادية تحتوي على تغيرات جذرية في منهج الدولة, السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

بحيث تشمل هذه السياسة على الحرية الاقتصادية التي تؤدي إلى تغيير في سلوك الأفراد, ووحدات الإنتاج والخدمات وبالتالي هذه الإصلاحات التي بدأت في المؤسسات الضخمة والتي تعاني مشاكل مادية وتنظيمية ومالية(2). وكانت أولى الإصلاحات هي عملية إعادة الهيكلة للمؤسسات الضخمة, التي بدأت في الثمانينات والتي عرفت مرحلة انتقالية دامت سنتين 1978, 1979 ومخططين

1- عبد المجيد قدي. الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. محاولة تقييميه, دورية CREAD العدد 63,

الجزائر, ص 2 .

2- نفس المرجع . ص 2 .

خماسيين للتنمية الأول والثاني.

إن المخطط الخماسي الأول يعتبر مرحلة ثانية من المخططات التي تضع جملة من الملاحظات حول المخططات السابقة، بحيث أن الاستثمارات ارتفعت بشكل ملموس وصلت إلى 83 %.

أما المخطط الخماسي الثاني فكان يهدف إلى استثمار الطاقات الاقتصادية وتدعيم شروط إسناد قطاع الإنتاج، عن طريق تنمية قطاع الهياكل الأساسية الاقتصادية والاجتماعية، والمتمثل في شبكة الطرق بمختلف أنواعها، السكن، التكوين، الصحة وغيرها، وكانت أولويات هذا المخطط هي تنظيم الاقتصاد الوطني وتطوير قطاع الفلاحة والري وتقليل من الاعتماد على الخارج (1). ثم تلت عملية إعادة الهيكلة عملية استقلالية المؤسسات، لتأتي بعد ذلك عملية الخصخصة والشراكة. وهو ما يأتي في إطار تشجيع القطاع الخاص.

2-1- إعادة الهيكلة:

إن إعادة الهيكلة كانت نتيجة لضخم المؤسسات الوطنية، بحيث كانت هذه المؤسسات عبارة عن شركات، وهي تجمعات تضم الواحدة منها العديد من المؤسسات الفرعية والآلاف من اليد العاملة، إضافة إلى هذا المشاكل المالية والتنظيمية التي كانت تعاني منها هذه المؤسسات، فإعادة الهيكلة كانت مبرراتها إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية الضخمة، والحصول على مؤسسات صغيرة يسهل تسييرها، وبالتالي التخلص من المؤسسات الضخمة والتي كانت مهمتها، الدراسة والإنتاج والتسويق .

وبالتالي عملية الهيكلة أدت إلى الفصل في هذه المهام، وإخراج بعضها من العاصمة التي أصبحت تعاني من الاختناق نحو المدن الداخلية وهكذا تم الحصول على 450 مؤسسة وطنية منبثقة عن 71 شركة وطنية. فقد انقسمت

1- محمد بلقاسم حسن بهلول . سياسة التخطيط التنموية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر . الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 ، ص(139,139) .

سونطراك مثلا إلى 13 مؤسسة وطنية، والشركة الوطنية للصناعات النسيجية إلى 07 مؤسسات وطنية، وبعض الشركات نظمت على مستوى جهوي، بحيث كل شركة تغطي احتياجات منطقة أو جهة معينة من الوطن(1).

وبالتالي فإن إعادة الهيكلة هي نتيجة الإختلالات المتعددة في الاستثمار والاستغلال، وطبيعة التنظيم الذي عرفته المؤسسات العمومية، التي أدت إلى عدم الفاعلية وكفاءة القطاع العمومي. فالتجهت الدولة إلى إعادة النظر في سبل الإصلاحات، التي تمكنها من زيادة الإنتاج، ومن أهم هذه العوامل التي أضعفت أداء القطاع العمومي هي (2) :

1- عدم تحسيس المسرى القطاع العمومي بالدور الرئيسي للمؤسسة والمتمثل في خلق الثروة والنمو.

2- الاختلال المزمّن والدائم للمؤسسة في ماليتها، بسبب ارتفاع الأعباء المختلفة، وارتفاع مصاريف المستخدمين التي تمتص من 40 % إلى 90 % من نفقات الاستغلال، وهو ما أدى إلى ارتفاع تكلفة الإنتاج، بالإضافة إلى ارتفاع تكاليف الإضافية للاستثمارات المتأخرة في الانجاز.

3- إهمال المخطط ومفهوم المردودية، واهتم بمراقبة التدفقات المالية العمومية بغض النظر عن نتائجها .

4- الحجم الكبير للمجمعات الصناعية الذي أدى إلى تفشي ظاهرة البيروقراطية في اتخاذ القرارات من جهة، وزيادة الطلب على القروض الخارجية من جهة أخرى.

5- تهميش القطاع الفلاحي، وتخصيص التمويلات للقطاع الصناعي، الأمر الذي جعل الجزائر تدفع سنويا أكثر من 2,5 مليون دولار من أجل استيراد المواد الغذائية فقط .

1- محمد بومخلوف. التجربة والأفاق. مرجع سبق ذكره. ص 35.

2- ناصر دادي عدون. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. مرجع سبق ذكره. ص 114.

6- مركزية القرار بحيث أن اتخاذ القرار داخل المؤسسة لا يعتمد على إستراتيجية واضحة ومستمرة, مما تسبب في وصول المعلومات متأخرة, وسوء الربط بين الهيئات المركزية التي تعتبر المسير الأساسي للقطاع العمومي, وإدارة المؤسسات العمومية (1).

7- ازدواجية المهام للمؤسسة, فنجد مهام اقتصادية واجتماعية في كيان واحد, فأصبحت المؤسسة تعاني من عدة تدخلات خارجية في نشاطاتها, مما أدى إلى ضعف المردودية.

الأمر الذي أدى إلى إعادة النظر بالنسبة للمؤسسات العمومية وإعادة هيكلتها وجعلها مؤسسات ذات حجم صغير, وبالتالي فإن إعادة الهيكلة تمت بمرحلتين إعادة الهيكلة العضوية للمؤسسة, وإعادة الهيكلة المالية للمؤسسة (2) :

2-1-1- إعادة الهيكلة العضوية :

يقصد بإعادة الهيكلة العضوية تقسيم المؤسسات إلى مؤسسات صغيرة الحجم , حتى يتمكن المسيرون من التحكم فيها, وتحسين مردوديتها المالية والاقتصادية وحتى يتحقق هذا فقد أنشأت لجنة وطنية لإعادة الهيكلة وكلفت بتنفيذ أربعة خيارات عملية لإعادة تقسيم المؤسسات وهي :

1- الفصل بين المهام, مما أدى إلى تقسيم جميع المؤسسات الاقتصادية.

2- الحفاظ على الكيان القانوني للمؤسسات مع لامركزية المهام على مستوى وحداتها.

3- تفكيك حسب الاختصاص لمؤسسات مرتبطة بإدارات اقتصادية متخصصة.

4- إنشاء مؤسسات تحمل على عاتقها مهام جديدة.

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 114.

2- نفس المرجع , ص 115 .

وتهدف عملية إعادة الهيكلة العضوية إلى تحقيق زيادة طاقات الجهاز الإنتاجي، والعمل على رفع القيود، التي عرقلت السير الحسن واستغلال كل الإمكانيات والطاقات، وإدماجها في ديناميكية التطور والعمل على تبسيط وتحديد مهام كل مؤسسة، وكذلك الفصل بين وظائف الإنتاج، التوزيع والتسويق بعدما كانت من قبل تقوم بها مؤسسة واحدة .

2-1-2- إعادة الهيكلة المالية: إن الاختلال الذي كانت تعاني منه المؤسسة في الجزائر سببا في إعادة الهيكلة المالية، فعند القيام بتحليل الوضعية المالية للمؤسسات العمومية، يظهر أن الإنتاج يعاني عجزا ماليا كبيرا، هذا ما جعل إعادة الهيكلة العضوية غير كافية لإعادة بعث هذه المؤسسات وتحسين مردوديتها، مما تطلب القيام بإعادة الهيكلة المالية والتي كانت تهدف إلى:

- 1- القيام بإصلاحات تنظيمية وإصلاحات التسيير للتحكم في الأعباء.
- 2- إجراء تحسينات على مستوى إنتاجية العمل من خلال إعطاء الأولوية للمناصب المرتبطة بالإنتاج المباشر .

القيام بتسوية كل الحقوق بين المؤسسات، وتغيير أشكال تمويل الاستثمارات (1).
غير أن إعادة الهيكلة بشكل عام كانت وراءها عدة أسباب، والتي يمكن تلخيصها في العوامل التالية (2) :

- 1 -عوامل تطويرية :** وتتمثل في التطورات الحاصلة في البلاد وما حققته التنمية في ميادين مختلفة، ومن أهمها اكتساب الخبرة الصناعية، وتحسن في البنية التحتية وتوفر الموارد البشرية المؤهلة .
- 2-عوامل تنظيمية :** ويتعلق الأمر بشدة المركزية وتضخم الشركات الصناعية وتعقد الجهاز البيروقراطي، الذي أصبح يعرقل سير التنظيم الصناعي، لوقوع الوحدات الصناعية في بيروقراطية خانقة الخاضعة في قراراتها إلى الإدارة

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 115 .

2- محمد بومخلوف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 36.

المركزية المتمثلة في المديرية العامة والوزارة, ويمثل هذا العامل العجز الواضح في ميدان القدرة على إدارة التنظيمات الصناعية الكبيرة.

3 - عوامل سياسية : هذا العامل خفي غير ظاهر, ويتمثل في ضرورة تحقيق أو انجاز خطوة جديدة نحو نظام اقتصادي واجتماعي جديد, ذلك أن إعادة الهيكلة تعد خطوة ضرورية ممهدة للتحويلات القادمة. حيث تفكيك الشركات أو المؤسسات الوطنية عملية ضرورية للاستقلالية, ثم الخصخصة والشراكة الاقتصادية الصناعية, حيث عملية إعادة الهيكلة تسهل عملية الخصخصة من جهة ومن جهة أخرى تسمح بإيجاد سوق مناسبة للخصخصة والشراكة بسبب ضعف المنافسة لدى الشركات والمؤسسات وتسريح عمالها(1) .

2-2 - استقلالية المؤسسات :

لم تتجح عملية إعادة الهيكلة في تحسين مردودية المؤسسات العمومية, إذ كانت عبارة عن مرحلة أولية للدخول إلى اقتصاد السوق, لذا تم الشروع في تحويل عدة مؤسسات عمومية إلى مؤسسات اقتصادية ذات أسهم, وطبقت استقلالية المؤسسات العمومية والتي تعني استقلال المؤسسات الصناعية عن الإدارة المركزية, ومنحها فرص أكثر للمبادرة وتحمل المسؤولية والنتائج. وتخليص قطاع الإنتاج الصناعي من قيود البيروقراطية والوصاية الإدارية. وهذا من أجل زيادة الفاعلية الاقتصادية, وقد عرفت هذه العملية الكثير من الاستثمارات فيما يعرف بسياسة التطهير المالي, وتمكين المؤسسات المستقلة من تحسين فاعليتها واثبات جدواها الاقتصادية والاجتماعية.

وتسعى السلطات من خلال تطبيق استقلالية المؤسسات العمومية إلى تحقيق

الأهداف التالية (2) :

1- وضع منهج لتنظيم الاقتصاد الوطني, بحيث تؤدي الاستقلالية إلى تطبيق قواعد

1- محمد بومخولف. التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 36.

2- نفس المرجع . ص 37.

التسيير التجاري على مستوى المؤسسات, وإدخال نشاطها في إطار التخطيط الوطني من خلال مخططات قصيرة المدى.

ب- تحسين فعالية المؤسسة العمومية الاقتصادية .

ج- التسيير الأحسن للموارد البشرية.

د- إحياء شخصية وهوية المؤسسة العمومية.

هـ- رفع التدخل المباشر للدولة.

لقد واجهت عملية تطبيق استقلالية المؤسسات العمومية عدة صعوبات وعراقيل أهمها :

1- **عراقيل مالية:** تمثلت في سوء التسيير المالي, بحيث أصبحت المؤسسة العمومية تلجا إلى اقتراض من الخارج لتغطية العجز المالي.

2- **عراقيل اجتماعية:** أصبحت المؤسسة العمومية, مركزا لمعالجة المشاكل الاجتماعية للعمال بدل من أن تكون مركز للإنتاج وتوليد القيمة المضافة.

3- **عراقيل اقتصادية :** وهي مرتبطة أساسا بالجهاز الإنتاجي والذي يتميز بالركود وعدم المرونة .

4- **عراقيل تكنولوجية:** لم تكن المؤسسة العمومية تتمتع بالحرية فيما يخص اختيار مصدر التكنولوجيا, وبالتالي لم تكن لها الحرية في ممارسة وظيفة البحث والتطوير.

5- **عراقيل تنظيمية:** بسبب نظام المراقبة الذي لم يكن فعالا. وبالتالي فان عملية تطبيق استقلالية المؤسسات أدت إلى إظهار عيوب عدة للمؤسسات العمومية, فهناك مؤسسات مفلسة لم تعد قادرة على المحافظة على كيانها (1). وبالتالي كان لابد من إجراءات أخرى والتي تتمثل في التطهير المالي لهذه المؤسسات .

1- محمد بومخلوف. التجربة والأفاق. مرجع سبق ذكره. ص 37.

2-3- التطهير المالي للمؤسسات :

عند تطبيق وتجسيد الاستقلالية للمؤسسات, وجب القيام بعملية التطهير المالي لأنه لا يمكن أن تتحه المؤسسة إلى الاستقلالية وهي في حالة عجز مالي. إن عملية التطهير المالي هي عملية القضاء على المديونية أو التقليل منها, والقضاء على العجز المالي, حتى تصبح المؤسسة تتمتع بهيكل مالي متوازن, وتسعى هذه العملية إلى بلوغ عدة أهداف:

1- توفير الشروط اللازمة لتحقيق استقلالية المؤسسات العمومية .

2- الإسراع في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية, والحفاظ على القطاع

العمومي الذي يعاني من مشاكل خانقة.

3- تحسين الهيكل المالي للمؤسسة, وذلك بتقليل اعتمادها على القروض

المصرفية .

4- القيام بإجراءات تنظيمية, بغرض استغلال الطاقات البشرية والمالية

بشكل ملائم, مما يسمح بتحقيق مستوى امثل للإنتاج وتوزيع السلع والخدمات في السوق, في إطار المنافسة والتوازن المالي(1) .

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 116 .

2-4- الخوصصة :

انطلقت فكرة الخوصصة في الجزائر في نهاية الثمانينات, وجاءت مع فكرة التحول إلى الاقتصاد الحر والذي يعتبر بمثابة الحل الوحيد بسبب الوضعية المتدنية التي وصل إليها الاقتصاد الوطني, في مختلف الميادين , وتندرج فكرة الخوصصة ضمن الإصلاحات التي باشرتها الجزائر, خاصة خلال برنامج التعديل الهيكلي والذي يؤكد على ضرورة الخوصصة في الجزائر, والهدف منها هو تحقيق الفعالية الاقتصادية وعصرنة الاقتصاد الوطني(1).

إلا أن مراجعة الأمر رقم 22/95 المتعلق بخوصصة المؤسسات العمومية وتطور صيغها القانونية, والانتقال من خوصصة الدولة إلى خوصصة المؤسسة العمومية, تؤكد بان الدولة لم تعد تلعب دور المقاول, ولن تكون في المستقبل المساهم الوحيد, وان الصالح العام الاقتصادي لن يكون من احتكار الدولة وحدها, بل سيكون مرتبطا بالتبعية المتبادلة بين القطاعين الاقتصاديين العمومي والخاص(2).

وبالتالي فان فكرة الخوصصة طرحت بتحفظ شديد, وهذا نتيجة الصعوبات التي تواجهها هذه العملية والمتمثلة في قوة القطاع العمومي و الذهنيات التي ترتبت في ظل هذا النظام, ومصالح الأفراد والجماعات من داخل القطاع ومن خارجه, والخوف من المشكلات الاجتماعية التي تنتج عن الخوصصة (3).

هذا إضافة إلى الصعوبات التي يمكن أن يكتسبها هذا التحول الذي يتم من نظام اقتصادي واجتماعي قائم ومؤسس, إلى نظام اقتصادي يناقضه, وخوفا من المواجهة العمالية, خاصة في ظل وضع اقتصادي يعاني من الركود والتدهور وانتشار ظاهرة البطالة.

1- - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره. ص 118

2- نفس المرجع . ص 128 .

3- نفس المرجع . ص 118 .

لان هذا التحول, يعني زيادة عدد البطالين في سوق العمل, بسبب تسريح العمال الذي تلجا إليه المؤسسة المخصصة, على اعتبار أن المؤسسات الصناعية القائمة كانت تعمل منذ نشأتها بفلسفة أولوية الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي, ونظرا لصعوبة تغيير هذه الفلسفة, إضافة إلى انعدام فرص العمل في السوق وغيرها من الصعوبات المرتبطة بمصالح الأفراد والجماعات المستفيدة من النظام السابق, يصعب تحقيق الخصخصة بكل مقاييسها.

وبالتالي فقد شرع في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية, وتنفيذ عملية خصخصة المؤسسات العمومية, لكونها مرتبطة بالتغيرات الجارية على المستوى العالمي, وبالتالي فإن الخصخصة أخذتها الجزائر كمسعى من اجل إرساء علاقات دولية, وكذلك إستراتيجية الشركات المتعددة الجنسية, الرامية إلى تصنيف الأمم على مستوى الدولي في إطار عولمة الاقتصاد. وسنحاول التطرق إلى الخصخصة بشيء من التفصيل في إطار التحدث عن الاستثمار الأجنبي في الفصل الموالي.

وبالتالي فإن الإصلاحات الاقتصادية كانت نتيجة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية التي كانت تعيشها الجزائر. وحتى العالم اجمع نتيجة سقوط القطب الاشتراكي, وسيطرة النظام الرأسمالي والاقتصاد الحر, والتي أصبحت تعرف بالعولمة (1). لذلك فإن الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر كانت نتيجة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية سنحاول التعرف عليها من خلال العنصر الموالي.

العوامل المؤدية إلى الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية :

شهدت معظم دول العالم الثالث أزمات مالية وسياسية أدت إلى ارتفاع أسعار الخدمات الاجتماعية, وغلاء المعيشة, لذلك سعى المسؤولون إلى حل هذه الأزمات التي تهددهم وتهدد مناصبهم. لذلك لجؤوا إلى الاقتراض من المنظمات العالمية لتغطية الأزمات الداخلية, باعتبار أن المؤسسات المالية المؤسسات المالية

1 - محمد بومخلوف. التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره. ص 37 .

للدولة لم تكن مستعدة لتمويل المشاريع الحكومية الفاشلة.
وبالتالي فالدولة عملت على تحسين مردودية مؤسساتها العمومية لتغطية
العجز الذي كانت تعاني منه. فالإصلاحات كانت مدخل استراتيجي لاسيما
الخصوصية لتحسين إنتاج هذه المؤسسات العمومية.
إن القطاع العمومي بين على انه غير قادر على بلوغ أهداف التنمية
المسطرة، وأصبح يشكل ثقلا كبيرا على الموارد المالية المحدودة للدولة، فمختلف
الصناعات لم يكن لها اثر ايجابي في تقليص الواردات وترقية الصادرات، كما كان
منتظر من خلال تطبيق برامج التنمية المختلفة.
فرغم أن القطاع العمومي أدى مهام عدة الاقتصادية واجتماعية، خلال
برامج التنمية المختلفة خاصة خلال السبعينيات، إلا إن الفاعلية الإنتاجية كانت
غائبة تماما. ففي بداية الثمانينات كان القطاع العمومي يتميز بعدة نقائص، وسوء
التسيير وخاصة(1) :

- سوء استغلال القدرات الصناعية المتوفرة.
- التبعية التكنولوجية الكبيرة.
- التبعية الخارجية للأسواق خاصة إذا تعلق الأمر بالتزويد بالمواد الأولية،
وقطع الغيار .
- قدم الهياكل والآلات المستعملة في عملية الإنتاجية.
- عدم قدرة على ضمان النمو وخلق المناصب.
- سوء التسيير المالي الذي يتميز بالمديونية الثقيلة اتجاه البنوك التجارية،
واتجاه الخزينة العمومية.
- عدم القدرة على التكيف مع ميكانيزمات السوق(2).

1 - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. مرجع سبق ذكره. ص (128-129).

1- BOUZIDI (A.) . **les année90 de l'économie algérienne.** Les limites des
politiques conjoncturelles . edition SENAG, Alger,1999 , p 217 .

إن المؤسسة منذ بداية الثمانينات وهي تعرف أزمة التي أدت بها إلى التقهقر أكثر , فمؤشر الإنتاج كان سلبيا منذ 1994 حيث بلغت (- 8,4 %) حتى سنة 1997 أين بلغ (- 72 %) , كما أن الخسائر كانت معتبرة ما بين 1984 و 1987 حيث وصلت إلى 18,5 مليار دولار (1), إضافة إلى هذا أزمة النفط في منتصف الثمانينات وبالضبط في سنة 1986 التي أدت إلى تقليص عائدات الربيع البترولي, والذي يعتبر المورد الرئيسي لتمويل المشاريع الاستثمارية الوطنية, ومحرك الاقتصاد الوطني الوحيد, إضافة إلى تعقد شروط القروض البنكية الخارجية, وجعل الدولة غير قادرة على تغطية الخسائر من طرف مؤسسات القطاع العمومي. وبالتالي فإن فاعلية القطاع العمومي لا تعود إلى طبيعة هذه المؤسسات, وإنما لطرق التوجيه المفروضة من طرف الدولة, وبالتالي فهو ناتج عن عدم تناسق لطرق التسيير في الاقتصاد الوطني (2) .

إضافة إلى وضع وتعيين المسيرين وأعضاء الرقابة, نمط تسيير معايير الفعالية الموضوع من طرف الوصاية, وتنظيم هذه الأخيرة كلها عوامل مؤثرة في عدم فاعلية القطاع, فنظام التسيير المركزي للاقتصاد, أعطى مبدأ الأفضلية للأهداف المخططة, وأهم العقلانية الاقتصادية التي تركز على مبدأ الربح, وبالتالي المؤسسة العمومية لا يمكن وصفها كعامل اقتصادي, وإنما هي امتداد للإدارة المركزية, فالمؤسسة العمومية مجرد عامل تنفيذي تابع للإدارة المركزية (3) .

1- OUEDRAOGO (O.). **plaidoyer Marco-economique en Afrique** . Edition

khartala ,Paris ,1999 ,p 193

2- SADI (N.). **la privatisation des entreprise publique en Algérie**, 2eme ed . O.P.U .Alger ,2006 ,p 24 .

3- DAHMANI (A.). **l'Algérie économie politique des reformes (1980- 1997)**. Casbah Edition ,Alger ,1999 ,p21 .

إضافة إلى نقص كفاءة المسيرين, الذين لم يتم تعيينهم وفق معايير الكفاءة, وإنما على أسس ذاتية كالانتماء الحزبي, وكل هذا أدى إلى عدم فاعلية المؤسسة العمومية, فالأفراد الذين يتسلمون مناصب سامية في المؤسسة العمومية لا يتمتعون بروح المبادرة, والعمل على تحسين الإنتاج, وإنما يستغلون مناصبهم لمصالح شخصية (1).

كما أن الإصلاحات الاقتصادية كانت لاعتبارات سياسية إيديولوجية, حيث تظهر كعامل أساسي, اقتصادي واجتماعي والتي كانت تسير وفق التسيير الاشتراكي, وبالتالي فالإصلاحات تمثل قطيعة مع هذا التوجه خاصة بعد سقوط القطب الاشتراكي السوفيتي سابقا, والتوجه نحو اقتصاد السوق. لذلك فإن الإدارة السياسية الجزائرية من أجل تغيير النظام كانت لا بد من إجراء عملية الإصلاحات الاقتصادية. لذلك فسنة 1986 تعد بمثابة المنعرج الحاسم في تاريخ الاقتصاد والمجتمع الجزائري الحديث, بحيث أن مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين, وكل هياكل الدولة اتفقت حول الأهداف ومسار الإصلاح الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

1- OUEDRAOGO (O.). op. cit., p 193 .

المبحث الثاني

الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم النقابي

- 1- الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر :
 - 1-1- برنامج التعديل الهيكلي مراحل ونتائجه .
 - 1-1-1- المرحلة الأولى لبرنامج التعديل الهيكلي .
 - 1-1-2- المرحلة الثانية لبرنامج التعديل الهيكلي .
 - 1-1-3- نتائج برنامج التعديل الهيكلي .
 - 1-2- البطالة والفقر .
- 2- التنظيم النقابي .
 - 1-2- تاريخ ومهام التنظيم النقابي .
 - 1-1-2- تاريخ الحركة العمالية والنقابية .
 - 1-2-2- مهام الحركة العمالية والنقابية .
 - 2-2- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر .
 - 1-2-2- الحركة العمالية والنقابية قبل الاستقلال .
 - 2-2-2- الحركة العمالية والنقابية بعد الاستقلال .
 - 2-3- الحركة النقابية في ظل التحولات الراهنة .

تمهيد

كانت السياسة الاقتصادية بالجزائر إلى غاية نهاية الثمانينات خاضعة في كليتها للدولة. وهذا نتيجة السياسة التي اتبعتها منذ استقلالها وهي سياسة التسيير الاشتراكي. إضافة إلى اعتمادها كليا على الهيدروكربونات (النفط), والذي تقوده شركة سونطراك, ولكن بعد الانخفاض الكبير لأسعار النفط في الأسواق الدولية ابتداء من عام 1986 أصبح الاقتصاد الوطني يتسم بالعجز.

إن تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية نتيجة تفاقم أزمة المديونية الخارجية, جعلت الجزائر تلجأ إلى طلب المساعدة من الصندوق النقد الدولي لحماية اقتصادها, حيث وصل إلى وضع متدهور للغاية وتميز بالإختلالات في التوازنات الداخلية والخارجية. وهذا كخطوة أولى نحو تخلي الدولة عن بعض المؤسسات وبعض القطاعات وتحريرها (1).

لقد أدى تدهور الوضع الاقتصادي واختلال التوازنات المالية الأساسية خلال التسعينيات إلى مستوى غير مقبول, يجعل البلد عمليا في استحالة القيام بتأدية مستحققاته للصندوق النقد الدولي والمؤسسات التي اقترض منها, إضافة إلى الأزمة السياسية الحادة التي لم يسبق لها مثيل. وبسبب الوضعية الخطيرة التي كانت تعيشها الجزائر فإنها لم تتردد في قبول شروط صندوق النقد الدولي للقيام ببرنامج التعديل الهيكلي والإصلاحات الاقتصادية المرافقة. فشرعت السلطات في اتخاذ تدابير حازمة وواقعية, بالإضافة إلى مراعاتها للهدف الرئيسي من هذه الإصلاحات, وهو الانتقال من اقتصاد موجه إداريا إلى اقتصاد موجه بآليات السوق, والمنافسة والانفتاح الاقتصادي (2).

1- فتح الله وعلو . المشروع المغربي والشراكة الأورو متوسطية . ط1, دار توبقال للنشر, الدر البيضاء, 1997, ص (83,84).

2- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (118,119).

وبالتالي فان سياسة التي اتخذتها الجزائر بالتوجه نحو اقتصاد السوق أو اقتصاد الموجه, زادت من معانات الكثيرين, وبذلك فقد ظهرت عدة ظواهر اجتماعية كالبطالة التي انتشرت خاصة في أوساط الشباب, والفقر والتهميش بجميع أنواعه, الذي أصبح يعاني منه مختلف فئات المجتمع. إضافة إلى عمل الأطفال, وانتشار السوق السوداء أو الاقتصاد غير الرسمي أو كما يسميه البعض بالاقصاد الظل. وهذا بسبب غلق المؤسسات وتسريح العديد من العمال ليضافوا إلى قائمة البطالين, في ظل الغلاء الفاحش لأسعار المواد الواسعة للاستهلاك لاسيما بعد رفع الدولة لدعمها. في ظل تضائل دور النقابات العمالية وارتباطها بالسياسة مما جعلها تبتعد عن أهدافها الأساسية, وبذلك عجزها عن حماية عمالها. وبالتالي فمن خلال هذا المبحث سنحاول معرفة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها الجزائر, وكذلك تاريخ و دور النقابة في كل هذه الظروف, خاصة في ظل العنف الذي عاشته الجزائر خاصة مع نهاية الثمانينيات, وبداية التسعينيات.

1- الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر :

1-1- برنامج التعديل الهيكلي مراحل ونتائجه :

إن التعديل الهيكلي يمثل مجموعة من السياسات الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق التوازن المالي، والتي يتولى إعدادها وتمويلها صندوق النقد الدولي والبنك العالمي. فالجزائر ونتيجة الوضع الاقتصادي والأزمة السياسية التي كانت تعيشها أدى بها لتوقيع مع صندوق النقد الدولي اتفاقا من أجل جدولة الديون المتراكمة عليها . وبالتالي فإن إجراءات هذا التعديل تتكون مما يلي:

1- إعادة التوازن في المالية العامة من خلال رفع الموارد العمومية، والعمل على زيادة نسب الضرائب وتوسيع القاعدة الضريبية، أو خلق أنواع أخرى من الرسوم مثل الرسم على الثروة، وهذا عن طريق إصدار قوانين اجتماعية جديدة هذا من جهة، ومن جهة ثانية تخفيض النفقات العمومية عن طريق التخفيض من برنامج الاستثمار العمومي ونفقات التسيير، وتحسين نوعية الخدمات (1)، إضافة إلى رفع أسعار المواد الأساسية التي كانت مدعمة تقليديا مثل (السميد، الحليب).

2- إجراءات ذات طابع مؤسسي (تدشين سياسة إعادة الهيكلة للمؤسسات ومنحها استقلالية التسيير) (2)، وهذا من خلال تعديل القطاع العمومي والخصوصية بمختلف أنواعها، والقضاء على حالات الاحتكار وتوسيع القطاع الخاص والتنافس .

3-مراجعة سياسة الصرف، من خلال إعادة تقييم العملة الوطنية بتخفيضها، من أجل تقييم جيد للأسعار على أساس الأسعار الدولية(3)، وبذلك فقد تم تخفيض قيمة الدينار، للإقرار القيمة الحقيقية للعملة الجزائرية، والجدول التالي يبين تطور قيمة الدينار .

1 - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (119).

2- فتح الله ولعلو . مرجع سبق ذكره . ص (83,84) .

3- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (120).

الجدول رقم 6 يبين تطور قيمة الدينار :

1987	دولار واحد يساوي 5 دينار
1988	دولار واحد يساوي 8 دينار
1990	دولار واحد يساوي 12 دينار
1993	دولار واحد يساوي 24 دينار
1995	دولار واحد يساوي 43 دينار

المرجع : فتح الله ولعلو . المشروع المغربي والشراكة الأورو متوسطية . دار توبقال للنشر , الدار البيضاء , ط1 , 1997 , ص (84).

- 4- مراقبة الكتلة النقدية عن طريق إعادة, تقييم سعر إعادة الخصم وجعل معدلات الفائدة موجبة, بهدف خفض القرض الاقتصادي وتحفيز الادخار.
- 5- تحرير المبادلات التجارية الخارجية عن طريق تخفيض الحقوق الجمركية , وإلغاء الحوافز غير الجمركية.

1-1-1- المرحلة الأولى لبرنامج التعديل الهيكلي: (أفريل 1994, مارس 1995) :

إن تنفيذ برنامج التعديل الهيكلي يقتضي القيام بجملة من الإجراءات, منها إيقاف تراجع النمو الاقتصادي, واحتواء وتيرة التضخم, والتسيير الجيد للطلب المحلي وتعميق الإصلاحات الهيكلية, مع تخفيف خدمات الديون الخارجية, وبحيث أن هذا البرنامج يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي نلخصها في النقاط التالية (1):

- أ- القضاء على عجز الميزانية العمومية أو على الأقل تخفيضها.
- ب- التقليل من الكتلة النقدية, وهو شرط أساسي للتطور السليم
- ج- إعادة التوازن إلى ميزان المدفوعات, وذلك عن طريق تخفيف عبء خدمة الديون الخارجية.

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (120).

د- الاستمرار في عملية تحرير الاقتصاد .

إن هذه الأهداف تتماشى مع الإصلاحات التي باشرتها الجزائر، والمتعلقة بإنعاش الاقتصاد الوطني والاستعداد للانتقال إلى اقتصاد السوق، وبعث النمو الاقتصادي الذي سادته الركود، وقد حقق هذا البرنامج عدة نتائج يمكن تلخيصها في النقاط التالية (1) :

1- لقد تم إيقاف تراجع النمو الاقتصادي، حيث بلغ معدل النمو الناتج المحلي (- 0,2 %) في فترة البرنامج. بينما كانت في سنة 1993 تقدر ب (0,2 %). كما أن معدل التضخم لم يتجاوز 29 % عوض 40 % المتوقعة حسب البرنامج. أما فيما يخص الميزانية العمومية فقد خفض من 8,7 % من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 1993 إلى 4,4 % في 1994.

2- أما على المستوى الخارجي، فقد تحسن ميزان المدفوعات الذي مكن من زيادة الاحتياطي من العملات الصعبة بمقدار 2,64 مليار دولار في عام 1994، مقابل 1,5 مليار دولار في عام 1993، هذا بالنسبة لاستقرار الاقتصاد الكلي، أما بالنسبة لنتائج عملية الإصلاحات الاقتصادية فهي:

- استقلالية 05 مؤسسات عمومية وطنية من بين 23.
- عرض 05 فنادق عمومية للبيع وهذا في إطار برنامج الخصخصة.
- حل 88 مؤسسة عمومية محلية.
- تطهير البنوك التجارية وذلك عن طريق دراسة مالية على أساس حساباتها في آخر سنة 1993، وتحديد احتياجاتها من رأس المال.
- تحرير أسعار المدخلات الزراعية ومواد البناء، ورفع أسعار المواد الغذائية المدعمة، وإنشاء صندوق الضمان من البطالة، وذلك من أجل التخفيف من الآثار السلبية التي سببتها عملية الإصلاحات.

1 - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (122,121).

1-1-2- المرحلة الثانية لبرنامج التعديل الهيكلي: (أفريل 1995, مارس 1998):

بعدها حققت المرحلة الأولى لبرنامج التعديل الهيكلي مجموعة من النتائج, باشرت السلطات في تنفيذ المرحلة الثانية, التي تمتد من سنة 1995 إلى 1998, وقد تم تسطير عدة أهداف بغية تحقيقها في هذه المرحلة.

وبصفة عامة فإن برنامج التعديل الهيكلي يهدف إلى تخفيف العجز في الميزانية, وإعادة التوازن الاقتصادي, كما يهدف إلى توقيف التضخم وضمان إعادة انتعاش النمو الاقتصادي وتصحيح دعم ميزان المدفوعات, ومن جهة أخرى يهدف إلى القضاء على الاختلالات في التوازنات الداخلية والخارجية.

ويمكن تصنيف الإجراءات التي يقوم بها صندوق النقد الدولي في إطار برنامج التعديل الهيكلي إلى (1) :

- أ- إجراءات تتعلق باستقرار والتحكم في النمو الاقتصادي والكتلة النقدية.
- ب- إجراءات تتعلق بسياسة الميزانية, التي تسمح بتخفيض عجز الميزانية العمومية إلى مستوى مقبول.
- ج- إجراءات تهدف إلى إصلاحات هيكلية, من شأنها تصحيح الاختلالات المتجذرة في الاقتصاد الوطني.
- د- إجراءات تتعلق بتشجيع المبادرات الهادفة إلى تعبئة التمويل الخارجي, وتشجيع الاستثمارات الخارجية .

وبالتالي فإن التعديل الهيكلي الذي باشرته الجزائر, هو عبارة عن تجسيد لإجراءات المسطرة من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني والانتقال إلى اقتصاد السوق, ومن أجل تحقيق أهدافه رسمت السلطات المركزية سياستين اقتصاديتين, الأولى ظرفية, والثانية متوسطة المدى, بحيث تتعلقان بالتدابير المالية والنقدية التي تسمح بتحقيق نمو اقتصادي دائم, وتقليص عجز الميزانية.

1 - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (121,122).

ومن اجل القضاء على عجز الميزانية، وتحقيق اقتصاد دائم نجد صندوق النقد الدولي يوصي بضرورة تطبيق الإجراءات أهمها :

ا - سياسة الأسعار:

إلغاء الدعم عن الأسعار ذات الاستهلاك الواسع، و التخلص من الدعم المباشر لأسعار مختلف السلع والخدمات، من اجل تخفيف العبء الذي تتحمله الميزانية العمومية للدولة.

إن هذا التعديل يشمل إجراءات مضادة للاحتكار، من اجل ترقية سوق المنافسة، وهو ما يتطلب تشجيع الاستثمارات الخاصة الوطنية في كل الفروع، بإلغاء العوائق والعراقيل التي تقف أمامها، كإلغاء التمييز بين القطاعات العمومية والقطاعات الخاصة في استغلال الموارد، بالإضافة إلى فتح الاقتصاد الوطني على الاستثمارات الأجنبية بواسطة التحفيزات اللازمة(1).

ت - السياسة المالية :

تمثلت الإجراءات الخاصة بالسياسة المالية في ما يلي:

- تخفيض عجز الميزانية والوصول إلى فائض ابتداء من سنة 1996، عن طريق رفع الادخار المحلي وتخفيض النفقات.

- إدخال تحسينات على نظام الجبائي لرفع المردودية، ليصل إلى 1,6% من الناتج الخام، وذلك بإلغاء الإعفاءات من الضريبة على القيمة المضافة وتوسيع الوعاء الضريبي.

- إلغاء الالتزام القائم بين الجهاز المصرفي والخزينة العمومية، فيما يخص تمويل المؤسسات الاقتصادية العمومية.

التخفيض التدريجي للرسوم الجمركية، وإلغاء الإعفاءات من هذه الرسوم(2).

1- ناصر دادى عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 124.

2- نفس المرجع، ص 125.

ج- تحرير المبادلات التجارية:

لقد نص برنامج التعديل الهيكلي على ضرورة تقليص من دور الدولة في حماية الاقتصاد الوطني, والعمل على تشجيع قطاع الصادرات, حيث اشتمل برنامج الإصلاح الذي بدا في 1994, تدابير واسعة لتحرير التجارة الخارجية, وذلك أن هذا التحرير والانفتاح على الأسواق العالمية, يمثل دعامة يستند إليها خبراء صندوق النقد الدولي, لإعادة تكييف الاقتصاد والعمل على إدماجه في الاقتصاد العالمي, واستبعاد وسائل التنظيم والرقابة التي تستخدمها الدولة للسيطرة على الأسواق وتوجيه نشاط الاقتصاد الوطني (1).

9- السياسة النقدية :

تتضمن الإجراءات المتعلقة بإصلاح المنظومة المصرفية التي تهدف إلى استخدام أفضل الموارد, وتوجيه عقلائي للاستثمارات, ويتضمن البرنامج:

- 1- الوصول إلى تحقيق معدل الفائدة حقيقي موجب.
- 2- العمل على تحويل التدريجي للدينار في المعاملات الخارجية.
- 3- تخفيف العملة الوطنية (الدينار), ليكون في مستوى مقارب لسعر الصرف في السوق الموازية وهذه العملية لها أسباب ونتائج مهمة على الاقتصاد.

هـ- الإصلاحات الهيكلية :

تحتوي الإصلاحات الهيكلية على :

- 3- إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية, من خلال مواصلة عملية إعادة الهيكلة المالية من أجل تحقيق استقلاليتها.
- 4- تصفية المؤسسات المفلسة, ويتعلق الأمر ب 88 مؤسسة اقتصادية

محلية (2).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره .ص (125).

2- نفس المرجع . ص (125 , 126) .

5- استكمال برنامج إعادة تأهيل وهيكله 23 مؤسسة اقتصادية.

6- المصادقة على قانون الخوصصة, والعمل على تجسيده ميدانيا.

بالنسبة للقطاع الفلاحي, تضمن البرنامج إجراءات تتعلق بوضع نظام أسعار مرجعية للمنتجات الزراعية, بالاعتماد على الأسعار العالمية وذلك من أجل القضاء على دعم الدولة للأسعار الفلاحية(1).

1-1-3- نتائج برنامج التعديل الهيكلي :

حقق برنامج التعديل الهيكلي مجموعة من الأهداف أهمها:

1- فيما يخص النمو الاقتصادي : بلغ الناتج الداخلي الحقيقي الخام 4,3%, ويرجع إلى القطاع الزراعي الذي زادت قيمته المضافة بنسبة 21 % , بينما تراجع القيمة المضافة بالنسبة للقطاع الصناعي بنسبة (- 2,4 %) رغم أن الهدف الذي كان مرسوما له هو 4,8 % .

2- تمكن برنامج التعديل الهيكلي من تحقيق تمويلات استثنائية بلغت 16 مليار دولار, مضاف إليها قروض من صندوق النقد الدولي بقيمة 2,6 مليار دولار لفترة مابين 1994-1998.

3- انخفضت فوائد الديون الخارجية عام 1995 بنسبة 42 % , وفي 1996 بنسبة 29,2 % , و بنسبة 29,8 % سنة 1997 بعدما كانت في بداية 1994 بنسبة 100%.

4- بلغت احتياطات الصرف 8 مليار دولار عام 1997 و 89 مليار دولار في ماي 1998 بعدما كانت 1 مليار دولار في نهاية 1993.

5- انخفض معدل التضخم من 29 % في سنة 1994 إلى 5,7 في سنة 1997, و 5 % في ديسمبر 1998 (2).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (126).

2- نفس المرجع . ص (126 , 127) .

هذه أهم النتائج الاقتصادية التي حققها برنامج التعديل الهيكلي، ونتيجة لتصفية العديد من المؤسسات المفلسة وخصوصة بعضها، أدى إلى تسريح عدد كبير ممن العمال، وبذلك فقد ارتفعت نسبة البطالة واشتد الفقر في أوساط المجتمع، كما أدت هذه الأوضاع إلى تطور ملحوظ في الاقتصاد غير الرسمي، مما أصبح يشكل خطرا كبيرا ومباشرا على الاقتصاد الرسمي.

وبالتالي فالتطورات التي تعيشها الجزائر و مختلف البلدان خاصة البلدان النامية، أدت إلى تحولات كبيرة في الاقتصاد غير الرسمي أو اقتصاد الظل كما يسميه البعض أو الخفي، سواء من حيث الحجم أو الدور الذي يلعبه في مجال التنمية (العمالة، التراكم). خاصة مع تزايد ظاهرة البطالة، والفقر والتهميش.

1-2- ظاهرة الفقر والبطالة :

إن ظاهرة الفقر واحدة من اكبر التحديات التي يواجهها العالم في نفس الوقت تعتبر اكبر الموضوعات التي تارق الساسة، وتحضي باهتمام الاكاديميين الذين يحاولون فهم هذه المشكلة في سياقاتها الاجتماعية، وتجلياتها المشتركة، مثل الافتقار إلى الأشياء المادية (الغذاء، الصحة، التعليم). والشعور بالحرمان والافتقار إلى الثقة بالنفس.

ففي ظل التحولات الشاملة، مع التقدم الهائل في مجال الإنتاج والتكنولوجيا، فإن العالم مازال يعاني من تواجد الفقر وسط الثراء والوفرة، ومازال البعض يعاني المجاعة والفقر المدقع، ومازالت المكاسب العالمية توزع بطريقة غير متكافئة، مما أدى إلى ارتفاع عدد الفقراء، وبالتالي انهيار القدرة الشرائية للأفراد، والمجاعات، وظهور الأمراض المعدية وكذلك تضخم الاقتصاد غير الرسمي(1).

1- إبراهيم توهامي، إسماعيل قيرة، وآخرون. العولمة والاقتصاد غير الرسمي. مخبر الإنسان والمدينة. قسنطينة. الجزائر. 2004. ص 192.

وبالتالي فان السياسات الاقتصادية التي اتبعتها معظم الدول وخصخصة بعض مؤسساتها وغلق الأخرى المفلسة, أدى هذا إلى تقليص فرص العمل, وبالتالي أدى إلى تفاقم معدلات البطالة, كما اضطر الكثيرون تحت ما يسمى بالمعاش المبكر إلى فقدان أعمالهم مما زاد في الفقر الأسر.

بالتوازي مع الإصلاحات الاقتصادية, وارتفاع نسبة البطالة فقد فشلت معظم الاقتصاديات في إيجاد فرص عمل كافية للعمال سواء المهرة أو غير المهرة, وبالتالي فقد فشلت في توفير ابسط الأعمال لخريجي الجامعات والمدارس العليا, لذلك فان كل محاولات للتقدم في تحقيق الحد من الفقر محدودة .

لقد شهدت قوة العمل في البلدان النامية نموا كبيرا, وصلت نسبته إلى 82% في السبعينيات والى 88% في الثمانينيات, و92% خلال التسعينيات, وبالتالي فبالنظر إلى الزيادات الضخمة التي عرفها سوق العمل خلال العقد الأخير, والتي فاقت بكثير حجم فرص العمل المتاحة, فبذلك اوجد عدد كبير من العاطلين بمختلف أنواع البطالة.

غير أن بعض الدول استطاعت أن تحقق قدرا معقولا من النمو, واستطاعت أن تحسن موقعها الاقتصادي ضمن الاقتصاد العالمي, فقد حققت تقدما ملحوظا في مجال التشغيل والتوظيف وامتصاص جيوش البطالين. واستطاعت أن تخفض بشكل ملموس من البطالة كما هو الحال بالنسبة للدول المسماة بالنمور الآسيوية (1).

ففي الجزائر وفقا لدراسة قام بها فريق من الخبراء الدوليين على ظاهرة الفقر, تبين أن 40% من السكان يعيشون تحت الحد الأدنى من الفقر, وان 50% من سكان الأرياف يعيشون أقصى درجات الفقر المادي (2), فالظروف الأمنية وظاهرة الإرهاب, وسعت دائرة الفقر, إضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة

1- إبراهيم توهامي. مرجع سبق ذكره . ص (142-143).

2- نفس المرجع . ص (131 . 132) .

بالإصلاحات الاقتصادية وبرنامج التعديل الهيكلي, الذي نتج عنه تسريح نحو 400 ألف عامل أضيفوا إلى صف الفقراء, وبذلك ارتفعت نسبة البطالة إلى 29 % ومست الشباب بنسبة 80%.

ونتيجة لهذه الأوضاع المتدهورة في الريف بسبب الوضع الأمني من جهة, وقلة فرص العمل من جهة ثانية, يهاجر يوميا الكثير إلى المدن, مشكلين بذلك ظاهرة البيوت القصديرية, أين تزيد وتائر الفقر وتشتد ظاهرة التهميش وبذلك أصبحت المدن هي الأخرى تعيش ظروف صعبة.

وأمام هذا الوضع فإن أكثر من 30% من الأجراء يقل دخلهم عن 6000 دج بالنسبة لعائلات متوسطة تتكون من 6 أفراد (1), وبالتالي فإنه حسب تقرير لجنة الخبراء الدوليين, بلغ عدد الفقراء في الجزائر 14 مليون, في حين أن عدد الفقراء حسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بلغ 12 مليون. وبالتالي فإن قرابة نصف عدد السكان هم فقراء وبالتالي يحتاجون إلى التكفل بهم, لذلك فقد عملت الدولة من أجل تخفيف من وطأة الفقر والتخفيف من آثار الإصلاحات الاقتصادية وانعكاساتها, على المصادقة على إستراتيجية وطنية خماسية (2001-2005), وتجسيد هذه الإستراتيجية من أولويات عمل الحكومة, وتعتمد على تشجيع الاستثمارات وتحقيق الإنعاش الاقتصادي (2).

وبالتالي فإن جدولة الديون, وتأجيل السداد, عرض الدولة لضغوط الصندوق النقد الدولي الذي عادة ما يفرض على الدولة إجراء تعديلات جوهرية في سياستها وتوجهاتها الاقتصادية والاجتماعية, ومع إذعان لمطالب المؤسسة المالية الدولية, جعل الدولة تتعرض لاضطرابات داخلية مختلفة, بسبب محاولتها إلقاء التكاليف مواجهة المأزق على عاتق الفئات الاجتماعية ذات الدخل المحدود والمنخفض وهذا برفع أسعار المواد, إلغاء الدعم, تخفيض التوظيف وغيرها.

1- إبراهيم توهامي. مرجع سبق ذكره. ص 132.

2- نفس المرجع. ص (142 . 143) .

2- التنظيم النقابي

1-2 - تاريخ و مهام الحركة العمالية و النقابية :

1-1-2 تاريخ الحركة العمالية والنقابية :

بعد ظهور الثورة الصناعية وتطورت الآلات ووسائل الإنتاج, من إنتاج حرفي في أماكن عمل محدودة وفي المنازل, وبعدها عمال محدود جدا في إطار النظام العائلي, إلى العمل والإنتاج في ورشات ومصانع ووسائل تكنولوجية عالية, وبعدها كبير من العمال, وبالتالي فإن هذا التطور قد أحدث تغييرا جذريا في أوساط المجتمع, وهذا التغيير كان سياسيا واقتصاديا واجتماعيا, والذي أدى إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين(1):

1- طبقة تملك كل شيء, وكل همها هو تحقيق أكبر قدر من الأرباح, بغض النظر عن الطريقة التي تحقق بها هذه الأرباح, وهذه الفئة هي الطبقة الرأسمالية المستغلة.

2- طبقة لا تملك إلا قوة عملها, وهي عرضة للتشرد والبطالة والمعانات والبؤس والجوع والشقاء, خصوصا مع تطور وسائل الإنتاج والتي ساهمت في تسريح عدد كبير من العمال, وكانت هذه الطبقة تحتل في ظل الظروف القاسية ساعات عمل طويلة وأجور زهيدة وفقدان ظروف العمل المناسبة, وهذه هي الطبقة العاملة.

وبالتالي في ظل الظروف التي يتعرض لها العمال كان لا بد أن تتعارض مصالح العمال مع مصالح الطبقة الرأسمالية, بسبب استغلال هذه الأخيرة لهم, لذلك كان لا بد من يقود هذا الاستغلال إلى صراع بين العمال والرأسمالية, لذلك كانت الطبقة العاملة في المراحل الأولى تعيش واقع التجزئة, هذا ما سهل للطبقة الرأسمالية من زيادة استغلالها, إلا أن المواجهة التي كان يقوم بها العمال

1- منظمة العمل العربية, مرجع سبق ذكره, ص 302.

والممارسات وكذلك ظهور بعض المفكرين والأدباء والثوريين, الذين يعتبرون أول من طرح المشاكل العمالية خارج المصنع, وبالتالي فقد أظهرت الموقف الذي يجب أن تنتهجه الطبقة العاملة إزاء الطبقة المستغلة, وبالتالي أصبح واضحا لدى العمال بضرورة تحقيق تلاحم متين في صفوف الطبقة العاملة وإيجاد تنظيم متماسك يساعدها على توحيدها, فنشأت بذلك التنظيمات النقابية(1).

وبذلك فقد شهدت المراحل الأولى من نشوء الطبقة العاملة أساليب الاستغلال الطبقي, الذي مارسه الطبقة البرجوازية ضد العمال, وكان هذا احد أهم الأسباب الذي أدى إلى نشوء التنظيمات النقابية التي أخذت على عاتقها الدفاع على مصالح العمال ضد الطبقة البرجوازية, والوقوف أمام ممارساتهم اللاإنسانية, وبذلك فقد سجل التاريخ أول إضراب لعمال فرنسا عام 1539, عندما اضرب عمال الطباعة لمدة 14 شهرا مطالبين بتحسين ظروف العمال وزيادة الأجور, وكذلك إضراب عمال النسيج عام 1681. كل هذه الإضرابات والنشاطات كانت تمثل أرضية للنهوض العمالي, وتمهيد لبناء منظمات عمالية تؤدي قواعد العمل العمالي الكفاحي, وترسم صورة الكفاح اليومي الذي يخوضه العمال بقيادة نقاباتهم ل طرح وجهات النظر لمعالجة الوضع الذي تعيشه الطبقة العاملة من فقر وحرمان. وإزاء هذا الوضع, لجأت البرجوازية بعد الشعور بخطر التنظيمات النقابية والجمعيات العمالية, إلى غلق مقر هذه الجمعيات, وحرمتها من ممارسة العمل النقابي, وقد صدرت في فرنسا وانجلترا عدة قوانين حرمت فيها السلطات البرجوازية العمل النقابي, وكان هذا عام 1791 في فرنسا, وفي انجلترا (بريطانيا) عام 1800 (2). وبالتالي فان النقابة في دفاعها عن مصالح الطبقة العاملة لها نموذجين, الأولى ذات فكر برجوازي, والذي يؤكد على أن وجود

2- 1- منظمة العمل العربية . مرجع سبق ذكره , ص 302.

3- نفس المرجع , ص(272- 273) .

النقابة هو امتداد للديمقراطية في المجتمع البرجوازي, ويعتبرها وسيلة لحماية الاقتصادية للعمال, بحيث أن جوهر هذه الحماية هو المساومة الجماعية, التي ترفع العمال إلى مركز قوي في مجابهة صاحب العمل أو الطبقة البرجوازية, وبالتالي فإن النقابة حسب الفكر البرجوازي لها مهمة اقتصادية, والمتمثلة بالنيابة عن العمال في صراعهم من أجل تحقيق المكاسب المادية لتحسين أحوالهم المعيشية, مع تحريم قياسها بأي نشاط سياسي, وهذه النقابة لها مطالب اندماجية مع الطبقة الرأسمالية وكان ظهورها في بريطانيا .

أما النقابة ذات الفكر الاشتراكي تختلف جذريا عن المجتمع البرجوازي, وذلك أن مهمة الدفاع عن العمال وحقوقهم من مهمة الدولة, وبذلك فهي تصبح مهمة المجتمع بأسره, وتحققها الدولة من خلال إصدار تشريعات قانونية, التي تكفل حماية مصالح الطبقة العاملة, وتحقق التطور الاقتصادي للمجتمع, وبناءه بناء اشتراكي (1).

وبالتالي النقابة في المجتمع الاشتراكي هي منظمات عمالية جماهيرية, تلعب دورا كبيرا في حياة المجتمع, كما تلعب دورا كبيرا في علاقات العمل, من خلال مساهماتها في حسم نزاعات العمل ومشاكله, وكذلك مراقبتها تطبيق قانون العمل. وبالتالي فالتنظيم النقابي في الفكر الاشتراكي له مطالب جذرية تهدف إلى تغيير النظام السياسي والاقتصادي, من نظام الرأسمالي إلى النظام الاشتراكي (2), بعكس التنظيم النقابي في الفكر البرجوازي الذي له مطالب مادية اقتصادية بحتة. وكان ظهور هذه النقابة في فرنسا, لذلك نجد أن معظم النقابات في العالم تأخذ احد البعدين السابقين سواء البعد البرجوازي, أو البعد الاشتراكي .

1 - منظمة العمل العربية . مرجع سبق ذكره , ص (277 , 278) .

2- نفس المرجع , ص 279

2-1-2- مهام الحركة العمالية و النقابية :

إن الحركة العمالية والنقابية كانت ومازالت مهمتها الأساسية حماية حقوق العمال, وعلى هذا الأساس يمكن تلخيص المهام التي تقوم بها الحركة العمالية والنقابية فيما يلي (1):

1- الحركة العمالية لا تكون حركة حقيقية مؤثرة على الأحداث إذا لم تكن قادرة على كسب الأغلبية الساحقة من العمال, فقوة الحركة النقابية والتنظيم النقابي متأتية من عدد العمال المنخرطين فيهما, بحيث أن الحركة النقابية لا تقوى على كسب الأغلبية العمالية بالوعود اللفظية والادعاءات, بل تتم بتحقيق الشروط الإنسانية والضمانات العادلة لكافة العمال في العمل والعيش الكريم, والثقافة التي يتميز بها العاملين حول هذا التنظيم النقابي, وفي السعي الجاد والمثمر من أجل القضاء على البطالة بالدرجة الأولى, وإزالة المخاوف العجز والمرض لدى العمال.

2- إن قدرة الحركة النقابية, والتنظيم النقابي على جمع العمال وأفراد المجتمع عامة, والتفاهم فيما بينهم مرتبط أساساً بتأمين مبدأ الحرية التي يتمتع به التنظيم النقابي في حد ذاته في بناءه وفي اختياره لقاداته. فالحركة العمالية حتى تكون قائدة فعلاً لا بد عليها أن تحقق أفضل العلاقات بين العمال, بحيث لا تقتصر على العلاقات الداخلية للتنظيم بل تتجلى أيضاً في ربط الحركة العمالية بحركة التغيير في البلاد (2), فالحركة العمالية لا يمكن أن تكون في وضع صحي دون أن تكون قادرة على القيام بحركة تغيير مستمرة لمختلف الظروف والأوضاع التي لا ترها تتماشى وأهدافها.

1- حزب البعث العربي الاشتراكي . مهام ومستلزمات الحركة العمالية. دار الحرية للطباعة, بغداد, دون ذكر السنة , ص 47 .

2- نفس المرجع . ص 48 .

3 - إن الحركة العمالية وخصوصا الحركة النقابية لا تنمو وتتطور إلا إذا استطاعت أن تقدم الحلول الصائبة, والمعالجة الناضجة لمختلف مشاكل البلاد وخاصة لقضايا التنمية, واعتمادها على أسس العلمية الحديثة القائمة على تقدير الإمكانيات وطاقات البلاد والخبرات الوطنية فيها (1).

فالحركة العمالية والنقابية إذا كانت معتادة على أن تدير ظهرها لمسائل التنمية, وتعتبر نفسها ليست مسؤولة أو غير قادرة على القيام بمثل هذه المساهمات, فذلك أن الرأسمالية تعمل على تشويش رؤية الحركة النقابية, مستغلة قصر التجربة وعدم توفر المجالات المناسبة, فالتجربة برهنت في الكثير من البلدان على أن انضج الحلول لمشاكل التنمية وأكثرها واقعية في التطبيق, هي عندما تأتي بمشاركة القادة النقابيين ومساهماتهم في الحوار والنقاش, والبحث والنقد مع الاقتصاديين والخبراء والمفكرين. فالعامل ليس شغلا يدويا فحسب, بل له إمكانيات بان يكون شغلا ذهنيا.

فللحركة النقابية المقدرة في إنجاح وإفشال كافة الخطط التنموية, وخاصة في القطاع الصناعي, لذلك فعدم مشاركة الحركة النقابية في وضع الخطط التنموية أو عند عدم فهمها لخطط التنمية وعدم إدراكها للمصاعب الرئيسية التي تواجهها البلاد, فسوف تصبح قوة معرقة للتنمية.

غير أن المسؤولية هنا لا تتركز على الحركة العمالية وحدها بل هي بالدرجة الأولى مسؤولية الدولة في إفساح المجال للعمال في وضع خطط للتنمية. فالدولة إذا كانت غير مدركة وواعية لحقيقة مسؤولياتها فان الحركة النقابية تكون مقيدة (2).

4- إن خطة التنمية ليست حصيلة لجهود عدد من خبراء المال والاقتصاد,

بل هي تجميع واع لكافة الطاقات المادية والبشرية وتنظيمها وفق خطة علمية.

1- حزب البعث العربي الاشتراكي . مرجع سبق ذكره , ص 47 .

2- نفس المرجع . ص 48 .

وبالتالي فللقابات العمالية دور هام ليس فقط في تغيير خطط التنمية, بل حتى في وضع خطط أيضا, فالعمال والفنيون ليسوا أدوات جامدة في عملية الإنتاج, بل إنهم يمثلون جانب الخلق والإبداع في عملية الإنتاج, وبالتالي فإنه بمقدار مساهمة الحركة النقابية بالمتابعة والتأثير على الخطة الاقتصادية, تكون قد احتلت موقعها في عملية الإنتاج وتوجيه الأحداث أيضا (1).

5- تقع مهمات التوعية للعمال على عاتق الحركة النقابية ليس فقط في ميدان الأمور السياسية بل التوعية الاقتصادية, وذلك بنشر مفاهيم علمية سليمة بين العمال, وربطها ربطا واضحا بالازدهار الوطني والتقدم العلمي, لذلك يقع على عاتق الحركة العمالية النضال من أجل أن لا يكون التطور الآلي والتكنولوجي من العوامل التي تؤدي إلى بؤس وبطالة العمال وإفقارهم, وبالتالي فإن معالجة هذه الناحية لا يقع على عاتق الدولة عند تقدمها, بل يقع أيضا على عاتق الحركة العمالية والنقابية ذاتها.

6- إن تفهم مشاكل الحركة العمالية في ظروف الصراع بين الامبريالية والاحتكارات واجب ملح, ولكن اضطلاع الحركة العمالية بمهامها بصورة سليمة يرتبط بالأساس بقدرتها على ربط المشاكل العمالية وطرق حلها, بالمهام الوطنية القومية (2).

1- حزب البعث العربي الاشتراكي . مرجع سبق ذكره , ص50 .

2- نفس المرجع . ص 51

2-2- الحركة العمالية والنقابية في الجزائر :

2-2-1 الحركة العمالية والنقابية قبل الاستقلال :

نتيجة للتأثيرات الفرنسية في الحركة العمالية والنقابية في الجزائر يعود ظهورها إلى بداية الحقبة الاستعمارية، وذلك عندما خاض عمال المطابع في الجزائر العاصمة أول إضراب لهم، وفي مستهل القرن العشرين قام عمال البناء بمسيرة شعبية عام 1904 في الجزائر العاصمة، وكذلك فعل عمال الموانئ في سكيكدة عام 1910 الذين رفعوا العلم الجزائري مازجين النضال الطبقي بالنضال الوطني (1).

بعد الحرب العالمي الأولى تصاعد الاستعمار الرأسمالي للجزائر وأرضها وازداد عدد العمال، وأدى تبني الحركة النقابية لشعار الاستقلال إلى الانقسام الكونفدرالية العامة للشغل إلى تيارين، ثوري وإصلاحي. وعرفت المدن الجزائرية سلسلة من الإضرابات، وبعد أن كان محرما على العمال الجزائريين الوصول إلى المكاتب النقابية تمكنوا من نيل هذا المطلب عام 1924، ويلاحظ انه ارتفع عدد العمال في القطاع الصناعي عام 1929 إلى 180 ألف عامل جزائري بعدما كان 100 ألف عامل جزائري فقط قبل هذا التاريخ، وقد أصابت الأزمة الاقتصادية العالمية عام 1929 الطبقة العاملة الجزائرية، وكان الجزائريون يفصلون من العمل بالدرجة الأولى، وتميز عام 1930 بانعقاد أول مؤتمر للعمال الجزائريين في العاصمة.

وفي فرنسا قام العمال الجزائريين المهاجرين بتأسيس جمعية نجم شمال إفريقيا في باريس عام 1926، معلنة أن هدفها الدفاع عن المصالح المادية والروحية والاجتماعية لمسلمي شمال إفريقيا (2).

1- منظمة العمل العربية . مرجع سبق ذكره . ص 294.

2- نفس المرجع . ص 295 .

وبعد اكتشاف هذه الجمعية من طرف الاستعمار الفرنسي عام 1926 واصلت الجمعية نشاطها تحت اسم الاتحاد الوطني لمسلمي شمال إفريقيا، وأخذت منذ عام 1926 تنشر دعوتها في الجزائر نفسها .

وفي سنوات الحرب العالمية الثانية وبسبب الاختلال الحادث في السوق العالمية تطورت صناعة التحويل في الجزائر، وأدى إلى زيادة العمال، ولكن الحالة الاقتصادية كانت في تدهور مستمر وخاصة بسبب قحط أعوام 1925 - 1942، وفي ماي 1945 نشبت في شرق الجزائر انتفاضة جماهيرية اشترك فيها آلاف الجزائريين، وقد اغرق المستعمرون هذه الانتفاضة بالدم، وقامت الأقلية من العمال الأوروبيون باتخاذ موقف عنصري بتأكيدها لمجازر قسنطينة، ومع اشتداد الانتفاضة القومية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، وقفت الطبقة العاملة الجزائرية في طليعة النضال ضد المستعمرين، ودافعت النقابة بنشاط عن مصالح السكان الأصليين الجزائريين (1).

وبالتالي فالدور الذي لعبه الاستعمار الفرنسي في الجزائر هو تحطيم البنى الاقتصادية والاجتماعية التقليدية، ونتائجها على مستوى هيكله العامة للمجتمع وقواه الاجتماعية والاقتصادية. فالطبقة العاملة في جزء كبير منها تكون في المهجر (فرنسا)، إضافة إلى بعض الفئات التي أنتجتها التجربة الصناعية والزراعية في الجزائر من جراء توسيع النمط الاقتصادي الرأسمالي في شكله الكولونيالي، الذي ساهم في إدخال نظام الأجر ليس على مستوى الصناعة فحسب وإنما على مستوى الريف الجزائري من خلال تكوين قطاع زراعي رأسمالي (2). وبالتالي فالخصوصية الاستعمارية التي جعلت الطبقة العاملة الجزائرية

1- مكتب العمل العربي . مرجع سبق ذكره . ص 294.

2- عبد الناصر جابي. من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية. معهد الوطني للعمل، الجزائر.

2001، ص 28 .

تتكون في المهجر على وجه الخصوص، مما جعلها تحتك بالحركة العمالية الفرنسية، وبتنظيماتها النقابية المختلفة، وعلى رأسها الكنفدرالية العامة للشغل القريبة من الحزب الشيوعي الفرنسي. كما أن هذا الوضع جعل الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر، تقوم بدور وطني رئيسي في بناء وحتى في قيادة الحركة الوطنية من أجل الاستقلال لفترة طويلة، وفي مواجهات متعددة، وهو ما ساهم في إعطاء ذلك البعد الشعبي والجذري و المطلبى بعد الاستقلال، الغير متوفرة في تجارب عربية و أفريقية أخرى مشابهة (1).

2-2-2- الحركة العمالية والنقابية بعد الاستقلال :

وبعد الاستقلال كانت هناك عدة انقسامات في الجسم العمالي الجزائري وطول عقد الستينيات، بحيث استمر تواجد عدد كبير من الفئات العمالية في المهجر، وبالتالي فالاستقلال لم يكن كله قطيعة مع الهجرة العمالية، بحيث زادت استفحالاً نظراً لوضعية الجزائر الاقتصادية التي ورثتها بعد 1962. فقد اختفت 1400 مؤسسة بناء من مجموع 2000 مؤسسة أدت إلى بطالة ما بين 50.000 و 60.000 عامل. في نفس الوقت الذي نقص فيه النشاط المنجمي بحوالي 20%، وقطاع التعدين 15% وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة إلى حوالي 35,3% سنة 1966، بحيث ارتفع عدد العمال البطالين من 370.000 عامل في سنة 1963 إلى 810.000 عامل سنة 1966. ونتيجة للأوضاع السابقة فإن هجرة العمال الجزائريين بقيت على حالها لدرجة أن عمال الجزائريين في المهجر (350 ألف عامل)، يساوي ثلاثة أضعاف العمال الجزائريين على مستوى التراب الوطني (110 ألف عامل سنة 1963، و 150 ألف عامل سنة 1966) (2). وبالتالي فإن الإنتاج الرأسمالي الكولونيالي كانت له آثار أوسع على مستوى الريف الجزائري، فكان العمال الزراعيين في 1966 حوالي 780 ألف عامل زراعي

1- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص (29 , 30) .

2- نفس المرجع . ص (30-31) .

من ضمنهم 572 عاملا موسميا, وهو ما يثبت هشاشة هذا النمط من الإنتاج الذي حطم البنى الاقتصادية والاجتماعية التقليدية, دون أن يستطيع توفير العمل لملايين الجزائريين الذين قامت فرنسا بنزع ملكيتهم الفلاحية. لذلك يبقى مال هؤلاء سواء في الريف أو المدينة هو البطالة, وحتى إذا وجد عملا فانه يكون في العمل الصناعي المأجور في الجزائر والذي يكون عادة في قطاع الصناعات الغذائية والنسيج وغيرها من الصناعات الخفيفة, أو الهجرة إلى الخارج (فرنسا على وجه التحديد) (1).

كما أن من الخصائص المكونة للطبقة العاملة الجزائرية المتواجدة في الجزائر هو تمركزها في وحدات إنتاجية صغيرة بحيث أن الوحدة الإنتاجية تشغل اقل من 100 عامل والتي تمثل حوالي 86% من مجموع وحدات الإنتاج, في حين نجد 53% تشغل اقل من 20 عامل, مما يجعل الصناعة في الجزائر اقرب إلى أنماط الحرفية (2). كما أن التوزيع الجغرافي للفئة العمالية في بداية الستينات تتركز في المدن الساحلية, وهذا التمرکز انعكس على الممارسات النقابية والسياسية خلال هذه الفترة, بحيث انحصر عمل النقابات في المدن خاصة العاصمة, مما سهل عملية خنقها, كما سهل هذا التواجد عملية ترقية اجتماعية واسعة كانت بعض الفئات العمالية مستفيدة منها على غرار أغلبية الفئات الاجتماعية الأخرى التي انتقلت إلى المدن بعد الاستقلال مثل السكن (3).

وبالتالي فان الترقية الاجتماعية لم تمس القطاع الخاص والصناعي بل إن القطاع العمومي حديث النشأة, وهيكل الدولة المختلفة كانت مجال الأوسع لهذه الترقية الاجتماعية, التي مست اغلب الفئات الاجتماعية كنتيجة مباشرة للاستقلال, وهو ما أدى إلى إضعاف الطبقة العاملة التي فقدت نخبتها بشكل مكثف وفي وقت

1- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص (31 , 32) .

2- نفس المرجع . ص (32 . 33) .

3- نفس المرجع . ص 33 .

قصير، وكان لها تأثير مباشر على قوة ودور الطبقة العاملة الجزائرية في فترة كانت فيها في اشد الحاجة لهذه الفئات العمالية، ذات الخبرة والتجربة المهنية المطلوبة، والتنظيمية من جراء احتكاكها بالتنظيمات النقابية والحركات العمالية الفرنسية (1) .

كما أن التغييرات السياسية التي نتجت عن الاستقلال كان لها تأثير كبير على الحركة العمالية وخاصة في بعدها النقابي، وبالتالي فان السلطة الوطنية ورغم الاستقلال السياسي الذي تقوم به الحركة العمالية المطلوبة بتوجيهها نحو مطالب لا تتعارض مع إستراتيجيتها السياسية والاقتصادية، حتى تلك المطالب المادية التي تسير في نفس الاتجاه، كالمطالبة باحترام المساواة في الأجور بين الإطارات الجزائرية والفرنسية وغيرها. وبذلك فإن السلطة كانت تتخوف من الحركة المطلوبة القاعدية وتفضل الحركة المطلوبة الموجهة من الأعلى، وبالتالي فان خصائص العلاقة بين السلطة السياسية والحركة الاجتماعية والعمالية هو رفض استقلالية ومبادرة القاعدة، مهما كانت المطالب خاصة إذا تعلق الأمر بالحركات الاحتجاجية (2).

وقد استمرت هذه الأوضاع على المستوى العمالي حتى نهاية الستينات ، أين بدأت مرحلة جديدة بعد 19 جوان 1965، بحيث أصبحت الدولة أو الحزب يسيطر على الهياكل النقابية، وبالتالي فان المهام التي منحت للنقابة ضمن نظام العمل هذا بخصائصه يمكن تلخيصها فيما يلي :

1- النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة (الحزب) (3) .

2- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال، لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية.

1- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص 34 .

2- نفس المرجع . ص 36 .

3- نفس المرجع . ص 90 .

3 - قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئياً عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرماناً والأقل تجربة مطلبية.

4- تحولت الحركة النقابية إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات الاجتماعية، وهو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي (1).

وبالتالي فقد كان هناك اندماج شبه كلي للهياكل النقابية داخل أجهزة الدولة، وقد استمرت هذه المرحلة من 1962 - 1988 بحيث عرفت النقابة في هذه المرحلة نفس الأدوار وقامت بنفس المهام، رغم بعض الاختلافات النسبية في بعض مراحل التي لم تؤثر على أدوارها ومواقفها الأساسية (2)، وبالتالي فإن الحركة العمالية الجزائرية المتمثلة في نقاباتها ضمت صوتها منذ اللحظة الأولى إلى جبهة التحرير الوطني قبل وبعد الاستقلال (3).

أما بعد أحداث أكتوبر 1988 وما تبعها من تغيير سياسي وقانوني كإعتراف بالتعددية السياسية والنقابية (دستور 23 فيفري 1989)، بالإضافة إلى الأزمة التي يعرفها النظام السياسي الجزائري، والصعوبات التي وجدها في عملية الانتقال من الأحادية إلى التعددية الحزبية، والتي اقترنت بأزمة اقتصادية وسياسية وأمنية، فكل هذه المتغيرات جعلت الحركة النقابية تعرف تغييراً في أدوارها التقليدية بتكون حزب سياسي جديد سنة 1997 (تجمع الوطني الديمقراطي)، انخرطت فيه أغلب قيادات النقابية (4).

وبالتالي فإن ابتعاد عن السلطة نجده أكثر في الأشكال المطلبية الجذرية، كالإضراب العام الذي دعا إليه الاتحاد أكثر من مرة ابتداء من التسعينيات، والتي

1- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص 90 .

2- نفس المرجع . ص 83 .

3- منظمة العمل العربية . مرجع سبق ذكره . ص 243 .

4- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص (95-97)

لا يمكن لها أن تتجاوز اللعبة السياسية المعقدة في الجزائر, وبالتالي فرغم هذا فان الاستقلالية التامة بين النقابة والسلطة لم تكن واردة تماما, وبالتالي فقد استمرت النقابة في لعب أدوارها السياسية القديمة (1).

وبالتالي فالكثير من الدلائل تشير إلى أن البروقراطية النقابية التي عرفت كيف تعيد إنتاج نفس القيم والممارسات رغم الجو التعددي الجديد, وهي عملية سهلها جو العنف الذي عرفته الجزائر في السنوات الأخيرة, كما أن استمرار الطابع الريعي والتسيير الاقتصادي ساهم هو الآخر في استمرار البروقراطية النقابية, وهو ما يفسر جزئيا دفاعها غير المبدئي على القطاع العام, الذي يعتبر المجال الاقتصادي والاجتماعي المناسب لإعادة إنتاج نفسها ووسيلة ترقيتها الرئيسية عكس القطاع الخاص الوطني والأجنبي الذي يتميز بضعف التأطير النقابي حتى الآن, لأنهما يتميزان بضعف استعمالهما كفضاءات للترقية الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للنخب النقابية, التي تعودت على العمل في فضاءات القطاع العمومي(2).

2-3- الحركة العمالية في ظل التحولات الراهنة :

يتفق العديد من الباحثين على أن الطبقة العاملة في بلدان الجنوب من أكثر الطبقات والفئات الاجتماعية التي تعاني من الآثار السلبية المترتبة على سياسيات التحرر الاقتصادي و الخصوصية, ففي ظل هذه السياسات يواجه العمال مخاطر التهميش, سواء باستغنائهم عنهم, أو بفرض شروط عمل أكثر إجحافا. ومما لا شك فيه هو قدرة الطبقة العاملة في أي مجتمع على التغلب على الأوضاع المجحفة, التي تفرزها سياسات السوق مرتبط بسمات الطبقة العاملة نفسها, مصادر القوة وكيفية استخدامها, والبعض الآخر مرتبط بالتنظيمات النقابية

1- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره . ص (95-98) .

2- نفس المرجع . ص (101-102) .

المعبرة عن الطبقة العمالية من حيث طبيعة العلاقة بالدولة ومدى الاستقلال الذي تتمتع به هذه المنظمات, ومدى تمثيلها للعمال وقدرتها على التعبير عن مصالحهم والدفاع عنها. وبناءا على مدى توفر هذه المتطلبات من عدمها يتحدد مسار الحركة العمالية أمام الطبقة العاملة, في ظل اقتصاد السوق والخصوصية(1).

ففي الجزائر ونتيجة للأوضاع الاجتماعية من جراء حالة العنف التي عرفتها طيلة عشرينين, وكنتيجة منطقية لعملية التحول الاقتصادي والاجتماعي, فقد أعيد النظر في مؤسسات الدولة وفاعليها الرئيسيين. فتوقف الاستثمارات المنتجة أدى إلى توقف الآلة الإنتاجية, وازدادت حدة البطالة, وتقليص عدد العمال وتسريحهم, وخصوصة المؤسسات, الذي فرضته المؤسسات العالمية كصندوق النقد الدولي من جراء المديونية الخانقة, والذي لاقى قبولا كبيرا على المستوى الوطني السياسي والإعلامي, وحتى الجامعي, الذي بدا مستسلما له كأمر واقع لا مفر منه حتى لدى النخب, التي كانت تملك مواقف نقدية في السابق, وبذلك فقد جعل الوضع السياسي والاقتصادي العام الحركة العمالية والنقابية تحتل موقع دفاعيا. بعد المأزق الذي وصلت إليه الحركات الاجتماعية الشعبية من جراء حالة العنف الذي لجأت إليه التيارات الدينية, وهو الوضع الذي أدى بالدولة وأجهزتها المختلفة إلى اتخاذ مواقف أكثر تصلبا اتجاه كل التغيرات المختلفة للمجتمع, فازدادت بذلك القطيعة بين الدولة والمجتمع (2).

1- اعتماد محمد علام . العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. مركز الدراسات وبحوث الدول النامية . القاهرة . 2004, ص115.

2- عبد الناصر جابي . مرجع سبق ذكره, ص (154 , 155).

الفصل الثالث

الاتفاقيات والمنظمات الدولية و الاستثمار الأجنبي

المبحث الأول: الاتفاقيات والمنظمات التجارية الدولية.

- 1- التكتلات والاتفاقيات الاقتصادية الكبرى (الثنائية و المتعددة).
- 2- الاتفاقيات والمنظمات الدولية.

المبحث الثاني: الاستثمار الأجنبي عوامله أنواعه وأهدافه.

- 1- الاستثمار الأجنبي مكانته في الدول المغربية و العربية
- 2- أنواع وأهداف الاستثمار.

المبحث الاول

الاتفاقيات والمنظمات التجارية الدولية.

- 1- التكتلات والاتفاقيات الاقتصادية الكبرى (الثنائية والمتعددة).
 - 1-1- دول البينيلوكس, (السوق الأوروبية المشتركة).
 - 2-1- الافتا.
 - 3-1- أمريكا والتكتلات.
 - 1-3-1 - منظمة التجارة الحرة الأمريكية.
 - 1-3-2- السوق المشتركة الوسطى.
 - 4-1- التكتلات الاشتراكية (مجلس المعونة الاقتصادية المتبادلة).
- 2- الاتفاقيات والمنظمات الدولية.
 - 2-1- اتفاقية الغات .
 - 2-1-1- نشأة ومبادئ اتفاقية الغات .
 - 2-1-2- الجزائر واتفاقية الغات .
 - 2-2- المنظمة العالمية للتجارة .
 - 2-2-1- أهداف ومهام المنظمة .
 - 2-2-2- أهداف والإجراءات المتخذة للانضمام الجزائر إلى المنظمة.

تمهيد

شهد العالم تطورات سريعة بعد الحرب العالمية الثانية، فقد حاولت مجموعة من الدول بعد انتهاء الحرب مباشرة إيجاد سبل كفيلة بتنظيم الشؤون الاقتصادية العالمية، وكذا تمويل الدول التي تعاني من صعوبات مالية، ولذلك تم الاتفاق من خلال مؤتمر بروتون وودس في جويلية 1944(1)، على إنشاء صندوق النقد الدولي والبنك العالمي والمنظمة العالمية للتجارة التي لم يتم نشاطها فعليا إلا في سنة 1995.

وللوقوف أمام أساليب الحماية التي تفرضها الدول على تجارة الآخرين، التي كانت بمثابة عراقيل تقف في وجه التجارة الدولية، شكلت الأمم المتحدة عام 1946 لجنة لدراسة الأوضاع هذه، ووضع جدول لإجراء مفاوضات لتخفيف التعريفات الجمركية بين دول العالم، دون النظر إلى التكتلات القائمة، وبالتالي فقد نتج عن هذه اللجنة التوصل إلى الاتفاق العام للتعريفات الجمركية كمعاهدة متعددة الأطراف لتنظيم التجارة سنة 1947 وهي ما يطلق عليها اسم الغات، (GATT)، وقد تضمنت حقوقا للدول الأعضاء والتزامات متبادلة من شأنها تنمية التجارة هذه الدول بحيث هذه الاتفاقية سهرت على تنظيم التجارة قرابة نصف قرن، غير أنها لم تتمكن من تحقيق جميع الأهداف المسطرة لها(2).

لتأتي بعد ذلك المنظمة العالمية للتجارة كهيئة حقيقية لتحرير التجارة العالمية. خاصة في بعض المجالات التي لم يتم الاتفاق حولها بشكل نهائي في اتفاقية الغات، وبذلك فقد ساهمت المنظمة في تحرير التجارة وتطوير الاستثمار خاصة الأجنبي بكل أشكاله في ظل انفتاح السوق، وبالتالي لم تعد هناك حواجز في وجه الشركات متعددة الجنسيات لبلوغ الأسواق العالمية وتحقيق أهدافها.

1- أحمد بن ناصر. جوانب أساسية في النظام القانوني لمؤسسات تمويل دولية. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، دار الحكمة. الجزائر، 1998. ص 672.

2- صلاح عباس. العولمة في إدارة المنظمات العالمية، مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية، 2003، ص (29-30).

1- التكتلات والاتفاقيات الاقتصادية الكبرى (الثنائية والمتعددة):

إن العولمة من المصطلحات الحديثة, رغم أنها ليست حديثة تماما, فالفكر العولمي مرتبط بنشأة الاتفاقيات الثنائية بين دولتين بهدف تبادل السلع بينها, وتحقيق أكبر قدر من المكاسب المتبادلة, ومن ثم تحرير حركة الاستيراد والتصدير بقدر من الحرية, وبالتالي تخفيض الحماية الإدارية إلى حدها الأدنى بين الدولتين, وقد ينص في الاتفاقية الثنائية بين دولتين على اعتبارهما دولتين بلا حدود وبالتالي إلغاء الضرائب والتعريفات الجمركية بينهما, وبذلك لا يبقى من الموانع الاستيرادية والتصديرية إلا اختلاف العملات, وقد يمكن أن تكون دولتين توصلتا إلى اتفاق أن تقوم بتوحيد عملتهما أو تحديد سوق صرف موحد .

فعندما تكون هناك اتفاقية ثنائية بين دولتين يتم معاملة منتجات الدولتين بالمثل, ومواطني الدولتين بالمثل, سواء في الاستخدام أو امتلاك لوسائل الإنتاج أو الاستثمار, وبعد ذلك أتى التطور في الاتفاقيات بانضمام دولة ثالثة أو عدد من الدول إلى هذه الاتفاقية لما تمثله من مزايا للدولة المنظمة إليها (1), وبذلك نشأت معاهدات واتفاقيات إقليمية, والتي ظهرت خاصة في فترة ما بين الحربين العالميتين الأولى والثانية, وبذلك بدأت تظهر كتل مختلفة مثل كتل عملة الإسترليني, أو كتل عملة الدولار, كعملات سائدة في الدول المتعاهدة فيما بينها, وظهور الاتحادات الجمركية التي تعتبر نواة الوحدة الاقتصادية الكاملة (2), كالاتحاد النينيلوكسي الذي يضم كل من بلجيكا, هولندا ولكسمبرج, بحيث تم فيه إلغاء الرسوم الجمركية تماما, ووضعت تعريفه موحدة لتعامل هذه الدول مع الخارج, كما نجد اتفاقية الغات الدولية, التي ساهمت في تنظيم الشؤون الاقتصادية الدولية. وبعد العديد من الجولات التي ميزت اتفاقية الغات, تم التوصل إلى تنشيط المنظمة العالمية للتجارة, والتي بدأ نشاطها الفعلي سنة 1995 .

1- صلاح عباس. مرجع سبق ذكره. ص 15 .

2- نفس المرجع . ص 15 .

1-1 - دول البينيلوكس (السوق الأوروبية المشتركة) :

مجموعة دول البينيلوكس تضم كل من هولندا, لكسمبورج, وهي نفسها النواة الأساسية للسوق الأوروبية المشتركة التي ضمت إلى هذه الدول الثلاثة كلا من ألمانيا الاتحادية, فرنسا, إيطاليا, ففي عام 1958 عقدت معاهدة قامت بموجبها السوق الأوروبية المشتركة من التكتلات الاقتصادية الكبرى في الناتج الاقتصادي الحديث. وبموجب هذه الاتفاقية تم إلغاء القيود والحوجز الجمركية المفروضة على التجارة التبادلية بين دول المعاهدة, وكفلت المعاهدة حرية الحركة الكاملة لرأس المال والعمل من دول المعاهدة, وتضمنت تنسيقا كاملا للسياسة النقدية والاقتصادية والاجتماعية, وبفضل هذه المزايا التي تميزت بها هذه المعاهدة فقد انضمت إليها في جانفي 1973 كل من الدنمارك, انجلترا, أيرلندا, النرويج, اليونان, قبرص ومالطة, وأصبحت كل منها تتمتع بمزايا الاشتراك في السوق الأوروبية المشتركة (1) .

في حين أن دول أخرى تنسم سياستها بالحياد والاستقلالية كالسويد وسويسرا والنمسا, لم تحاول الانضمام إلى اتفاقية السوق الأوروبية المشتركة, وكتفت بطلب إيجاد علاقة تجارية مع دول السوق الأوروبية, تمنحها مميزات في التبادل السلعي والمحافظة على مصالحها في تعاملاتها معها, مع عدم الرغبة في الحصول على عضوية في السوق (2). كما جذبت السوق الأوروبية المشتركة بعض الدول التي لم تستطع الحصول على اتفاقية المعاملة التفضيلية, وهذه الدول هي إسرائيل وإسبانيا .

كما أن مصر ولبنان والمغرب تقدمت بطلب عقد تفضيلي لتخفيف الضرائب الجمركية في مواجهة صادراتها لأعضاء السوق الأوروبية المشتركة, في حين منحت السوق ميزة العضوية للدول التي كانت محتلة وتستعمرها كل من

1- صلاح عباس . مرجع سبق ذكره , ص 15 .

2- نفس المرجع . ص 16 .

فرنسا وإيطاليا، هولندا وبلجيكا. كما أن انتساب الدول الإفريقية إلى السوق الأوروبية المشتركة أثارت كثيرا من الجدل حول العائد على دول السوق من اشتراك الدول الإفريقية، فأكد البعض على أن لا فائدة ترجى من وراء انتساب هذه الدول الفقيرة، كما يرى البعض أن وراء تشجيع الدول الإفريقية للانضمام إلى السوق الأوروبية المشتركة هي اتخاذها كأسواق لتصريف منتجات الدول الأوروبية دون مراعاة لرغبة هذه الدول للنهوض وتنمية صناعاتها (1).

2-1 الأفتا :

أنشئ هذا التكتل الاقتصادي عام 1960 بمعاهدة استوكهولم باسم منطقة التجارة الأوروبية، وتشمل كل من إنجلترا، الدنمارك، السويد، النرويج، النمسا، البرتغال وإيرلندا وتقوم على المبادئ التالية (2):

- 1- إلغاء الضرائب الجمركية على منتجات دول الأعضاء.
- 2- احتفاظ كل دولة بتعريفاتها الجمركية في تعاملاتها مع الدول غير الدول الاتحاد.
- 3- إلغاء القيود الإدارية على الصادرات والواردات.
- 4- التحرير التدريجي لتبادل المنتجات الصناعية، أما الزراعية والسلمكية فتستثنى من هذه المعاهدة.
- 5- عدم المنافسة بين دول المعاهدة عن طريق إعانات التصدير وغيرها من أساليب المنافسة.
- 6- حق إقامة المشروعات لرعايا أية دولة عضو في دولة أخرى عضو في المعاهدة .
- 7- حق انسحاب أية دولة من المعاهدة بشرط إعلان ذلك قبل الانسحاب بسنة كاملة.

1- صلاح عباس. مرجع سبق ذكره. ص 17 .

2- نفس المرجع . ص 18.

1-3 أمريكا والتكتلات :

في مواجهة الاتحاد الأمريكي وقوته الاقتصادية نشأ بين دول أمريكا اللاتينية، وهي في معظمها دول نامية مثل الأرجنتين والبرازيل، برجواي و البيرو، ارجواي وشيلي بمقتضى معاهدة منتيفديو عام 1960 تكامل اقتصادي في صورة اتحادين هما :

1-3-1 منطقة التجارة الحرة الأمريكية :

اتفقت دول أمريكا الجنوبية المذكورة سابقا، على إلغاء الضرائب الجمركية والقيود الإدارية على التجارة الخارجية المتبادلة بينها من المنتجات المحلية على مراحل تستغرق 12 سنة من تاريخ الاتفاق، تنتهي بتحرير الكامل للانتقال التجارة والعمالة والاستثمار بين الدول الأعضاء لهذه الاتفاقية (1). وقد تميزت هذه المعاهدة بمساعدة كبيرة للدول النامية، والأقل نموا، من بين الأعضاء بتشيط صادراتها التي تحددها في قوائمها للاستفادة من خصم 8% إضافة إلى الإعانات المالية للأعضاء المالية الأقل نموا، ومزايا للدول الأعضاء ذات الأسواق الضيقة والراكدة، وتمتد الاتفاقية نطاق السلع المتبادلة إلى العمالة والاستثمار، وانتقال رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج.

1-3-2 السوق المشتركة الوسطى :

أقيمت هذه السوق المشتركة عام 1960 بين جواتيمالا وهندوراس وسلفادور وكوستاريكا، ونيكاراجوا، وبذلك فقد أقيم اتحاد جمركي تتحرر فيه تجارة السلع من الضرائب الجمركية والقيود الإدارية المختلفة (2)، بحيث تطبق تعريف جمركية موحدة في تعاملات الدول الأعضاء مع العالم الخارجي، كما تهدف إلى تنسيق بعض الصناعات على المستوى الإقليمي، وتجارة الحاصلات

1- صلاح عباس . مرجع سبق ذكره . ص 19 .

2- نفس المرجع . ص 21 .

الزراعية. وقد حقق هذا الاتفاق انجازات ومزايا ونجاح لم تحققه اتفاقيات أخرى لدول أعضائها (1) .

1-4- التكتلات الاشتراكية (مجلس المعونة الاقتصادية المتبادلة) :

تشكل مجلس المعونة الاقتصادية المتبادلة وهو ما يعرف بالكوميكون عام 1949, والذي اتفقت فيه 6 دول وهي الاتحاد السوفيتي, بولندا, تشيكوسلوفاكيا, بلغاريا, رومانيا والمجر, بحيث يمكن اعتبار هذه الدول اسبق في تكوين تكتلات وكان هذا الاتفاق يدور حول النقاط التالية :

- 1- وضع توصيات التعاون الاقتصادي بين الدول الأعضاء وإمكان وضع اتفاقيات ثنائية بين دول المجلس .
- 2- وضع لوائح داخلية للتعاون وتنظيم اللقاءات والمؤتمرات بين الدول الأعضاء
- 3- دعوة دول غير الأعضاء للانضمام, وينتج عن هذا الشرط دخول كل من ألمانيا الشرقية ومنغوليا.
- 4- تيسير تبادل المعلومات وتنظيم الجهود الفنية والعملية بينها.
- 5- تدعيم وتنمية التبادل التجاري والفني والتقني بين الأعضاء.
- 6- تنظيم وتدعيم الاستثمار, والإنتاج والتنمية في مجالات الصناعة والزراعة والنقل و الطاقة(2).

من خلال عرض لمختلف التكتلات والاتفاقيات الدولية الثنائية والمتعددة والقائمة نجد البينيلوكس الذي يضم أوروبا الغربية, ثم السوق الأوروبية المشتركة والتي تضم دول البينيلوكس إضافة إلى ألمانيا الاتحادية وفرنسا وإيطاليا , وانجلترا والدنيمارك وإيرلندا, كما نجد الكوميكون والذي يضم دول أوروبا الشرقية ولاسيما الدول الاشتراكية, إضافة إلى منطقة التجارة الحرة الأمريكية والتي تضم دول أمريكا الوسطى والجنوبية, والسوق المشتركة الوسطى التي تضم دول أمريكا

1- صلاح عباس . مرجع سبق ذكره. ص 21 .

2- نفس المرجع . ص 22.

الوسطى. كما نجد دول أمريكا الشمالية التي يشملها الاتحاد الأمريكي, وبذلك لم يبق من العالم إلا دول إفريقيا و اسيا و استراليا كقارات غير مشمولة بالاتحادات الاقتصادية, والتي ما تزال مفككة لا تتمتع بمزايا الاتحادات والكيانات الاقتصادية العملاقة. فمحاولات هذه دول في تكوين اتحادات عادة ما تبوء بالفشل ولا يكتب لها الاستمرار.

فبالنظر إلى محاولات الدول العربية, وما يجمعها من الأساس وحدات الدين واللغة والتاريخ, نجد اتحاداتها التجارية لم يكتب لأي منها تفعيل والتطبيق, فالاتحاد بين مصر وسوريا كان قصير الأجل, واتحاد بين ليبيا ومصر هو اتحاد شكلي لم يرقى إلى مستوى الاتحادات الفاعلة, كما أن اتحاد دول المغرب العربي فهو في الحقيقة حبر على ورق (1).

وكذلك نجد الاتحادات بين دول النامية الآسيوية وغيرها كالاتفاقات بين كل من إيران وباكستان وتركيا وبين دول آسيا الجنوبية, وفيما بين الهند ومصر و يوغسلافيا, إضافة إلى دول عدم الانحياز إبان الحقبة التحررية وان كانت قد أسفرت عن نتائج قد تكون متواضعة ولم يكتب لها الاستمرار, وبالتالي فهي لم تكن اتفاقات بين كيانات اقتصادية, وإنما كانت نتاج فكر سياسي لقادة انتهت المعاهدات والاتفاقات بانتهائهم.

فرغم الحاجة الماسة للدول النامية لاتحادات وتسهيلات في تبادل منتجاتها وفتح أسواق واسعة لصادراتها, إلا أنها لم تستغل ولم تستفيد من المعاهدات والاتفاقيات المبرمة, لأنها لم تكن هادفة في الأساس إلا لأهداف سياسية وليست اقتصادية وتنموية بحتة, وبالتالي فإن مجمل الاتفاقات هي اتفاقات قصيرة المدى لا تتناسب مع ما يتطلبه دفع حركة التصنيع والتنمية والاستغلال الأمثل للموارد وتنمية السوق على المدى البعيد, إضافة إلى قصور الفكر الاستراتيجي (2).

1- صلاح عباس . مرجع سبق ذكره. ص (24,25).

2- نفس المرجع . ص 17 .

2- الاتفاقيات والمنظمات الدولية.

2-1-1- اتفاقية الغات:

2-1-1-2 نشأة ومبادئ اتفاقية الغات .

أ- نشأتها: في سنة 1941 تعهد الحلفاء الذين دخلوا الحرب العالمية الثانية ضد ألمانيا ودول المحور بالعمل على وضع نظام عالمي للتجارة ما بعد الحرب يقوم أساسا، على التبادل الحر للسلع والخدمات، ففي مؤتمر بروتن وودس، تكررت المحاولة من جانب الدول الصناعية الكبرى، لإنشاء منظمة عالمية للتجارة تسهر على المبادلات الدولية، خاصة بعد توصل إلى اتفاق لإنشاء صندوق النقد الدولي، والبنك العالمي للإنشاء والتعمير، الذي يعرف الآن بالبنك العالمي بعد توسيعه(1).

فبسبب فشل المساعي وكبديل لفكرة المنظمة العالمية للتجارة، قامت الولايات المتحدة الأمريكية باتخاذ ترتيبات اللازمة، ودعت إلى عقد مؤتمر دولي في جنيف في سنة 1947 للمداولة حول التجارة الدولية، وخلال هذا المؤتمر تم التوقيع على اتفاقية الغات لتنظيم المبادلات التجارية بين الدول المتعاقدة. وبالتالي فيمكن اعتبارها ثمرة تخطيط الدول الصناعية الكبرى، بزعامة الولايات المتحدة الأمريكية التي كانت تهيمن على التجارة الدولية(2).

لذلك فان اتفاقية الغات جاءت بعد الفشل في التوصل إلى اتفاق لإنشاء المنظمة العالمية للتجارة فظهر هذه الاتفاقية كبديل مؤقت من جهة، ومن جهة أخرى محاولة الدول الصناعية لإيجاد سبل لها بالدخول إلى الأسواق العالمية، بهدف تصريف منتجاتها، فوجدوا أن السبيل الأمثل لذلك هو تحرير التجارة العالمية، وإزالة الحواجز الجمركية، وبالتالي يمكن أن نلخص أهم المبادئ التي جاءت بها اتفاقية الغات(3).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 12.

2- نفس المرجع . ص 13.

3- نفس المرجع . ص 14.

ب- المبادئ الأساسية لاتفاقية الغات :

من أجل الوصول إلى الأهداف التي أنشئت من أجلها هذه الاتفاقية، اتفقت الأطراف المتعاقدة على الالتزام بمجموعة من المبادئ، التي تضمن كافة الحواجز المفروضة على التجارة الخارجية للدول المتعاقدة، و تنص الاتفاقية على ما يلي:

- العمل على تخليص التجارة الدولية من مظاهر التمييز، والتفضيل في المعاملة بين الدول .

- تحقيق الحماية للصناعات المحلية، عن طريق التعريفات الجمركية فقط، دون اللجوء إلى وسائل السياسية والإدارية الأخرى .
- تجنب ما يضر بمصالح الدول الأعضاء، عند إصدار أية توصيات عن الجات وأعضائها .

- تعتبر الجات إطارا عاما تتم من خلاله المفاوضات بين الدول، لخفض الرسوم الجمركية، وغيرها من القيود التي تعيق حرية التجارة بين الدول الأعضاء.

- تعتبر الغات بمثابة نظام شامل للقواعد العامة التي تحكم العلاقات بين الأعضاء تتم في إطار تتابع التخفيضات الجمركية بين الأعضاء لفائدة التجارة العالمية وتعظيم الميزات المكتسبة .

- المساواة في المعاملة، وتبسيط الإجراءات الجمركية والاستيرادية(1) .

- الالتزام بالمعاملة التفضيلية للدول النامية.

- المعاملة الوطنية، أي التعامل بنفس المعاملة مع المنتجات الوطنية والواردات من الدول المتعاقدة الأخرى، من حيث الضريبة والقوانين الداخلية (2). هذه أهم المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية، وبالتالي فإنها تهدف إلى الوصول إلى تحرير التجارة الدولية وفق أهداف الدول الصناعية الكبرى، لكن النداءات

1- صلاح عباس . مرجع سبق ذكره , ص (30-31) .

2- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 16.

المتكررة للدول النامية، أرغمت الأطراف المتعاقدة على إعادة النظر في مبادئ الاتفاقية وهو ما نتج عنه مجموعة من الاستثناءات لصالح الدول النامية وتتمثل فيما يلي :

• يمكن لأي طرف متعاقد أن يقوم بتقييد التجارة الخارجية , من خلا استعمال نظام الحصص الكمية لغرض تصحيح الخلل في ميزان المدفوعات , ويتم ذلك وفق شروط محددة بحيث يتم التخفيض التدريجي لهذه القيود وصولاً لإلغائها بزوال الظروف التي استدعت إلى اللجوء إليها .

• يمكن لأي طرف متعاقد اللجوء إلى إجراءات وقائية , بشرط أن تكون تهدف لحماية الصناعة المحلية .

• في حالة تدهور الاحتياطات النقدية لأي طرف متعاقد , يمكنه من فرض قيود على وارداته, حتى يستعيد ميزان المدفوعات, وكذلك وضعيته المالية.

• يسمح للدول النامية باستعمال القيود الموجهة لتسهيل عملية إنشاء فرع لصناعة معينة, بهدف رفع المستوى المعيشي العام لمجتمعها.

• فيما يخص حماية الزراعة, فإن هناك استثناءات من المبادئ, بحيث يسمح باستعمال قيود كمية, إذ كان الهدف منها هو إعادة الاستقرار للأسواق الدولية للمنتجات الزراعية, التي وصلت إلى أوضاع حرجة بسبب تدهور أسعار المنتجات الزراعية الناتجة عن زيادة الواردات (1).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (15,16).

2-1-2- الجزائر واتفاقية الغات :

كانت الجزائر تابعة للاتفاقية عن طريق الالتزامات المتخذة من طرف السلطات الاستعمارية، وذلك في إطار المفاوضات التجارية متعددة الأطراف وانسحبت الجزائر من هذه الاتفاقية على أساس التوصية العامة في 18 نوفمبر 1960.. وبعد ذلك بخمس سنوات أي في عام 1965 قررت أعضاء المتعاقدة أن تستفيد الجزائر من تطبيق الفعلي لقواعد الاتفاقية، وهكذا بدأت الجزائر تستفيد من نظام الملاحظ في الاتفاقية، إلا أنها لم تتقدم بطلب التعاقد في هذه الاتفاقية إلى غاية 1987 في آخر جولة وهي جولة الارغواي (1) .

فقبل جولة الارغواي تم السماح للجزائر وغيرها من الدول التي كانت مستعمرة ثم استقلت، أن تستفيد من تطبيق قواعد اتفاقية الغات، ولكن بصفة مؤقتة في انتظار أن تتخذ سياسة نهائية لتجارتها. فبعدما أصبحت الجزائر عضوا مشاركا في الاتفاقية فيما يسمى بـ فاكوتو (FACTO)، فقد أصبحت ملزمة باحترام مبادئ العامة للاتفاقية، غير أنها ليست مجبرة على احترام الترتيبات الخاصة بالإجراءات. فسمحت هذه الوضعية للجزائر بالاستفادة من بعض الايجابيات التي تمنحها الاتفاقية مثل شرط الأمة المفضلة، والمعاملة الخاصة الممنوحة للدول النامية، لهذا كان على الجزائر أن تطبق مبدأ معاملة الدول الأكثر رعاية في علاقاتها مع الدول المتعاقدة، لكنها لم تكن ملزمة بالقيام بتخفيضات جمركية ، لأنها لم تكن طرفا في الاتفاقية (2) .

أما أثناء قيام جولة الارغواي للمفاوضات التجارية متعددة الأطراف في سنة 1986، قررت الأطراف المتعاقدة، أن تسمح للدول النامية التي كانت تشارك في الجولات السابقة كعضو ملاحظ، أن تشارك في مجريات هذه الجولة مع شرط أن تبلغ نية التعاقد في الاتفاقية قبل 30 افريل 1987، وفعلا قد قدمت الجزائر في

1- ناصر داداي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 132.

2- نفس المرجع . ص 133.

30 افريل 1987, طلب التعاقد في الاتفاقية والقيام بلقاءات مع الأطراف المتعاقدة من اجل الانخراط النهائي, ففي جويلية 1987 تم تأسيس فوج عمل لدراسة ملف وطلب الجزائر للتعاقد في الاتفاقية, وهكذا فقد شاركت الجزائر في جولة الارغواي كملاحظ, وفي نهاية الأعمال قامت الجزائر بتوقيع على قرار النهائي وهذا بمراكش بالمغرب(1).

2-2 - المنظمة العالمية للتجارة :

انطلاقا من الوضعية التي آلت إليها الدول المتعاقدة في اتفاقية الغات المتميزة بعدم الاستقرار, واشتداد النزاع بين مختلف أطرافها, تم الاتفاق على إنشاء منظمة دولية, لتحل محل هذه الاتفاقية لتتولى مهمة تنظيم شؤون التجارة الدولية. وبذلك فقد جاءت المنظمة العالمية للتجارة لتغطي النقص الذي تميزت به اتفاقية الغات, خاصة في مجال تسوية النزاعات, وبذلك فهي تسهر على تطبيق عدة اتفاقيات بمختلف أنواعها. لذلك فالمنظمة العالمية للتجارة ظهرت إلى حيز الوجود بعد الاتفاقيات التي تم التوصل إليها خلال جولة الارغواي, التي تعتبر آخر جولة من جولات المفاوضات التجارية متعددة الأطراف (2).

لذلك ينتظر من هذه المنظمة أن تلعب دورا أساسيا في الاقتصاد العالمي من خلال تطوير التجارة الدولية وتمييزها, باعتبارها منظمة دولية تعنى بتنظيم التجارة بين الدول الأعضاء, وتشكل منتدى للمفاوضات متعددة الأطراف, وبالتالي فهي الإطار المشترك لسير العلاقات التجارية فيما بين أعضاء هذه المنظمة. وبالتالي فان للمنظمة العالمية للتجارة عدة أهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (132-133).

2- نفس المرجع . ص 55.

2-2-1- أهداف ومهام المنظمة العالمية للتجارة:

أ : أهدافها :

1- إيجاد منتدى للمفاوضات التجارية : وذلك من خلال جمع الدول الأعضاء في شبه منتدى للتباحث بالأمور التجارية, وبالتالي فهي تمنحهم فرصة للقاءات الدائمة, خاصة وان الاجتماع الوزاري يتم مرة كل سنتين على الأقل, وهو ما يسمح للدول بطرح انشغالاتها والتفاوض حول الأمور المتعلقة بالتجارة(1).

2- تحقيق التنمية: من بين أهداف المنظمة تحقيق التنمية الاقتصادية لجميع الدول الأعضاء, وخاصة الدول النامية التي يزيد عددها في المنظمة عن 75% من مجموع الأعضاء, ويمكن تحقيق التنمية لهذه الدول من خلال مراعاة ظروفها الاقتصادية أثناء اتخاذ القرارات وإصدارها.

3- حل المنازعات بين الدول الأعضاء : إن التقليل من المنازعات بين الدول الأعضاء, من أهم أهداف المنظمة العالمية للتجارة, باعتبار أن هذه المنازعات كانت عائقا أمام التجارة الدولية في عهد اتفاقية الغات, بسبب غياب آلية خاصة بها وبمعالجتها.

4- البحث عن آلية تواصل بين الدول الأعضاء: وذلك من خلال تسهيل المعاملات التجارية بين الدول الأعضاء, عن طريق إلزامها بإخطار غيرها بالتشريعات التجارية, والأحكام ذات العلاقة المباشرة بشؤون التجارة الدولية, باعتبار أن المنظمة تهدف إلى تحقيق الشفافية في المعاملات التجارية بين الدول الأعضاء.

5- تقوية الاقتصاد العالمي : من خلال تحرير التجارة من جميع القيود, وتسهيل الوصول إلى الأسواق العالمية, بالإضافة إلى زيادة الطلب على الموارد الاقتصادية واستغلال الأمتل لها, مما يسمح برفع مستوى الدخل القومي الحقيقي للدول الأعضاء.

1- ناصر داددي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (58-59).

ب - مهام المنظمة العالمية للتجارة :

تعتبر المنظمة العالمية للتجارة هيئة حقيقية, عكس الاتفاقية التي كانت مؤقتة, وبهذا تتولى هذه المنظمة قيادة المراحل المقبلة لتحرير التجارة العالمية, خاصة في بعض المجالات التي لم يتم الاتفاق حولها بشكل نهائي, إضافة إلى قطاعات أخرى لم يتم التطرق إليها كقطاع المحروقات مثلا, وبهدف الوصول إلى تحرير كامل للتجارة الدولية تتولى المنظمة العالمية للتجارة المهام التالية (1):

* تسهل المنظمة تنفيذ وإدارة أعمال هذه الاتفاقية والاتفاقيات التجارية متعددة الأطراف, وتقوم بالإشراف على تنفيذ الاتفاقيات المنظمة للعلاقات التجارية بين الدول الأعضاء .

* تنظيم مفاوضات التي ستجري بين الدول الأعضاء مستقبلا حول بعض الأمور, التي تم الاتفاق عليها خلال جولة الارغواي كقطاع الخدمات مثلا, الذي تم تأجيل الاتفاق حول كل جوانبه في جولة الارغواي إلى المفاوضات التي تشرف عليها المنظمة العالمية للتجارة, بالإضافة إلى المفاوضات الأخرى من أجل تحرير أكثر للتجارة العالمية .

* الفصل في المنازعات التي قد تنشأ بين الدول الأعضاء حول تنفيذ الاتفاقيات التجارية الدولية, وذلك من خلال الإدارة والإشراف على الاتفاقية المنشئة لجهاز تسوية النزاعات, والتي تحدد طبيعة عمل وأسلوب التحكيم, وجهاز الاستئناف وحقوق والتزامات الدول, وهذا طبقا لما توصل إليه خلال جولة الارغواي (2).

* متابعة ومراقبة السياسات التجارية للدول الأعضاء عن طريق جهاز مراجعة السياسات التجارية لهذه الدول, والتي تتم وفق فترات زمنية محددة وهي كل أربعة سنوات للدول النامية, وكل سنتين للدول المتقدمة, والهدف من هذا

1- ناصر داداي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 62.

2- نفس المرجع . ص 63.

هو الاطلاع على التغييرات التي تحدثها الدول الأعضاء على سياساتها التجارية، ومدى موافقتها لأحكام الاتفاقية، ومن جهة أخرى العمل على تكريس مبدأ الشفافية، من خلال تعميم المعلومات بهذا الشأن على جميع الأعضاء، وإعطاء فرصة للتفاوض حول السياسات التجارية لكل عضو.

* التعاون مع هيئات الدولية كصندوق النقد الدولي والبنك العالمي، بهدف تنسيق سياسات إدارة شؤون الاقتصاد العالمي، شاملا جوانبه المالية والنقدية والتجارية، وتتم المناوشات داخل المنظمة حول الشكل المناسب لأوجه هذا التعاون(1).

2-2-2- الأهداف والإجراءات المتخذة للانضمام الجزائر إلى المنظمة:

أ- الأهداف :

لم تبد الجزائر نيتها في الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، إلا بعد أن تأكدت انه لا جدوى من البقاء على الهامش، خاصة بعد أن شرعت في الإصلاحات الاقتصادية، والانتقال إلى اقتصاد السوق، الذي يتطلب تحرير التجارة الخارجية وهو شرط أساسي من شروط الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، وبذلك فهي تسعى إلى تحقيق عدة أهداف من جراء انضمامها إلى المنظمة وأهمها:

1- إنعاش الاقتصاد الوطني: فقد يترتب عن انضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة، ارتفاع حجم وقيمة المبادلات التجارية، خاصة بعد ربط التعريفات الجمركية عند حد أقصى وحد أدنى، والامتناع عن استعمال القيود الكمية، مما قد ينتج عنه زيادة في الواردات من الدول الأعضاء، وبالتالي ارتفاع المنافسة التي يمكن أن تستغلها الجزائر كأداة ضغط لإنعاش الاقتصاد الوطني (2).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 63.

2- نفس مرجع . ص (134-135) .

2- تحفيز وتشجيع الاستثمارات: يرتبط تشجيع وتحفيز الاستثمارات بنجاح الاصطلاحات الاقتصادية في الجزائر، والتي انطلقت في أواخر الثمانينات، وبذلك فقد قدمت الجزائر عدة مزايا للمستثمرين سواء المحليين أو الأجانب، فقانون النقد والقرض 90-10 الصادر في سنة 1990 تضمن عدة تحفيزات، كالمساواة بين المستثمرين الأجانب والمحليين في مجال الامتيازات والإعفاءات الضريبية، إلا أنه لم يتم التوصل إلى الهدف المنشود، بحيث أنه من مجموع الملفات التي أودعت إلى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي بلغ عددها 48 ملفا سنة 1993 حتى سنة 2001 تم تجسيد 10% فقط (1)، وبالتالي فإن الانضمام إلى المنظمة قد يفتح لها المجال ويمنحها فرص أكبر لجلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة، باعتبار أن الاستثمار الأجنبي يعد فرصة لانتقال الوسائل التكنولوجية ونقل الخبرات (2)، وذلك خلال استفادتها من الاتفاقية الخاصة بالاستثمارات في مجال التجارة والتي تعود باستثمارات مهمة للجزائر.

3- مسايرة التجارة الدولية: يتميز الاقتصاد الجزائري بالتبعية، وهذا بسبب اعتماده على قطاع المحروقات الذي يغطي أكثر من 95% من الصادرات الجزائرية، بحيث يتميز الجهاز الإنتاجي الجزائري بضعفه في تغطية الاحتياجات من السلع الوسيطة والمعدات الإنتاجية، وعدم قدرته على المنافسة ومسايرة التطورات الحديثة، لافتقاره في قطاعات كثيرة للتكنولوجيا الحديثة في التصنيع. فالاحتكاك مع المنتجات الأجنبية والضغط التنافسي قد يساعد المنتج الوطني من بلوغ المستوى المطلوب من القدرة على المنافسة، وبالتالي بقاء الجزائر بعيدة عن المنظمة لا يسمح لها بالاستفادة من هذه الخصائص (3).

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 135.

2- محمد بومخولف . التجربة والأفاق . مرجع سبق ذكره . ص 142.

3- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 136 .

وبالتالي فالتجارة الخارجية تلعب دورا فعالا في الاقتصاد الوطني, فلبوء الجزائر إلى الأسواق العالمية والجهوية للحصول على مستلزماتها من مختلف المواد والسلع والمتمثلة أساسا في السلع الوسيطة والمعدات الإنتاجية, وبالتالي لا يمكن للجزائر أن تبتعد عن ساحة العلاقات الاقتصادية الدولية إذا أرادت أن تسير التطورات الحديثة (1).

إضافة إلى هذه الأهداف فالجزائر تسعى من وراء انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة, للاستفادة من المزايا التي تمنح للدول النامية الأعضاء بالمنظمة لحماية المنتج الوطني من المنافسة, خاصة في المدى القصير, وهذا بالسماح لها بالإبقاء على تعريف جمركية مرتفعة نوعا ما, وكذلك مدة تحرير للتجارة التي تصل إلى عشر سنوات بدلا من ستة سنوات للدول المتقدمة, و إضافة إلى امتيازات أخرى هدفها تسهيل التزام الدول النامية بأحكام المنظمة العالمية في إطار تحرير التجارة الدولية, بحيث تعتبر هذه الامتيازات بمثابة حوافز تساعد الدول النامية على إعادة هيكلة اقتصادها, وتعديل تشريعاتها التجارية, حتى تتلاءم مع الفكر الجديد لتحرير التجارة الدولية, بحيث هذه الاستفادة التي تسعى الجزائر الحصول عليها تتمثل فيما يلي (2):

* الاستفادة من الإعفاءات الخاصة التي تمس عدة قطاعات, منها قطاع الفلاحة الذي تصل فيه مدة الإعفاء غالى عشر سنوات. وتدابير الصحة والصحة النباتية التي تمس السلع المستوردة, إضافة إلى إجراءات الاستثمار في مجال التجارة, بحيث يؤجل تطبيق إجراءاته وبأحكام ميزان المدفوعات إلى خمسة سنوات, ويمكن أن تصل إلى سبعة سنوات بطلب من البلد المعني.

* يمكن مواصلة دعم صادرات مختلف القطاعات لمدة تصل إلى ثماني سنوات.

1- ناصر دادى عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 136

2- نفس مرجع . ص 137 .

* يمكن فرض شرط استعمال نسبة من السلع المحلية, لإنتاج بعض السلع من طرف مؤسسات أجنبية لمدة تصل إلى ثماني سنوات.

ولذلك حتى تستفيد الجزائر من جراء انضمامها إلى المنظمة العالمية للتجارة, وتحقيق أهدافها من وراء ذلك. لا بد عليها أن تتبع بعض الإجراءات, والتي تتمثل في ما يلي(1):

* وضع سياسة اقتصادية وتجارية, واعتماد إستراتيجية تنموية بعيدة المدى, معتمدة على قدرات الذاتية, بشرط أن لا تكون متعارضة مع شروط الانضمام إلى المنظمة.

* تجديد الطاقة الفكرية البشرية, التي تتحكم في الإدارة الجزائرية, وتكوين المسيرين على الطرق الحديثة للتسيير.

* إعطاء فرص متكافئة لكل المستثمرين الجزائريين , والعمل على القضاء على المعاملات التمييزية .

* إعطاء عناية أكثر للمؤسسات القادرة على المنافسة الدولية, والعمل على تنمية طاقة التصدير.

* تحرير الإدارة الجزائرية من كل أشكال الضغط والمساومة, أي الرشوة والتمييز .

* وضع أكبر عدد من الشروط للانضمام, بهدف حماية القطاعات الاقتصادية الإستراتيجية في المدى المتوسط.

* الاهتمام بالعنصر البشري الذي يمثل العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية.

* التركيز على القطاع الخاص في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة, واهتمام القطاع العام بالقطاعات الإستراتيجية الكبرى, مع الاستقلالية في التسيير.

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (136-138).

ب- الإجراءات التي اتخذتها الجزائر للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة:
اتخذت الجزائر من اجل الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة عدة
إجراءات والتي تتمثل أهمها فيما يلي(1):

1- تعديل المنظومة القانونية : خطت الجزائر خطوة كبيرة في مجال
الإصلاح التشريعي حسب القوانين الدولية, مما قد يساعد في الاندماج في
الاقتصاد العالمي, كما قد يساهم في جلب الاستثمارات الأجنبية إلى الجزائر,
وبذلك فقد تم إصدار قانون الاستثمار في أوت 2001 هذا من جهة, ومن جهة
أخرى, فقد وقعت الجزائر على اتفاقية الخاصة بحقوق الملكية الفكرية المتعلقة
بالتجارة, والتي تنص على ضرورة التزام الدول الأعضاء في المنظمة بعدة
محاور منها حقوق المؤلف, حماية علامات التجارية, براءة الاختراع, بالإضافة
إلى الأعمال الفنية والتقنية, بحيث تهدف هذه الاتفاقية إلى خلق جو الانسجام في
السوق العالمية .

2- التحرير الجزئي للتجارة الخارجية: إن أول تصريح رسمي ملموس
بخصوص تحرير التجارة الخارجية, جاء به قانون المالية التكميلي لسنة 1990,
عندما اعد الاعتبار لتجار الجملة, حيث سمح باستيراد البضائع لإعادة بيعها, وتم
إعفاءها من إجراء مراقبة التجارة والصرف.

في سنة 1994 تضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي باشرته الجزائر
أنداك عدة تدابير لتحرير التجارة الخارجية, بحيث تم فتح المجال لزيادة
الصادرات وتنوعها, وفي برنامج التعديل الهيكلي 1998/1995 تم التركيز على
إعادة هيكلة التعريفات الجمركية بما يتناسب ومستويات الدول المجاورة, وجاء
قانون المالية لسنة 1996 ببعض التعديل للتعريفات الجمركية لسنة 1992.

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص (140 - 141).

وابتداء من جوان 1996 أصبح نظام التجارة الخارجية خاليا من كل القيود الكمية, وبهدف زيادة وتشجيع التصدير, جاء قانون المالية لسنة 1996 بإقرار إعفاء مؤقت من الضريبة لمدة خمسة سنوات على الأرباح التي تحققها الشركات, والإعفاء من الدفع الجرافي لصالح المؤسسات التي تقوم بعمليات تصدير السلع والخدمات, كما تم تحرير أسعار العديد من المواد, مثلا إلغاء الدعم على مادة الفرينة وحليب الأطفال, وغيرها من المواد الغذائية ففي نهاية 1996 تم إلغاء الدعم لجميع المواد الغذائية, مما يسمح بتحرير الأسعار, والقضاء على الاحتكار بالإضافة إلى ميكانيزمات المنافسة. كما انه في سنة 1994 سمح للقطاع الخاص من الحصول على العملة الصعبة وبذلك فقد أدى إلى ظهور متعاملين كثيرين في التجارة الخارجية (1).

ما يمكن قوله, هو أن الاتفاقيات والمنظمات الاقتصادية والتجارية, التي جاءت في إطار تحرير التجارة وفتح الأسواق الدولية, كانت مسيرة من طرف الدول المتقدمة لاسيما الولايات المتحدة الأمريكية, بحيث أن مختلف هذه الاتفاقيات والمنظمات تهدف إلى إيجاد أسواق لمنتجاتها, كما تهدف إلى فتح المجال أمام الشركات متعددة الجنسيات, خاصة في ظل التدهور البيئي الذي تعاني منه الدول الصناعية الكبرى, مما يساعد على زيادة الناتج على المستوى العالمي, والذي ستكون الدول المتقدمة المستفيدة الأكبر من هذه الزيادة, رغم بعض الاستثناءات والمعاملات التفضيلية التي منحتها هذه الاتفاقيات للدول النامية.

1 - ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره. ص (140 - 141).

تمهيد

إن الاستثمار الأجنبي هو الاستثمار الذي يمارس فيه المستثمر نفوذه لإدارة المشروع المقيم في اقتصاد آخر. كما أن الاستثمار الأجنبي هو تلك الاستثمارات التي يكون لأصحابها دور في إدارة المنشأة وتسيير أمورها, عن طريق المشاركة الدائمة في رأسمالها, وبالتالي فهي تلك التدفقات التي يوفرها أشخاص طبيعيون أو اعتباريون أجنب, وقد تكون هذه الاستثمارات مملوكة بالكامل لمستثمرين أجنب أفرادا أم مؤسسات في إطار خوصصة المؤسسات العمومية, أو في شكل مشاريع مشتركة من جهة, أو جهات أجنبية ومستثمرين محليين من القطاع الخاص أو العام أو كليهما وهو ما يعرف بالشراكة.

1- الاستثمار الأجنبي عوامله ومكانته:

1-1- عوامل استقطاب الاستثمار الأجنبي:

إن أهم الأسباب التي تجعل الشركات المتعددة الجنسيات إلى الاستثمار في الدول النامية, هو الاستفادة من انخفاض تكاليف الإنتاج الناتج عن انخفاض الأجور والضرائب, وعدم وجود لوائح للسلامة البيئية والصحية, غير أن العامل الأساسي الذي تسعى إليه الشركات المتعددة الجنسيات هو دخول الأسواق بالاعتبار أن أسواق الدول النامية تشهد نموا متزايدا (1).

كما أن العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تتمثل أساسا في الحكم الجيد, والمؤسسات ذات الكفاءة والسجل الجيد لدفع الديون, والبنية الأساسية المادية, والقوى العاملة المتعلمة كلها عوامل تساعد على جلب الاستثمارات (2). كما أن الخوصصة وتحرير التجارة والاستثمار وإصلاحات السوق, هي التي تجعل الدول أكثر جذبا للاستثمار الغربي وتشجع على عودة رؤوس الأموال الهاربة.

1- ديفيد ولاس . مرجع سبق ذكره . ص 86.

2- محمد بومخلوف . التجربة والآفاق . مرجع سبق ذكره . ص (154-155).

1-2-1 - مكانة الاستثمار الأجنبي.

1-2-1-1 - مكانة الاستثمارات الأوربية في المغرب العربي :

إن استثمارات الأجنبيات في المغرب العربي هي ذات مصدر أوروبي بنسبة 60% إلى 70%، لكنه لم يأخذ موقع الدلالة ضمن التعاون الأوربي المغاربي، ولكن منذ نهاية الثمانينات قام الاتحاد الأوربي بإعداد شبكة استثمار متوسطي (ميديانفست) بهدف دعم أعمال الشراكة بين المقاولات الأوربية والمقاولات التابعة لمجال جنوب وشرق البحر المتوسط (1).

كما أن قدرة استقطابية المنطقة للاستثمار الأجنبي المباشر محدودة جدا، فإحصائيات صندوق النقد الدولي بالنسبة لفترة 1982-1992 تدل على أن جنوب وشرق البحر الأبيض المتوسط لم تجلب سوى 17,8 مليار دولار من مجموع الاستثمارات المقدر بـ 265 مليار دولار، أي بنسبة 6,7% فقط. فاهم أحجام الاستثمارات تتوجه إلى تركيا وإسرائيل وإلى حد ما مصر، وتوجد تونس والمغرب ضمن قائمة الأقطار المتوسطة التي تتوصل بقدر من هذه الأموال، حيث حصل المغرب على 424 مليون دولار وتونس على 379 مليون دولار سنة 1992 (2)، وتوجهت هذه الاستثمارات خاصة إلى قطاع التصدير والنسيج، كما تدخل الرأسمال الأجنبي في عملية الخصخصة، فقد استولى الاستثمار الأجنبي على 21% من أسهم المؤسسات المبيعة في تونس، وفي المغرب بنسبة 51%، ويعود السبب في ارتفاع هذه النسبة من المشاركة إلى استبدال جزء من ديون المغرب بمساهمات في المؤسسات المعروضة للخصخصة (3). غير إن مستوى الاستثمارات الأجنبية في الجزائر محدود جدا. و الجدول التالي يبين حجم الاستثمارات الأجنبية في أقطار المغرب العربي بالمليون دولار.

1- فتح الله ولعلو . مرجع سبق ذكره . ص 167 .

2- نفس المرجع . ص (167-168) .

3- ضياء مجيد الموسوي . العولمة واقتصاد السوق الحرة . ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن

عكنون، الجزائر ، 2005. ص 139.

جدول رقم 7 : يبين حجم الاستثمارات الأجنبية في المغرب العربي

البلدان	1989	1990	1991	1992
المغرب	167	165	320	424
الجزائر	12	39	12	10
تونس	79	75	125	379
ليبيا	125	159	190	150
موريطانيا	4	7	2	-

المصدر فتح الله ولعلو . المشروع المغربي والشراكة الأورو متوسطية . دار توبقال للنشر , الدار البيضاء , المغرب , ط 1 , 1997 .

وبالتالي فمن خلال الجدول يتبين لنا أن حجم الاستثمارات في تونس والمغرب عرفت تزايدا ملموسا منذ بداية التسعينيات, ويمكن تفسيره في التقدم المسجل في مجال الإصلاحات, وانطلاق عملية الخصخصة, الذي أدى إلى جلب الاستثمارات الخاصة, على عكس ليبيا والجزائر التي يتراجع فيها حجم الاستثمارات(1).

1-2-2-1- الاستثمار الأجنبي في البلدان العربية :

إن الاستثمارات الأجنبية لا يمكن أن تلعب دورا مهما في تنمية اقتصاد الدول العربية , إذ أن التسهيلات والإعفاءات المقدمة إلى الرأسمال الأجنبي والمحلي (تحويل الأرباح, اللجوء إلى التحكم الدولي, إعفاءات جبائية ... الخ) لم تحفز الاستثمارات بشكل كاف لتعويض عن النقص الحاصل في الاستثمارات العامة , حيث بلغ الاستثمار الإجمالي في الدول العربية حوالي 26,7 % من الناتج المحلي الإجمالي لسنة 1980, وقد أصبح هذا المعدل 22,5 % عام 1992, وتراجع عام 1994 إلى 21% من الناتج المحلي الإجمالي (2).

1 - فتح الله ولعلو . مرجع سبق ذكره , ص (167-168) .

2 - ضياء مجيد الموسوي . مرجع سبق ذكره . ص (125-126) .

وتتركز معظم الاستثمارات الأجنبية المباشرة في قطاعات محدودة مثل النفط , والصناعات الإستخراجية الأخرى. وبالتالي فإن الخوصصة تستهدف قدوم الاستثمارات الأجنبية المباشرة للاستثمار في المشاريع المحولة, غير أن أسلوب عمل الرأسمال الأجنبي يبين عدم حاجته إلى استثمارات كبيرة بهدف تحقيق سيطرته على اقتصاديات الدول النامية, ويكتفي باستخدام قدراته المالية والتسويقية والتكنولوجية في فرض هيمنته. ففي مصر مثلاً بلغ رصيد الاستثمارات الأجنبية حتى عام 1996 حوالي 15 مليار دولار وبنسبة 2,1% من رصيد الاستثمارات المباشرة للدول النامية وهي ضئيلة جداً(1).

وبالتالي فإن تشجيع وتحفيز الاستثمارات مرتبط بنجاح الإصلاحات الاقتصادية لاسيما في الجزائر, والتي انطلقت مع نهاية الثمانينات, وفي هذا الصدد فقد قدمت الجزائر عدة مزايا للمستثمرين سواء المحليين أو الأجانب, بحيث قانون النقد والعرض 90-11 الصادر في 1990 تضمن عدة تحفيزات, كالمساواة بين المستثمرين الأجانب والمحليين في مجال الامتيازات والإعفاءات الضريبية(2), هذا ما يؤكده وزير الصناعة عندما أوضح أن قانون الاستثمار الجاري العمل به هو قانون واحد يطبق على جميع المتعاملين الاقتصاديين ويكرس مبدأ عدم التمييز بين المستثمرين, مؤكداً بذلك عزم الجزائر على مواصلة الجهود لتوفير المناخ الملائم لاستقطاب المزيد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى الجزائر, كما أشار بان نسبة الاستثمارات غير العربية فقد بلغت 342 مليار دينار جزائري ممثلة في 367 مشروع أي بنسبة 40% من مجموع الاستثمارات الأجنبية في الجزائر(3), إلا أنه لم يتوصل إلى الهدف المنشود إذ من بين مجموع الملفات المودعة لدى الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار التي بلغ عددها 48 ملفاً من سنة

1 - ضياء مجيد الموسوي . مرجع سبق ذكره . ص (126 - 127).

2- ناصر دادي عدون. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره. ص 135 .

3- <http://business.maktoob.com>

1993 حتى سنة 2001 تم تجسيد 10% (1).

غير انه في الجزائر مشاريع الشراكة مع الاستثمارات الأجنبية المباشرة لم تخلق إلا عددا ضئيلا من مناصب العمل, ويكاد دورها أن يكون هامشيا في حل أزمة البطالة التي يعاني منها الاقتصاد الوطني الجزائري, حيث يبلغ عدد العاطلين 2049000 بنسبة 26,41% من مجموع قوة العمل.

والجدول التالي يبين عدد المناصب في إطار المشاريع المشتركة مع الاستثمارات الأجنبية المباشرة للفترة مابين (1993 - 1997) (1).

الجدول رقم 8: يبين حجم المناصب في إطار المشاريع المشتركة

القطاع	التشغيل	عدد المشاريع المشتركة
الفلاحة	5667	9
الصناعة	17844	103
أشغال عمومية والبناء	5031	22
السياحة	5808	10
الخدمات	31966	29
الصحة	545	2
التجارة	173	11
المجموع	67034	186

المصدر ضياء مجيد الموسوي. العولمة واقتصاد السوق الحرة. ديوان المطبوعات الجامعية, ط 2, 2005, الجزائر, ص (125 - 126).

فاغلب هذه المشاريع تأتي من الاتحاد الأوروبي بنسبة 47%, والدول العربية بنسبة 31% من مجموع الاستثمارات خلال عام 1997(2), مثلما يوضحه وزير الصناعة أمام جلسة للمجلس الشعبي الوطني المنعقد في 11/09/2008 أن مصر جاءت في مقدمة الدول العربية المستثمرة بالجزائر من حيث القيمة المالية بحوالي 136 مليار دينار, وبحوالي 27 مشروعا, تليها الإمارات بقيمة 76 مليار

1 - ضياء مجيد الموسوي. مرجع سبق ذكره. ص 128.

2 - نفس المرجع. ص 129.

دينار في 5 مشاريع وأضاف أن المستثمرين الكويتيين استثمروا ما قيمته 38 دينا في مشروعين اثنين، نافيا وجود أي عراقيل تقف أمام تجسيد المشاريع العربية(1).

كما أن الاستثمارات الأجنبية والمحلية تتأثر بمدى توفر المناخ الملائم للاستثمار، فعدم توفر هذا المناخ يؤدي إلى التأثير السلبي على حجم الاستثمارات، بحيث يتطلب توفر هذا المناخ على تواجد البنية التحتية ورفع الطلب في البلد المضيف (2).

غير أن الاستثمارات الأجنبية تتصف بالتقلب بدرجة كبيرة سواء كانت في شكل قروض أو استثمارات أجنبية مباشرة، إذ تتميز بسرعة تحركاتها وراء الريح والفائدة، فتنقل نحوى أماكن توفر لها أعلى الأرباح، وتوفر التسهيلات والإعفاءات واليد العاملة الرخيصة. وبالتالي فإن الاستثمار الأجنبي لا يهيمه تنمية البلد المضيف وتطوير اقتصاده (3).

فحسب البنك العالمي فإن الجزائر لم تعرف تحسنا في سياسة الاستثمار، رغم التسهيلات المقدمة لإنشاء مؤسسات، وحماية الملكية وحل الشركات وقوانين العمل، فجاءت الجزائر في المرتبة التاسعة عربيا في استقطاب الاستثمار الأجنبي، وهذا بمؤشرات تدل على تغيير المحسوس في الإجراءات الإدارية المصاحبة لعملية الاستثمار، والمرتبة 125 عالميا بعدما كانت في المرتبة 116 عام 2005(4).

ما يمكن قوله أن الاستثمارات الأجنبية سواء في الجزائر أو في البلدان العربية حجمها ضئيل ومظاهرها كثيرة، وعادة ما تكون مجهزة بتقنية عالية جدا

[1-http://business.maktoob.com](http://business.maktoob.com)

2- ضياء مجيد الموسوي . مرجع سبق ذكره، ص 131 .

3- نفس المرجع . ص 129 .

4- حفيظ صواليلي . (الجزائر تتقهقر الى المرتبة 125 في توفير شروط الاستثمار) ، جريدة الخبر . الخميس

27 سبتمبر 2007 . ص 2 .

وحاجاتها إلى اليد العاملة قليلة، وبالتالي لا يمكن الاعتماد عليها في حل مشكلة البطالة التي تعاني منها مختلف البلدان العربية لاسيما الجزائر، إذ أن الاستثمارات الأجنبية لم تعوض عن النقص في الطلب الكلي الذي تسبب عن برنامج التعديل الهيكلي والخصوصية، الذي استهدف جلب الاستثمارات الأجنبية المباشرة بعد تسريح عدد كبير من العمال، وانخفاض في قائمة الأجور (1).

2- الاستثمار الأجنبي أشكاله ودوافعه.

أن الاستثمار الأجنبي يمكن إن يكون في شكلين ، فيمكن أن يكون مشروعاً معين مملوكاً بالكامل من طرف الأجانب، في إطار ما يسمى بالخصوصية لاسيما خصوصية المؤسسات العمومية، كما يمكن أن يكون في شكل مشاريع مشتركة سواء مع القطاع الخاص أو العام أو كليها وهو ما يعرف بالشراكة .

2-1- الشراكة أشكالها ودوافعها :

إن الشراكة هي شكل من أشكال الاستثمار والتي تهدف إلى التعاون بين المؤسسات الاقتصادية، وهي عقد بعيد المدى يحدث بين مشروعين أو أكثر، فالتعاون لا يقتصر على مساهمة كل مؤسسة في رأس المال، وإنما قد تكون في المساهمة الفنية، أو معرفة تكنولوجية، وبالتالي على هذا الأساس فإن للشراكة عدة دوافع وعدة أشكال، فمنها أشكال تصنف حسب علاقات التي تربط بين المؤسسات، وأشكال أخرى تصنف حسب قطاعات النشاط .

2-1-1- الدوافع المؤدية إلى الشراكة :

أصبحت الشراكة بين المؤسسات الاقتصادية ضرورة معاصرة للتغلب على مختلف المشاكل ولمواجهة التحديات المختلفة، سواء التكنولوجية أو المالية، وبذلك يمكن حصر دوافع الشراكة كخيار استراتيجي للاستثمار في العناصر التالية:

1- ضياء مجيد الموسوي . مرجع سبق ذكره . ص 132 .

* ظهور وتنامي ظاهرة العولمة, والتي شملت المجالات المالية, والتسويقية والإنتاجية, والتكنولوجية, كما شملت أسواق السلع والخدمات والعمالة, وبذلك أصبح التعامل مع عالم تلاشت حدوده الجغرافية والسياسية وسقطت الحواجز التجارية في أسواقه بعد العمل باتفاقيات المنظمة العالمية للتجارة.

* تعاضم تكلفة التكنولوجيا وتعقدتها , وبالتالي ارتفعت معها تكاليف البحث والتطوير . وبذلك فالشراكة تسمح بنقل التكنولوجيا بدلا من استثمار مبالغ ضخمة في تطوير تكنولوجيا معينة دون ضمان كاف للنجاح.

* تناقص النسبي لفرص الاندماج والتجارة, إما بسبب مشكل البورصة أو فرض قيود حكومية, أو غيرها. وبالتالي فإن الإخفاقات الكبيرة والمتعددة التي حدثت في عمليات التجارية أصبحت دافعا لتطوير الشراكة, كبديل جديد يسمح بتجنب تصادم الثقافات والتنظيمي الذي يسببه الاندماج. كما أن الشراكة تنحصر في مجال تعاون محدد مما يسمح بتحسين ذلك النشاط وتطويره(1) .

إضافة إلى هذه العوامل يمكن أن تكون هناك دوافع أخرى تتعلق بالتحديات والمخاطر والأزمات التي تواجهها مختلف المؤسسات, وثانيا لتوفير المهارات والموارد والخبرة اللازمة لاختراق أسواق جديدة (2) .

2-1-2- أشكال الشراكة :

1- الشراكة حسب العلاقات التي تربط المؤسسات :

يمكن أن تكون للشراكة شكلين وذلك حسب طبيعة المؤسسات, وبالتالي فقد يمكن أن تحدث الشراكة بين مؤسسات متنافسة وهي المؤسسات التي تنشط في نفس القطاع, أو مؤسسات غير متنافسة وهي المؤسسات التي لها نشاطات مختلفة بعضها عن البعض.

1- احمد سيد مصطفى. تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي . دار الكتب , القاهرة , 2000, ص 58 .

2- فريد النجار . مرجع سبق ذكره . ص30 .

* - **شراكة المؤسسات غير المتنافسة:** يكون هذا النوع من الشراكة بين المؤسسات التي لا تنشط في نفس القطاع, وبالتالي لكل مؤسسة سوقها الخاص, وبذلك نجد الدافع لهذا النوع من الشراكة هو فتح نشاط جديد والتوسع فيه واقتحام أسواق جديدة, وتضم كل من :

أ - **المشاريع الدولية المشتركة:** والتي تعتبر تجمعات لعدة مؤسسات ذات أصول من بلدان مختلفة, وهو ما يعرف بالشركات متعددة الجنسيات, وبالتالي فالطرف الأجنبي يبحث عن تسويق منتوجه في سوق جديدة, والطرف الآخر له معرفة بالسوق الوطنية المستهدفة, وبذلك تفتح المشاريع المشتركة الدولية سوق جديدة لمنتجات الشريك الأجنبي(1).

ب- **الشراكة العمودية:** هي الشراكة التي تجمع بين مؤسسات تعمل في قطاعين متكاملين, وبذلك فالمؤسسات المشاركة, هي في كل الأحوال مورد وزبون في نفس الوقت, وبالتالي يتم توفير المواد الأولية التي تدخل في عملية الإنتاج, والتي إما تنتجها المؤسسة نفسها أو تشتريها من شريكها (2).

ث- **الاتفاقيات مابين القطاعات:** هذا النوع من الاتفاقيات يتميز بعدم تماثل الفروع الإنتاجية للمؤسسات المشاركة, إضافة لكون هذه الأخيرة تنشط في قطاعات مختلفة, وبالتالي فان الدافع لإنشاء هذه الشراكة هو توسيع النشاطات, وهذا بتسهيل دخول كل طرف في مجال نشاط الطرف الآخر.

* - **شراكة المؤسسات المتنافسة :**

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي شهدها العالم, والتي أدت إلى صراعات عديدة بين مختلف المؤسسات الكبرى سواء فيما بينها. أو بينها وبين المؤسسات الأقل نموا وحجما. فالمؤسسة المالكة للتكنولوجيا أصبحت في حاجة للتعاون مع الشركات الأخرى من أجل إشراك في تكاليف

1 -Garrette(B.). Dussauge(P.). op. cit. , p91 .

2- Ibid. p 91

التكنولوجيا, والبحث والتطوير بدلا من المنافسة, وبالتالي فقد برزت حاجة المؤسسات الكبرى إلى الأسواق لتصريف منتجاتها وخدماتها. وبالتالي فقد تتحول آليات المنافسة إلى تعاون وتحالف, لذلك يمكن أن يكون لهذا النوع من الشراكة عدة أوجه, والتي يمكن حصرها فيما يلي.

أ- الشراكة المتكاملة: يجمع هذا النوع من الشراكة بين المؤسسات التي تساهم في المشروع محل التعاون, بالأصول والمؤهلات من طبيعة مختلفة, ويتمثل الهدف الأساسي من هذه الشراكة في استغلال شبكة التوزيع للمؤسسة من طرف مؤسسة أخرى (1).

ب- شراكة التكامل المشترك: يكون هذا الشكل بين مؤسستين أو أكثر, يتفقدان على البيع أو التطوير أو التعاون في الإنتاج منتج معين حجمه عند إحدى المؤسسات يفوق نشاطها العادي.

وبالتالي فإن هذه الشراكة تسمح بالاندماج المتبادل من أجل إنتاج نفس المنتج, وكل مؤسسة لها الحرية في اختيار طريقة توزيع المناسبة, وبالتالي تبقى المنافسة جد قوية.

ث- شراكة شبه التركيز: يكون هذا الشكل خصوصا في الصناعات التكنولوجية العالية, وذات الأهمية الكبيرة, بحيث يتجسد هذا الشكل من خلال ما يسمى باتحادات المصانع, التي تشكل كيانا مشتركا ووسيلة للدخول في الأسواق, بحيث تجمع هذه العلاقة التعاونية بين مؤسسات تنتج منتوجا مشتركا, ويختلف هذا الشكل عن الأشكال السابقة في أن المنتجات مشتركة. وهو ما يؤدي إلى إلغاء المنافسة أو إضعافها (2).

1- GARRETE (B.). DUSSAUGE (P.) . op .cit, p 110 .

2- ALIOUAT (B.), **les stratigies d' alliance**. Ed. Economica, Paris, 1996, p48

ب- أما بالنسبة لأشكال الشراكة حسب قطاعات الإنتاج فنجد (1) :

1- الشراكة الصناعية : إن ضخامة التكاليف المخصصة للمشاريع الصناعية، و التكنولوجيا العالية التي تتطلبها، تلجا بعض الشركات العالمية إلى التقارب، وإنشاء فرق متخصصة في مشاريع التكنولوجيا والصناعة المتطورة.

2- الشراكة التجارية : تؤدي الشراكة في المجال التجاري دورا ديناميكيا خاصة في بيع وشراء المنتجات داخل الأسواق المحلية والدولية، بحيث تكون هذه الشراكة بين مؤسستين أو أكثر، بحيث تعاني إحدى المؤسسات من ضعف في تسيير نشاطها التجاري، وبالتالي تلجا للشراكة من اجل ترويج لمنتجاتها في السوق المحلية أو الخارجية، وفتح شبكات جديدة للتوزيع.

3- الشراكة في ميدان البحث والتطوير: تخصص العديد من الحكومات والمؤسسات مبالغ طائلة على البحوث التطويرية، وهو ما يعتبر الداعي الأساسي للاشتراك الفني في هذا المجال، وتظهر هذه الشراكة من خلال الاشتراك في الميزانيات البحوث وتبادل الخبرات والتعاون على تخفيض المخاطر، ونجد هذا النوع من الشراكة في القطاعات التالية :

أ- شركات الأدوية العالمية .

ب- البحث والتطوير بين الجامعات ومراكز الأبحاث والشركات الكبرى.

ت- في مجال إنتاج الأسلحة والسلع الاستراتيجية .

ث- في ميدان إنتاج الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات .

ج- الشراكة في مجال تمويل البحوث لتطوير المنتجات البترولية

والبيتروكيماوية (2).

1- معين أمين السيد. مفهوم الشراكة، آلياتها أنماطها. الملف الملتقى الاقتصادي الثامن، نادي الدراسات الاقتصادية بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، (9- 10 ماي 1999)، ص 8.

3- فريد النجار. مرجع سبق ذكره. ص 74.

إن اتفاق الشراكة سمح للجزائر بإمضاء عدة اتفاقيات, التي سمحت بدورها للمؤسسات الصناعية الجزائرية إلى دخول في شراكة مع المؤسسات الأجنبية, مثلا الشراكة التي أمضتها المؤسسة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة E.N.A.D, والتي هي موضوع الدراسة مع المؤسسة الألمانية هنكل HENKEL. إضافة إلى اتفاق الشراكة الذي ابرم بين مؤسسة الحجار والمؤسسة الهندية (اسبات) حيث برمجت رفع الإنتاج إلى الضعف سنة 2003. وبفضل الشراكة مع المؤسسات الأجنبية, وضغط المؤسسات المنافسة, أدى بعدة مؤسسات وطنية إلى تحسين منتوجاتها, وتحصيل شهادة الايزو للجودة, والتي تحصلت عليها مؤسسات عمومية خاصة منها ENIEM و SAIDAL وغيرها(1). بحيث بلغ عدد المؤسسات التي تحصلت على شهادة ايزو ISO 9000 حوالي 30 مؤسسة عامة وخاصة (2) .

2-2 - الخصصة اشكالها ومكانتها :

الخصصة هي شكل من أشكال الاستثمار, بحيث هي نقل الملكية وتسيير المؤسسات العمومية إلى أشخاص ماديين أو معنويين خواص, وبالتالي فهي نقل الملكية من خلال تحويل مجموع أو جزء من الأصول المادية أو المعنوية, أو رأسمال اجتماعي للمؤسسات العمومية لفائدة أشخاص خواص ماديين أو معنويين, وبالتالي فان الخصصة تضع حدا للتمييز السياسي بين القطاع العمومي و القطاع الخاص, لذلك فهي وسيلة للحد من الممارسات الاحتكارية والبيروقراطية في المجال الاقتصادي, وتهدف إلى تنازل الدولة عن تسيير الاقتصاد, وتخليها عن صلاحياتها التقليدية كدولة مالكة ومسيرة(3), باعتبار أن الخصصة تعتمد على

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 153 .

2- نفس المرجع . ص 180.

3- نفس المرجع . ص 180.

آليات السوق, ومبادرات القطاع الخاص, والمنافسة من اجل تحقيق أهداف التنمية. لذلك نجد للخصوصية تأخذ عدة أشكال حسب الظروف التي تمر بها الدولة المعنية, وحسب المراحل التي قطعتها في عملية إعادة الهيكلة, وحسب المقاومة التي تبديها القوى المناهضة لعملية الخصوصية وبالتالي يمكن حصر أشكال الخصوصية فيما يلي :

2-2-1- أشكال الخصوصية

1- **خصوصية الإدارة** : تنطوي هذه الخصوصية على إقرار ضمني بأفضلية القطاع الخاص, والعجز في الإدارة العامة, بحيث يعتبر مرحلة تمهيدية لعملية الخصوصية, ضمن اعتبارات محلية متعلقة بقدرة القطاع الخاص على شراء الأصول(1), والموقف العام من مسألة نقل الملكية وخاصة نقل الملكية للرأس المال الأجنبي, وتتضمن عملية خصوصية الإدارة فيما يلي :

أ- **عقود الإدارة**: وهي العقود التي تبرمها الحكومة أو جهة عمومية مع مؤسسات أو أفراد محليين أو أجانب لإدارة المنشأة العمومية, تحديد الأجر, أو نسبة من العائدات, أو حصة من رأسمال المنشأة. ولا تعد الإدارة في هذه الحالة مسؤولة عن المخاطر التجارية, أو عن تدهور في قيمة أصول المؤسسة إلا إذا تم النص في العقد على ذلك. وعادة ما تلجأ بعض دول العالم الثالث إلى مؤسسات متخصصة لإدارة بعض المنشآت الإستراتيجية, وبعض المؤسسات الصناعية المتطورة لافتقادها لجهاز إداري فعال وعدم توفر الكفاءة الضرورية لإنجاح عملها , غير أن المشكل الحقيقي الذي تعاني منه هذه الدول هو افتقارها وضعف قدرتها الرقابية والإشرافية على تقييم عمل هذه المؤسسات.

ب- **التأجير**: تتيح عقود التأجير استثمار الموارد والأصول من قبل

القطاع الخاص, لقاء رسوم وأجر محددة من طرف الدولة, وفي هذه الحالة قد

1- رياض الابرش, نبيل مرزوق, المخصصة أفاقها وأبعادها. دار الفكر, دمشق, سوريا, 2002, ص

يطالب المستأجر بتخفيض عدد العاملين, واستبدال عناصر الإدارة بعناصره. وفي بعض الحالات تأخذ عملية التأجير طابع التأجير التمويلي أو الامتياز الذي يتيح للمستثمر إدارة واستثمار المشروع لمدة زمنية محددة, لتعود ملكيته بعد ذلك إلى الدولة (1).

2- **البيع الجزئي** : تلجأ بعض الحكومات إلى بيع جزء من الأسهم, أو حصة من المنشآت العامة, كخطوة أولى نحوى نقل الملكية إلى القطاع الخاص بشكل كامل, ويكون الغرض أحيانا إقامة قطاع مشترك ومشاركة القطاع الخاص في الإدارة, كما تطرح أسباب مالية أحيانا بغرض زيادة رأس المال أو التوسع بشكل عام كمبرر لهذه العملية. كما يعتبر هذا البيع مرحلة انتقالية للخصوصية من خلال احتفاظ الدولة بجزء من الأسهم أو باسهم خاصة للمحافظة على إمكانية التدخل في مجلس الإدارة, وتوجيه الاستثمارات, أو الرقابة على المنشأة بعد خصوصيتها .

3- **نقل الملكية إلى الإدارة والعمال**: لجأت بعض الدول والحكومات خاصة بعض حكومات أوروبا الشرقية إلى خصوصية المؤسسات العامة خاصة تلك المؤسسات الصغيرة نسبيا, وذلك بنقل ملكيتها إلى الإدارة والعاملين فيها. وبالتالي فقد تحولت العديد من المؤسسات إلى ملكية للإدارة, وقد شكلت هذه العملية عبئا كبيرا على العمال لعدم قدرتهم على تمويل وتجديد وتطوير المؤسسة التي آلت إليهم, وهذا بغض النظر عن الديون التي كانت متراكمة على هذه المؤسسات في الفترات السابقة (2) .

4- **الاكتتاب**: طرحت بعض دول اكتتابا عاما على المنشآت المطروحة للخصوصية على المواطنين بشكل عام, وذلك من منطلق توسيع قاعدة الملكية وإتاحة فرص متكافئة للجميع, في الحصول على أسهم الشركات المطروحة

1- رياض الابرش , نبيل مرزوق , مرجع سبق ذكره , ص 168 .

2- نفس المرجع . ص 168 .

للخصوصية. وقد ساهم في اختيار هذا الشكل من الخصوصية عدم وجود سوق مالية متطورة, وضعف رأس المال الخاص, إضافة إلى وجود قناعات ورأي عام بالحقوق الاجتماعية في ملكية المنشآت التي تعود إلى شعوب وعمال تلك البلدان(1).

5- **البيع الكلي المباشر:** تعد عملية البيع المباشر لنقل ملكية المؤسسات أكثر الطرق انتشارا واستخداما في العالم, حيث شكلت خلال سنوات الماضية حوالى 80% من إجمالي المعاملات خلال سنوات (1988-1993), ونحو 58% من إجمالي الإيرادات, وشكلت هذه الطريقة أيضا 82% من إجمالي المعاملات لسنة 1994, وتأخذ عملية البيع المباشر لمختلف المشاريع عدة أشكال أهمها (2):

أ- **استدراج العروض:** تستخدم هذه الطريقة في بيع المنشآت الهامة والإستراتيجية, والتي تتطلب إدارتها مواصفات خاصة, وقدرات تمويلية, وخبرات في المجال الذي تعمل فيه. إلا أن هذه الطريقة تفتقد للشفافية, وتؤدي في حالات الفساد الإداري الذي تتميز به العديد من دول العالم الثالث إلى ضياع جزء هام من الموارد بالإضافة إلى تمركز الثروة. وتشكيل احتكارات خاصة عوضا عن الاحتكار العام .

ب- **المزاد العلني:** تتيح هذه الطريقة فرصة كبيرة من الشفافية, إلا أنها لا تمنع أشكال التواطؤ بين المشتريين لتخفيض قيمة الأصول, كما أنها قد تكون وسيلة لمركز الثروة والسلطة من قبل الأقلية الممولين. على حساب مفهوم توسيع الملكية الذي تروج إليه الخصوصية (3).

ت- **البيع عن طريق السوق المالية:** تتم هذه العملية عن طريق طرح أسهم المؤسسة أو المنشأة المراد بيعها في السوق المالية, بحيث تتطلب هذه العملية

1- رياض الابرش , نبيل مرزوق , مرجع سبق ذكره , ص 168 .

2- نفس المرجع . ص 168 .

3- نفس المرجع . ص 172 .

وجود سوق مالية نشطة, وشفافية عالية في تقييم أوضاع المنشآت المطروحة للبيع, إلا أن اغلب الدول في العالم الثالث تفتقر إلى أسواق مالية واسعة ونشيطة. وغالبا ما تكون قيمة الأصول المطروحة للبيع أعلى من قيمة المبادلات السنوية الحاصلة في تلك الأسواق. فمن الناحية النظرية تتيح السوق المالية إمكانية مشاركة صغار المدخرين والأفراد في ملكية هذه المنشآت, غير انه من الناحية العملية المسؤولون الكبار هم الذين يحصلون على القدر الأكبر من الأسهم ويستولون على مجلس الإدارة فيها , كما أن الأسواق المالية تتيح فرصة الحصول على أسعار عادلة نسبيا للمنشآت المطروحة للبيع, في حال ما إذا كانت الأسواق مستقرة , وتعمل بصورة مستمرة (1) .

ث- **البيع بالتراضي** : يتم اللجوء إلى هذه الطريقة عند بيع المنشآت الإستراتيجية والهامة, كقطاع الخدمات العمومية, أو الصناعية الإستراتيجية, حيث أهلية المستثمر الجديد وقدرته على التطوير والتحديث شرط أساسي في عملية نقل الملكية, وفي هذه الحالة يتم اختيار مستثمر استراتيجي محلي أو أجنبي وفق شروط ومواصفات محددة, وغالبا ما يكون ذلك على حساب قيمة الأصول المطروحة للبيع , وعلى حساب الشفافية المطلوبة في هذه العملية .

ج- **بيع الأصول المحلية لقاء الديون الخارجية**: إن المبرر الذي يمكن أن يقدم لهذه العملية هو التخلص من الأعباء المترتبة عن الديون الخارجية. وبالتالي فإن حق المستثمر الجديد في إخراج الأرباح وحصيلة بيع هذه الأصول من شأنه أن يشكل ضغطا على حصيلة القطاع الأجنبي, لا تقل ويمكن أن تزيد عن تحويلات خدمة الدين الخارجي, إضافة إلى ما يحمله ذلك من خطر زيادة نفوذ رأس المال الأجنبي في الاقتصاد الوطني (2) .

1- رياض الابرش , نبيل مرزوق , مرجع سبق ذكره. ص 173 .

2- نفس المرجع . ص 173

2-2-2- الخوصصة في الدول العربية : إن عملية نقل الملكية في الدول

العربية لم تحسن من الوضع الاقتصادي والاجتماعي فيها, فمؤشر المديونية يشير إلى تصاعد المستمر في مديونية الدول العربية, حيث ارتفع من 141417 مليون دولار عام 1990 إلى 157738 مليون دولار عام 1995, كما أن معدلات البطالة والفقر مرتفعة ومازالت مستمرة بحيث معدل البطالة في الدول العربية يفوق معدل القوة العاملة, وهي أعلى من معدلاته قبل مباشرة الإصلاحات, كما أن معدلات النمو الاقتصادي بشكل عام مازال منخفض ومتأثر بسوق النفط العالمي, أكثر من تأثيرها و اعتمادها على أداء قطاعات الإنتاج الأخرى . ونتيجة التزام معظم الدول العربية بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي, فقد أصبحت ذات قدرات محدودة على دفع عملية التنمية وتوجيهها, كما أدى التزامها هذا إلى ضعف قدراتها على التكامل الاقتصادي العربي, وإقامة سوق عربية مشتركة, وقلل من قدرتها على الاندماج في السوق العالمية (1).

وعموما فقد اختارت الدول العربية والنامية سبيل العولمة والاستثمارات الأجنبية للالتحاق بالدول المتقدمة, والاستفادة من التكنولوجيا ورأس المال الأجنبي, بعد أن أصبح الاعتماد على السوق العالمية أساسا للحصول على الرأس المال والتكنولوجيا اللازمة للتنمية (2), وبالتالي فإن من مبررات التي تقدم للخوصصة في البلدان العربية هي ضرورة إفساح المجال لمبادرة القطاع الخاص القادر على تعبئة الموارد الاقتصادية, واستغلال الأمثل لها, وبالتالي فقد قدمت إعفاءات وتسهيلات ملموسة إلى نقل ملكية المؤسسات العامة إلى القطاع الخاص, غير انه رغم هذه الإعفاءات المقدمة لرأس المال المحلي والأجنبي لم تحفز بشكل كاف للتعويض عن النقص الحاصل في الاستثمارات العامة, حيث بلغ معدل الاستثمار

1- ضياء مجيد الموسوي .مرجع سبق ذكره .ص 133 .

2- نفس المرجع .ص 142 .

المحلي الإجمالي عام 1980 حوالي 26,7 % وتراجع إلى 25,5% عام 1994 من الناتج المحلي الإجمالي (1).

عموما أدت الخصخصة في البلدان العربية إلى تسريح أعداد غفيرة من العمال وفقدانهم مناصبهم, وارتفاع كبير في معدلات البطالة وتراجع كبير في الأهداف الاجتماعية, وتفاوت في الدخل والثروات وانخفاض معدل النمو الاقتصادي, وقد أدى انخفاض متوسط دخل الفرد مع عدم المساواة, إلى زيادة الفقر في الكثير من الدول العربية (2).

2-2-3- الخصخصة في الجزائر : أسبابها أهدافها ونتائجها

1- أسباب الخصخصة في الجزائر :

إن الخصخصة تندرج ضمن عملية الإصلاحات التي باشرت الجزائر, فقد تم إدراجها ضمن برنامج التعديل الهيكلي الذي تم التفاوض حوله مع الصندوق النقد الدولي, وترجع أسباب التي مهدت إلى إجراء عملية الخصخصة إلى ما يلي:

1- التسيير غير الكفاء, وغير الفعال للموارد البشرية والمادية للمؤسسة العمومية, حيث نجد المؤسسات العمومية تعيش حالة اختلالات مالية خانقة, بالإضافة إلى ضعف في استخدام طاقاتها الإنتاجية, ويظهر هذا فيما يلي(3):

أ- وضعية وسائل الإنتاج: حيث أن توفر وسائل الإنتاج وصلاحياتها للاستعمال في المؤسسة العمومية الاقتصادية, يمر حتما بالوضع المالية التي تعيشها المؤسسة.

ب- طبيعة الآلات والوسائل المستعملة التي تميزت بقيمتها المالية المرتفعة, وما تسببته من ثقل على كاهل المؤسسة.

ت- عدم التحكم في التكنولوجيا المستعملة, وانعدام سياسة صناعية حقيقية.

1- ضياء مجيد الموسوي مرجع سبق ذكره . ص 134 .

2- نفس المرجع . ص 134 .

3- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. مرجع سبق ذكره. ص 130 .

2- تحول القطاع الخاص الجزائري إلى رأس مال خاص، وهيمنة الرأسمالية الخاصة الوطنية، وتبني الجزائر سياسة الانفتاح أمام الرأسمال الدولي وجلب المصالح الأجنبية، بتطوير مفهوم الشراكة في إطار عولمة الاقتصاد، بالإضافة إلى وجود أزمة نظام إنتاج الصناعي، والتي تعتبر في الواقع أزمة تسيير رأسمال من قبل الدولة بواسطة صناديق المساهمة، بحيث لم تتمكن من الفصل بين السيادة القانونية، والاقتصادية لصالح شركات رؤوس الأموال أو الشركات مراقبة ممثلة في الشركات العمومية القابضة، والتي أنشأت بمقتضى الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 199، والمتعلق بتسيير رؤوس أموال الدولة التجارية(1).

2- أهداف الخصوصية في الجزائر : تسعى الجزائر من خلال عملية الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها في بداية التسعينات إلى إقامة وتحديد نموذج لنظام اقتصاد السوق المتبع، والتفتح على اقتصاد العالمي، وهذا ما يطرح مسألة تطبيق القوانين الاقتصادية العالمية، وبهدف مسايرة التطورات الاقتصادية باشرت الجزائر في تطبيق عمليات الخصوصية والتي كانت تهدف من وراءها إلى زيادة فعالية الاقتصادية في استخدام الموارد المتاحة، ويمكن حصر الأهداف الاقتصادية للخصوصية في العناصر التالية (2) :

1- زيادة المنافسة، وتحسين الأداء والكفاءة الاقتصادية.

2- تنشيط وتطوير أسواق المال.

3- توسيع قاعدة الملكية.

4- خفض العجز المالي للحكومة .

1- ناصر دادي عدون . الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة . مرجع سبق ذكره . ص 130 .

3- نفس المرجع . ص 132 .

3- نتائج سياسة الخوصصة في الجزائر

إن نتائج سياسة الخوصصة في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 1995-2003 يمكن اعتبارها نتائج محتشمة إلى حد كبير, فخلال عشر سنوات تقريبا لم تعرف الخوصصة تطورا كبيرا سواء على مستوى الخوصصة الكلية أو الجزئية, وبالتالي قد جاءت على عكس ما كانت تصبو إليه السلطات المعنية, وأنصار الخوصصة سواء المحليين أو الأجانب (كالمؤسسات المالية مثل صندوق النقد الدولي والبنك العالمي و الشركاء الأجانب), وبالتالي فالواقع بين عكس ما كان منتظرا ومسطرا له, فرغم أن السلطات صبت كل جهودها من اجل خوصصة اكبر عدد من المؤسسات العمومية, إلا انه اتضح فيما بعد بأن خوصصة هذه المؤسسات هي عملية طويلة المدى وذات تعقيد كبير وكلفة ضخمة جدا, وبذلك فقد كانت عملية تحويل الملكية محدودة جدا, متأثرة بالعوامل السياسية التي مرت بها الجزائر خاصة مع نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات, إضافة إلى العوامل الاقتصادية والسوسيو ثقافية, وهذا باعتبار أن المؤسسات الجزائرية المعروضة للبيع واجهت صعوبات كبيرة, سواء نتيجة سوء التسيير لهذه المؤسسات و الوضعية التي آلت إليها من جهة, أو سوء التسيير الموجود في بورصة الجزائر من جهة أخرى, باعتبار أن بورصة الجزائر لم تعمل على تأطير المؤسسات العمومية المعروضة للبيع والخوصصة, وهذا بسبب نقص الخبرات والكفاءات, لذلك نجد عدد المؤسسات التي مستها الخوصصة بطريقة جزئية لا تتعدى 5 مؤسسات. والجدول التالي يبين أهم المؤسسات الوطنية التي تمت خوصصتها خلال الفترة الممتدة من 1995-2003(1).

1- SADI (N). op .cit, p189

الجدول رقم 9 يبين توزيع المؤسسات التي تم خوصصتها من 1995- 2003

المؤسسة المعروضة للخصوصية	النشاط	نسبة الرأس مال المتنازل عنه	تقنية الخوصصة المتبعة
فندق الأوراسي	السياحة	20%	الدخول إلى البورصة
صيدال	كيمياء-مواد صيدلية	20%	الدخول إلى البورصة
الرياض - سطيف	صناعة غذائية	20%	الدخول إلى البورصة
سيدار - الحجار	الحديد والصلب	70%	فتح رأس مال العمومي لفائدة شركة اسبات
ايناد	مواد التنظيف	60%	فتح رأس مال العمومي لفائدة شركة هنكل

SADI (N). *la privatisation des entreprise publque en Algérie* . O.P.U .Alger, 200 , p 189.

و خلال الفترة الممتدة من سنة 1995-1998 كان هناك عدد هائل من المؤسسات حوالي 959 مؤسسة عمومية ومن بينها 696 مؤسسة عمومية محلية تم حلها، والتنازل عنها وعن أصولها لفائدة العمال، بحيث هذه الأصول المتنازل عنها مكن من خلق حوالي 1774 مؤسسة تابعة للعمال (منها 25 % على شكل مؤسسات بالأسهم)، إضافة إلى الإبقاء على 27 ألف عامل من مجموع 151 ألف أي ما يعادل 18% من مجموع العمال(1).

فالتنازل عن الأصول لفائدة العمال مكن الخزينة العمومية من التزود بحوالي 21 مليار دينار بمعدل سنوي يقارب المليار دينار سنويا (2). وقد لقيت هذه العملية ترحابا كبيرا من طرف العمال ومن طرف النقابة العمالية وخاصة الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلا أن هناك عدة عراقيل والتي تتمثل في أساليب البيروقراطية للإدارة، والتنظيم المصرفي الوطني، السبب الذي منعهم من الاستفادة من السجل التجاري، أي منعهم من حق الاستفادة من القروض البنكية من أجل

1- SADI (N). op .cit, p190

2- ibid. p 190

الاستثمار, بالرغم من إنشاء جمعية لحماية حقوق ومصالح المستفيدين الجدد, إضافة إلى ضعف التسيير من طرف العمال الناتج عن سوء تكوينهم.

ففي نهاية 1995 حاولت الجزائر بعث عملية الخصخصة, بالاعتماد على برنامج رسمي وشامل للمؤسسات الممكن خصصتها, سواء عن طريق التنازل عن أصولها أو التنازل عن طريق الأسهم, ففي 1996 قامت الحكومة بعض حوالي 50 مؤسسة للبيع باختلاف القطاعات التي تنتمي إليها, إلا أنها لم تلقى اهتمام المستثمرين سواء المحليين أو الأجانب, والجدول التالي يبين توزيع المؤسسات المعروضة للخصخصة حسب قطاع الإنتاج في الجزائر.

جدول رقم 10 يبين توزيع المؤسسات المعروضة للخصخصة.

عدد المؤسسات	قطاع الإنتاج
12	الصناعات الغذائية
07	الكهرباء - الطاقة
24	الخدمات
30	أشغال البناء
14	الأشغال الكبرى
02	الحديد والصلب
89	المجموع

المصدر : المرسوم التشريعي المؤرخ في 07 جوان 1998

وبالتالي برنامج الخصخصة كلف الدولة قرابة 200 مليون دينار وذلك من خلال تقييم 173 وحدة, وفي سنة 1998 عند إعادة هيكلة 3 مؤسسات لصناعة الأدوية, تم بيع حوالي 1139 وحدة صيدلية, إضافة إلى حوالي 1200 مؤسسة عمومية تم الشروع في خصصتها عن طريق التسوية المالية (التصفية), إضافة إلى 1800 مؤسسة كانت معنية بالخصخصة عن طريق التسيير الذاتي أي أصبحت شركات ذات أسهم, إضافة إلى الخصخصة التي تعتمد على قانون الامتياز , والتي تتجلى خاصة في قطاع المناجم, وعقود الشراكة(1).

1- SADI (N.) . op .cit, p (191-193) .

وبالتالي فان النتائج المسجلة في مجال الخوصصة في الجزائر هي نتائج معتبرة نوعا ما, بحيث في سنة 2002 قدم القطاع الخاص ما يقارب 70% من الناتج الخام, والذي هو في تزايد بمعدل سنوي يقارب 5% والمساهمة في التشغيل بنسبة 6%, كما أن عدد مؤسسات القطاع الخاص ارتفع من 12 ألف سنة 1994 إلى 200 ألف مؤسسة سنة 2003 (بحيث اغلبها مؤسسات صغيرة ومتوسطة)(1).

فرغم النتائج التي حققتها عملية الخوصصة, تبقى بعيدة عن ما كانت تصبوا إليه السلطات الرسمية وعن ما كان مخطط له, وبالتالي لم تحقق ما كان مسطرا لها, وبذلك لم تساعد في عملية تطوير الاقتصاد الوطني وتطوير المؤسسات الاقتصادية و الصناعية وتنشيطها, وبالتالي النهوض بالمجتمع, وهذا ما جاء على لسان الرجل الأول للبلاد عندما صرح بأن عملية الخوصصة كانت خيارا خاطئا منذ البداية(2).

1- SADI (N) . op .cit, p 195

2- سميرة بلعمري.بوتفليقة (الخوصصة خيار خاطئ لم يوصلنا إلى الجنة التي أردناها) , يومية الشروق , الأحد 27 جويلية 2008 , العدد 2363 , ص5.

الباب الثاني

الجانب الميداني للبحث

الفصل الأول : التعريف بميدان البحث وخصائص العينة

الفصل الثاني : الحوافز والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة

الفصل الثالث : دور النقابة والبيئة الاجتماعية في توجيه الفعل

العمالي

الفصل الأول

تعريف بميدان البحث وخصائص العينة

أ- المبحث الأول : تعريف بميدان البحث

1- النشأة

2- اناد E.N.A.D وحتمية الشراكة

3- اتفاقية الشراكة بين اناد E.N.A.D وهنكل

4- تعريف بالمؤسسة سيدات FILIALE SIDET

5- تعريف بمركب سور الغزلان

6- وضعية مؤسسة هنكل بالنسبة لمركب سور الغزلان.

7- تعريف بالمنطقة مجال البحث

ب- المبحث الثاني : خصائص العينة

المبحث الأول

تعريف بميدان البحث

- 1- النشأة
- 2- اناد E.N.A.D وحتمية الشراكة
- 3- اتفاقية الشراكة بين اناد E.N.A.D وهنكل
- 4- تعريف بالمؤسسة سيدات **FILIALE SIDET**
- 5- تعريف بمركب سور الغزلان
- 6- وضعية مؤسسة هنكل بالنسبة لمركب سور الغزلان.
- 7- تعريف بالمنطقة مجال البحث

1- النشأة :

تعتبر الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة E.N.A.D, من أهم الشركات في الجزائر بحيث تأسست عام 1967 بأمر رئاسي تحت رقم 273/67, والمؤرخ في 1967, وكانت تحت اسم S.N.I.C. (الشركة الوطنية لصناعات الكيماوية), بحيث كانت تحت وصاية وزارة الصناعات الخفيفة. تمثلت طبيعة الإنتاج لشركة S.N.I.C في مواد التنظيف, ثم تطورت بعد ذلك وانضمت لها عدة وحدات لإنتاج الزجاج والطلاء.

وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر خلال الثمانينات, وفي إطار إعادة الهيكلة لشركة S.N.I.C, بموجب المرسوم رقم 416/82 المؤرخ في 04 ديسمبر 1982 ظهرت الشركة الوطنية لصناعة المنظفات ومواد الصيانة E.N.A.D, وبدأ النشاط الفعلي لهذه الشركة عام 1983.

وتشكلت شركة E.N.A.D أساسا من :

- 1- 03 مركبات لإنتاج مواد التنظيف.
- 2- وحدة واحدة لإنتاج مواد التنظيف.
- 3- 03 وحدات لإنتاج مواد الصيانة.
- 4- وحدة واحدة لإنتاج مواد التجميل.
- 5- وحدة واحدة لإنتاج شفرات الحلاقة.

بعد عام 1997, ومن أجل إعادة التوازن الجغرافي عبر التراب الوطني, تحولت الشركة إلى مجمع صناعي, يضم أربعة مؤسسات تابعة مستقلة موزعة عبر التراب الوطني, شرق, غرب ووسط. بحيث تتشكل جميع هذه المؤسسات التابعة, من ثلاثة مركبات صناعية للمنظفات, خمسة وحدات لمواد الصيانة, ووحدة لإنتاج شفرات الحلاقة, بحيث تتمركز الإدارة العامة للمجمع في منطقة سور الغزلان وهي مجاورة للمؤسسة الفرعية سيدات, وهذه المؤسسات هي:

1- مؤسسة صدور **FILIALE SODER** وتضم:

أ - مركب المنظفات لشلغوم العيد.

ب- وحدة إنتاج مواد الصيانة للعوينات.

ج- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسكيدة.

2- مؤسسة صوديور **FILIALE SODEOR** وتضم:

أ- مركب المنظفات لعين تيموشنت.

ب- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسعيدة.

3- مؤسسة شيميكا **FILIALE SHYMECA** وتضم:

أ- وحدة صناعة المنظفات لرغاية.

ب- وحدة مواد التجميل لروبية.

ج- وحدة إنتاج شفرات الحلاقة لروبية.

د- وحدة إنتاج مواد الصيانة لحسين داي.

4- مؤسسة سيدات **FILIALE SIDET** وتضم:

أ- مركب سور الغزلان لصناعة المنظفات.

ب- وحدة إنتاج مواد الصيانة بالأخضرية.

بحيث انه وفي هذا الشكل, فان صناعة المنظفات تمثل النشاط الأساسي للشركة E.N.A.D, بحيث كان يشغل آنذاك حوالي 4000 عامل.

وبعد اتفاق الشراكة الذي كان عام 1999, الذي عقد مع مؤسسة هنكل الألمانية, والذي كان يشمل وحدتي رغاية وعين تيموشنت, ليتوسع بعد ذلك ليشمل مركب شلغوم العيد, بحيث أصبحت كل الوحدات والمركبات التي كانت في إطار الشراكة بعد سنة 2004, تابعة لمؤسسة هنكل في إطار الخوصصة, وبالتالي تفقد شركة أو مجمع E.N.A.D الوحدتين, إضافة إلى مركب شلغوم العيد ليصبح التقسيم الجديد للمجمع من 2004 إلى يومنا هذا على النحو التالي:

2- مؤسسة صدور **FILIALE SODER** وتضم:

أ- وحدة إنتاج مواد الصيانة للمعينات.

ب- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسكيدة.

2- مؤسسة صوديور **FILIALE SODEOR** وتضم:

أ- وحدة إنتاج مواد الصيانة لسعيدة.

3- مؤسسة شيميكا **FILIALE SHYMECA** وتضم:

أ- وحدة مواد التجميل لروبية.

ب- وحدة إنتاج شفرات الحلاقة لروبية.

ج- وحدة إنتاج مواد الصيانة لحسين داي.

4- مؤسسة سيدات **FILIALE SIDET** وتضم:

أ- مركب سور الغزلان لصناعة المنظفات.

ب- وحدة إنتاج مواد الصيانة بالأخضرية.

2- إناد **E.N.A.D** وحتمية الشراكة :

قبل توقيع عقد اتفاق الشراكة بين اناد E.N.A.D وهنكل مع نهاية التسعينيات, ومع تطور اقتصاد السوق والإصلاحات التي باشرتها الجزائر, وعرض بعض المؤسسات للاستثمار والخصوصية, وتتصل الدولة من تدعيم المؤسسات بدأت اناد E.N.A.D تجابه وضعية صعبة كباقي المؤسسات الوطنية في هذه المرحلة. بحيث كانت المؤسسة تمويل السوق بحوالي 80 % رغم أنها كانت تستغل من 30 إلى 40 % من طاقات الإنتاج لا أكثر. فهذه الوضعية مع تفتح الجزائر على اقتصاد السوق, كان صعب على اناد E.N.A.D مجابهة هذه الأوضاع مع وسائل تكنولوجية قديمة, وسيطرت الدولة على اتخاذ القرارات, رغم استقلاليتها المادية, وبالتالي فكل الإصلاحات كانت إصلاحات شكلية.

لذلك فان التوقيع على اتفاق الشراكة كان حتمية لابد منها إذا أرادت اناد E.N.A.D أن تحافظ على كينونتها في السوق الوطنية والدولية, باعتبار أن اناد E.N.A.D كانت تصدر لبعض الدول لاسيما الدول العربية كالعراق . لذلك كان اختيار هنكل من الخيارات الثلاثة التي تقدمت للفوز بالاتفاقية وهم, PROCTER & GAMBLE بروكتل وقاميل, UNILEVER اونيفلافر و HENKEL هنكل, وكان اختيار هنكل من طرف المجلس الوطني لمساهمات الدولة CNPE.

3- اتفاق الشراكة بين E.N.A.D وهنكل :

إن اتفاق الشراكة بين اناد وهنكل اقره المجلس الوطني لمساهمات الدولة CNPE بتاريخ 11 ديسمبر 1999, بإنشاء شركة ذات أخطار مشتركة, من اجل إنتاج وتسويق وتوزيع مواد التنظيف في الجزائر, أو التصدير نحو الأسواق الخارجية .

بحيث تسيير هذه الشركة ذات الأخطار المشتركة عن طريق الشراكة بين E.N.A.D وهنكل, فمع بداية العقد كانت الشركة تجارية 100 % للمجمع أو لشركة E.N.A.D. تسمى S.D.A (Societe de detergents d'Algerie) أي مؤسسة منظفات الجزائر, وكانت تعتبر خامس مؤسسات أو فروع لمجمع E.N.A.D إلى حد ما, بحيث تضم هذه المؤسسة مركب عين تيموشنت ووحدة رغاية. وبعد ذلك فقد اشترى هنكل معظم أسهم هذه الشركة, وصلت إلى 60% مما يخوله من تسيير واخذ القرارات لهذه المؤسسة. ونظرا لهذه الوضعية الجديدة فقد أعيد تسمية هذه المؤسسة, من S.D.A إلى H.E.A, أي هنكل اناد الجزائر) (HENKEL E.N.A.D ALGERIE), وكان هذا في ماي 2000, مع توسيع الشراكة بعد ماي 2002 ليشمل مركب شلغوم العيد .

وأهم نقاط الشراكة كانت :

أ- من جانب اناد E.N.A.D :

* تقديم وحدة رعاية ومركب المنظفات لعين تيموشنت من اجل تركيب الإنتاج.

* النشاطات المتعلقة بإنتاج وتسويق وتوزيع المواد المنتجة في رعاية وعين تيموشنت تكون مشتركة بين E.N.A.D وهنكل.

* دمج علامة إزييس .

ب- من جانب هنكل :

* مشاركة مباشرة في رأسمال الاجتماعي للشركة الجديدة H.E.A , بحيث تملك هنكل 60 % من أسهم المؤسسة .

* تكوين العمال على التكنولوجيا وطرق التسيير الحديثة .

* تكوين العمال لتمكين الإطارات الجزائريين من شركة H.E.A , من التسيير والتسويق .

* توسيع الشراكة بعد 18 شهرا إلى مركب المنظفات بشلغوم العيد .

* إضافة إلى تمويل دراسة إمكانية تحويل نشاط مركب المنظفات بسور الغزلان.

* إنتاج على محور مؤسسة H.E.A منتج عالمي يسمى LE CHAT وهو منظم .

4-التعريف بالمؤسسة الصناعية للمنظفات سيدات FILIALE SIDET :

انبتقت المؤسسة الصناعية للمنظفات ومواد الصيانة تكجدة أو سيدات , اثر إعادة هيكلة للشركة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة اناد E.N.A.D . بقرار مرسوم رقم 222 الموافق ل 10 سبتمبر 1997 وفقا لقرارات مرسومات E.N.A.D. ANX . وهي كما سبق الذكر تتكون من مركب سور الغزلان وهو موضوع الدراسة , ووحدة مواد الصيانة بالاخضرية ووحدة روتوغرافية موجودة

داخل المركب سور الغزلان .بحيث أن مقر هذه المؤسسة هو سور الغزلان, ونشاطها الأساسي هو إنتاج المنظفات المسحوقة والسائلة رغوية وغير رغوية ومواد مزيله للدسم, إنتاج مواد الصيانة, وتغليف الاسطوانات.

5- التعريف بمركب سور الغزلان :

مركب سور الغزلان هو إحدى مركبات شركة أو مجمع اناد E.N.A.D, بحيث تم إنشائه في 1975/11/12, و نفذ في 1976/07/12 برأسمال 1355 مليون دج, من طرف شركة ايطالية تدعى ITALCONSULT, مع مدة تحقيق المشروع قدرت ب 35 شهرا, ونظرا للصعوبات المالية التي تعرض لها المكلف بالبناء توقف بناء هذا المركب نهائيا. وفي 1981/08/10 وفي إطار إعادة إدماج المشاريع تم بناء المركب في 1984/03/15, وذلك بإبرام عقد آخر مع شركة ايطالية أخرى تدعى ITALPLANIT, مع مدة تحقيق المشروع قدرت ب 24 شهرا .

ويتمثل النشاط الأساسي للمركب في مواد التنظيف, ويتواجد بالمدخل الشمالي لمدينة سور الغزلان, وعلى الطريق الوطني رقم 8. كما انه يشغل أكثر من 700 عامل.

وضعية مؤسسة هنكل بالنسبة لمركب سور الغزلان.

بعد خوصصة اناد للمؤسسات التي كانت في إطار عقد الشراكة بينها وبين مؤسسة هنكل الالمانية, والتي ضمت كل من مركب عين تيموشنت ووحدة رغبة في البداية والتي توسعت لتشمل مركب شلغوم العيد في سنة 2002, وبالتالي فقد مست الشراكة كل المركبات التي تنتج المنظفات والتابعة لمؤسسة اناد الجزائر ليبقى مركب سور الغزلان المركب الوحيد التابع لمؤسسة اناد والذي ينتج المنظفات, هذا ما سمح بان تكون هنكل المنافس الأول والمباشر بعد خوصصة اناد للمركبات والوحدات التي كانت تشملها عقد الشراكة.

تعريف بالمنطقة مجال البحث :

جاء التأسيس الإداري لمدينة سور الغزلان عام 1842 من طرف السلطات الفرنسية بعد احتلالها في نفس السنة, كما حدث بالنسبة لمعظم المناطق الجزائرية, بحيث تعتبر همزة وصل بين الشمال والهضاب العليا, وهي تقع جنوب شرق مقر ولاية البويرة, بحيث تبعد عنها بحوالي 34 كلم, وهن الجزائر العاصمة بحوالي 121 كلم, كما يربطها بولاية البويرة الطريق الولائي رقم 127, وبالجزائر العاصمة الطريق الوطني رقم 8, وهي تعتبر مقر دائرة سور الغزلان, بحيث تضم عدة بلديات.

تقدر مساحة سور الغزلان البلدية فقط بحوالي 18244,4 هكتار, بتعدد سكاني 42822,4 نسمة, بكثافة سكانية تصل إلى 234 نسمة /كلم, هذا بحسب إحصاء عام 1998, أما حسب إحصائيات 2008 فقد ارتفع عدد السكان إلى 51134 نسمة بكثافة سكانية 280 نسمة /كلم, بحيث يتوزع السكان إلى :

1- تجمع الرئيسي: والذي يشمل سكان مقر البلدية, أي سكان مدينة سور الغزلان, وتضم 7094 أسرة بمجموع الأفراد 44900, أي بمعدل 6 أفراد لكل عائلة.

2- التجمعات الثانوية : والتي تشمل التجمعات الثانوية للسكان المتواجدة على أطراف المدينة, والتي تضم 210 أسرة, بمجموع 1366 فرد أي بمعدل 6 فرد في العائلة.

3- تجمعات المناطق المبعثرة, وتشمل سكان القرى والمدامر التابعة لبلدية سور الغزلان, وتضم 798 أسرة بمجموع أفراد 4796, أي بمعدل 6 أفراد في العائلة(1) .

1- لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 11-12 في الملحق رقم 2 .

يمكن القول بان المنطقة تعاني من النزوح الريفي والذي تسبب في اشتداد ظاهرة الفقر والبطالة خاصة إذا نظرنا إلى عدد السكنات الشاغرة المتواجدة في المناطق المبعثرة وهي القرى والمداشر(1), فرغم تحسن الظروف الأمنية, بعد العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر عامة والمنطقة خاصة, وفي ظل السياسات التي تتخذها الدولة لتشجيع السكان على العودة إلى مناطقهم لاسيما الدعم الذي تبنته الجزائر اتجاه البناء الريفي, إضافة إلى تدهور الإنتاج الزراعي بسبب القحط الذي ضرب المنطقة في السنوات السابقة.

أما بالنسبة للصناعة فيعتبر مركب سور الغزلان للمنظفات هو أول مصنع بالمنطقة, وقد جاء في إطار المخطط الرباعي الثاني طبقا لسياسة التوازن الجهوي الذي تبنته الجزائر, وهو يبعد عن مدينة سور الغزلان بحوالي 9 كلم بالمدخل الشمالي للمدينة وعلى الطريق الوطني رقم 8 , بحيث يقع إلى جواره مصنع الاسمنت, ليشكان منطقة صناعية .

من خلال عرض المعطيات السابقة نستنتج انه رغم أن المنطقة ذات أصول ريفية إلا أن سكانها أصبحوا يتمركزون أكثر في مدينة سور الغزلان مما أصبحت هذه الأخيرة تتميز بالطابع الحضري على الطابع الريفي, بسبب سياسات التي تبنتها الدولة, وانتشار البناءات والعمارات(2).

1- لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 11-12 في الملحق رقم 2 .

2- لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 11-12 في الملحق رقم 2 .

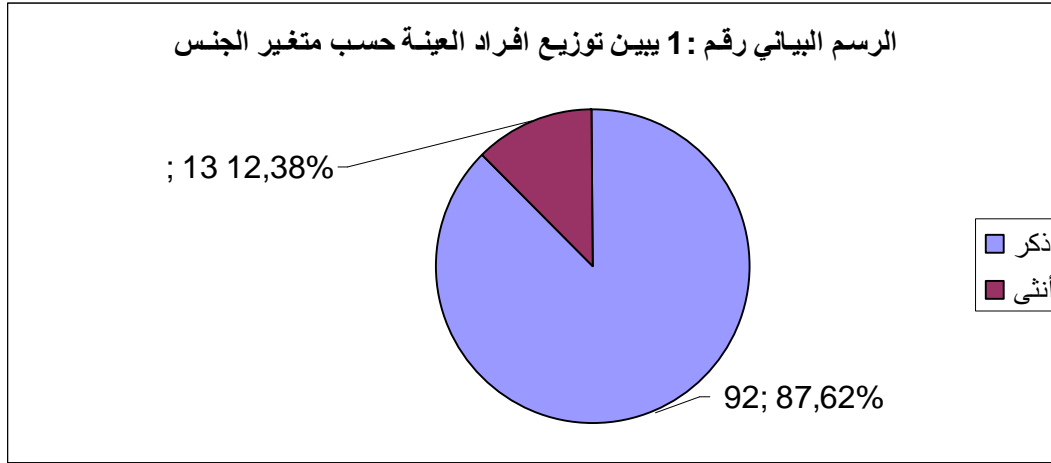
المبحث الثاني

خصائص عينة البحث

خصائص عينة البحث :

إن عينة البحث تتميز بعدة خصائص بحيث هذه الأخيرة تؤثر سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، فالفعل الاجتماعي يمكن أن يتأثر بعدة متغيرات مثل الجنس، السن، الأقدمية في المؤسسة، وحتى في المنصب، المستوى التعليمي، الفئة المهنية التي ينتمي إليها كل عامل، إلى جانب متغيرات أخرى رأينا أنها يمكنها أن تساعدنا في بحثنا هذا، وبالتالي سنحاول عرض هذه الخصائص وكيف يمكن أن تؤثر في الموضوع.

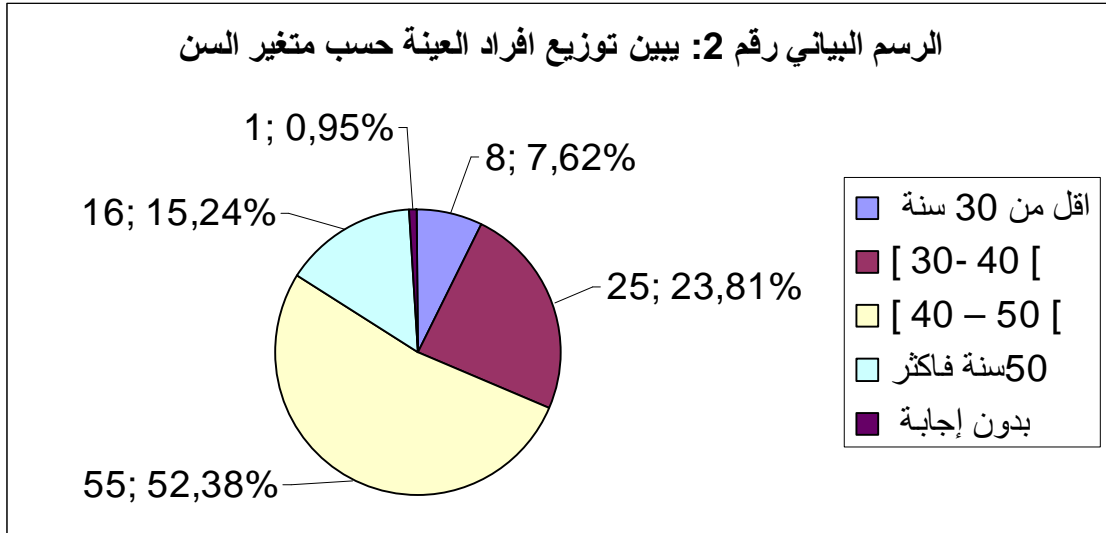
الجنس:



من خلال الرسم البياني يتضح لنا أن الاتجاه العام، يتجه نحو فئة الإجابة لجنس ذكر بنسبة 87,62 % وهو ما يمثل 92 مبحوث، في حين نجد أن نسبة 12,38 % وهو ما يمثل 13 مبحوث من جنس أنثى. ويرجع هذا التوزيع إلى طبيعة العمل من جهة، وإلى طبيعة المجتمع من جهة أخرى، فتقاليد المجتمع تقيد دخول المرأة في بعض القطاعات ماعدا قطاع الصحة والتعليم بحيث يعتبران القطاعين المفضلين لعمل المرأة، وهذا نتيجة الطابع الريفي الذي يميز المنطقة التي تتواجد فيها المؤسسة، فرغم أن المرأة استطاعت أن تبرهن عن تواجدها في

عدة ميادين, مازالت العراقل الاجتماعية تحول دون الوصول إلى مبتغاها, لذلك نجد دخول المرأة إلى المؤسسة, ينحصر في العمل في المختبر أو في الإدارة, بحيث أن نسبتها لا تتعدى 04,15% وهو ما يمثل 32 عاملة, من جملة 771 عامل في المؤسسة بحيث أن العاملات الدائمات في المؤسسة يبلغ 18 عاملة, من جملة 625 عامل أي بنسبة 2,88%, هذا حسب معطيات شهر جوان 2008.

السن :



من خلال الرسم البياني, يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة المبحوثين الذين يتراوح سنهم ما بين [40 - 50] سنة, بنسبة 52,38%, وهو ما يمثل 55 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس نسبة 7,62% سنهم أقل من 30 سنة, وهو ما يمثل 8 مبحوثين.

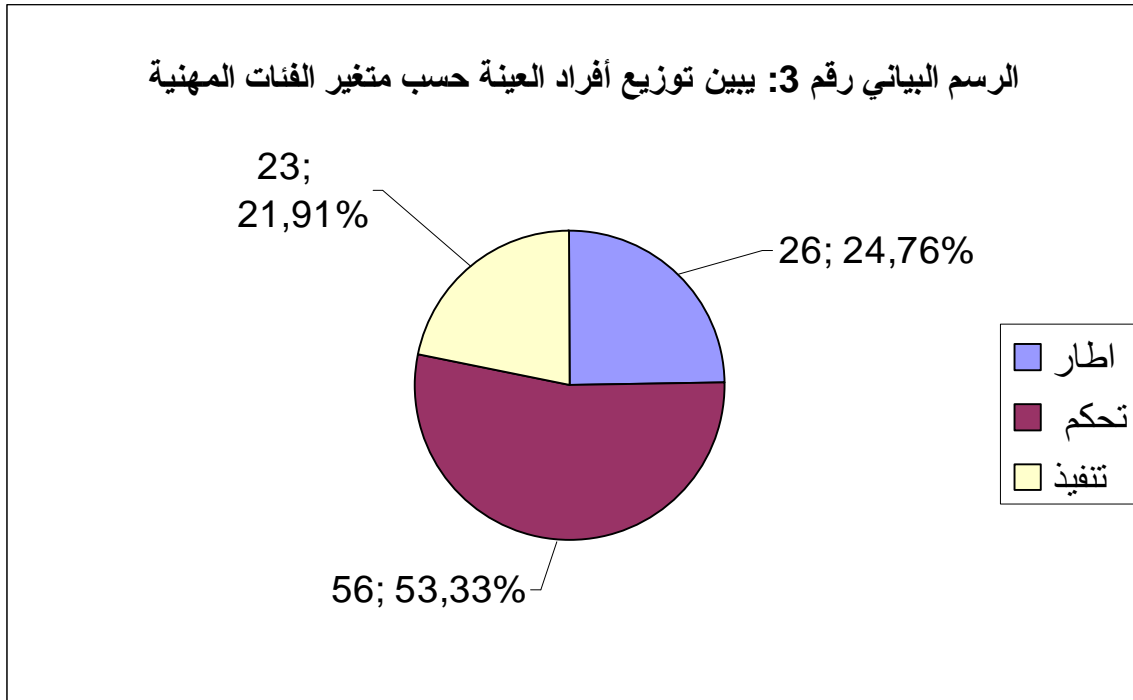
من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يتجاوز سنهم 40 سنة بنسبة 67,62%, أما النسبة المتبقية وهي نسبة 31,43% هي نسبة المبحوثين الذين لم يتجاوز سنهم 40 سنة .

وبالتالي فمن خلال هذه المعطيات, يتضح لنا أن اغلب المبحوثين عايشوا مختلف المراحل التي عاشتها الجزائر منذ استقلالها إلى يومنا هذا, وتعايشوا مع

مختلف مراحل التنمية واهم مخططاتها, ابتداء من المخطط الثلاثي الأول, إضافة إلى الإصلاحات الاقتصادية والتطورات الناجمة عنها, إلى الأزمة الأمنية, إلى التحولات الاقتصادية الراهنة, وانفتاح الجزائر على اقتصاد السوق.

وبالتالي فالسن مهم جدا من اجل تحديد الفعل الاجتماعي, باعتبار أن الطابع الاجتماعي للمنطقة قد تغير, من الطابع الريفي إلى الطابع الحضري, لاسيما بعد الأزمة الأمنية, خاصة بعد أن بين العديد من الباحثين أن البيئة الاجتماعية لها تأثير كبير في تحديد الفعل الاجتماعي. وبالتالي فانه من خلال متغير السن سنحاول معرفة مدى تغير الفعل الاجتماعي, باعتبار أن الفعل الاجتماعي الريفي مبني على مبدأ التضامن والتعاون والثقة المتبادلة بين الأفراد, عكس المجتمع الحضري الذي أفعاله مبنية على عدم الثقة والأناية والتنافر.

الفئات المهنية :

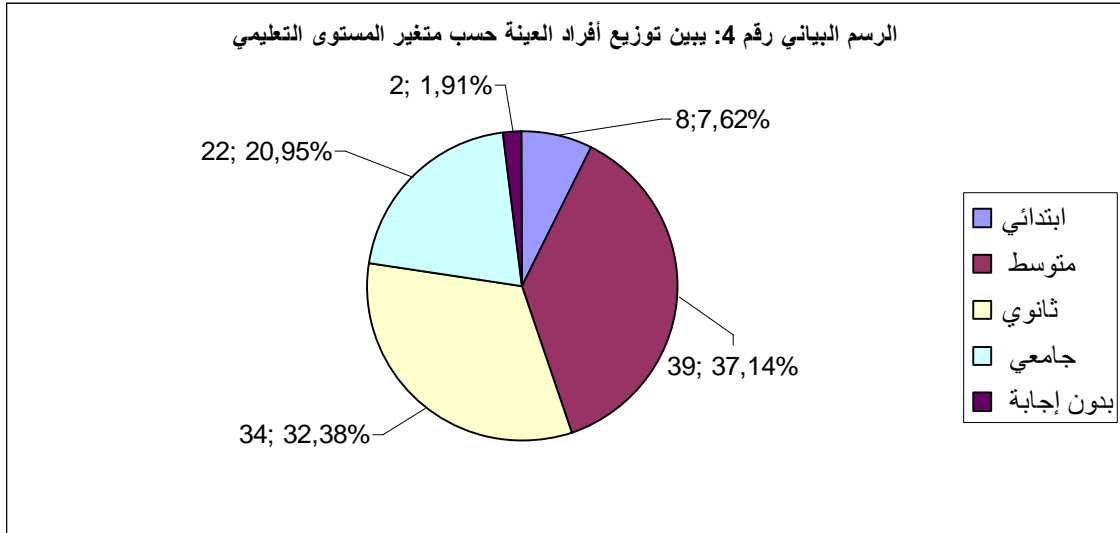


من خلال الرسم البياني, يتضح لنا أن الاتجاه العام, يتجه نحو فئة عمال تحكم بنسبة 53,33%, وهو ما يمثل 56 مبحوث, أما في الاتجاه المعاكس نجد فئة عمال التنفيذ بنسبة 21,91%, وهو ما يمثل 23 مبحوث .

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة هم من فئة التحكم, غير أن فئة التحكم التي اعتمدنا عليها في هذا البحث ليس بالمفهوم السوسيولوجي, أي العمال الذين يعملون كتقنيين أو كهربائيين أو ميكانيكيين, وإنما حسب السلم الوظيفي, فعامل التحكم حسب هذا التقسيم يشمل إلى جانب هؤلاء العمال, رؤساء الأفواج وعمال آخرون من نفس السلم الوظيفي, حتى ولو كانوا عمال التنفيذ حسب المفهوم السوسيولوجي.

وبالتالي فاعتمادنا على هذا التقسيم لم يكن بمحض الصدفة وإنما عمدنا في تبني هذا التقسيم باعتبار أن السلم الوظيفي يعني الأجرة فالعمال الذين يكونون في نفس الفئة المهنية يحصلون على نفس الأجر القاعدي غير أن الاختلاف يكون في العلاوات فالعامل الذي يعمل في الإنتاج لا يتقاضى نفس العلاوات مع عامل يعمل في الإدارة ومن نفس الفئة. وباعتبار أن اغلب المشاكل والتوترات التي تعرفها المؤسسة و الجزائر عامة, هو الأجر, وان التقسيم الفئوي عن طريق السلم الوظيفي يعني أن العمال يوضعون في نفس المرتبة, وبالتالي يتقاضون نفس الأجر, لا سيما الأجر القاعدي, لذلك عمدنا هذا التقسيم من أجل معرفة الفعل الاجتماعي للعمال لكل فئة وتأثيره بهذا التقسيم وتأثره به.

المستوى التعليمي:

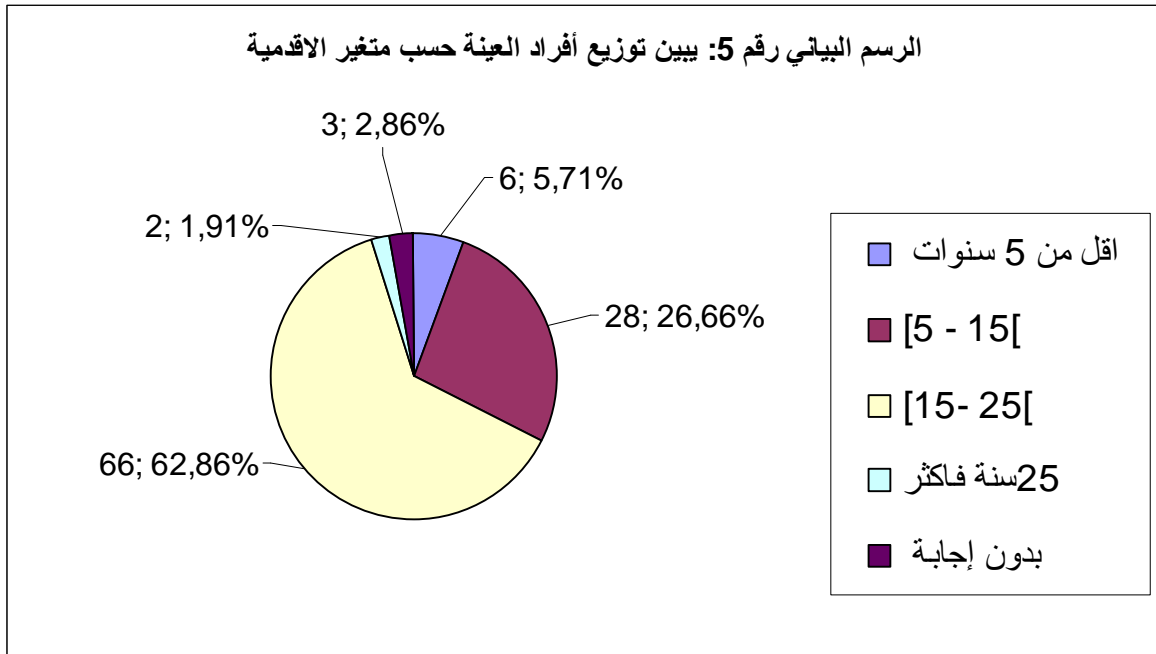


من خلال الرسم البياني، يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة ذوي المستوى التعليمي متوسط، بنسبة 37,14 % وهو ما يمثل 39 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس، ذوي المستوى التعليمي ابتدائي، بنسبة 7,62 %، وهو ما يمثل 8 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن أغلب المبحوثين ذوي مستوى تعليمي متوسط وثنوي بنسبة مقاربة، إضافة إلى ذوي المستوى التعليمي الجامعي بنسبة 20,25 %، وبالتالي فإن هذا يدل على أن العمل في المؤسسة يتطلب مستوى من التعليم، حتى يضمن السير الحسن للمؤسسة، فطبيعة العمل تفرض هذا، حتى يتمكن الأفراد من ممارسة عملهم بسهولة، فالتعليم يسمح بالتعامل مع الوسائل ومع الأفراد. في حين نجد أن نسبة ذوي المستوى التعليمي ابتدائي تتجاوز نسبة 7,62 %، بحيث أن التعليم الابتدائي يعني الأفراد الذين تعلموا في المدارس الأجنبية في فترة الاستعمار الفرنسي، وبالتالي فإنه في منطقة مثل هذه وهي منطقة ريفية داخلية، وبتمكنهم من دخول المدارس باعتبار أن المدارس في تلك الفترة كانت مقتصرة على أبناء المعمرين وأبناء النبلاء من المجتمع يعتبر تحدياً في حد ذاته.

وبالتالي يمكن القول بأن طبيعة العمل في المؤسسة تعتمد على تحويل المواد الكيميائية أولاً، وثانياً توظيفها لعدد كبير من العمال، يتطلب من العمال بأن يكون لهم مستوى تعليمي معين حتى يسمح لهم بممارسة عملهم، وتعاملهم مع وسائل العمل ومع الكم الهائل من العمال، وبالتالي ممارسة العمل البيروقراطي بسهولة باعتباره التنظيم الذي يسمح بتسيير المؤسسة .

الأقدمية في المؤسسة:



من خلال الرسم البياني، يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الأقدمية من [15 - 25] سنة، بنسبة 62,86% وهو ما يمثل 66 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الأقدمية أقل من 5 سنوات، بنسبة 5,71% وهو ما يمثل 6 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن غالبية المبحوثين، هم عمال دائمون تزيد أقدميتهم عن 15 سنة، بنسبة 64,77%، وهو ما يمثل 68 مبحوث، بحيث أن أغلبهم تزيد أقدميتهم عن 22 سنة، في حين نجد أن نسبة 26,67%

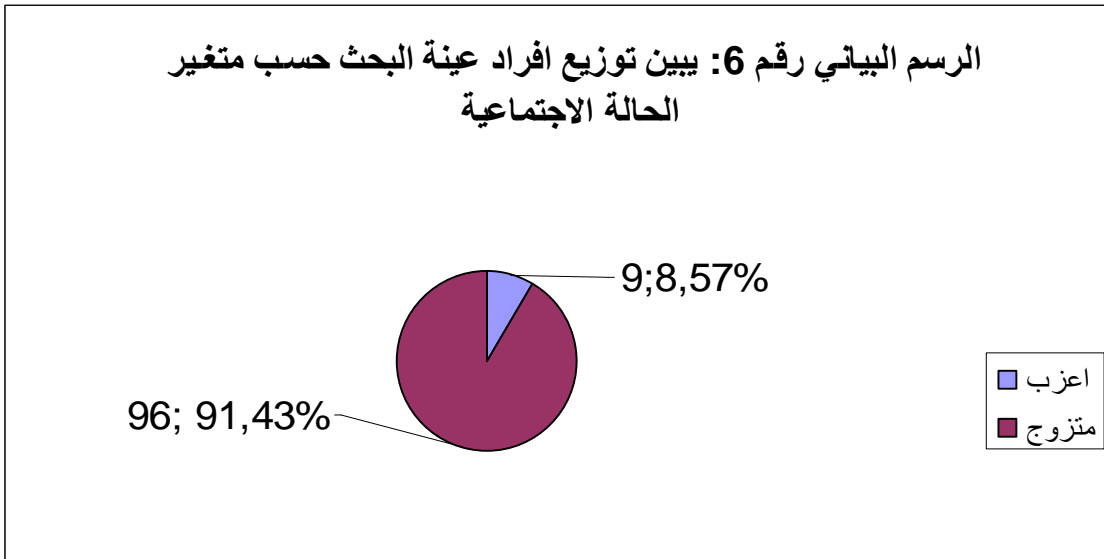
وهو ما يمثل 28 مبحوث، اقدميتهم ما بين [5 - 15] سنة، بحيث أن غالبيتهم تزيد عن 12 سنة .

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين اقدميتهم أكثر من 15 سنة، وبالتالي فقد عاشوا مختلف المراحل التي مرت بها المؤسسة، فهناك من كان في المؤسسة منذ نشأتها مرورا بالتحويلات المتعلقة بالإصلاحات الاقتصادية (إعادة الهيكلة و الاستقلالية).

فالمؤسسة كانت تحتكر السوق في الأول، باعتبارها الممول له بنسبة 80 % لمواد التنظيف، فكل المنتج كان يباع، إلى غاية انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق، ودخول مؤسسات أجنبية للجزائر، فوجدت المؤسسة منافسين آخرين، وبالتالي فقد أصبحت في الوقت الحالي تحتل المرتبة الثالثة على المستوى الوطني وهذا حسب الدراسة التي وضعتها المؤسسة (انظر الملاحق: ملحق رقم 3).

وبالتالي فإن العمال قد عاشوا مختلف هذه المراحل بتفاصيلها وبانعكاساتها سواء كانت هذه الانعكاسات سلبية أو ايجابية ، مما يساعدنا على معرفة ردة فعلهم اتجاه مختلف التغيرات والتحويلات ، خاصة تلك التحويلات التي حدثت في ظروف اجتماعية واقتصادية تتسم بغلاء المعيشة ، وانتشار البطالة.

الحالة الاجتماعية:



من خلال الرسم البياني يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين المتزوجين، بنسبة 91,43%، وهو ما يمثل 96 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس المبحوثين غير المتزوجين أي أعزب، بنسبة 8,57 % وهو ما يمثل 9 مبحوثين.

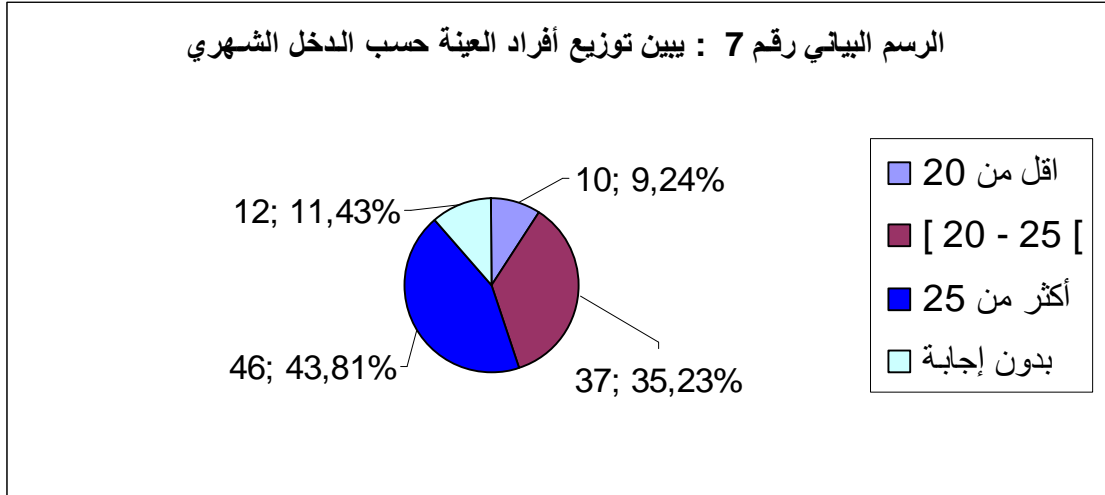
من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين متزوجين، مما يعني أن معظم المبحوثين لديهم مسؤوليات عائلية، خاصة إذا اعتبرنا أن معظم المبحوثين لديهم أولاد، بحيث هناك نسبة 38,1% لديهم عدد الأولاد أكثر من 3، بحيث أن هناك من لديهم عدد الأولاد 6 فأكثر بنسبة 11,43%. في حين نجد من لديهم عدد الأولاد 3 وأقل، بنسبة 44,76%(1)، إضافة إلى أن معظم المبحوثين هم مسؤولين عن عدد من أفراد الأسرة سواء أولادهم أو أقاربهم، بحيث أن نسبة 47,62 % من المبحوثين لديهم عدد أفراد أسرهم ما بين 3 و 6 أفراد، ونسبة 46,67 %، من لديهم عدد الأفراد أكثر من 6(2)، بحيث أن أغلبهم يتعدى عدد أفراد أسرهم 8 أشخاص، في حين يصل البعض إلى 12 شخص في الأسرة الواحدة.

وبالتالي من خلال عرض لهذه المعطيات يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يتجاوز عدد أفراد أسرهم 3 أفراد بحيث أن نسبتهم 94,28 %. وبالتالي فإن عدد أفراد الأسرة يساعد في تحديد الفعل الاجتماعي للعمال، باعتبار أن العامل هو مسؤول عن هؤلاء الأفراد وعن معيشتهم، لذلك فأي فعل يصدر منه أو يصدر عليه يؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في بقية أفراد الأسرة، كما أن الوضعية الاجتماعية للعامل تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في عمله، باعتبار أن العمل يؤثر ويتأثر بالظروف الاجتماعية للعامل.

1- لمزيد من المعلومات، انظر الجدول رقم 3، في الملحق رقم 2.

2- لمزيد من المعلومات، انظر الجدول رقم 4، في الملحق رقم 2.

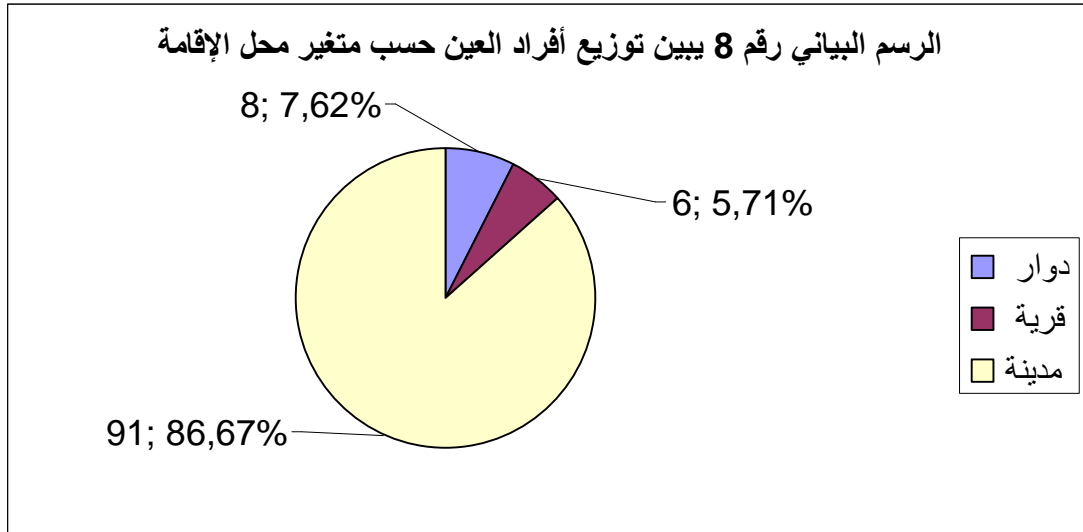
وبالتالي فإن العامل الذي يكون مسؤول على عدد كبير من الأفراد تختلف أفعاله عن عامل آخر يكون مسؤولا عن نفسه فقط أو عن عدد قليل من الأفراد .
الدخل الشهري (الوحدة ألف دينار جزائري):



من خلال الرسم البياني، يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة من دخلهم الشهري أكثر من 25 ألف دينار جزائرياً بنسبة 43,81 % وهو ما يمثل 46 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس من دخلهم الشهري أقل من 20 ألف دينار جزائرياً بنسبة 9,24 % هو ما يمثل 10 مبحوثين.
من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يتقاضون أكثر من 25 ألف دينار جزائري بنسبة 43,81 % وهو ما يمثل 46 مبحوث، وحتى وإن كانت أكثر من 25 ألف دينار جزائري فهي لا تتجاوز 30 ألف دينار جزائري. كما أننا نجد أن نسبة 35,23 % وهو ما يمثل 37 مبحوث يتقاضون ما بين 20 و 25 ألف دينار جزائري، في حين نجد أن نسبة 9,24 % وهو ما يمثل 10 مبحوثين، يتقاضون أقل من 20 ألف دينار جزائري. في حين نجد أن نسبة 11,43 %، وهو ما يمثل 12 مبحوث، من رفض الإجابة فهم يعتبرون الأجرة التي يتقاضونها في المؤسسة ليس لها اعتبار .

وبالتالي فمن خلال هذه المعطيات, يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يتعدى دخلهم الشهري 20 ألف دينار جزائري, ولكنه لا يتعدى 30 ألف دينار جزائري, وباعتبار أن الأجر يعتبر من بين الحوافز المادية المباشرة للعمال من أجل رفع الإنتاج وتحسينه, فكلما كان الأجر يستجيب للمتطلبات الاجتماعية والفردية للعمال, يكون العمال مرتاحين وقادرين على إنتاج أكثر. وبالتالي فالأجر يساعد على تحديد الفعل الاجتماعي للعمال, بحيث أنه كلما كان الأجر متدنياً لا يستجيب لمتطلبات الحياة الاجتماعية يحاول العمال اتخاذ بعض الأفعال وسلوكيات من أجل تنبيه الإدارة إلى هذا لتحسين أوضاعهم الاجتماعية, خاصة إذا اعتبرنا أن معظم المبحوثين يعتبرون المساهمين الوحيدين في دخل البيت في ظل العدد الهائل من الأفراد في الأسرة(1).

محل الإقامة:



من خلال الرسم البياني, يتضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحوى محل الإقامة للعمال في المدينة, بنسبة 86,67% , وهو ما يمثل 91 مبحوث, في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحوى المبحوثين المقيمين في القرية, بنسبة 5,71%. وهو ما يمثل 6 مبحوثين.

1- لمزيد من المعلومات, انظر الجدول رقم 5 في الملحق رقم 2.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يقطنون بالمدن، وهذا معناه أن مختلف المناطق ذات الأصل الريفي أصبحت عبارة عن مدن، وهذا نتيجة لسياسة الدولة من أجل رفع الضغط على المدن الساحلية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى الأوضاع الأمنية التي عاشتها الجزائر عامة، والمنطقة خاصة، جعلت معظم السكان إن لم نقل جلهم يتركون القرى والمداشر، ليستقروا في مناطق التجمعات السكانية من أجل الشعور بالأمان.

فالوضع الأمني لم يساعد على الحفاظ على البنية الاجتماعية للمنطقة، فرغم تحسن الأوضاع الأمنية في الآونة الأخيرة، لم يستطع السكان الرجوع إلى مناطقهم بعد تعودهم على حياة المدينة من جهة، ومن جهة أخرى لم يعد هناك من دافع للعودة إلى مناطقهم بعد بيع مواشيهم والقحط الذي ضرب المنطقة والجزائر عامة مما أدى إلى ضعف على مستوى الإنتاج الزراعي.

لذلك فإنه بالرغم من الأصل الريفي للمنطقة، إلا أنها أصبحت تتسم بطابع المدينة بعد توسعها، وبالتالي فقد تغيرت العديد من العادات والتقاليد التي كانت موجودة في المجتمع المحلي. فالظروف الاجتماعية والأمنية من جهة والظروف الاقتصادية والتحويلات المختلفة المرتبطة بفتح الجزائر على اقتصاد السوق وغلاء المعيشة أدت إلى تغيير البنية الاجتماعية للمنطقة.

الفصل الثاني

الحوافز المادية والمعنوية والعلاقات الاجتماعية في المؤسسة

المبحث الاول : الحوافز الممنوحة للعمال وطموحاتهم

1- التكوين

2- الترقية

3- الحوافز الممنوحة للعمال

4- طموحات العمال

المبحث الثاني : العلاقات الاجتماعية والاتصال في المؤسسة

1- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة

3- الاتصال ووسائله في المؤسسة

تمهيد

إن التحولات الاقتصادية الراهنة والدخول في اقتصاد السوق وفتح الأبواب أمام المنافسة الشرسة المبنية على تحقيق المنافع الذاتية والسيطرة على الأسواق. وباعتبار أن العالم أصبح قرية صغيرة لا توجد له حدود في إطار ما يسمى بالعولمة، التي هي مبنية على حساب دول العالم الثالث، أضحت مختلف المؤسسات والمنظمات تعرف تحولات عديدة ومتعددة ومعرضة لحالة الإفلاس، إذا لم تعرف كيف تواجه هذه الحملة الشرسة، خاصة بعد دخول المستثمرين الأجانب بعقليات وإمكانيات مختلفة عن عقليات وإمكانيات البلد، بحيث أن فلسفتهم مبنية على مقولة اتركه يعمل دعه يمر، ومحميين في إطار منظمات دولية عالمية مثل صندوق النقد الدولي، البنك العالمي، والمنظمة العالمية للتجارة، أما فلسفتنا فهي مبنية على أولوية الاجتماعي على الاقتصادي .

ولما كانت هذه التحولات المبنية على المنافسة، يبقى الحل الأمثل والمناسب للتصدي لهذه التحولات هو الاهتمام بالموارد البشرية، وتحفيزها من أجل رفع مستوى النوعي والكمي للإنتاج وللنظمات والمؤسسات المختلفة خاصة المؤسسات الإنتاجية. باعتبار أن المورد البشري هو المورد الوحيد الذي يمكن أن يقدم الكثير للمؤسسات، إذا وجد من يعتني به ويحفزه سواء كان هذا التحفيز مادي أو معنوي، مادي كمنح علاوات مختلفة للعمال، أو معنوي كأن يتلقى العمال تكوينا أو رسكلة أو ترقية، فهذه الحوافز تعطي دعما معنويا للعامل وتعطيه قدرة من أجل إنتاج كمي ونوعي أحسن.

وباعتبار أن المؤسسة اناد كغيرها من المؤسسات الوطنية، والتي كانت فلسفتها مبنية على أولوية الاجتماعي على الاقتصادي، ونتيجة للأوضاع التي عاشتها المؤسسة ابتداء من الإصلاحات الاقتصادية التي مست مختلف المؤسسات الاقتصادية، ولا سيما مؤسسة اناد، إضافة إلى تجربتها في مجال الشراكة، والخصوصية التي كانت في بعض فروعها، سنحاول من خلال هذا الفصل معرفة

ما مدى استفادة مؤسسة اناد من هذه التحولات, والإصلاحات, ولاسيما تحول الشراكة عندما خصصت بعض مؤسساتها, على اعتنائها بمواردها البشرية خاصة, وبالتالي مدي مساهمة التحولات الاقتصادية والاجتماعية في تنبيه الإدارة للاعتناء بمواردها خاصة البشرية .

لذلك سنحاول معالجة أول عنصر وهو متعلق بالتكوين, والذي يعتبر حافظا معنويا, إضافة إلى حوافز أخرى كالأجر والترقية...لخ, وبعدها سنحاول معالجة العلاقات التي تربط بين العمال والمسؤولين, باعتبار أن هذه الأخيرة تعتبر دعما معنويا, بحيث أن الاتصال الفعال المبني على الاستماع لمشاكل العمال يسمح لهم بالشعور بالأمان والدعم المعنوي وبالتالي الاطمئنان والعمل الجاد, إضافة إلى العلاقات بين العمال فيما بينهم, باعتبار أن جماعة العمل مهمة جدا من اجل رفع روح المعنوية للعامل, وبالتالي تحفيزه من اجل الإنتاج الكمي والنوعي الجيد, مثلما أوضح التن مايو في داسته للعلاقات الإنسانية, اثر تجارب هاوثرن الشهيرة. وبالتالي فقد أوضحت هذه الدراسة أهمية جماعة العمل, والدور الكبير الذي تلعبه في تحسين الإنتاج. لذلك فجماعة العمل تعطي الدعم المعنوي للعمال.

لذلك فالعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تعتبر دعما معنويا هاما بالنسبة للعمال, سواء العلاقات الرسمية, والتي تخص أساسا العلاقات بين العمال والمسؤولين, أو العلاقات غير الرسمية والتي تخص جماعة العمل. هذا ما سنحاول توضيحه من خلال دراسة هذا الفصل.

المبحث الأول

الحوافز الممنوحة للعمال في المؤسسة وطموحاتهم

1- التكوين

2- الترقية

3- الحوافز الممنوحة للعمال

4- طموحات العمال

1- التكوين

يعتبر التكوين من بين الحوافز المعنوية، والتي يمكن أن تحفز العامل وتجعل قدراته وإمكانياته الإنتاجية تتحسن، وبالتالي يعتبر التكوين من بين الحوافز المهمة لمواجهة مختلف التطورات، بحيث يسمح هذا الأخير باكتساب خبرات جديدة وإمكانيات وقدرات تسييرية وإنتاجية تجعل العامل قادر على مجابهة مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، في ظل التطور التكنولوجي والعلمي في مجال التسيير، وبالتالي تجعل المؤسسة قادرة على مواجهة مختلف التغيرات في ظل الانفتاح العالمي على اقتصاد السوق، واشتداد المنافسة، ويجعلها قادرة على صيانة كيانها من الضغوط الاقتصادية والاجتماعية.

الجدول رقم 11 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتلقي التكوين :

المجموع	تلقي التكوين		الفئات المهنية
	لا	نعم	
المجموع 26	11.54%	88.46%	إطار
26	3	23	
56	32.14%	67.86%	تحكم
56	18	38	
23	52.17%	47.83%	تنفيذ
23	12	11	
المجموع 105	31.43%	68.57%	المجموع
105	33	72	

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة الذين تلقوا تكويناً بنسبة 68.57% وهو ما يمثل 72 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للإطارات بنسبة 88.46% وهو ما يمثل 23 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين لم يتلقوا تكويناً بنسبة 31.43% وهو ما يمثل 33 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة لعمال التنفيذ بنسبة 52.17% وهو ما يمثل 12 مبحوث، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين

المتغيرين وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا2 الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,001(1), أي في حدود الثقة 99,9 % و 0,1% شك. وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,27.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن المؤسسة اهتمت بتكوين عمال فئتي الإطارات والتحكم بنسبة كبيرة، باعتبار أن هاتين الفئتين تتطلبان تكويننا يتناسب والتطورات التكنولوجية والتنظيمية الحاصلة في العالم، وبالتالي فإن الاهتمام بهاتين الفئتين كان معتبرا بحيث أن نسبة تلقي التكوين بهما فاقت 50% غير أن الاهتمام كان أكبر بفئة الإطارات، باعتبار أن فئة الإطارات تعتبر هي القلب النابض من أجل تسيير وتنظيم المؤسسة، وبالتالي مواكبة نظم التسيير الحديثة من أجل الحفاظ على مكانة المؤسسة ضمن السوق الوطنية و حتى الدولية. كما كان الاهتمام بفئة عمال التحكم باعتبار أن عامل التحكم كما سلف الذكر، لا يشمل عمال التقنيين وكهربائيين فقط، بل يشمل أيضا رؤساء الأفرج و الورشات وغيرهم، لذلك فالاهتمام بفئة التحكم وخاصة التقنيين، باعتبار أن الوسائل التكنولوجية في تطور مستمر وان الآلات تحتاج إلى تغيير في قطع الغيار يعتبر هاما جدا من أجل الحفاظ على الآلات وعلى الإنتاج الكمي والنوعي.

أما فئة التنفيذ فإنه هناك نسبة لا بأس بها قد تلقت التكوين، باعتبار أن عمال التنفيذ هم المسؤولين على تشغيل الآلات وتعبئة المنتج، كما أنهم مسؤولون عن تنفيذ مختلف الخطط والمشاريع للمؤسسة، وبالتالي فإن هذا يتطلب نوعا من التكوين، كما أنهم مسؤولون عن كيفية تشغيل الآلات وكيفية تعبئة المنتج خاصة وان هؤلاء يتعاملون بصفة مباشرة مع المواد الكيميائية، إضافة إلى عمال التنفيذ في الإدارة كسكرتاريات أو مكلف بالحسابات أو غيرهم.

وبالتالي على ضوء ما سبق يمكن، القول بأن المؤسسة أخذت عامل

الفئات المهنية كعامل مهم في تكوين عمالها.

الجدول رقم 12: يبين العلاقة بين المستوى التعليمي وتلقي التكوين:

المجموع	تلقي التكوين		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
8 %100	4 %50	4 %50	ابتدائي
39 %100	10 %25.64	29 %74.36	متوسط
34 %100	8 %23.53	26 %76.47	ثانوي
22 %100	9 %40.91	13 %59.09	جامعي
2 %100	2 %100	-	بدون إجابة
105 %100	33 %31.43	72 %68.57	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة الذين تلقوا تكويناً بنسبة 68.57% وهو ما يمثل 72 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة ذوي المستوى التعليمي ثانوي بنسبة 76.47% وهو ما يمثل 26 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة إجابة المبحوثين الذين لم يتلقوا تكويناً بنسبة 31.43% وهو ما يمثل 33 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة ذوي المستوى التعليمي الابتدائي بنسبة 50% وهو ما يمثل 4 مبحوثين. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,001(1)، أي في حدود الثقة 99,9% و 0,1% شك، وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,27.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن جميع المستويات التعليمية تلقت التكوين بنسب متفاوتة وهي نسب أكبر من أو تساوي 50%، وهي نسب

1- كا² = 8,82، بدرجة الحرية 3.

معتبرة. بحيث أن تلقي التكوين بالنسبة لذوي المستوى الابتدائي كان بنسبة 50%، وذوي المستوى المتوسط بنسبة 74,36%، وهي نسبة معتبرة تفوق الاتجاه العام، وبالتالي يمكن القول بأنه الاهتمام بذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي كان بنفس القدر باعتبار أن الفارق في النسب بينهما ضئيل، أما ذوي المستوى التعليمي الجامعي كان بنسبة 59,09% .

غير أن للمبحوثين الذين لم يتلقوا تكويننا فهم بنسبة اقل من 50% ماعدا ذوي المستوى التعليمي الابتدائي الذين نسبتهم 50%. أما باقي المستويات فلا تتجاوز 36,4%، وهي نسبة ذوي المستوى التعليمي العالي .

من خلال عرض لمختلف الإحصائيات، يتضح لنا أن المستوى التعليمي له دور في التكوين المؤسسة للعمال، باعتبار أن المستوى التعليمي يعتبر تكويننا في حد ذاته، وباعتبار أن نسبة الاهتمام بفئة ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي اكبر بكثير من اهتمام المؤسسة بفئة العمال ذوي المستوى التعليمي الجامعي وبذلك فقد اهتمت المؤسسة بتكوين العمال ذوي المستويات الدنيا.

الجدول رقم 13 : يبين العلاقة بين الاقدمية وتلقي التكوين :

المجموع	تلقي التكوين		الاقدمية
	لا	نعم	
المجموع 6	66.67%	33.33%	اقل من 5 سنوات
28	42.86%	57.14%	[5 - 15]
66	25.76%	74.24%	[15 - 25]
2	-	100%	25 سنة فأكثر
3	-	100%	بدون إجابة
المجموع 105	31.43%	68.57%	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة الذين تلقوا تكويناً بنسبة 68.57% وهو ما يمثل 72 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة لذوي الأقدمية أكثر من 25 سنة بنسبة 100% وهو ما يمثل 2 اي مبحوثين, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين لم يتلقوا تكويناً بنسبة 31.43% وهو ما يمثل 33 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة لعمال ذوي الأقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة 66.67% وهو ما يمثل 4 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين , وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كاي 2 الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,001 (1), أي في حدود الثقة 99,9% و 0,1% شك . وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,27 .

من خلال هذه المعطيات الإحصائية, يتضح لنا أن المؤسسة اتخذت الأقدمية كأساس لتكوين عمالها, فالعامل كلما كانت له أقدمية في المؤسسة كانت حضوره كبيرة من أجل تلقي التكوين. فالأقدمية تكسب العامل الخبرة, وبما أن العلم في تطور مستمر وأساليب التنظيم والمعدات التكنولوجية تستدعي الاطلاع عليها بصفة مستمرة حتى لا تكون هناك قطيعة. ومن أجل الحفاظ على مكانة المؤسسة وتواجدها في السوق والمجتمع. وبالتالي فالأقدمية رغم أنها تكسب العامل الخبرة ولكنها لا تسمح بالاطلاع الدائم على التطورات العلمية والتكنولوجية, لذلك التكوين يبقى السبيل الأنجع من أجل مواكبة مختلف التطورات, ولوضعهم دائماً في الوضع الملائم من أجل مواكبة التطور الحاصل, باعتبار أن العالم أصبح اليوم عبارة عن قرية صغيرة في إطار ما يسمى بالعولمة وتفتح العالم على اقتصاد السوق ووجود كم هائل من المنافسين. وبالتالي هذا يستدعي الاهتمام بالموارد البشرية باعتبارها المحرك الأساسي لتنمية أي مؤسسة, من أجل التصدي لمختلف

التحولات الاقتصادية والاجتماعية المبنية على المنافسة الشرسة والأناوية.
من خلال الجداول الثلاثة يمكن اعتبار أن المؤسسة أخذت في إطار تكوين
عمالها عدة متغيرات, منها متغير الفئات المهنية بحيث اعتنت بفئة الإطارات بنسبة
كبيرة, لتأتي فئة التحكم وبعدهما يأتي الاهتمام بفئة عمال التنفيذ.
وبالتالي فان المؤسسة اهتمت بفئتي الإطارات والتحكم باعتبارهما الفئتين
اللذان يجب الاهتمام بهما من حيث تكوينهما, ففئة الإطارات هي التي تسيير
المؤسسة سواء التسيير المادي أو التسيير البشري, وباعتبار أن أساليب التنظيم
والتسيير في تطور مستمر, وكذلك الوسائل التكنولوجية, وبالتالي فان الاطلاع
على هذه التغيرات يستدعي التكوين في هذا المجال, أما بالنسبة لعمال التحكم فهي
مسؤولة أيضا على تصليح الآلات والمعدات وبما أن هذه الأخيرة في تطور دائم
تستدعي تكوين العمال من اجل سير الحسن لهذه المعدات والآلات, وكذلك
باعتبارها مسؤولة على تسيير الجماعات, باعتبار أن عمال التحكم تشمل مسيري
الأفواج والجماعات. ومن اجل تحسين نوعية وكمية المنتج باعتبار أن المنافسة
مبنية عليهما.

كما أن المؤسسة أخذت الاقدمية كعامل آخر محدد لتكوين العمال بحيث
اهتمت بتكوين العمال الذين اقدميتهم معتبرة في المؤسسة. باعتبار أن الاقدمية كما
ذكرنا سالفاً أنها تكسب الخبرة ولكنها تفقد للعامل المعرفة للتطورات الحاصلة, أما
بالنسبة للذين لم يتلقوا تكويننا فاغلبهم اقدميتهم اقل من 10 سنوات.

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن المؤسسة اهتمت بفئتي الإطارات
والتحكم إضافة إلى المستوى التعليمي, وبالتالي فقد أخذت معيار الفئة المهنية
كمعيار لتكوين عمالها إضافة إلى الاقدمية باعتبار أن الاقدمية تعطي الخبرة ولكن
التطور المستمر في وسائل وأساليب التنظيم تجعلهم يجهلون أشياء حديثة, و
لنداركها يتطلب تكوينهم من اجل مواكبة التطور, إلى جانب المستوى التعليمي

الذي يعتبر في حد ذاته نوعا من التكوين, لذلك فقد اهتمت المؤسسة بالفئات الأقل مستوى, وبالتالي الفئة المهنية والاقدمية والمستوى التعليمي تعتبر المتغيرات المهمة التي اتخذتهما المؤسسة لتكوين عمالها.

الجدول رقم 14: يبين العلاقة بين تلقي التكوين وكفايته:

المجموع	بدون إجابة	غير كافي	كافي	كفاية التكوين
				تلقي التكوين
%100 72	%4.16 3	%54.17 39	% 47.67 30	نعم
%100 33	%100 33	-	-	لا
%100 105	%34.29 36	%37.14 39	%28.57 30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لعدم كفاية التكوين بنسبة 37.14% وهو ما يمثل 39 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة للذين تلقوا تكوينا بنسبة 54.17% وهو ما يمثل 39 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة كفاية التكوين بنسبة 28.57% وهو ما يمثل 30 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة لعمال الذين تلقوا تكوينا بنسبة 47.67% وهو ما يمثل 30 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا أن التكوين الذي تلقاه العمال غير كافي وذلك حسب قولهم لقصر مدة التكوين وانعدام الرسكلة. بحيث أن أغلبهم يرو أن هناك ضرورة لرسكلتهم من اجل مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل, كما أن هناك نسبة لا بأس بها من العمال لم يتلقوا تكوينا, فمنهم من يرى أن عمله روتيني لا يتطلب تكوينا ومنهم من يرى بأنه لم يساعده الحظ في تلقي التكوين.

الجدول رقم 15 : يبين العلاقة بين تلقي التكوين وتحسن قدرات العمل :

المجموع	لم تتحسن	بعد 2004	من 2000 إلى 2004	قبل سنة 2000	تحسن قدرات العمل تلقي التكوين
%100 72	%27.78 20	%26.39 19	%15.28 11	% 30.55 22	نعم
%100 33	%69.69 23	%22.58 7	-	%9.67 3	لا
%100 105	%40.95 43	%24.76 26	%10.48 11	%23.81 25	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بان قدرات العمل لم تتحسن بنسبة 40.95% وهو ما يمثل 43 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للذين لم يتلقوا تكويناً بنسبة 69.69% وهو ما يمثل 23 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للذين تحسنت قدرات عملهم من سنة 2000 إلى 2004 بنسبة 10.48% وهو ما يمثل 11 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة لعمال الذين تلقوا تكويناً بنسبة 15.28% وهو ما يمثل 11 مبحوث، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,001 (1)، أي في حدود الثقة 99% و 1% شك. وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,43 .

من خلال هذه المعطيات، نجد أن قدرات العمل تحسنت قبل سنة 2000 وبعد سنة 2004، باعتبار أن الفارق بين هاتين النسبتين ضئيل، وهي السنوات التي بقيت فيها المؤسسة حرة، أي أنها لم تكن ترتبط بأية عقود مع أية مؤسسة أخرى تجعلها تلتزم ببند هذه العقود، فقبل سنة 2000 كانت المؤسسة تحتكر السوق، وكانت تعتبر المؤسسة الرائدة في مجال المنظفات، وباعتبار أن هذا النوع

من الصناعة يتطلب إمكانيات مادية وبشرية هائلة من أجل القيام به. وباعتبار أن هذا النوع من الصناعات هو تعامل مع المواد الكيماوية من جهة، ومن جهة أخرى قوة اليد العاملة الهائلة التي توظفها المؤسسة بحيث فاقت 700 عامل، والتي تستدعي الاهتمام بها وتسييرها بطريقة تسمح لها بالقيام بنشاطاتها وبمهامها بأحسن الأحوال.

فالاهتمام بقدرات العمل من حيث تكوين العمال تعتبر الوسيلة الأنجع باعتبار أن المؤسسة فتحتها الايطاليون، واشتغلوا فيها لمدة من الزمن، وبالتالي فإن احتكاك العمال الجزائريين بهم، وتلقيهم التكوين في هذا المجال سمح لهم بإدارة شؤونهم واستلام زمام الأمور كافة، من الإنتاج إلى التسيير.

أما بعد سنة 2004 فالأوضاع اختلفت وجدت المؤسسة أمام سوق مفتوحة للعديد من المنافسين خاصة المنافسين الأجانبين بإمكانيات تفوق إمكانيات المؤسسة. باعتبار أن هنكل دخل كشريك وتحول إلى منافس بعد أن اخذ منها العلامة المعروفة في السوق، مما جعلها تقوم بتكوين عمالها من أجل تحسين قدراتهم، ومن أجل مواكبة التغيرات وسوق المنافسة من أجل الحفاظ على كيانها.

أما بالنسبة لما بين سنتي 2000-2004 فإن من تحسنت قدراتهم هم من تلقوا تكويننا في هذه المرحلة وهي نسبة ضئيلة تقدر ب 10,48%، وبالتالي يمكن القول مما سبق بان عقد الشراكة الذي كان بين اناد و هنكل، لم يساعد المؤسسة على الاهتمام بعمالها، أما بالنسبة للذين تحسنت قدراتهم ولم يتلقوا تكويننا، فقد تحسنت قدراتهم عن طريق الخبرة المكتسبة من جهة، ومن جهة أخرى أن هناك عدد كبير من العمال لديهم أقارب يعملون في المؤسسة وبالتالي يساعدهم على رفع قدراتهم وخبراتهم .

الجدول رقم 16: يبين العلاقة بين الاقدمية وتحسن قدرات العمل:

المجموع	لم تتحسن	بعد 2004	من 2000 الى 2004	قبل سنة 2000	تحسن قدرات العمل الاقدمية
%100 6	%83.33 5	%16.67 1	-	-	اقل من 5 سنوات
%100 28	%50.00 14	%28.58 8	%10.71 3	%10.71 3] 15 - 5]
%100 66	%33.33 22	%24.25 16	%12.12 8	%30.30 20] 25 - 15]
%26.39 2	-	-	-	%100 2	25 سنة فأكثر
%26.39 3	%66.67 2	%33.33 1	-	-	بدون إجابة
%100 105	%40.95 43	%24.76 26	%10.48 11	%23.81 25	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بان قدرات العمل لم تتحسن، بنسبة 40.95% وهو ما يمثل 43 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للذين لهم اقدمية اقل من 5 سنوات بنسبة 83.33% وهو ما يمثل 5 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للذين تحسنت قدرات عملهم من سنة 200 إلى 2004 بنسبة 10.48% وهو ما يمثل 11 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين اقدميتهم ما بين] 25 - 15] سنة بنسبة 12.13% وهو ما يمثل 8 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن قدرات العمل لم تتحسن بنسبة كبيرة مدعمة بالمبحوثين ذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات، فمثلا مبحوث له اقدمية 4 سنوات، إطار بالمؤسسة، له مستوى تعليمي عالي يقول بان العمل في المؤسسة هو نشاط متعب ليس لكثرة العمل، بل لكثرة العراقيل والمشاكل الإدارية، وذلك بسبب الاختلاف في الآراء والأفكار. ونفس الشيء بالنسبة لذوي الاقدمية

ما بين [5 - 15] سنة، فنسبة مهمة جدا بلغت 67,74% وهي نسبة مهمة تفوق نسبة الاتجاه العام، مثلا بحوث له اقدمية تفوق 8 سنوات، إطار بالمؤسسة، ذو مستوى تعليمي عالي، يعتبر بان العمل فقي المؤسسة هو نشاط روتيني يساعد على قتل إمكانيات الفردية للعامل، ذلك بسبب عدم جدارة المسؤولين بالمسؤولية بحيث لا يساعدون على تنمية روح المبادرة والابتكار.

أما بالنسبة للعمال ذوي الاقدمية [15-25] سنة، فنسبة 33,33% من لم تتحسن قدرات عملهم، بحيث أن الفارق بينها وبين النسب السابقة هو فارق معتبر، فمثلا بحوث من هذه الفئة اقدميته أكثر من 22 سنة، تلقى تكويننا، وهو إطار مسير بالمؤسسة، يعتبر بان العمل في المؤسسة ليس سوى مصدر للمعيشة، بحيث يعبر على هذا بقوله العمل يعطيني الدراهم لأكل وأعيش فقط.

أما بالنسبة للأفراد الذين تحسنت قدرات عملهم بعد سنة 2004 فنسبتهم هي 24,76% مدعمة بفئة ذوي الاقدمية ما بين [5 - 15] سنة، بنسبة 28,58%، فمثلا بحوث من هذه الفئة له اقدمية أكثر من 6 سنوات، تلقى تكويننا بالمؤسسة، من فئة التحكم، يقول بأن ظروف عمله تحسنت بعد دخوله للمؤسسة، وهذا نتيجة للحوافز التي يقدمها له المسؤولين، والتشجيع الذي يتلقاه منهم، وهناك بحوث آخر من نفس الفئة يشغل نفس المنصب، اقدميته أكثر من 15 سنة، يقول بأنه لم يتلقى تكوين في المؤسسة، ويؤكد بأنه لا يوجد تحفيز من طرف المسؤولين بحيث يعتبرهم غير قادرين على المسؤولية، ولكن يقول بان قدرات عملي تحسنت بعد سنة 2004 لأنه يعتبر العمل واجب.

أما بالنسبة للمبجوثين الذين تحسنت قدرات عملهم قبل سنة 2000، فنسبتهم نفس نسبة للمبجوثين الذين تحسنت قدرات عملهم بعد سنة 2004 باعتبار أن الفارق بين هاتين النسبتين ضئيل، بحيث أن هذه الفئة مدعمة بالمبجوثين ذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة، فباعتبار أن هذه الفئة كانت موجودة منذ فتح المؤسسة

أبوابها على الإنتاج, وهم الآن على أبواب التقاعد فان قدراتهم تحسنت في البداية عندما كانت المؤسسة تقوم بتكوين عمالها في الخارج باعتبار أن هذه الفئة تلقت تكويننا 100 %, والآن لم تعد تهمها تحسين قدراتها باعتبار أن حضورها أصبح شكليا في المؤسسة, فمثلا مبحوث من هذه الفئة يقول بأنني عندما اخرج من البيت لا ادري ما هو عملي, المهم أن احضر فقط.

من خلال هذه المعطيات يتضح لنا بأن الاقدمية تساعد على تحسين قدرات العمل سواء بالنسبة للذين تلقوا تكويننا أو لم يتلقوا تكويننا, بحيث أن الاقدمية تسمح باكتساب الخبرة, فالخبرة مهمة في ميدان العمل, فهي تساعد العامل على أداء عمله, غير أن هذا مرتبط إلى حد بعيد بالمسؤولين. بحيث هم من يساعدون على تنمية روح الابتكار والتجديد للعمال من خلال تشجيعهم وتحفيزهم . وهذا ما يؤكد مبحوث له اقدمية 8 سنوات, إطار بالمؤسسة, تحصل على ترقية منذ 5 سنوات, والتي تعتبر حافزا ماديا ومعنويا مهما, و يعتبر أن المسؤولين لا يساعدون على تنمية قدرات العمال وتحسينها, بحيث يصرون أوامر خارج عن نطاق العمل, مما يساعد على قتل روح المبادرة, إضافة إلى عدم الاهتمام بالإطارات لا من حيث التكوين ولا من حيث الأجرة, بحيث أن هذا المبحوث يتلقى أجرة اقل من 20 ألف دج.

من خلال الجدولين 5 و6 نستنتج أن التكوين و الاقدمية والتشجيع سواء التشجيع المادي أو التشجيع المعنوي من طرف المسؤولين, تعتبر عوامل مهمة لتحسين قدرات ومهارات العمال وتنمية روح المبادرة لديهم, من اجل رفع الروح المعنوية, وهذه العوامل مرتبطة بعضها ببعض, من اجل إنتاج نوعي وكمي يكون في المستوى تطور السوق الوطنية والدولية. فالتكوين يسمح بالإطلاع على التطورات التكنولوجية وأنظمة التسيير الحالية, أما الاقدمية فهي تسمح باكتساب الخبرة, والتشجيع يسمح بتنمية روح المبادرة, وهذه العوامل غير متوفرة بالشكل المطلوب في المؤسسة.

2- الترقية

تعتبر الترقية حافزا معنويا بالدرجة الأولى وحافزا ماديا بالدرجة الثانية، بحيث تسمح هذه الأخيرة من زيادة في الأجر. وبالتالي فالترقية تسمح بتحفيز العامل معنويا وماديا من اجل جعله يعمل أكثر، وبالتالي جعل المؤسسة في وضع يسمح لها بمجابهة مختلف التغيرات لاسيما التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، في ظل الانفتاح على اقتصاد الموجه.

الجدول رقم 17: يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتلقي الترقية:

المجموع	تلقي الترقية		الفئات المهنية
	نعم	لا	
26 %100	19 %73.08	7 %26.92	إطار
56 %100	29 %51.79	27 %48.21	تحكم
26 %100	11 %47.83	12 %52.17	تنفيذ
105 %100	59 %56.19	46 %43.81	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بنعم، أي للعمال الذين تلقوا الترقية بنسبة 56.19% وهو ما يمثل 59 مبحوث، مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 73.08% وهو ما يمثل 19 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة بلا، أي بالنسبة للعمال الذين لم يتلقوا الترقية بنسبة 40.95%. وهو ما يمثل 43 مبحوث، مدعمة بفئة لعمال التنفيذ بنسبة 52,17% وهو ما يمثل 12 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان أكثر من 56,19% من المبحوثين تلقوا ترقية مدعمة بنسبة 73,08% من الإطارات، لتليها فئة التحكم بنسبة 51,79%, غير أن الفارق في النسبة بينهما هو فارق معتبر جدا، وهذا

الفارق هو معتبر أيضا بينه وبين نسبة الإجابة للمبحوثين من فئة عمال التنفيذ. من خلال هذه المعطيات، يتضح أن اغلب العمال الذين تلقوا ترقية هم خاصة فئة الإطارات باعتبار أن نسبة فئة الإطارات وفئة عمال التنفيذ هي نفسها، والتي كان من المفروض أن يكون العكس باعتبار أن المؤسسة هي مؤسسة إنتاجية، وان فئة الإطارات تعتبر فئة غير إنتاجية مثلما أوضحها ماكس فيبر.

الجدول رقم 18 : يبين العلاقة بين الاقدمية وتلقي الترقية:

المجموع	لا	نعم	تلقي الترقية الاقدمية
%100 6	%100 6	-	أقل من 5 سنوات
%100 28	%57.14 16	%42.86 12] 15 - 5]
%100 66	%31.12 21	% 68.18 45] 25 - 15]
%100 2	-	%100 2	أكثر من 25 سنة
%100 3	%100 3	-	بدون إجابة
%100 105	%43.81 46	%56.19 59	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بنعم، أي للعمال الذين تلقوا الترقية بنسبة 56.19% وهو ما يمثل 59 مبحوث، مدعمة بفئة ذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة بنسبة 100%. وهو ما يمثل 2 أي مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة بلا، أي بالنسبة للعمال الذين لم يتلقوا الترقية بنسبة 40.95% وهو ما يمثل 46 مبحوث مدعمة بفئة لعمال ذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات بنسبة 100% وهو ما يمثل 6 مبحوثين، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية

0,001 (1)، أي في حدود الثقة 99 % و 1% شك. وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,43 .

من خلال عرض لهذه المعطيات نستنتج أن المؤسسة اهتمت بترقية العمال ذوي الاقدمية ولاسيما الاقدمية الأكثر من 25 سنة، باعتبار أن اغلب المبحوثين كانوا يعملون في مناصب أخرى وفي القطاع العمومي قبل التحاقهم بهذه المؤسسة (2)، وبالتالي فإنهم على أبواب التقاعد، لذلك فالترقية تسمح لهم بالصعود في السلم الوظيفي، وبالتالي تسمح لهم بزيادة أجرتهم لاسيما عند التقاعد. وبالتالي يمكن القول بأن المؤسسة اهتمت بترقية عمالها على أساس الاقدمية. فكلما كان العامل له اقدمية معتبرة في المؤسسة تكون حضوره كبيرة في تلقي الترقية، وبالتالي فقد اهتمت بترقية العمال حسب معيار الاقدمية، خاصة إذا ما اعتبرنا أن نسبة 13,64% وهو ما يمثل 9 مبحوثين الذين تلقوا ترقية التي لا تزيد عن 5 سنوات هم المبحوثين الذين اقدميتهم تزيد عن 15 سنة (3).

الجدول رقم 19 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وأسس الترقية والتوظيف :

المجموع	بدون إجابة	علاقات شخصية	الكفاءة	الخبرة	أسس الترقية والتوظيف الفئات المهنية
المجموع 33	3.03%	42.42%	30.30%	24.2%	اطار
1		14	10	8	
المجموع 65	4.61%	38.46%	32.31%	24.62%	تحكم
3		25	21	16	
المجموع 26	11.54%	34.61%	23.08%	30.77%	تنفيذ
3		9	6	8	
المجموع 124	5.64%	38.71%	29.84%	25.81%	المجموع
7		48	37	32	

(المجموع 124 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

1 - كا = 18,99 بدرجة الحرية 2.

2 - لمزيد من المعلومات، انظر الجدول رقم 6 في الملحق رقم 2.

3 - لمزيد من المعلومات، انظر الجدول رقم 7 في الملحق رقم 2.

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة أسس الترقية والتوظيف في المؤسسة يعتمد على العلاقات الشخصية بنسبة 38.71% وهو ما يمثل 48 مبحوث، مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 42.42% وهو ما يمثل 14 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة أسس الترقية والتوظيف هي الخبرة بنسبة 25.81% وهو ما يمثل 32 مبحوث، مدعمة بفئة لعمال التنفيذ بنسبة 30,77% وهو ما يمثل 8 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا الترقية والتوظيف في المؤسسة مبنية على العلاقات الشخصية، وبالتالي فإنها لا تخضع لمقاييس الخبرة والكفاءة بالدرجة الأولى، وإنما للعلاقات الشخصية التي تربط العمال بالمسؤولين، وهذا باعتبار أن الفارق في نسب الإجابة بين العلاقات الشخصية والخبرة والكفاءة هو فارق معتبر، في حين أن الفارق في النسب بين الخبرة والكفاءة هو ضئيل. وبالتالي فإن العلاقات الشخصية يدعمها أكثر فئة الإطارات بنسبة تفوق نسبة الاتجاه العام، وهي نسبة 42,42%، لتأتي بعدها فئة التحكم بنسبة 38,46%. أما بالنسبة للكفاءة والتي تعتبر مقياس للترقية والتوظيف والتي يدعمها أكثر فئة التحكم بنسبة 29,84%، و باعتبار أن اغلب مبحوثين هذه الفئة هم عمال تقنيين وكهربائيين، وبالتالي فالكفاءة مطلوبة في مثل هذه الوظائف حتى يتمكن هؤلاء من أداء وظائفهم وعملهم. في حين أن الخبرة يدعمها عمال التنفيذ بنسبة 30,77% باعتبار أن عامل التنفيذ لا يحتاج إلى مستوى تعليمي كبير حتى يشغل هذا المنصب، وبالتالي فإن الترقية خاصة بالنسبة إليه تكون عن طريق الخبرة التي يكتسبها عن طريق الاقدمية في المؤسسة.

من خلال عرض لمختلف هذه المعطيات، يتضح لنا أن العلاقات الشخصية تعتبر المحرك الأساسي لعلاقات العمل بالمؤسسة، خاصة فيما يخص توظيف وترقية العمال، وهذا بالنسبة لما عبرت عنه مختلف الفئات المهنية، وبنسب متفاوتة، باعتبار أن الفارق بين نسب الإجابة لكل الفئات هو ضئيل.

وبالتالي أصبحت العلاقات الشخصية رأسمال اجتماعي غير رسمي, يميز العلاقات الاجتماعية في المؤسسة, فأصبحت تحدد مختلف العلاقات والنشاطات, ومثلما يوضح فوكوياما فيما يتصل بالرأسمال الاجتماعي, والذي يقول بأنه يمكن تحديد الرأسمال الاجتماعي على انه نسق أو مجموعة من القيم غير الرسمية المشتركة بين أعضاء جماعة واحدة تسمح بالتعاون فيما بينهم(1).

وبالتالي أصبحت العلاقات الشخصية تميز العلاقات الاجتماعية وبالتالي أصبحت فساد إداري يميز التنظيم سواء في التوظيف أو الترقية, وهذا ما سنحاول توضيحه أكثر من خلال عرض الجدول التالي الذي يبين المقارنة بين عدد العمال وكمية الإنتاج بالنسبة لكل سنة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2007.

الجدول رقم 20: يبين المقارنة بين عدد العمال وكمية الإنتاج في المؤسسة ابتداء من سنة 2001 إلى غاية 2007

السنوات	عدد العمال	النسبة	كمية الإنتاج	النسبة
2001	844	-	26568	-
2002	844	0%	32198	21,19%
2003	855	1,30%	31280,79	2,85%
2004	795	7,02%	22498,4059	28,08%
2005	734	7,67%	27431,436	21,93%
2006	682	7,08%	28282,4832	3,10%
2007	757	11%	19119,928	32,40%

(النسبة هي مقارنة كل سنة بالسنة التي قبلها سواء بالنسبة لعدد العمال أو كمية الإنتاج, وبالتالي فالمرجع بالنسبة لكل سنة هي السنة التي قبلها بحيث هذا الجدول مستخرج من الجدولين رقم 1 و 2 في الملحق رقم 2)

من خلال الجدول نلاحظ, أن سنة 2002 رغم أن عدد العمال لم يتغير إلا أن كمية الإنتاج ارتفعت بنسبة كبيرة, وصلت إلى 21,19% مقارنة بسنة 2001, إلا أنه في سنة 2003 انخفض الإنتاج رغم ارتفاع اليد العاملة, لينخفض الإنتاج من جديد في سنة 2004 بنسبة كبيرة وهي 28,08%, مع انخفاض عدد

1- توماس ادوارد أولورنس العرب . مرجع سبق ذكره . ص4 .

العمال بنسبة 7,02 %، أما في سنة 2005 و 2006 فقد ارتفع الإنتاج بنسبة 21,93 % و 3,10 % على التوالي، رغم انخفاض عدد العمال بنسبة 7,67 % و 7,08 % على التوالي مقارنة بالسنة التي قبلها، غير انه ما هو ملفت للانتباه أن عدد العمال الذي ارتفع بنسبة كبيرة وهي 11% رغم أن الإنتاج انخفض بنسبة كبيرة جدا وهي 32,40% سنة 2007.

وبالتالي فمن خلال عرض هذه الإحصائيات، نستنتج أن سياسة التوظيف في المؤسسة رغم أنها ذات طابع إنتاجي صناعي، لا تعتمد على احتياجات المؤسسة من أجل رفع الإنتاج وإنما على العلاقات الشخصية، هذا ما يدعم إجابة العديد من المبحوثين الذين أوضحوا بأنه لا توجد لديهم أعمال ثابتة.

3- الحوافز الممنوحة للعمال

تعتبر الحوافز الممنوحة للعمال، من أهم العوامل التي تقدم الدعم المادي والمعنوي للعمال، وبالتالي تجعلهم يقومون بعملهم بشكل مناسب، وبالتالي كلما شعر العامل بان المؤسسة تقدم له حوافز سواء مادية أو معنوية وترقى إلى طموحات العامل، فان قدراته ترتفع، وبالتالي يرتفع الإنتاج. لذلك فإن شكل الحوافز التي نعالجها في هذا العنصر تتمثل في النقل والترقية والسكن وغيرها، وبالتالي الحوافز المادية والمعنوية الممنوحة للعمال، وبالتالي سنحاول عرض نتائج إجابة المبحوثين الذين عبروا عن وجود حوافز فقط، والذي يبلغ عددهم 75 مبحوث أي بنسبة 71,43% (1).

1- لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 8 في الملحق رقم 2.

الجدول رقم 21 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وشكل الحوافز :

المجموع	ترقية	سكن	علاوات	نقل	شكل الحوافز الفئات المهنية
%100 31	%35.48 11	%3.23 1	%29.03 9	% 32.26 10	إطارات
%100 62	%35.48 22	%3.23 2	%24.19 15	%37.10 23	تحكم
%100 15	%40 6	-	%6.67 1	%53.33 8	تنفيذ
%100 108	%36.11 39	%2.78 3	%23.15 25	%37.96 41	المجموع

(المجموع 108 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة).

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة بان الحوافز الممنوحة للعمال هي النقل بنسبة 37.96% وهو ما يمثل 41 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة عمال التنفيذ بنسبة 53.33% وهو ما يمثل 8 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الحوافز الممنوحة للعمال هي السكن بنسبة 2.78% وهو ما يمثل 3 مبحوثين، مدعمة بفئة الإجابة لعمال الإطارات و التحكم، بنسبة 3.23% وهو ما يمثل مبحوث واحد لفئة الإطارات، ومبحوثين لفئة التحكم.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن شكل الحوافز التي تمنحها المؤسسة للعمال تتمثل أساسا في النقل والترقية باعتبار أن الفارق في النسب لهذه الإجابات هو ضئيل، غير أن حافز النقل يدعمه كل الفئات المهنية، إطارات، تحكم، تنفيذ، باعتبار أن الفرق في نسب الإجابة بين هذه الإجابات هو فارق ضئيل جدا. لكن حافز الترقية يدعمه أكثر فئتي عمال الإطارات والتحكم بالاعتبار أن الفارق بينهما هو ضئيل. في حين نجد أن حافز العلاوات والذي تمثل نسبته 23,15% وحافز السكن الذي تمثل نسبته 2,78% تدعمه أساسا فئة الإطارات بنسبة 29,03% بالنسبة لحافز العلاوات، و 3,23% بالنسبة للسكن. أما بالنسبة

للمبحوثين الذين يرون بان المؤسسة لاتقدم لهم أية حافز فهم يمثلون نسبة 21,74% يدعمها أكثر فئة عمال التنفيذ بنسبة 42,31%.

من خلال عرض لمختلف المعطيات, يتضح لنا العمال يرون بان شكل الحوافز تتمثل أساسا في النقل والترقية, باعتبار أن المؤسسة وفرت النقل لجميع المناطق التي يسكن فيها العمال, وقامت بترقية عمالها خاصة بالنسبة للإطارات, أما بالنسبة للعلاوات فهي ممنوحة أكثر بالنسبة للإطارات والتحكم باعتبار أن الفارق بين نسب الإجابة بين هذه هاتين الفئتين هو فارق ضئيل, وتمثل الحافز الممنوح بالنسبة لعمال التنفيذ بنسبة ضئيلة جدا تمثل 3,85%, من نسب الإجابة للمبحوثين. خاصة وان اغلب هؤلاء يتقاضون اجرا لا يتعدى 25 ألف دج وهو اجر زهيد جدا, بالنظر للغلاء الفاحش للمعيشة, وهذا ما يؤكد فئة عمال التنفيذ بحيث أن نسبة معتبرة منهم يرو بان المؤسسة لا تقدم لهم أية تحفيزات ومن أية شكل سواء مادية أو معنوية.

الجدول رقم 22 : يبين العلاقة بين الإقدمية و شكل الحوافز :

المجموع	ترقية	سكن	علاوات	نقل	الحوافز
%100 7	%14.29 1	-	%28.57 2	% 57,14 4	الأقدمية أقل من 5 سنوات
%100 30	%43.23 13	-	%23.33 7	%33.33 10] 15 - 5]
% 100 66	% 33.33 22	% 4.55 3	% 22.73 15	% 39.39 26] 25 - 15]
% 100 3	% 66.67 2	-	% 33.33 1	-	25 سنة فأكثر
%100 3	%50 1	-	-	%50 1	بدون إجابة
%100 108	%36.11 39	%2.78 3	%23.15 25	%37.96 41	المجموع

(المجموع 108 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بان الحوافز الممنوحة للعمال هي النقل بنسبة 37.96% وهو ما يمثل 41 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للمبجوثين الذين اقدميتهم اقل من 5 سنوات بنسبة 57.14% وهو ما يمثل 4 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الحوافز الممنوحة للعمال هي السكن، بنسبة 2.78% وهو ما يمثل 3 مبحوثين مدعمة بفئة الإجابة للمبجوثين الذين اقدميتهم ما بين [15 - 25] سنة بنسبة 4.55% وهو ما يمثل 3 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن الحوافز ممنوحة للعمال من طرف المؤسسة، تتمثل أساسا في النقل والترقية، باعتبار أن الفارق في النسب لهذه الإجابات هو فارق ضئيل، غير أن حافز النقل يدعمه خاصة المبحوثين ذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات بنسبة 57,14%. لكن حافز الترقية يدعمه أكثر فئة المبحوثين ذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة. وكذلك نجد أن حافز العلاوات والذي تمثل نسبته 23,15% , تدعمه أساسا فئة المبحوثين ذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة بنسبة 33,33% , وحافز السكن الذي تمثل نسبته 2,78% تدعمه أساسا فئة المبحوثين ذوي الاقدمية من [15 - 25] سنة. أما بالنسبة للمبجوثين الذين يرون بان المؤسسة لا تقدم لهم أية حافز فهم يمثلون نسبة 28,57% يدعمها أكثر فئة الاجابة لذوي الاقدمية من [15 - 25] بنسبة 30,30% (1).

من خلال عرض لمختلف المعطيات، يتضح لنا ان العمال يرون شكل الحوافز التي تقدمها المؤسسة تتمثل أساسا في النقل والترقية، باعتبار أن المؤسسة وفرت النقل لجميع المناطق التي يسكن فيها العمال، وقامت بترقية عمالها خاصة بالنسبة للإطارات وخاصة لذوي الاقدمية المعتبرة في المؤسسة. أما بالنسبة للعلاوات فهي ممنوحة أكثر بالنسبة لذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة باعتبار أن

1- لمزيد من المعلومات والتفاصيل انظر الجدول رقم 9 الملحق رقم 2.

الفارق بين نسب الإجابة بين هذه الفئة والفئات الاقدمية الأخرى هو فارق معتبر، لتأتي بعدها فئة الإجابة لذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات، وبالتالي يمكن القول بان الحوافز الممنوحة للعمال خاصة الترقيّة والعلاوات فهي مرتبطة بالاقدمية.

4- طموحات العمال :

إن طموحات العمال يمكن اعتبارها الفارق بين الحوافز التي منحتها المؤسسة، وما يرغب العامل من المؤسسة أن تحققه له. بالاعتبار أن هذا الفارق يجعل العامل يشعر سواء بالرضا أو عدم الرضا اتجاه المؤسسة و المسؤولين، سواء المسؤولين المباشرين أو غير المباشرين، وبالتالي هذا يؤثر سواء بشكل ايجابي أو سلبي في العملية الإنتاجية، فيكون ايجابي إذا كان طموح العامل والحوافز التي منحتها المؤسسة متقاربة على الأقل، ويكون سلبي إذا كان طموح العامل بعيد عن الحوافز التي منحتها المؤسسة، بالاعتبار أن متطلبات الحياة في تنامي مستمر في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية الصعبة، مع اشتداد ظاهرة الفقر وبالتالي فهناك عدة عوامل تؤثر على طموحات العمال مثل الجنس السن وغيرها من العوامل الأخرى .

الجدول رقم 23 : يبين العلاقة بين الجنس وطموحات العمال :

المجموع	لا يوجد	التكوين	العدالة الاجتماعية	الترقية	الأجرة	طموحات العمال الجنس
% 100 92	% 21.74 20	% 3.26 3	% 25 23	% 22.83 21	% 27.17 25	ذكر
% 100 13	% 46.15 6	-	% 23.08 3	% 23.08 3	% 7.69 1	أنثى
% 100 105	% 24.76 26	% 2.86 3	% 24.76 26	% 22.86 24	% 24.76 26	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو ثلاث فئات الإجابة بنسبة متساوية وهي نسبة 24.76% وهو ما يمثل 26 مبحوث لكل

فئة, فالفئة الغالبة الأولى هي فئة التي طموحاتها تتمثل في الحصول على الأجر معتبر, مدعمة بفئة جنس ذكر, بنسبة 27.17 % وهو ما يمثل 25 مبحوث, أما الفئة الغالبة الثانية هي فئة التي طموحاتها تتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية مدعمة بفئة جنس ذكر بنسبة 25% وهو ما يمثل 23 مبحوث, أما الفئة الغالبة الثالثة هي الفئة التي لا توجد لها طموحات ترغب في تحقيقها, مدعمة بفئة جنس أنثى بنسبة 46,15 % وهو ما يمثل 6 مبحوثين, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة المبحوثين الذين طموحاتهم تتمثل في الحصول على التكوين بنسبة 2.86 % . وهو ما يمثل 3 مبحوثين, مدعمة بفئة جنس ذكر بنسبة 3,26% وهو ما يمثل 3 مبحوثين. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,14.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا أن الأجر هو الطموح الذي يسعى إلى تحقيقه العمال وخاصة للجنس الذكر, وهذا باعتبار أن الفارق بين نسبيتي الإجابة لدى الجنسين هو فارق معتبر, وهذا باعتبار أن مسؤولية البيت تقع على عاتق الرجال أكثر من النساء من حيث مصاريفه. فهم مسؤولون على جلب حاجيات الضرورية للبيت, فعمل المرأة يعتبر إعانة للرجل, أما بالنسبة للعدالة الاجتماعية فإن الفارق بالنسبة للجنسين هو فارق ضئيل, وهذا معناه أنه طموح يسعى لتحقيقه أو يتمنوا تحقيقه بالنسبة للجنسين, فكلهم يرى بان لابد من الجميع أن يكونوا عادلين معهم, وان يأخذوا كل شيء يستحقونه.

أما بالنسبة لفئة الإجابة لا توجد لهم طموحات فنجد الفرق شاسع بين الجنسين وهو فارق معتبر, بحيث أن المرأة تعتبر بان دخولها لعالم الشغل في هذا النوع من القطاعات, أكبر حافز أو طموح حققته بالنسبة إليها, فهي لا تحتاج لحافز آخر من اجل بذل جهد في العمل. أما بالنسبة للترقية نجد أن الفارق بين الجنسين هو فارق ضئيل, وبالتالي فكل من الجنسين يبحث عن فرصة للترقية, خاصة

بالنسبة للمرأة من اجل تحقيق ذاتها ومكانتها في المجتمع, فالترقية تعني احتلال مكان ومنصب اكبر إضافة إلى رفع الأجرة.

من خلال ما سبق ومن خلال الجدول, نلاحظ أن الاتجاه العام بفئاته الثلاثة وبين فئة الإجابة لحافز الترقية هو فارق ضئيل, وبالتالي فان الأجر والترقية والعدالة الاجتماعية, تعتبر الحوافز الأكثر أهمية بالنسبة للجنسين, خاصة بالنسبة لجنس ذكر, وأكثر الطموحات التي يسعى العمال لتحقيقها أو يتمنون من المؤسسة ان تحققها لهم, والتي تشعرهم بأهميتهم, وبالتالي ترفع الروح المعنوية لديهم.

الجدول رقم 24 : يبين العلاقة بين السن و طموحات العمال :

المجموع	لا يوجد	التكوين	العدالة الاجتماعية	الترقية	الأجرة	طموحات العمال السن
% 100 8	% 12.5 1	% 12.5 1	% 25 2	% 50 4	-	اقل من 30 سنة
% 100 25	% 32 8	-	% 24 6	% 16 4	% 28 7] 40 - 30]
% 100 55	% 27.27 15	% 3.64 2	% 20 11	% 25.45 14	% 23.64 13] 50 - 40]
% 100 16	% 6.25 1	-	% 43.75 7	% 12.5 2	% 37.5 6	50 سنة فأكثر
% 100 1	% 100 1	-	-	-	-	بدون إجابة
% 100 105	% 24.76 26	% 2.86 3	% 24.76 26	% 22.86 24	% 24.76 26	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى ثلاث فئات الإجابة بنسبة متساوية وهي نسبة 24.76% وهو ما يمثل 26 مبحوث لكل فئة, فالفئة الغالبة الأولى هي فئة التي طموحاتها تتمثل في الحصول على الأجر معتبر مدعمة بفئة السن أكثر من 50 سنة بنسبة 37.5% وهو ما يمثل 6 مبحوثين. أما الفئة الغالبة الثانية هي فئة التي طموحاتها تتمثل في تحقيق العدالة

الاجتماعية, مدعمة بفئة السن أكثر من 50 سنة, بنسبة 43,75 % وهو ما يمثل 7 مبحوث, أما الفئة الغالبة الثالثة الفئة التي ليست لها طموحات تسعى إلى تحقيقها, أو تتمنى تحقيقها, مدعمة بفئة السن من [30 - 40] سنة بنسبة 32% وهو ما يمثل 8 مبحوثين, في حين نجد في الاتجاه المعاكس الإجابة الفئة التي طموحاتها تتمثل في التكوين بنسبة 2.86 % وهو ما يمثل 3 مبحوثين, مدعمة بفئة السن اقل من 30 سنة بنسبة 12,5 % وهو ما يمثل مبحوث واحد, وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,41.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا بان الأجر والعدالة الاجتماعية هما أمرين مهمين بالنسبة للعمال الأكثر من 50 سنة, باعتبارهم عايشوا مختلف المراحل التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال, والامتيازات التي كانت تقدمها المؤسسة الجزائرية آنذاك, إضافة إلى الرخاء الذي كانت تعيشه البلاد من جراء تدعيم الدولة لمختلف مواد الاستهلاك, وتوظيف مختلف الفئات الاجتماعية من اجل القضاء على الفقر والحرمان الذي خلفها الاستعمار الفرنسي.

ولكن ومع مرور الوقت والأوضاع التي عاشتها الجزائر خاصة في النصف الثاني من الثمانينيات والأزمة التي عاشها العالم نتيجة تدهور أسعار البترول وبداية التسعينيات, إضافة إلى الإصلاحات التي اتبعتها الجزائر ورفع الدولة للتدعيم المستمر للمواد الاستهلاكية, جعل المجتمع يتخبط في مشاكل عديدة منها الفقر والحرمان, إضافة إلى الأوضاع الأمنية التي عاشتها الجزائر طيلة عشرية من الزمن, والتي جعلت العديد من السكان الريفيين يهاجرون إلى المدن للبحث عن الأمن والأمان, وهكذا يمكن القول بأن غلاء المعيشة مع تدهور أجور العمال, جعلهم يرون بان طموحاتها تتمثل في الحصول على الأجر معتبر, إضافة إلى العدالة الاجتماعية, بحيث أن هذه العدالة خاصة من حيث الأجر ستجعل أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية تتحسن, كما أن الترقية تعتبر من بين طموحات

للعمال, باعتبار أن الفارق بينهما وبين الأجر والعدالة هو فارق ضئيل, ونجد الغالبية هنا هم فئة السن اقل من 30 سنة بنسبة 50 %, إضافة إلى فئة السن من 40 إلى 50 سنة, وبالتالي فإن هاتين الفئتين لا تزال شابة و في مرحلة العطاء, وبالتالي تهما أكثر الترقية باعتبار أن الترقية تعني الصعود في السلم الوظيفي وبالتالي تحسين وضعيتهم المهنية, وبالتالي إذا قررت المؤسسة تسريح عمالها سواء عن طريق إغلاقها أو خوصصتها, فستكون حضورهم أكبر في سوق العمل, نتيجة الخبرة المكتسبة, وكذلك المكانة الوظيفية المكتسبة عن طريق الترقية, فالإطار في المؤسسة إذا قرر تسريحه فإن فرصة وجوده للعمل أفضل من عامل التحكم, وعامل التحكم فرصته أحسن من عامل التنفيذ.

أما بالنسبة للتكوين فإننا نجد عند فئة العمال الذين سنهم اقل من 30 سنة بنسبة 12,50 % وهو ما يمثل شخص واحد, فهو يرى بان التطور التكنولوجي والعلمي الحاصل كل يوم يجب مواكبته, بحيث يجب تحفيز العمال بالتكوين من اجل تجديد خبراتهم وتحسينها, أما بالنسبة لفئة السن ما بين 40-50 فهم يروا بأن التكوين ضروري, فرسكلة العمال ضرورية من اجل الحفاظ على المستوى المطلوب للإنتاج والمنتوج, ووضع المؤسسة في محور التنافس الجيد, فالتطور الحاصل والجاري على حد تعبير احد المبحوثين لا يجب الوقوف عند زمن معين.

الجدول رقم 25 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وطموحات العمال:

المجموع	لا يوجد	التكوين	العدالة الاجتماعية	الترقية	الأجرة	طموحات العمال الفئات المهنية
%100 26	%26.92 7	%3.85 1	%26.92 7	%19.23 5	%23.08 6	إطارات
%100 56	%19.64 6	%3.57 2	%26.79 15	%26.79 15	%23.21 13	تحكم
%100 23	%34.78 8	-	%17.39 4	%17.39 4	%30.43 7	تنفيذ
%100 105	%24.76 26	%2.86 3	%24.76 26	%22.86 24	%24.76 26	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو ثلاث فئات الإجابة، بنسبة متساوية وهي نسبة 24.76%، وهو ما يمثل 26 مبحوث لكل فئة، فالفئة الغالبة الأولى هي فئة التي طموحاتها تتمثل في الحصول على الأجر معتبر، مدعمة بفئة عمال التنفيذ بنسبة 30.43%، وهو ما يمثل 7 مبحوثين، أما الفئة الغالبة الثانية هي فئة التي طموحاتها تتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية، مدعمة بفئة الإطارات، بنسبة 26,92% وهو ما يمثل 7 مبحوثين، أما الفئة الغالبة الثالثة هي الفئة التي ليست لها طموحات تسعى إلى تحقيقها أو تتمني تحقيقها، مدعمة بفئة عمال التنفيذ بنسبة 34,78% وهو ما يمثل 8 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس الإجابة فئة التي طموحاتها تتمثل في تلقي التكوين، بنسبة 2.86% وهو ما يمثل 3 مبحوثين، مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 3,85% وهو ما يمثل مبحوث واحد.

من خلال المعطيات الإحصائية يتبين لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو ثلاث فئات هي (الأجر، العدالة الاجتماعية، لا يوجد أي حافز)، بحيث في الاتجاه الأول يدعمه عمال التنفيذ، باعتبار أن الأجر في المؤسسة محدد بالسلم الوظيفي وكذلك الفئات المهنية محددة بنفس الشكل، فالسلم الوظيفي هو محدد للفئة وللأجر، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن هذه الفئة هي أكثر الفئات التي تتلقى أجرا زهيدا، وبالتالي هنا يعتبر رفع الأجر الحافز الأكثر أهمية أو الطموح الأكثر، من أجل بعث روح المعنوية للعمال، خصوصا في وضع اجتماعي يتسم بغلاء المعيشة وانتشار ظاهرة الفقر البطالة، وبالتالي تعتبر هذه فئة أكثر الفئات التي ترى بان الأجر الطموح الأكبر الذي تسعى إلى تحقيقه، باعتبار أن الفارق في نسب الإجابة معتبر بين هذه الفئة والفئات الأخرى.

أما بالنسبة للعدالة الاجتماعية نراها طموح خاصة بالنسبة لفئتي الإطارات والتحكم، بالاعتبار أن الفارق بينهما هو فارق ضئيل، بحيث أن هاتين الفئتين ونظرا لطابع المؤسسة الإنتاجي والأجرة التي يتقاضونها من جهة، ومن جهة

أخرى غلاء المعيشة، ووضعية الوظيف العمومي لاسيما الاقتصادية، باعتبار أن اغلب المبحوثين قارنوا أجرتهم باجرة هذه الأخيرة، والتي تجعلهم يحسون بالقهر الاجتماعي و اللاعدالة في توزيع الدخل.

الجدول رقم 26: يبين العلاقة بين الأجر (بالآلف دج) وطموحات العمال:

المجموع	لا يوجد	التكوين	العدالة الاجتماعية	الترقية	الأجرة	طموحات العمال الأجر
%100 10	%20 2	-	%20 2	%30 3	%30 3	أقل من 20
%100 37	%16.22 6	%8.11 3	%21.62 8	%29.73 11	%24.32 9] 25 - 20]
%100 46	%28.26 13	-	%26.09 12	%17.39 8	%28.26 13	أكثر من 25
%100 12	%41.67 05	-	%33.33 4	%16.67 2	%8.33 1	بدون إجابة
%100 105	%24.76 26	%2.86 3	%24.76 26	%22.86 24	%24.76 26	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو ثلاث فئات الإجابة بنسبة متساوية، وهي نسبة 24.76% وهو ما يمثل 26 مبحوث لكل فئة، فالفئة الغالبة الأولى هي فئة التي طموحاتها تتمثل في الحصول على الأجر معتبر، مدعمة بفئة العمال الذين يتقاضون أجرا أقل من 20 ألف دينار جزائريا بنسبة 30% وهو ما يمثل 3 مبحوثين، أما الفئة الغالبة الثانية هي فئة التي طموحاتها تتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية، مدعمة بفئة العمال الذين يتقاضون أجرا أكثر من 25 ألف دينار جزائري بنسبة 26,09% وهو ما يمثل 4 مبحوثين، أما الفئة الغالبة الثالثة هي فئة العمال التي ليست لها طموحات تسعى إلى تحقيقها، مدعمة بفئة العمال الذين لم يجيبوا على هذا السؤال بنسبة 41,67% وهو ما يمثل 5 مبحوثين. في حين نجد في الاتجاه المعاكس الإجابة الفئة التي طموحاتها تتمثل في التكوين، بنسبة 2.86% وهو ما يمثل 3 مبحوثين، مدعمة بفئة

الإجابة للعمال الذين يتقاضون أجرا ما بين [20 - 25] ألف دج, بنسبة 3,26%, وهو ما يمثل 3 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتبين لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو ثلاث فئات هي (الأجر, العدالة الاجتماعية, لا يوجد أي حافز), بحيث في الاتجاه الأول يدعمه العمال الذين لم تتجاوز أجرتهم 30 ألف دج, فهم يعتبرون أن الأجر في المؤسسة زهيد جدا, بحيث يجيب احد المبحوثين وهو مسؤول المبيعات, رغم أن القطاع الذي نعمل فيه هو قطاع صناعي, فمن المفروض أن تكون الأجرة في المستوى, ولكن يظهر العكس فأجرة الوظيف العمومي أحسن منا بكثير, كنت اعمل بقطاع التربية كأستاذ ولكنني تركت التعليم بسبب الأجر, باعتباره لا يلبي احتياجاتنا آنذاك, وأجر المؤسسة كان معتبرا.

أما فيما يخص العدالة الاجتماعية, وباعتبار أن العدالة الاجتماعية تعتبر قيمة اجتماعية وثقافية أساسية راسخة في الثقافة الجزائرية, فالعدالة الاجتماعية هو الانشغال بظاهرة الفقر والحرمان التي تعاني منها مختلف الفئات الاجتماعية المحرومة في المجتمع, بحثا عن الأساليب الكفيلة بإخراجهم من هذا الحرمان وتمكينهم من خوض معركة التنمية بكل فعالية, والاستفادة من ثمارها بكل عدل, وبالتالي هنا الإنسان يرتبط به كل شيء يأخذ ويعطي, من اجل تحقيق ذلك وهذا دون التغليب جانب على جانب آخر(1), فالعدالة الاجتماعية هي أن العمال لا يأخذون ولا يطلبون أكثر مما يستحقون سواء من حيث الأجر, الترقية أو غيرها.

وبالتالي فان العدالة الاجتماعية تعتبر الحافز الأكثر أهمية وأكثر الطموحات التي يسعى العمال إلى تحقيقها, خاصة بالنسبة لفئتي الإطارات والتحكم باعتبار أن الفارق هو فارق ضئيل, ومعتبر بين هاتين الفئتين وبين فئة عمال التنفيذ, وبالتالي فان العدالة الاجتماعية حسب هؤلاء لا تتسم بالأجر والترقية وإنما في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب, فهذا يعتبر الحافزا الاكبرلهم.

1- محمد بومخلوف. التجربة والأفاق. مرجع سبق ذكره. ص(100, 1001).

المبحث الثاني

العلاقات الاجتماعية والاتصال في المؤسسة

أ - العلاقات الاجتماعية في المؤسسة.

ب - الاتصال ووسائله.

1- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة :

تعتبر العلاقات الاجتماعية في المؤسسة بشقيها الرسمي وغير الرسمي, من بين العوامل الأساسية التي تساعد على زيادة الإنتاج ورفع التحدي, هذا ما أثبتته معظم الدراسات والبحوث لاسيما دراسة التن مايو وغيرهم, لاسيما إذا كانت هذه العلاقات مبنية على التوحد, التضامن واحترام المسؤوليات, من اجل مواجهة مختلف التغيرات الخارجية التي يمكن أن تؤثر في التنظيم أو تقضي عليه.

وبالتالي فان العلاقات الاجتماعية سواء الرسمية منها أو غير الرسمية, يمكن أن تتأثر بعدة متغيرات أو عوامل منها السن, خاصة فيما يعرف بصراع الأجيال, الفئات المهنية, خاصة وان الإنسان بطبعه طموح في احتلال المناصب العليا, وغيرها من متغيرات التي يمكن أن نتطرق إليها فيما بعد, والتي يمكن أن تؤثر في العلاقات الاجتماعية سواء الرسمية بين العمال والمسؤولين, أو غير الرسمية خاصة تلك التي تربط العمال فيما بينهم.

الجدول رقم 27 : يبين العلاقة بين الجنس وعلاقة العمال بالمسؤولين :

علاقة العمال بالمسؤولين	جيدة	متوسطة	سيئة	المجموع
الجنس				
ذكر	48.91%	28.26%	22.83%	100%
	45	26	21	92
أنثى	53.85%	38.46%	7.69%	100%
	7	5	1	13
المجموع	49.53%	29.52%	20.95%	100%
	52	31	22	105

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة علاقات بين العمال والمسؤولين هي علاقات جيدة بنسبة 49.53% وهو ما يمثل 52 مبحوث, مدعمة بفئة الجنس أنثى بنسبة 53.85% وهو ما يمثل 7 مبحوثين, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للعلاقات بين العمال

والمسؤولين هي علاقات سيئة بنسبة 20% وهو ما يمثل 21 مبحوث مدعمة بفئة جنس ذكر بنسبة 21,74% وهو ما يمثل 20 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,37 .

من خلال عرض لمختلف المعطيات نلاحظ أن اغلب المبحوثات علاقاتهم سواء جيدة أو متوسطة، باعتبار أن المرأة ليست لها متطلبات كثيرة، فهي قليلة الاحتجاجات، فهي تعتبر خروجها من البيت للعمل في حد ذاته مكسب وتحديا كبيرا قد حققته، فأكثر طلبات المرأة في هذه الحالة هي العطل، خاصة إذا كانت مسؤولة عن أولاد وأسرة، وهذا الطلب لا يؤدي على سوء العلاقة بينها وبين المسؤولين، خاصة في ظل القطاع العمومي، وإذا كان هذا يؤدي إلى سوء العلاقة فإن الحل سهل وهو اخذ عطلة مرضية. إضافة إلى طلب الترقية غير انه لا يؤدي بها إلى المواجهة مع المسؤولين وذلك بسبب القهر الاجتماعي، فما هو معروف أن متطلبات المرأة في مجال العمل هي متطلبات محدودة، خصوصا في مجتمع ريفي مازال يفرض عراقيل للمرأة، لذلك فكسب علاقات جيدة مع المسؤولين، أو حتى متوسطة، تجعلها في وضع جيد سواء في المؤسسة أو في المجتمع، فبعكس الرجال الذين متطلباتهم كثيرة ولاسيما الأجر، باعتبارهم مسؤولين عن أسرة فهناك اسر تحتوي على أكثر من 6 أفراد (انظر الجدول رقم 4 الملحق رقم 2)، وهذا المطلب يسبب الكثير من التوترات وسوء العلاقات وهذا ليس في المؤسسة فقط، وهذا ما يبرره انعقاد الثلاثيات (نقابة، أرباب العمل، الحكومة)، في بداية كل موسم اجتماعي جديد.

وبالتالي فإن اغلب العمال الذين علاقاتهم جيدة مع المسؤولين هم العمال الذين استطاعوا على الأقل تحقيق جزء من طموحاتهم، أو الطموحات الأكثر رغبة في تحقيقها، مثل الترقية والأجر، وهو ما يبرره مبحوث له اقدمية 5 سنوات عامل

تحكم أجرته 25 ألف دج, ذو مستوى تعليمي ثانوي, تحصل على تكوين, يقول أن علاقتي مع المسؤولين هي علاقة جيدة بسبب الحوافز المقدمة من طرفهم. أما بالنسبة للعمال الذين علاقاتهم متوسطة وسيئة, فهي مثلما يوضح مبحوث له اقدمية 4 سنوات , يقول بان علاقتي مع المسؤولين متوسطة, بسبب العراقيل والمشاكل, لاختلاف الآراء والأفكار, وبالتالي يقول بان هذا السبب يجعل العلاقة ليست جيدة وليست سيئة .

مما سبق يمكن القول بان العلاقة بين المسؤولين والعمال مرتبطة بما حققته المؤسسة من حوافز للعمال, خاصة بالنسبة لجنس الذكر, وبالتالي فكما تحققت طموحات العامل كان ينظر للمسؤولين نظرة ايجابية تجعل العلاقة بينهم علاقة جيدة وايجابية, وكلما لم تتحقق هذه الطموحات تجعل العلاقات في توتر دائم وسيئة, سواء كان هذا الطموح مادي, كالأجر, باعتبار أن الأجر في المؤسسة لا يتطلب والتغيرات الاجتماعية الحالية, كما يوضح اغلب المبحوثين, أو طموحات معنوية كالترقية من اجل الوصول إلى مسؤوليات معينة في المؤسسة, خاصة في حالة العمال ذوي الاقدمية في المؤسسة تفوق 20 سنة. هذا ما يؤكد مبحوث له اقدمية 22 سنة رئيس دائرة إدارية, إطار, ذو مستوى تعليمي عالي, يقول علاقتي مع المسؤولين سيئة وذلك بسبب أن المسؤولين غير أكفاء وغير قادرين على المسؤولية, لذلك فان الأمور لا تجري على ما يرام على حد تعبيره, وهناك مبحوث آخر اقدميته 15 سنة ذو مستوى تعليمي ثانوي, عامل تحكم, يقول بان المسؤولين غير قادرين على المسؤولية, وغير أكفاء.

وبالتالي فان اختلاف طموحات العمال جعل التوترات تزداد خاصة بعد التطورات الاقتصادية والاجتماعية, وارتفاع المتطلبات الفرد في ظل انهيار المستوى المعيشي للعمال, خاصة بعد دخول الجزائر اقتصاد السوق وفتح الأبواب أمام الاستثمارات الخارجية, واشتداد المنافسة بين مختلف المؤسسات خاصة

المؤسسات الإنتاجية . لذلك أصبح المسؤولين عاجزين عن تلبية رغبات عمالهم، والاهتمام بمواردهم البشرية خاصة في ظل ازدياد متطلبات العمال وتنوعها. وهو ما يوضحه مسؤول وحدة، اقدميته 22 سنة، ذو مستوى تعليمي عالي يعتبر أن العمل هو واجب اجتماعي، وبالتالي فمن الصعب أن تكون مسؤولاً أو مديراً. وبالتالي يربط العلاقات بين العمال والمسؤولين إلى مبدأ أخلاقي وهو الاحترام المتبادل، فيعبر عن هذا بقوله يحترمك من تحترمه.

الجدول رقم 28 : يبين العلاقة بين السن وعلاقة العمال بالمسؤولين:

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	علاقة العمال بالمسؤولين
				السن
%100 8	%37.5 3	%25 2	%37.5 3	اقل من 30 سنة
%100 13	%12 3	%44 11	%44 11	[40- 30]
%100 55	%20 11	%29.09 16	%50.91 28	[50 – 40]
%100 16	%31.25 5	%12.5 2	%56.25 9	50 سنة فأكثر
%100 1	-	-	%100 1	بدون إجابة
%100 105	%20.95 22	%29.52 37	%49.53 52	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة علاقات بين العمال والمسؤولين هي علاقات جيدة، بنسبة 49.53% وهو ما يمثل 52 مبحوث، مدعمة بفئة السن أكثر من 50 سنة، بنسبة 56.25% وهو ما يمثل 9 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للعلاقات بين العمال والمسؤولين هي علاقات سيئة بنسبة 20% وهو ما يمثل 21 مبحوث، مدعمة بفئة السن اقل من 30 سنة بنسبة 37,5% وهو ما يمثل 3 مبحوثين، وهذه

الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,45.

من خلال هذه المعطيات السابقة, نستنتج أن تذبذب في النسب لمختلف فئات السن, فالعلاقات جيدة بين المسؤولين والعمال تميز جميع فئات السن بفارق معتبر وهي نسبة معتبرة, فنلاحظ أن العلاقات الجيدة تتزايد مع تزايد فئات السن. غير أن سوء العلاقات بين العمال والمبجوثين ميزت أيضا فئات السن أكثر من 50 سنة بنسبة 31,25%. كما أن سوء العلاقة ميزت فئة السن من [30-40] سنة, غير أن الفارق في النسب للعلاقات السيئة بين العمال والمسؤولين تميز جميع الفئات بفارق معتبر, وبصفة أكبر فئة السن اقل من 30 سنة, وهذا بالاعتبار أن هذه الفئة شابة وطموحة, ولكن لا تجد من يساندها, إضافة إلى العقبات والعراقيل التي يتلقاها هؤلاء في إطار ما يسمى بصراع الأجيال.

من خلال هذه المعطيات, نستنتج أن السن له دور في تحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال والمسؤولين, فالعلاقات الجيدة تتزايد مع تزايد فئات السن, فكلما كان المبحوث سنه معتبر كانت علاقاته جيدة مع المسؤولين, بعكس المبحوثين الشباب باعتبارهم فئة شابة طموحة, وفي قمة عطائها, وتواجه عراقيل وعقبات مثلما أكده معظم المبحوثين في إطار ما يسمى بصراع الأجيال.

الجدول رقم 29 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وعلاقة العمال بالمسؤولين :

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	علاقة العمال بالمسؤولين الفئات المهنية
100%	23.08%	23.08%	53.8%	إطارات
26	6	6	14	
100%	21.43%	32.14%	46.43%	تحكم
56	12	18	26	
100%	17.39%	30.44%	52.17%	تنفيذ
23	4	7	12	
100%	20.95%	29.52%	49.53%	المجموع
105	22	37	52	

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة علاقات بين العمال والمسؤولين هي علاقات جيدة, بنسبة 49.53% وهو ما يمثل 52 مبحوث, مدعمة بفئة الإطارات, بنسبة 53.85% وهو ما يمثل 14 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للعلاقات بين العمال والمسؤولين هي علاقات سيئة بنسبة 20% وهو ما يمثل 21 مبحوث, مدعمة بفئة عمال التحكم بنسبة 21,74% وهو ما يمثل 12 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا بان العلاقات بين العمال والمسؤولين مرتبطة ارتباطا عكسيا, بحيث كلما ارتقينا في السلم المهني كانت العلاقات متوترة وسيئة بين العمال والمسؤولين, خاصة لدى فئة الإطارات, أما بالنسبة لعلاقات المتوسطة بين العمال والمسؤولين فيمثلها أكثر عمال التحكم بنسبة 32,14% وعمال التنفيذ, بنسبة 30,44%, باعتبار أن الفارق بين هاتين النسبتين هو فارق ضئيل, غير أن الفارق بين نسبي الإجابة لهاتين الفئتين ونسبة الإجابة لفئة الإطارات والتي تقدر ب 23,08% وهو فارق معتبر.

من خلال المعطيات السابقة, نستنتج أن علاقة العمال بالمسؤولين لها علاقة بالفئة المهنية, باعتبار أنه كلما صعدنا في السلم الوظيفي نجد العلاقات الاجتماعية بين العمال والمسؤولين سيئة, بسبب وعي هذه الطبقات الاجتماعية, وطموحاتها المتزايدة والتي تتعارض ومصالح المسؤولين, مما يجعل هذه العلاقة في توتر دائم, خاصة إذا ما أخذنا في الاعتبار تعبير معظم المبحوثين من هذه الفئة بان المسؤولين غير قادرين على المسؤولية وليسوا أكفاء, بحيث على حد تعبير احد المبحوثين في, يرى بان العمل لا يكون وفق خطة معينة ومحكمة, بحيث يقوم العمال بتغيير عمل واحد عدة مرات, بحيث يقول ان العمل لما يعطى لنا نقوم به على طريقتنا, وعندما يصل إلى المسؤول يأمر بإعادته, ويعطي مقترحات جديدة ولما العمل وفق المقترحات الجديدة, يلغى العمل من جديد, لنعود إلى العمل الأول, وبالتالي من اجل الوصول إلى العمل الملائم نضيق الكثير من الوقت والجهد.

الجدول رقم 30 : يبين العلاقة بين شكل الحوافز و علاقة العمال بالمسؤولين

علاقة العمال المسؤولين الحوافز	جيدة	متوسطة	سيئة	المجموع
نقل	%53.66 22	%24.39 10	%21.95 09	%100 41
علاوات	%72 18	%16 04	%12 03	%100 25
سكن	%66.67 02	-	%33.33 01	%100 03
ترقية	%56.41 22	%28.21 11	%15.38 06	%16 39
لا توجد	%36.67 11	%36.67 11	%26.26 08	%16 30
المجموع	%54.35 75	%26.09 36	%19.56 27	%100 138

(المجموع 138 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة المبحوثين الذين تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين بنسبة 54.35% وهو ما يمثل 75 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة المبحوثين الذين يرون بان شكل الحوافز المقدمة لهم تتمثل في العلاوات بنسبة 72% وهو ما يمثل 18 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة المبحوثين الذين تربطهم علاقات سيئة مع المسؤولين بنسبة 19.56%، وهو ما يمثل 27 مبحوثين مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان شكل الحوافز المقدمة لهم تتمثل في السكن بنسبة 33.33% وهو ما يمثل مبحوث واحد. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره (0.27).

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان علاقة العمال مع المسؤولين هي علاقة جيدة خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان الحوافز تتمثل في العلاوات، لنجد في المركز الثاني فئة الإجابة بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان

الحوافز الممنوحة لهم تتمثل في السكن, أما بالنسبة للمبحوثين الذين علاقاتهم متوسطة التي تقدر نسبتهم بـ 26,09 % والمدعمة أساسا بفئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بأنه لا توجد حوافز في المؤسسة بنسبة 36,67 % من خلال عرض لمختلف المعطيات الإحصائية يتضح لنا بان الحوافز لها تأثير كبير في تحديد العلاقات بين العمال والمسؤولين ولاسيما حافز العلاوات, باعتبار أن هذا الأخير يحدد المستوى المعيشي للعمال, لذلك أصبح الأجر والعلاوات الهاجس الأكبر للعمال, خاصة في ظل الظروف المعيشية الحالية التي تتسم بالارتفاع الأسعار لجميع المواد لاسيما المواد الأكثر استهلاكاً, مع تطور متطلبات الفرد وتنوعها, في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق والعولمة بكل مقاييسها, والتي أدت إلى انتشار البطالة والفقر في المجتمع مع تدهور المستوى المعيشي للأفراد.

جدول رقم 31: يبين العلاقة بين الفئات المهنية والتضامن مع الزملاء في العمل.

المجموع	يتضامن مع زملائه	يبقى على حياد	تضامن مع الزملاء	الفئات المهنية
100 % 26	84.62 % 22	15.38 % 4		إطار
100 % 56	92.86 % 52	7.14 % 4		تحكم
100 % 23	69.57 % 16	30.43 % 7		تنفيذ
100 % 105	85.71 % 90	14.29 % 15		المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة من يفضلون تعاون مع زملائهم في مناقشة المشاكل وإيجاد الحلول الممكنة لها بنسبة 85.71 % وهو ما يمثل 90 مبحوث, مدعمة بفئة عمال التحكم بنسبة 92,86 %, وهو ما يمثل 52 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لمن يفضل البقاء على حياد في حالة وجود مشاكل في العمل بنسبة

14,29% وهو ما يمثل 15 مبحوث، مدعمة بفئة عمال التنفيذ بنسبة 30,43% وهو ما يمثل 7 مبحوثين.

من خلال عرض لمختلف الإحصائيات والمعطيات، نستنتج أن اغلب المبحوثين يفضلون تضامن مع زملاءهم، لاسيما فئة عمال التحكم بحيث يمكن لها مساعدة زملاءها خاصة العمال التقنيين، بالاعتبار أن مشاكل العمل تتعلق بتصلح الآلات، وبالتالي هذه المشاكل يمكن للعمال حلها عن طريق التضامن فيما بينهم. أما بالنسبة لمن يفضلون البقاء على حياد وعدم المناقشة أية مشاكل مع زملائهم ولا تضامنهم معهم، والتي تميز خاصة عمال التنفيذ بالاعتبار أن اغلب مشاكل هذه الفئة هي العلاوات والترقية. خاصة في ظل الظروف التي يعيشونها سواء داخل المؤسسة أو خارجها، خاصة في ظل تدهور العلاقات الاجتماعية لاسيما الرسمية في المؤسسة.

جدول رقم 32: يبين العلاقة بين التضامن مع الزملاء وقضاء معظم الأوقات

المجموع	في النادي	في البيت	مع الزملاء	قضاء معظم الأوقات التضامن مع الزملاء
100% 15	13.33% 2	80.00% 12	6.67% 1	يبقى على حياد
100% 90	8.89% 8	85.56% 77	5.55% 5	يتضامن مع زملاءه
100% 105	9.52% 10	84.76% 89	5.72% 6	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة من يفضلون قضاء معظم أوقات خارج أوقات عملهم في البيت، بنسبة 84.76% وهو ما يمثل 89 مبحوث، مدعمة بفئة من يفضل التضامن مع الزملاء في حالة وجود مشاكل في العمل بنسبة 85,56% وهو ما يمثل 77 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لمن يفضل قضاء معظم أوقات خارج أوقات عملهم مع الزملاء بعيدا عن زملاء العمل بنسبة 05,72%

وهو ما يمثل 06 مبحوثين, مدعمة بفئة عمال الذين يفضلون البقاء على حياد في حالة وجود مشاكل في العمل بنسبة 06,67 % وهو ما يمثل 1 مبحوث واحد. من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا بان اغلب المبحوثين يفضلون قضاء معظم أوقات خارج أوقات العمل في البيت بنسبة 84,76% مدعمة بفئة الإجابة ممن يفضلون التضامن مع زملاءهم في العمل بنسبة 85,56%, وبنسبة 80% ممن يفضلون البقاء على حياد, مما هو ملاحظ فرغم أن الفرق بين النسبتين فارق معتبر, إلا أن النسبتين معتبرتين فاقت 50%. في حين نجد من يفضل قضاء معظم أوقاته خارج أوقات العمل سواء في النادي للانترنت, أو في المرعى بنسبة 9,52% أو مع الأصدقاء غير زملاء العمل بنسبة 5,72% باعتبار أن الفارق بين النسبتين الأخيرتين هو فارق ضئيل, مدعمة بالمبحوثين الذين يفضلون البقاء على حياد بنسبة 13,33% لمن يقضي أوقاته خارج أوقات العمل في النادي أو المرعى, وبنسبة 6,67% لمن يفضل أصدقاء على زملاء العمل .

من خلال عرض لمختلف المعطيات والإحصائيات, يتضح لنا بان اغلب المبحوثين يفضلون قضاء معظم أوقاتهم خارج أوقات العمل, بعيدا عن أجواء العمل وزملاء العمل, فلا احد يفضل لقاء زميل العمل خارج وقت العمل, هذا ما يؤكد مبحوث له اقدمية 19 سنة, عامل تحكم, ذو مستوى تعليمي ثانوي, يفضل بقاءه في البيت على لقاءه مع زملاء العمل من اجل تفادي مشاكل العمل على حد تعبيره, وفي نفس الوقت يفضل محاولة التضامن مع زملائه في حال وجود مشاكل أو عراقيل في العمل, كما أن هناك مبحوث آخر يفضل قضاء الأوقات في المرعى وذلك حتى ينسى مشاكل العمل والمؤسسة, فيقول بان الالتقاء مع زملاء العمل يعني الحديث عن مشاكل المؤسسة, وبالتالي هذا ما يوضح لنا بان اغلب المبحوثين يفضلون بقاءهم في البيت أو في المرعى أو في نادي الانترنت أو المقهى على الالتقاء مع زملاء العمل, رغم أن العديد من العمال يفضلون التضامن مع زملاءهم في حالة وجود مشاكل في العمل. وبالتالي يمكن القول بان التطورات

التي يعيشها المجتمع مع دخول الوسائل التكنولوجية الحديثة كالتلفزيون والهوائيات إلى مختلف البيوت، إضافة إلى جهاز الكمبيوتر، إضافة إلى الأوضاع التي عاشتها المؤسسة والجزائر طيلة عشرينيتين الأخيرتين، وحدة التوترات خاصة اثر الأحداث الأخيرة في المؤسسة، جعلت العمال يعيشون حالة اغتراب أن صح التعبير، وفي حالة اللاتقة سواء مع المسؤولين أو مع زملائهم، لذلك يبقى التضامن الذي عبر عنه العمال هو مجرد تضامن شكلي، لا يرقى لمستوى التضامن الفعلي والى المصير المشترك بينهم.

2- الاتصال ووسائله في المؤسسة:

إن للاتصال أهمية كبرى في العملية الإنتاجية، فهو يسمح بإيصال المعلومات إلى منفيديها، وكذلك يسمح بالاطلاع على أهم التغيرات التي يمكن أن تهدد كيان التنظيم أو المؤسسة، فالاتصال الفعال سواء الاتصال الرسمي أو الغير الرسمي، وبجميع وسائله يعطي الدعم المعنوي للعمال ويشعرهم بأهميتهم، وبالتالي يعمل على تحفيزهم وشعورهم بالمسؤولية .

الجدول رقم 33 : يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و الاطلاع على التغيرات:

المجموع	الاطلاع على التغيرات		المستوى التعليمي
	لا	نعم	
المجموع	لا	نعم	المستوى التعليمي
100%	62.5%	37.5%	ابتدائي
8	5	3	
100%	79.50%	20.52%	متوسط
39	31	8	
100%	58.83%	41.17%	ثانوي
34	20	14	
100%	46.46%	45.46%	جامعي
22	12	10	
100%	100%	-	بدون إجابة
2	2	-	
المجموع	لا	نعم	
100%	66.67%	33.33%	
105	70	35	

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بعدم الاطلاع العمال على التغيرات الحاصلة بالمؤسسة بنسبة 63.81% وهو ما يمثل 67 مبحوث، مدعمة بفئة العمال ذوى المستوى التعليمي متوسط، بنسبة 76.93% وهو ما يمثل 30 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة العمال الذين هم على اطلاع بالتغيرات الحاصلة في المؤسسة، بنسبة 33,34% وهو ما يمثل 35 مبحوث، مدعمة بفئة العمال ذوى المستوى التعليمي الجامعي بنسبة 45,46% وهو ما يمثل 10 مبحوثين، وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة. وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,20.

من خلال عرض لمختلف هذه الإحصائيات والمعطيات، يتضح لنا بان غالبية المبحوثين ليسوا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة، فهناك نسب لا باس بها ليست على علم بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة حتى في أوساط العمال ذوى المستوى التعليمي العالي. هذا ما يؤكد مبحوث له اقدمية 17 سنة ذو مستوى تعليمي متوسط عامل تحكم، يقول بان المؤسسة لا تطلعنا على التغيرات، وإنما كل الأخبار تسمع عن طريق راديو ظروفوار على حد تعبيره، غير أن ما هو ملاحظ هو أن هذه الكلمة ردها العديد من المبحوثين.

وعلى اثر ذلك يمكن القول بأن الاطلاع على التغيرات مرتبطة بالمستوى التعليمي للعمال هذا ما دل عليه معامل الارتباط، كما أن الاطلاع على التغيرات عند ذوى المستوى التعليمي الجامعي والثانوي اكبر من نسبة الاطلاع عند ذوى المستوى المتوسط والابتدائي.

الجدول رقم 34 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية والاطلاع على التغيرات:

المجموع	الاطلاع على التغيرات		الفئات المهنية
	لا	نعم	
المجموع	46.15%	53.85%	إطارات
26	12	14	
المجموع	67.85%	32.14%	تحكم
56	38	18	
المجموع	86.95%	13.05%	تنفيذ
23	20	3	
المجموع	66.67%	33.33%	المجموع
105	70	35	

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بعدم إطلاع العمال على التغيرات الحاصلة بالمؤسسة بنسبة 63.81% وهو ما يمثل 67 مبحوث، مدعمة بفئة العمال التنفيذ بنسبة 82.61% وهو ما يمثل 19 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة العمال الذين هم على اطلاع بالتغيرات الحاصلة في المؤسسة بنسبة 33,34% وهو ما يمثل 35 مبحوث مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 53,85% وهو ما يمثل 14 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,29.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان الفئة المهنية لها دور كبير في الاطلاع على مختلف التغيرات والتحويلات التي تعيشها المؤسسة، فالإطار وبحكم عمله القريب من المسؤولين، أن لم يكن هو في منصب المسؤولية، خاصة إطارات الذين يعملون في الإدارة، إضافة إلى الفئات المهنية التي تعمل أيضا في الإدارة، فان حضورهم في الاطلاع على التغيرات كبيرة، بعكس الإطار الذي يعمل في الورشة أو في المخبر، والذي هو بعيد عن الإدارة لا يربطه بها سوى مشاكل العمل أو متطلباته.

وبالتالي فان الإطارات اغلبهم عمال الإدارة ومسؤولي المؤسسة, أما عمال التنفيذ, وعمال التحكم فان اغلب الذين هم على اطلاع بالتغيرات التي تطرأ في المؤسسة هم عمال الذين يعملون في الإدارة باعتبار كما أسلف وان ذكرنا بان عامل التحكم ليس بالضرورة عامل تقني وإنما حسب السلم الوظيفي. أما بالنسبة للعمال الذين هم ليسوا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة فاعلبيهم عمال التنفيذ وعمال التحكم الذين يعملون في ورشات الإنتاج .

وبالتالي من خلال ما سبق, نستطيع القول بان الاطلاع على التغيرات التي تحدث في المؤسسة مرتبطة بالفئات المهنية, غير أن المؤسسة لم تعطي أهمية للاتصال, رغم انه يعتبر الحافز المعنوي الأكثر أهمية بالنسبة للعمال, وذلك لان اغلب الأخبار تصل إلى العمال عن طريق غير رسمي .

الجدول رقم 35 : يبين العلاقة بين الاطلاع على التغيرات ووسائل الاتصال :

المجموع	لا يوجد	الاجتماعات	متمثلي العمال	المسؤولين المباشرين	الإعلانات	وسائل الاتصال الاطلاع على التغيرات
%100 53	%1.89 1	%11.32 6	%26.41 14	%24.53 13	%35.8 19	نعم
%100 70	%100 9	-	-	-	-	لا
%100 105	%57.72 71	%4.88 6	%11.38 14	%10.57 13	%15.45 19	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لا توجد وسائل الاتصال في المؤسسة بنسبة %57.72 وهو ما يمثل 71 مبحوث, مدعمة بفئة العمال الذين هم ليسوا على اطلاع بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة بنسبة %100 وهو ما يمثل 67 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لوسائل الاتصال بالمؤسسة هي الاجتماعات بنسبة %4,88 وهو ما يمثل 6 مبحوثين, مدعمة بفئة العمال الذين هم على اطلاع بالتغيرات التي

تحدث في المؤسسة, بنسبة 11,32% وهو ما يمثل 6 مبحوثين, وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دلت على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,70.

من خلال عرض لمختلف المعطيات والإحصائيات, يتضح لنا بان وسائل الاتصال في المؤسسة تنحصر في الإعلانات, والمسؤولين المباشرين, وممثلي العمال, باعتبار أن الفارق في نسب الإجابات بين هذه الوسائل هو فارق ضئيل. غير أن نسب الإجابة لهذه الوسائل لا تتجاوز 16%, وبالتالي فنسبة كبيرة من العمال ليسوا على اطلاع بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة, فوسيلتهم مثلما عبر عنها الكثير هي راديو طرطورار, وبالتالي فكل الأخبار والتغيرات تأتي عن طريق غير رسمي. وبالتالي يمكن القول بان المؤسسة لم تعطي الاتصال ولا لوسائله الأهمية الكبرى, بالرغم من أن الاطلاع على التغيرات لها علاقة كبيرة بوسائل الاتصال, و بالرغم من أهمية هذا الأخير في العملية الإنتاجية باعتباره يعطي الدعم المعنوي للعمال.

الجدول رقم 36 : يبين العلاقة بين الاطلاع على التغيرات ومعرفة العمال بعقد الشراكة بين اناد وهنكل بالمؤسسة :

المجموع	معرفة العمال بالشراكة		الاطلاع على التغيرات
	لا	نعم	
35	37.14%	62.86%	نعم
70	44.29%	55.71%	لا
105	41.90%	58.10%	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بمعرفة العمال بإمضاء عقد شراكة مع مؤسسة هنكل, بنسبة 58.10% وهو

ما يمثل 61 مبحوث، مدعمة بفئة العمال الذين هم على اطلاع بما يحدث من تغيرات في المؤسسة بنسبة 62.86% وهو ما يمثل 22 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة العمال الذين هم ليسوا على علم بمعرفة إمضاء عقد الشراكة بين اناد وهنكل بنسبة 37,15% وهو ما يمثل 39 مبحوث، مدعمة بفئة العمال الذين هم ليسوا على اطلاع بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة، بنسبة 38,81% وهو ما يمثل 26 مبحوث.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية، يتبين لنا بان أكثر من نصف المبحوثين علموا بإمضاء المجمع لعقد الشراكة حتى بالنسبة لمن لم يكونا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة، وإجابة المبحوثين على كيفية معرفة بعقد الشراكة، يتضح لنا أن اغلب المبحوثين الذين عرفوا بإمضاء عقد الشراكة بين مجمع اناد وهنكل كان عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، ولاسيما الصحافة المكتوبة. فالكل يؤكد بان المؤسسة لم تقم بإعلامهم بهذا الاتفاق المبرم، حتى بالنسبة لمن لهم اطلاع بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة. وبالتالي يعتبرون أن الاتفاق الذي ابرم بين المجمع وهنكل ليس له علاقة بالمركب، بحيث أن أحد المبحوثين له اقدمية 22 سنة إطار بالمؤسسة، يقول لم اسمع بهذا العقد ولكن لا يهمني لأنه ابرم مع المجمع وليس مع المركب. وكان المجمع والمركب مؤسستين منفصلتين عن بعضهما تماما، بالرغم من بعض بنود الاتفاق الشراكة كانت تخص المركب، مثلا كسحب علامة ازييس والتي كان ينتجها المركب، فرض الحصار الإعلامي للمنتوج المركب، أي منع الإشهار على المؤسسة طول المدة التي كان فيها المجمع في إطار اتفاق الشراكة، بالرغم من دور الإشهار في الترويج للمنتوج، هذا ما جاء على لسان احد المسؤولين لمؤسسة سيدات. وكذلك الدراسة والتي كانت من المفروض أن تكون في المركب من اجل تحويل نشاطه.

وبالتالي من خلال ما سبق نستنتج أن المؤسسة لم تعطي أهمية كبيرة للاتصال في المؤسسة، بالرغم من دوره الإعلامي، والتحفيزي للعمال، خاصة الإعلام عن دخول الشريك للمجمع رغم تأثيره الكبير على إنتاج وتسويق المنتج في المؤسسة، بحيث أن الإنتاج خلال سنة 2001 وهي السنة التي تم إبرام فيها عقد الشراكة، لم يسوق 100 % وبالتالي فقد تكس، لتصل إلى تسويق المنتج 100% خلال سنة 2002، دون تسويق المنتج المكس في سنة 2001، وهذا بسبب توسيع عقد الشراكة بين المجمع وهنكل ليشمل مركب شلغوم العيد، ليتكس الإنتاج من جديد خلال سنوات 2003، 2004 نتيجة السياسة الإعلامية، التي اتبعتها هنكل إضافة إلى الحصار الإعلامي و الإشهاري المفروض على المجمع، لتتمكن سنة 2005 من تسويق كمية هائلة من المنتج، حتى ذلك المكس خلال السنوات الماضية (1).

الجدول رقم 37 : يبين العلاقة بين الاطلاع على التغيرات ومعرفة العمال بخصوصة المؤسسات التي كانت في إطار عقد الشراكة:

المجموع	معرفة العمال بالخصوصة		الاطلاع على التغيرات
	لا	نعم	
المجموع	34.29%	65.71%	نعم
35	12	23	
المجموع	37.14%	62.86%	لا
70	26	44	
المجموع	36.19%	63.81%	المجموع
105	34	67	

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة بمعرفة أن المؤسسات التي كانت في إطار الشراكة أصبحت مؤسسات خاصة تابعة لهنكل بنسبة 63.81% وهو ما يمثل 67 مبحوث، مدعمة بفئة العمال الذين هم على اطلاع بما يحدث من تغيرات في المؤسسة، بنسبة 65.72%

1- لمزيد من التفاصيل انظر جدول رقم 2. في الملحق رقم 2.

وهو ما يمثل 23 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة العمال الذين هم ليسوا على علم بمعرفة إمضاء عقد الشراكة بين اناد وهنكل، بنسبة 32,38% وهو ما يمثل 34 مبحوث مدعمة بفئة العمال الذين هم على اطلاع بالتغيرات، بنسبة 34,29 وهو ما يمثل 26 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يعلمون بفسخ المجمع لاتفاق الشراكة بين مؤسسة اناد ومؤسسة هنكل الألمانية بنسبة 63.81%، مدعمة بفئة المبحوثين الذين هم على اطلاع بما يحدث في المؤسسة بنسبة 65,71%، وبنسبة 62,86% بالنسبة لفئة المبحوثين الذين هم ليسوا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة. غير انه ما هو ملاحظ أن الفرق بين النسبتين هو فارق ضئيل جدا، إلا أن النسبتين اكبر من 50%. في حين أن من ليسوا على علم بفسخ المجمع لعقد الشراكة فنسبتهم 36,19%، مدعمة بالمبحوثين الذين هم ليسوا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة بنسبة 47,14%، وبنسبة 34,29% من المبحوثين الذين هم على اطلاع بما يحدث في المؤسسة.

من خلال هذه المعطيات الإحصائية، وإجابة المبحوثين على كيفية معرفة بفسخ بعقد الشراكة، يتضح لنا أن اغلب المبحوثين الذين عرفوا بفسخ عقد الشراكة بين مجمع اناد وهنكل كان عن طريق وسائل الإعلام المختلفة ولاسيما الصحافة المكتوبة. فالكل يؤكد بان المؤسسة لم تقم بإعلامهم بهذا التحول، وفسخ العقد، حتى بالنسبة لمن هم على اطلاع بالتغيرات التي تحدث في المؤسسة.

الفصل الثالث

دور النقابة والبيئة الاجتماعية في توجيه الفعل العمالي

- 1- المبحث الأول : طبيعة المشاكل في المؤسسة وكيفية مواجهتها
- 2- المبحث الثاني : النقابة والبيئة الاجتماعية ودورها في المؤسسة

تمهيد

إن العالم المعاصر اليوم يتميز بانتشار النظام الرأسمالي الذي يستمد استمراريته من توسع الأسواق, بحيث هذا التوسع لا حدود له, ويعمل لمصلحة النظام الرأسمالي المسيطر, وبالتالي يشمل هذا التوسع الاستثمار بجميع أنواعه لاسيما الخصوصية, وتسخيرها لتحقيق الربح السريع, لاسيما في ظل انتشار العولمة, فهذا الانتشار لم يسمح للدول النامية أو دول العالم الثالث من بناء ذاتها وبناء أنظمة إنتاجية وطنية, ففي ظل العولمة تتعرض سلطات الدولة للضغط من جانب القوى المتحكمة في هذه العولمة, لاسيما سلطات الدول التي خضعت للمنظمات الدولية كصندوق النقد الدولي والبنك العالمي بحيث هذان الأخيران ساهما بشكل كبير ومباشر في انتشار الرأسمالية والعولمة بكل أبعادها .

إن الرأسمالية كأسلوب للإنتاج, تقوم على أساس سوق رأس المال وسوق المنتجات مستبعدة سوق العمل, وبالتالي فإن رأسمال المسيطر تتمحور أهدافه في التوسع في الأسواق, ونهب الثروات الطبيعية للبلد المضيف, واستغلال المفرط لليد العاملة.

إن استغلال الطبقة الرأسمالية للطبقة العاملة والذي أدى إلى صراع العمال والطبقة الرأسمالية منذ بداية توسعه, وبذلك فقد أدى بالطبقة العاملة إلى اتخاذ أفعال ردا على هذا الاستغلال لاسيما تخريب الآلات وخفض الإنتاجية, وهذا ما يتنافى وأهداف الرأسمالية, لتقوم بعد ذلك بتشكيل التنظيمات النقابية كهيئة رسمية للدفاع عن حقوق الطبقة العاملة, وبالتالي فالتنظيم النقابي هو تنظيم قاعدي يسعى إلى حل مشاكل الطبقة العاملة سواء بالنسبة للتنظيمات النقابية ذات التوجه الاندماجي, أو ذات التوجه الثوري.

فبالنظر إلى تاريخ الحركة العمالية والنقابية في الجزائر منذ تأسيسها, والدور الذي لعبته سواء في الفترة الاستعمارية أو بعد الاستقلال, والذي جعلها

تأخذ على عاتقها مسؤولية التحرير أثناء الاستعمار, ومسؤولية البناء والتشييد بعد الاستقلال, مما جعل مهامها ترتبط بمهام السياسي, وبالتالي هذا ما جعلها تبتعد عن الطبقة العمالية القاعدية, وبالتالي الدفاع عن حقوق العمال.

كما أن تغير البيئة الاجتماعية نتيجة التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية, والسياسية, لاسيما في ظل تبني الجزائر للنظام الرأسمالي الذي بدأت جذوره خاصة مع إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية, وانتشار الاستثمار الأجنبي لاسيما الخوصصة, وبالتالي في إطار فسخ عقد الشراكة الذي كان يربط كلا من مؤسستي اناد الجزائر وهنكل الألمانية, وتحول هذا الشريك إلى منافس, سنحاول من خلال هذا الفصل معرفة ما هي المشاكل التي يعاني منها عمال المركب موضوع الدراسة, وكيف يمكن للعمال من معالجة هذه المشاكل, وما هو دور التنظيمات النقابية في المؤسسة, وما مدى تأثير البيئة الاجتماعية في تحديد الفعل الاجتماعي للعمال, وبالتالي سنحاول معالجة هذه المحاور في إطار تحليل الفرضية الثانية التي يدور محورها, حول البيئة الاجتماعية, و النقابية ودورها في تنظيم العمال لمواجهة صعوبات المرحلة ورفع التحدي, وبالتالي ما هو دورهم في توجيه الفعل العمالي.

ومن أجل الوصول إلى المحاور السابقة الذكر رأينا انه يمكننا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين, المبحث الأول يعالج طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال و ما هي الفئة المتضررة من هذه المشاكل, وكيف يمكن معالجتها, أما المبحث الثاني فيتناول دور التنظيم النقابي في المؤسسة وعلاقته مع العمال ودوره في حل هذه المشاكل, و هل البيئة الاجتماعية لها اثر في معالجة المشاكل ولها دور في الحفاظ على الممتلكات الوطنية التي هي من ممتلكات العمال, ووعي العمالي اتجاه هذه التحولات المختلفة.

المبحث الأول

طبيعة المشاكل في المؤسسة وكيفية مواجهتها

1- طبيعة المشاكل في المؤسسة

2- كيفية مواجهة المشاكل في المؤسسة

1- طبيعة المشاكل في المؤسسة

إن طبيعة المشاكل التي يمكن أن يواجهها العمال لها دور في تحديد الفعل الاجتماعي للعمال, باعتبار أن العمال يسعون دائما لتتبيه أرباب العمل, سواء كان هذا في إطار تنظيم نقابي أو غيره, جماعي أو فردي, مباشر أو غير مباشر, من أجل تحسين وضعيتهم والدفاع عن حقوقهم, كما أن طبيعة المشاكل تتأثر بعدة عوامل ومتغيرات كالجنس, مثلا المشاكل التي يعاني منها الرجل تختلف عما يمكن أن تعاني منه المرأة, إضافة إلى عوامل أخرى كالسن وغيرها. لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية مع انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق, لذلك فهذه المتغيرات يمكن أن تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال في المؤسسة.

الجدول رقم 38: يبين العلاقة بين الجنس وطبيعة المشاكل

المجموع	لا توجد مشاكل	قلة العطل والتعب	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني	غياب قوانين العمل	طبيعة المشاكل
112	20	29	47	16	ذكر
19	4	5	7	3	أنثى
131	24	34	54	19	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني, بنسبة 41.22% وهو ما يمثل 54 مبحوث, مدعمة بفئة جنس ذكر بنسبة 41.96% وهو ما يمثل 47 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي غياب

قوانين العمل بنسبة 14.50% وهو ما يمثل 19 مبحوث، مدعمة بفئة جنس أنثى بنسبة 15,79%, وهو ما يمثل 3 مبحوثات، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا2 الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,05 (1)، أي في حدود الثقة 95% و5% شك وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,10.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا بأن أكبر مشكل يعاني منه العمال هو عدم الاطمئنان على المستقبل المهني، خاصة بالنسبة لفئة جنس ذكر، ليأتي بعده مشكل التعب، وقلة العطل والذي يعاني منه خاصة جنس أنثى، لنجد بعد ذلك مشكل غياب قوانين العمل والذي يعاني منه جنس الأنثى، أما بالنسبة للمبحوثين الذين ليست لديهم مشاكل فيميز أكثر فئة المبحوثين من جنس أنثى.

وبالتالي من خلال عرض لمختلف المشاكل، التي يعاني منها العمال، نجد أن المرأة هي الجنس الذي يقبل بالعمل في أقل الظروف المتاحة والمناسبة. وبالتالي فإن استيائها يكون قليل، لا سيما إذا أخذنا بعين الاعتبار كما بينا سابقا أن المرأة بخروجها إلى العمل فقد حققت مكسبا مهما في ظل القهر الاجتماعي الذي تفرضه المنطقة، باعتبارها منطقة ذات أصول ريفية. أما بالنسبة لجنس ذكر فإن المشكل الأساسي يتمثل في التخوف من المستقبل المهني، لاسيما وان المؤسسة معروضة للخصخصة.

وباعتبار أن الخصخصة تعني بيع المؤسسة إلى القطاع الخاص وبالتالي القضاء على عدد كبير من المناصب، في ظل قلة مناصب الشغل المفتوحة في خارج المؤسسة، وبالتالي فإن العمال مهددون بالتسريح، في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وغلاء المعيشة، إضافة إلى أن معظم الرجال متزوجون ومسؤولون على عدد من الأفراد، وبالتالي فإن تسريحه من العمل لا يعني معاناته

1- كا2 = 0,23 , بدرجة الحرية 3.

وتجويعه بمفرده, وإنما كل أفراد الأسرة الذين هم تحت مسؤوليته, بعكس المرأة التي غالباً ما تكون بخروجها إلى العمل بهدف مساعدة أفراد الأسرة, وبالتالي فإن خروجها من العمل يعني معاناتها أقل من معانات الرجل باعتبار أن أغلب المبحوثات متزوجات و عازبات ماكنات مع أهلهن, وبالتالي هناك من يعيلهن سواء أزواجهن أو آباءهن أو غيرهم.

كما أن غياب قوانين العمل يعتبر من بين المشاكل التي يعاني منها المبحوثين, باعتبار انه لا يوجد قانون واضح يمكنه أن يحمي العامل من مختلف التغيرات التي يمكن أن تحدث, باعتبار أن هذه التغيرات لها تأثير سواء مباشر أو غير مباشر على العمال. وهذا ما يبينه مسؤول في قسم المبيعات, بحيث انه كان أستاذاً ترك التعليم ليتوجه للعمل في المؤسسة في بداية التسعينيات, باعتبار أن المؤسسة آنذاك كانت لها مزايا مختلفة و متنوعة عديدة ومتعددة بخلاف قطاع التربية, ومع التطورات الحاصلة في هذا القطاع الاقتصادية والاجتماعية, ومع تحسن لاسيما الاقتصادي فيما يخص الأجر, يقول بأنه الآن نادماً على خروجه من هذا القطاع, ويرجع هذا إلى غياب قانون يحمي العامل من مختلف التغيرات, لاسيما في المؤسسة الصناعية.

الجدول رقم 39: يبين العلاقة بين السن وطبيعة المشاكل

المجموع	لا توجد مشاكل	قلة العطل والتعب	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني	غياب قوانين العمل	طبيعة المشاكل السن
%100 11	%9.09 1	%18.18 2	%54.55 6	%18.18 2	اقل من 30 سنة
%100 32	%21.87 7	%21.87 7	%46.88 15	%9.38 3	[40 - 30]
%100 69	%13.04 9	%27.54 19	%40.58 28	%18.84 13	[50 - 40]
%100 18	%38.89 7	%33.33 6	%22.22 4	%5.56 1	50 سنة فأكثر
%100 1	-	-	%100 1	-	بدون إجابة
%100 131	%18.32 24	%25.95 34	%41.22 54	%14.50 19	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني بنسبة 41.22% وهو ما يمثل 54 مبحوث، مدعمة بفئة السن اقل من 30 سنة، بنسبة 54.55% وهو ما يمثل 6 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي غياب قوانين العمل بنسبة 14,50%، وهو ما يمثل 19 مبحوث، مدعمة بفئة السن من [40 - 50] بنسبة 18.84%، وهو ما يمثل 13 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,30.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بأن أكبر مشكل يعاني منه العمال هو عدم الاطمئنان على المستقبل المهني خاصة بالنسبة لفئة السن اقل من 30 سنة، ليأتي بعده مشكل التعب، وقلة العطل والذي يعاني منه خاصة فئة السن أكثر من 50 سنة، لنجد بعد ذلك مشكل غياب قوانين العمل والذي يعاني منه

خاصة فئة السن [40 - 50] و فئة اقل من 30 سنة, أما بالنسبة للمبحوثين الذين ليست لديهم مشاكل فتميز أكثر فئة المبحوثين الأكثر من 50 سنة.

من خلال مختلف المعطيات, نلاحظ أن المشاكل التي يعاني منها المبحوثين نجد عدم الاطمئنان على المستقبل المهني والذي يميز خاصة الفئة الشابة, بالاعتبار أن هذه الفئة طموحة في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية, وقلة المناصب والصراع الدائم خاصة بين الأجيال, وغيرها من المشاكل الأخرى. إضافة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن المؤسسة هي معروضة للخصوصية وبالتالي فإن عدد كبير من العمال قد يسرحون من مناصبهم باعتبار أن المستثمر يسعى دوما إلى البحث عن اليد العاملة المؤهلة والرخيصة. لذلك فإن الخصوصية تعني العمل في وسط ظروف مجحفة وصارمة, لاسيما بعد التجربة التي خاضتها الجزائر عند خصوصية مؤسسة الاسمنت والتي هي مقابلة تماما للمركب, وبالتالي فإن ما يجري في هذا المصنع من انضباط وصرامة التي تطبق على العمال في ظل تسريح عدد منهم, بالاعتبار أن معظم عمال المركب والمصنع هم أبناء المنطقة وبالتالي هم متعارفون جيدا ويتناقلون أخبارا لاسيما إذا كانت أخبار جديدة على المنطقة مثل الاستثمار الأجنبي, وبالتالي التخوف من هذا المصير بعد خصوصية المركب.

أما بالنسبة لمشكل غياب القوانين العمل الذي عبرت عنه فئة المبحوثين الذين سنهم يتراوح ما بين [40 - 50] و اقل من 30 سنة, باعتبار أن قانون العمل هو السبيل الوحيد لحماية العامل من مختلف التغيرات والضغوطات, وبالتالي فإن غياب هذا القانون يجعل العامل معرض لضغوطات اجتماعية واقتصادية, سواء داخل المؤسسة أو خارجها, هذا ما تبينه مختلف النزاعات والإضرابات للمطالبة بوضع قانون يحمي العامل وغيرها من المطالب سواء الاقتصادية أو الاجتماعية, في ظل الظروف الاجتماعية القاهرة, خاصة بعد تبني الجزائر لسياسة السوق الحرة, ومع نية الجزائر في الدخول إلى المنظمة العالمية للتجارة.

أما بالنسبة لقلة العطل, ولا توجد مشاكل فتميز فئة السن اكبر من 50 سنة باعتبار أن هذه الفئة قد عملت لسنوات عدة سواء داخل المؤسسة أو خارجها وهي على أبواب التقاعد, وبالتالي فان مشكلتها هي التعب, أولا توجد مشاكل خاصة بالنسبة للذين حضورهم شكلي في المؤسسة, لاسيما في ظل سياسات التوظيف التي تبنتها الجزائر خاصة عقود ما قبل التشغيل, وتشغيل الشباب, بحيث أصبحت فئة الشباب المعينون في إطار هذه البرامج, تقوم بمعظم الأعمال في المؤسسة نيابة عن العمال الدائمون.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن السن له علاقة في تحديد مختلف المشاكل في العمل, لاسيما في ظل قلة مناصب العمل المفتوحة وانعدامها في بعض المراحل, خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة, لاسيما في أوساط الجامعيين, مما يجعل هذه الفئة أكثر الفئات معانات خاصة في ظل احتكار مناصب العمل, وصراع الأجيال في ظل غياب قوانين عمل صارمة وواضحة تعمل على حماية العمال و مختلف الفئات الاجتماعية من مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية, في ظل انفتاح الجزائر على الاقتصاد الحر.

الجدول رقم 40 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وطبيعة المشاكل

المجموع	لا توجد مشاكل	قلة العطل والتعب	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني	غياب قوانين العمل	طبيعة المشاكل الفئات المهنية
% 100 33	% 18.18 6	% 24.24 8	% 42.42 14	% 15.15 5	إطار
% 100 68	% 19.11 13	% 25.00 17	% 41.18 28	% 14.71 10	تحكم
% 100 30	% 16.67 5	% 30.00 9	% 40.00 12	% 13.33 4	تنفيذ
% 100 131	% 18.32 24	% 25.95 34	% 41.22 54	% 14.50 19	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني بنسبة 41.22% وهو ما يمثل 54 مبحوث, مدعمة بفئة الإطارات, بنسبة 42.42% وهو ما يمثل 14 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي غياب قوانين العمل بنسبة 14.50% وهو ما يمثل 19 مبحوث مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 15.15% وهو ما يمثل 5 مبحوثات. وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,05(1), أي في حدود الثقة 95% و 5% شك. من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا ان غالبية المبحوثين طبيعة مشاكلهم هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني, باعتبار أن الغالبية عبرت عن هذا الاتجاه والذي يميز خاصة فئة الإطارات, ليأتي بعده مشكل قلة العطل والتعب, و التي تميز خاصة عمال التنفيذ, وبالتالي فمن خلال هذا نرى بان التخوف والقلق على المستقبل المهني يميز خاصة فئة الإطارات, لا سيما في ظل عرض المركب للخصوصية.

فالخصوصية تعني تسريح عدد هائل من العمال, باعتبار أن المستثمر يسعى دوما إلى تحقيق الربح وبأقل تكلفة ممكنة, كما يسعى إلى استخدام اليد العاملة الرخيصة, وبالتالي في ظل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لاسيما في ظل ارتفاع البطالة خاصة في أوساط الجامعيين, لذلك فان فئة الإطارات هي الفئة التي ستتضرر وتسرح بشكل كبير, خاصة إذا ما نظرنا إلى عدد الإطارات في المؤسسة والذي فاق عدد العمال المنفذين, هذا ما يتنافى ومنطق العمل في القطاع

$$1 - كا = 0,39, \text{ بدرجة الحرية } 6.$$

الصناعي والإنتاجي، وفي ظل غياب قوانين العمل القادرة على حماية العمال باعتبار أن هذا المشكل عبر عنه ودعمه أكثر فئة الإطارات. كما أن مشكل التعب والذي يعبر عنه فئة عمال التنفيذ، فهذه الفئة هي أكثر الفئات الاجتماعية التي تعاني من هذا المشكل باعتبارها فئة إنتاجية، وإن أغلبها يتعامل مع المواد الكيماوية مباشرة.

الجدول رقم 41: يبين العلاقة بين الاقدمية وطبيعة المشاكل

المجموع	لا توجد مشاكل	قلة العطل والتعب	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني	غياب قوانين العمل	طبيعة المشاكل الاقدمية
% 100 8	%25.00 2	%25.00 2	%37.50 3	% 12.50 1	اقل من 5 سنة
% 100 35	%20.00 7	%20.00 7	%48.57 17	% 11.43 4] 15 - 5]
% 100 80	%18.70 15	%26.30 21	%37.50 30	% 17.50 14] 25 - 15]
% 100 2	-	%50.00 1	%50.00 1	-	25 سنة فأكثر
% 100 6	-	%50.00 3	%50.00 3	-	بدون إجابة
% 100 131	%18.32 24	%25.95 34	%41.22 54	% 14.50 19	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني، بنسبة 41.22% وهو ما يمثل 54 مبحوث، مدعمة بفئة الاقدمية أكثر من 25 سنة بنسبة 50% وهو ما يمثل 1 مبحوث واحد، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لطبيعة المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة هي غياب قوانين العمل، بنسبة 14,50% وهو ما يمثل 19 مبحوث، مدعمة بفئة الاقدمية من] 25- 15] بنسبة 17,50% وهو ما يمثل 14 مبحوث.

وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,24.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا بان عدم الاطمئنان على المستقبل المهني يميز خاصة فئة العمالية التي ليست لها اقدمية معتبرة في المؤسسة, غير ان من له تخوف من المستقبل المهني وله اقدمية أكثر من 25 سنة فهو يمثل مبحوث واحد , لتأتي بعده فئة الاقدمية من 5 إلى 15 سنة بنسبة معتبرة وهي 48,57%, وهي نسبة اكبر من نسبة الاتجاه العام ويمثلها 17 مبحوث, كما أن غياب قوانين العمل هو مشكل يعاني منه خاصة ذوي الفئة الاقدمية المعتبرة والتي تفوق 15 سنة, كما أن قلة العطل والتعب يدعمان فئة المبحوثين الذين اقدميتهم تفوق 25 سنة, والتي تمثل مبحوث واحد, في حين إن عدم وجود مشاكل في العمل يدعمها المبحوثين الذين اقدميتهم اقل من 5 سنوات.

من خلال عرض لمختلف المعطيات, نستنتج أن طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال لاسيما عدم الاطمئنان على المستقبل المهني والتي تميز العمال الذين لم يصلوا بعد إلى مرحلة التقاعد, والذين تفصلهم سنوات عديدة على هذه المرحلة, أي أنهم مازالوا في مرحلة العطاء, وبالتالي فإن التغيرات التي تحصل في المؤسسة أو خارجها, تؤثر بشكل مباشر, خاصة في ظل غياب قانون العمل القادر على حمايتهم من هذه التغيرات.

من خلال عرض مختلف الجداول السابقة, يمكن القول بان طبيعة المشاكل تتأثر بعدة متغيرات لاسيما الجنس, السن, الفئة المهنية و الاقدمية, وبالتالي هذه المتغيرات لها تأثير على طبيعة المشاكل, التي يعاني منها مختلف العمال وعلى طبيعتها, فعدم الاطمئنان على المستقبل المهني والذي يعاني منه جنس الذكر والفئة الشابة بوجه خاص, كما تعاني منه فئة الإطارات والعمال الذين ليست لهم اقدمية في المؤسسة, لاسيما في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها العمال في ظل غياب قانون العمل القادر على حمايتهم والاستجابة لمتطلباتهم, وفي ظل

التغيرات الحالية، والمتطلبات المتزايدة لاسيما في عصر العولمة والانفتاح بجميع مقاييسه، في ظل الغلاء الفاحش للمعيشة، وانتشار الفقر البطالة.

الجدول رقم 42: يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وعلاقة العمال مع المسؤولين

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	علاقة العمال مع المسؤولين طبيعة المشاكل
%100 19	%36.84 7	%36.84 7	%26.32 5	غياب قوانين العمل
%100 54	%24.07 13	%45.59 14	%33.33 18	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
%100 34	%14.71 5	%32.35 11	%52.94 18	التعب وقلة العطل
%100 24	%4.17 1	%12.50 3	%83.33 20	لا توجد مشاكل
%100 131	%19.85 26	%33.59 44	%46.56 61	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع المسؤولين بنسبة 46.56% وهو ما يمثل 61 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين لا يواجهون مشاكل في العمل بنسبة 83.33% وهو ما يمثل 20 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يفضلون علاقتهم سيئة مع المسؤولين، بنسبة 19.85%. وهو ما يمثل 26 مبحوث مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بأن طبيعة المشاكل تتمثل في غياب قانون العمل بنسبة 36.84% وهو ما يمثل 6 مبحوثين. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,17.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين علاقتهم جيدة، خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين ليست لديهم مشاكل في العمل أو لهم مشاكل التعب وقلة العطل باعتبار أن النسبتين أكبر من 50%، وهي أكبر من نسبة الاتجاه

العام, غير أن من علاقاتهم متوسطة مع المبحوثين والمدعمة أساسا بالمبحوثين الذين طبيعة مشاكلهم هي عدم الاطمئنان على المستقبل المهني بنسبة 45,59%, لتأتي بعدها فئة المبحوثين الذين طبيعة مشاكلهم تتمثل في غياب قانون العمل بنسبة 36,34%, غير أن من علاقاتهم سيئة مع المسؤولين مدعمة أساسا بالمبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل التي يعانون منها تتمثل في غياب قوانين العمل بنسبة 36,84%, لتأتي بعدها مشكل عدم الاطمئنان على المستقبل المهني, بنسبة 24,07% .

من خلال المعطيات نستنتج أن علاقة العمال مع المسؤولين لها علاقة مع طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال في المؤسسة, وبالتالي فكلما انخفضت حدة المشاكل أدت إلى تحسين العلاقات الاجتماعية بين العمال والمسؤولين, وكلما زادت حدة المشاكل زاد التوتر بين العمال والمسؤولين.

بمقارنة نتائج الفصل السابق فيما يخص العلاقات العمال بالمسؤولين, وطبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال , والفئة التي تعاني منها, نستنتج أن فئة الشباب, وفئة الإطارات هي أكثر الفئات الاجتماعية في المؤسسة تعاني من المشاكل في ظل سوء العلاقات الاجتماعية, لاسيما العلاقات بين العمال والمسؤولين, وبالتالي هذه العلاقات المتوترة هي من جعلت المشاكل تتمثل في عدم الاطمئنان على المستقبل المهني بشكل أساسي, خاصة مع طرح المركب للخصوصية, لاسيما في ظل غياب قوانين العمل القادرة على حماية العمال, وفي ظل إشكالية صراع الأجيال.

2- كيفية مواجهة المشاكل في المؤسسة

إن مواجهة المشاكل في المؤسسة يتأثر بعدة عوامل, منها العلاقات الاجتماعية لاسيما العلاقات الرسمية, إضافة إلى طبيعة المشاكل في حد ذاتها, فهناك مشاكل تستدعي حلها في إطار غير رسمي في إطار التضامن الاجتماعي, وهناك مشاكل تستدعي تدخل المسؤولين سواء المسؤولين المباشرين أو غير المباشرين, أو في إطار التنظيم النقابي, باعتبار أن النقابة هدفها الأساسي هو حماية العمال, غير أن هذا يتطلب أن تكون النقابة هي نقابة تمثيلية فعلا للعمال, وليست نقابة شكلية, هذا ما سنحاول تناوله من خلال العنصر الموالي.

الجدول رقم 43: يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل

المجموع	يتكتم على الأمر	المسؤولين	الزملاء	تفضيل حل المشاكل طبيعة المشاكل
100% 19	31.58% 6	15.79% 3	52.63% 10	غياب قوانين العمل
100% 54	24.07% 13	25.93% 14	50.00% 27	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
100% 34	17.65% 6	26.47% 9	55.88% 19	التعب وقلة العطل
100% 24	12.50% 3	58.33% 14	29.17% 7	لا توجد مشاكل
100% 131	21.38% 28	30.53% 40	48.09% 63	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لمن يفضلون حل المشاكل مع زملاء العمل بنسبة 48.09% وهو ما يمثل 63 مبحوث, مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بأن طبيعة المشاكل تتمثل في التعب وقلة العطل بنسبة 55.88% وهو ما يمثل 19 مبحوث, في حين نجد في

الاتجاه المعاكس فئة الإجابة المبحوثين الذين يفضلون التكتم في حالة وجود المشاكل بنسبة 21.38%. وهو ما يمثل 28 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل تتمثل في غياب قانون العمل بنسبة 58.31% وهو ما يمثل 6 مبحوثين، وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,30.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يفضلون حل المشاكل عن طريق الحوار و التشاور مع الزملاء، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يعانون من التعب وقلة العطل، بنسبة تفوق نسبة الاتجاه العام وهي 55,85%، لتأتي بعدها بنسبة 52,63% ممن يعانون من مشكل غياب قوانين العمل . كما أن من يفضلون الحل مع المسؤولين أي في إطار رسمي مدعمة بفئة المبحوثين الذين ليست لهم مشاكل، أما بالنسبة لمن يفضل التكتم عن المشاكل فهم المبحوثين الذين يرون بان طبيعة مشاكلهم تتمثل في غياب قوانين العمل .

من خلال عرض لمختلف المعطيات، نستنتج أن حل المشاكل مرتبط أساسا بطبيعتها فمشكل التعب يمكن حله في إطار الزملاء، عن طريق التعاون والتضامن فيما بينهم، كما أن غياب قوانين العمل جعلت العمال يفضلون معالجة مشاكلهم عن طريق الزملاء أو التكتم عنها، فقانون العمل كان من المفروض هو من يحمي العمال ويجعلهم يناقشون مشاكلهم في إطار رسمي، فغياب هذا القانون جعل العمال يتخوفون من مواجهة مشاكلهم في إطار رسمي، لاسيما في ظل انتشار عراقيل البيروقراطية، مما يعرقل اتخاذ القرارات في وقتها المناسب، هذا ما عبر عنه مبحوث سنه 48 سنة، ذو مستوى تعليمي متوسط، اقدميته 17 سنة، عامل تحكم، يقول إنني أفضل مناقشة المشاكل مع زملاء العمل، وهذا بسبب أن المسؤولين لا يتخذون القرارات اللازمة في وقتها، كما أن هناك مبحوث آخر سنه 30 سنة، مستوى تعليمي جامعي، اقدميته 8 سنوات، عامل تحكم، يقول أفضل التكتم على

مشاكل العمل لأنه لا يمكن حل المشاكل في إطار رسمي, وبصفة قانونية, لان قوانين العمل حتى إن وجدت فهي لا تطبق بصفة رسمية, لذلك يبقى التكتم الحل الأنسب للحفاظ على مناصبنا.

مما سبق يمكن القول بان مناقشة المشاكل في إطار غير رسمي حل يفضله اغلب المبحوثين, خاصة إذا نظرنا للمبحوثين الذين يفضلون مناقشة المشاكل مع المسؤولين فاعلبيهم ليست لديهم مشاكل على حد تعبيرهم أو مشاكلهم تتمثل في التعب وقلة العطل.

الجدول رقم 44 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل

المجموع	يتكتم على الأمر	المسؤولين	الزملاء	تفضيل حل المشاكل الفئات المهنية
100% 26	26.22% 7	30.77% 8	42.31% 11	إطارات
100% 56	14.29% 8	32.14% 18	53.57% 30	تحكم
100% 23	34.78% 8	34.78% 8	30.42% 7	تنفيذ
100% 105	21.91% 23	32.38% 34	45.71% 48	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لمن يفضلون حل المشاكل مع زملاء العمل بنسبة 45.71% وهو ما يمثل 48 مبحوث, مدعمة بفئة عمال التحكم بنسبة 53.57% وهو ما يمثل 30 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة المبحوثين الذين يفضلون التكتم في حالة وجود المشاكل بنسبة 21.91%. وهو ما يمثل 23 مبحوث مدعمة بفئة عمال التنفيذ بنسبة 34.78% وهو ما يمثل 8 مبحوثين. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,24.

من خلال المعطيات الإحصائية، نستنتج أن غالبية المبحوثين يفضلون حل المشاكل عن طريق مناقشتها مع زملاء العمل، مدعمة أساساً بفئة عمال التحكم، لتأتي بعدها فئة الإطارات، أما بالنسبة للمبحوثين الذين يفضلون مناقشة المشاكل مع المسؤولين فهي مدعمة أساساً بفئة عمال التنفيذ، وهي نفس الفئة التي تفضل التكتم على المشاكل وبنفس النسبة .

من خلال عرض لمختلف المعطيات، نستنتج أن فئة العمال التحكم هي الفئة التي تفضل حل مشاكلها عن طريق الحوار والنقاش مع الزملاء، خاصة إذا نظرنا إلى طبيعة عمل هذه الفئة باعتبارها تظم عمال التقنيين ورؤساء الأفواج.

جدول رقم 45: يبين العلاقة بين علاقة العمال بالمسؤولين وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل

المجموع	ينتكم على الأمر	المسؤولين	الزملاء	تفضيل حل المشاكل علاقة العمال بالمسؤولين
100%	11.54%	42.31%	46.15%	جيدة
52	6	22	24	
100%	22.58%	32.26%	45.16%	متوسطة
31	7	10	14	
100%	45.45%	9.09%	45.45%	سيئة
22	10	2	10	
100%	21.91%	32.38%	45.71%	المجموع
105	23	34	48	

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة من يفضلون حل مشاكل العمل مع الزملاء بنسبة 45.71% وهو ما يمثل 48 مبحوث، مدعمة بفئة من علاقاته جيدة مع المسؤولين بنسبة 46,15% وهو ما يمثل 24 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لمن ينتكم على الأمر في حالة وجود مشاكل في العمل بنسبة 21,90% وهو ما يمثل 21 مبحوث مدعمة بفئة المبحوثين الذين علاقاتهم سيئة مع المسؤولين بنسبة 45,45% وهو ما يمثل 10 مبحوثين، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك

علاقة بين المتغيرين, وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,35.

من خلال عرض لمختلف المعطيات والإحصائيات يتضح لنا بان أغلب المبحوثين يفضلون مناقشة المشاكل في إطار غير رسمي, عن طريق الحوار والنقاش مع الزملاء, أو يتكتمون على الأمر, خاصة عند المبحوثين الذين علاقاتهم سيئة مع المسؤولين أو متوسطة, وبالتالي فان المواجهة مع المسؤولين في حالة وجود المشاكل لا يفضلها اغلب المبحوثين مهما كانت طبيعة العلاقات معهم. فمن علاقاته جيدة لا يفضل المواجهة حتى لا تسوء علاقته معهم, ومن علاقاتهم سيئة أو متوسطة لا يفضلون المواجهة حتى لا تسوء أكثر هذه العلاقة, وبالتالي فان الأحداث الأخيرة أثرت بشكل كبير في العمال وفي تحديد العلاقات الاجتماعية في المؤسسة, فمثلا مبحوث إطار في المؤسسة, من خلال مقابلتنا معه, تكلم في الأحداث الأخيرة قائلاً بان المشاكل التي كانت في المؤسسة كانت كبيرة وكان لا بد من اتخاذ إجراء طرد العمال الذين كانوا يسببون هذه المشاكل, وبالتالي على حسب تعبيره كان لا بد من كبش الفدى حتى يكونوا عبرة للآخرين. رغم أن اغلب العمال يرفضون التكلم عن هذه الأحداث وما نجم عنها, وذلك لتخوفهم من المصير ذاته مثلما يعبر الكثير بعبارة (الخبرة صعبة).

وبالتالي يبقى التكتم على المشاكل وعدم الإفصاح عنها أو مناقشتها عن طريق زملاء العمل الحل المناسب في رأيهم لتجنب الكثير من المفاجئات والمشاكل, وسوء العلاقات, مثلما يؤكد مبحوث له اقدمية 21 سنة ذو مستوى تعليمي ابتدائي يقول بأنني أفضل التكتم لأنني لا أثق في أحد.

من خلال ما سبق, نستنتج أن والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية, باعتبار أن اغلب العمال هم مسؤولين عن عدد كبير من الأفراد, والخوف من خسارة مناصبهم, هذا ما ساهم في توسيع الهوة و عدم الثقة بين العمال والمسؤولين خاصة, وبين العمال فيما بينهم, وبالتالي أصبح العديد من العمال يفضلون مناقشة

المشاكل في إطار غير رسمي أو التكتّم عنها، وبالتالي فقد اتسعت الهوة بين العمال و المسؤولين وانتشر مبدأ الاتقة بينهم.

الجدول رقم 46: يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل الحل عند تغاضي الإدارة عنها

المجموع	الاستسلام	النقابة	المسؤولين	التغيب	إضراب	تفضيل الحل المشاكل طبيعة المشاكل
%100 19	%26.32 5	-	%52.63 10	%15.79 3	%5.26 1	غياب قوانين العمل
%100 54	%10.72 6	%7.14 4	%69.64 39	%12.50 7	-	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
%100 34	%15.15 5	%9.09 3	%75.76 25	-	-	التعب وقلة العطل
%100 24	-		%4.17 1	%91.66 22	%4.17 1	لا توجد مشاكل
%100 131	%12.12 16	%6.06 8	%72.73 96	%7.58 10	%1.51 2	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لمن يفضلون طرح المشاكل ومحاولة إيجاد حل لها عند تغاضي الإدارة عنها عن طريق المناقشة مع المسؤولين بنسبة 72.73% وهو ما يمثل 96 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بأنه لا توجد مشاكل بنسبة 91.66%، وهو ما يمثل 22 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة المبحوثين الذين يفضلون اللجوء إلى الإضراب بنسبة 1,51% وهو ما يمثل مبحوثين، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل تتمثل في غياب قانون العمل بنسبة 5,26% وهو ما يمثل مبحوث واحد، وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,17.

من خلال المعطيات الإحصائية, نستنتج أن اغلب المبحوثين يفضلون معالجة المشاكل عند تغاضي الإدارة عنها عن طريق الحوار مع المسؤولين, والتي يدعمها خاصة فئة عمال الذين طبيعة مشاكلهم تتمثل في التعب وقلة العطل, لتأتي بعدها فئة عدم الاطمئنان على المستقبل المهني, في حين أن من يفضل الاستسلام في حالة تغاضي الإدارة عن حل المشاكل, مدعمة أساسا بمن يرى بان طبيعة مشاكل تتمثل في غياب قوانين العمل, كما أن من يفضلون التغيب عن العمل المدعمة أساسا بمن ليست لديهم مشاكل في العمل, في حين اللجوء إلى النقابة فنسبتها ضئيلة جدا مدعمة بنسبة 7,14% ممن طبيعة مشاكلهم تتمثل في عدم الاطمئنان على المستقبل المهني.

من خلال المعطيات السابقة, نستنتج أن الحوار يبقى هو الفعل الذي يراه اغلب المبحوثين المناسب لمعالجة تفاقم المشاكل, غير أن نقاش المشاكل وطرحها في إطار النقابة هو الحل الذي لا يفضلوه العديد من المبحوثين, فاغلبهم يفضل الاستسلام والتغيب عن العمل على أن يلجا إلى النقابة حتى وان كانت هي الممثل الشرعي للدفاع عن حقوق العمال ومعالجة مختلف مشاكلهم, فرغم أن العلاقات الاجتماعية بين العمال و المسؤولين تميزها التوترات والصراعات, فان العمال يفضلون اللجوء إليهم على أن يلجوا إلى النقابة, غير أن الإضراب يبقى الفعل الذي لا يفضلوه اغلب المبحوثين للتعبير عن مشاكلهم, باعتبار أن نسبة المبحوثين الذين يفضلونه هي ضئيلة جدا وتمثل 1,51% ويمثلها مبحوثين فقط.

الجدول رقم 47: يبين العلاقة بين الفئات المهنية وتفضيل الحل عند تغاضي الإدارة عنها

المجموع	الاستسلام	النقابة	المسؤولين	التغيب	إضراب	تفضيل الحل الفئات المهنية
%100 26	%26.32 6	%7.79 2	%52.63 17	-	%5.26 1	إطارات
%100 56	%10.72 3	%7.14 4	%69.64 43	%12.50 5	1	تحكم
%100 23	%15.15 3	-	%75.76 16	%15.79 4	-	تنفيذ
%100 105	%12.12 12	%6.06 6	%72.73 76	%7.58 9	%1.51 2	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة لمن يفضلون حل المشاكل عند تغاضي الإدارة عنها عن طريق المناقشة مع المسؤولين بنسبة 72.73% وهو ما يمثل 96 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بأنه لا توجد مشاكل بنسبة 91.66% وهو ما يمثل 22 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة المبحوثين الذين يفضلون اللجوء إلى الإضراب بنسبة 1,51% وهو ما يمثل مبحوثين، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل تتمثل في غياب قانون العمل بنسبة 5,26% وهو ما يمثل مبحوث واحد، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,17.

من خلال المعطيات الإحصائية، نستنتج أن غالبية المبحوثين يفضلون مواجهة تغاضي الإدارة عن معالجة المشاكل عن طريق الحوار ومناقشتها مع المسؤولين، خاصة المسؤولين المباشرين، بحيث أن اغلب من يدعم هذا التوجه هم مبحوثين عمال التحكم، أما من يفضل الاستسلام هم مبحوثي فئة الإطارات، كما أن التغيب عن العمل هو حل يفضله خاصة مبحوثي فئة التنفيذ، وهذا الحل لا يفضله أية مبحوث من فئة الإطارات، كما يبقى اللجوء إلى التنظيم النقابي بنسبة ضئيلة

جدا، والتي يدعمها فئة الإطارات بنسبة ضئيلة جدا تقدر ب 7,79%، وهو ما يمثل
مبحوثين، غير أن مبحوثي عمال التنفيذ لا يفضلون اللجوء إلى النقابة أصلا،
باعتبار انه ولا مبحوث من هذه الفئة يفضل اللجوء إلى النقابة .

من خلال عرض لمختلف المعطيات، يمكن القول بأن فئة مبحوثي عمال
التحكم لا يفضلون الاستسلام، فطبيعة العمل التي يقومون بها لاسيما بالنسبة للعمال
تقنيين أن يؤثرها على العملية الإنتاجية، باعتبارهم يملكون السلطة، خاصة عند
تعطل الآلات، مثلما يسميها ميشال كروزيه بمنطقة الارتياح أو منطقة الشك، مما
يؤدي تغيير معادلة السلطة، وبالتالي يمكن لهم أن يناقشوا مشاكلهم وبالتالي اللجوء
إلى المسؤولين هنا. أما بالنسبة لمن يفضلون الاستسلام والمدعمة أساسا بمبحوثي
فئة الإطارات، وهذا نتيجة العلاقات الاجتماعية التي تميز هذه الفئة سواء مع
المسؤولين المباشرين أو مع المسؤولين النقابيين، وبالتالي فسوء العلاقات
الاجتماعية والتخوف من خسارة المنصب جعل هذه الفئة تفضل الاستسلام.

**الجدول رقم 48: يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وتفضيل العمل في القطاع
أجنبي**

المجموع	لا	نعم	تفضيل العمل طبيعة المشاكل
100% 19	21.05%	78.94%	غياب قوانين العمل
100% 54	46.30%	53.70%	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
100% 34	64.71%	35.29%	التعب وقلة العطل
100% 24	75.00%	25.00%	لا توجد مشاكل
100% 131	52.67%	47.33%	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة
الإجابة لمن لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي، بنسبة 52.67 % وهو ما يمثل

69 مبحوث, مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بأنه لا توجد مشاكل بنسبة 75% وهو ما يمثل 18 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة المبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 47,33% وهو ما يمثل 62 مبحوث, مدعمة بفئة المبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل في غياب قانون العمل بنسبة 78,94 % وهو ما يمثل 15 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية, نلاحظ أن اغلب المبحوثين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي, والتي يدعمها أساسا بفئة المبحوثين الذين يرون بأنه لا توجد مشاكل في العمل, وكذلك بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان طبيعة مشاكلهم تتمثل في التعب وقلة العطل, في حين أن من يفضل العمل في القطاع الأجنبي والذي يدعمه أساسا فئة المبحوثين الذين يرون بان طبيعة مشاكلهم تتمثل في غياب قوانين العمل, وكذلك بالنسبة لمن يرون بان طبيعة مشاكلهم تتمثل في عدم الاطمئنان على المستقبل المهني .

من خلال عرض هذه المعطيات نستنتج أن معظم المبحوثين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي, خاصة بالنسبة لأولئك الذين تعودوا على السهولة في القطاع العمومي, باعتبار أن القطاع العمومي يتميز بعدة مزايا لاسيما المزايا الاجتماعية, بعكس القطاع الخاص أو الأجنبي الذي يتميز بالصرامة في العمل والانضباط, كما أن ظروف العمل في المؤسسة في ظل التوترات التي يعيشها العمال, وفي ظل المشاكل لاسيما غياب قوانين العمل, والمميزات التي يتمتع بها القطاع الأجنبي, لاسيما الصرامة في العمل والانضباط, والأهداف الأساسية التي يسعى إلى تحقيقها, والمتمثلة أساسا في تحقيق الربح بأقل تكلفة, وبالتالي الحصول على اليد العاملة المؤهلة والرخيصة. لا سيما بعد اطلاعهم على أجواء العمل في مصنع الاسمنت, فمثلا مبحوث له 48 سنة مستوى تعليمي متوسط, عامل تحكم, 17 سنة اقدمية يقول بأنني أفضل العمل في القطاع العمومي حتى لا انتقل من الجحيم إلى آخر فجحيم بلادي أحسن من جحيم الغرباء.

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة في توجيه الفعل العمال

- 1- النقابة العمالية في المؤسسة
- 2- البيئة الاجتماعية وتأثيرها على الفعل العمالي.
- 3- الوعي العمالي , وأثره على الفعل العمالي.

1- النقابة العمالية في المؤسسة, علاقاتها وقدراتها:

تعتبر النقابة العمالية السبيل الأنجع للدفاع عن مصالح العمال وضمان حقوقهم ضد الطبقة الرأسمالية, لذلك قوة النقابة تستمدتها من علاقاتها مع الطبقة العمالية القاعدية, ودرجة انخراط العمال فيها, فكلما كان عدد العمال المنخرطين فيها ارتفعت درجة تمثيليتها للعمال, وبالتالي فان قدرة النقابة على حل المشاكل مستمدة من قربها من القاعدة العمالية وبعدها عن المسؤولين, أو الطبقة المالكة الرأسمالية.

الجدول رقم 49: يبين العلاقة بين علاقة العمال بالنقابة وانخراطهم فيها.

المجموع	لا	نعم	انخراط العمال في النقابة علاقة العمال بالنقابة
100% 38	23.68% 9	74.36% 29	جيدة
100% 30	50% 15	50% 15	متوسطة
100% 37	78.38% 29	21.62% 8	سيئة
100% 105	50.48% 53	49.52% 52	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين ليسوا منخرطين في النقابة بنسبة 50.48% وهو ما يمثل 53 مبحوث, مدعمة بفئة المبحوثين الذين علاقتهم سيئة مع المسؤولين النقابيين بنسبة 78.38%, وهو ما يمثل 29 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين منخرطين في النقابة بنسبة 49,52% وهو ما يمثل 52 مبحوث مدعمة بفئة المبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع المسؤولين النقابيين, بنسبة 74,36% وهو ما يمثل 29 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين, وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا2 الذي كانت قيمته الدالة

عند مستوى المعنوية 0,001 (1)، أي في حدود الثقة 99,9 % و 0,1% شك. وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,51.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان اغلب المبحوثين ليسوا المنخرطين في التنظيم النقابي لاسيما بالنسبة للمبحوثين الذين تربطهم علاقات سيئة مع المسؤولين النقابيين، وبالتالي رغم أن الهدف الأساسي للنقابة هو جمع واكتساب القاعدة العمالية، وهو الهدف الذي يعطي الشرعية في الدفاع عن حقوق العمال إلا أنها لم تستطع كسب ثقة هذه الفئة العمالية، فحتى بالنسبة للمبحوثين الذين تربطهم علاقات جيدة مع المسؤولين النقابيين، وبنسبة معتبرة وهي 23.68% فهم غير منخرطين في التنظيم النقابي، هذا ما يدل على أن العلاقة الجيدة التي تربط هؤلاء المبحوثين بالنقابة لا ترقى لحد كسب ثقتهم وإدماجهم معها وفي أهدافها. كما أن هناك نسبة لا بأس بها منخرطين في التنظيم النقابي ولكن العلاقات التي تربطهم مع مسؤوليها هي علاقات سيئة.

من خلال ما سبق يمكن القول بان نسبة الانخراط في التنظيم النقابي لا ترقى لحد اكتساب جميع أفراد التنظيم أو المؤسسة، وبالتالي فهي محتشمة، باعتبار أن أكثر من نسبة 50% من المبحوثين غير منخرطين في التنظيم النقابي للمؤسسة، وبالتالي هذا ما يؤكد أن التنظيم النقابي ليس تنظيم حقيقي أو تمثيلي لكل العمال، وإنما هو تنظيم شكلي، باعتبار انه لم يستطع كسب الأغلبية الساحقة من العمال، فرغم أن التنظيم النقابي نشأ مع نشوء لمؤسسة، غير انه لم يستطع كسب ثقة العمال وإدماجهم في إطار أهدافه مهامه.

الجدول رقم 50: يبين العلاقة بين علاقة العمال بالنقابة وماذا تمثل لهم

المجموع	مـصـالـحـ شـخـصـية	حماية مصالـح العمال	النقابة بالنسبة للعمال
			علاقة العمال مع النقابة
100% 38	18,42% 7	81,58% 31	جيدة
100% 30	63,33% 19	36,67% 11	متوسطة
100% 37	91,89% 34	8,11% 3	سيئة
100% 105	57,71% 60	42,86% 45	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان النقابة تمثل الدفاع عن مصالحها الشخصية، بنسبة 57.71%، وهو ما يمثل 60 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم سيئة مع المسؤولين النقابيين، بنسبة 91.89%، وهو ما يمثل 34 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان النقابة تمثل حماية العمال، بنسبة 42,86% وهو ما يمثل 45 مبحوث مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع المسؤولين النقابيين، بنسبة 81,58% وهو ما يمثل 31 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، نستنتج أن النقابة بالنسبة للعمال لا تمثل سوى الدفاع عن مصالحها الشخصية فقط، والتي يدعمها خاصة فئة المبحوثين الذين تربطهم علاقات سيئة مع المبحوثين بنسبة كبيرة تفوق 91%، كما تميز أيضا فئة المبحوثين الذين تربطهم علاقات متوسطة بنسبة تفوق 50%، بحيث أن معظم هؤلاء المبحوثين، يؤكدون بأنه لا توجد نقابة فعلية تمثيلية بالنسبة لكل العمال، ولا تفيد في شيء، هذا ما يعبر عنه معظم المبحوثين، بحيث أن مبحوث، سنه 40 سنة، ذو مستوى تعليمي عالي، اقدميته في المؤسسة 8 سنوات، عامل

تحكم, يقول بان النقابة ليست حرة وهي تحت ضغط المسؤولين, وبالتالي فهي منشغلة بالبحبوحة على حد تعبيره, كما يعبر مبحوث آخر 38 سنة, ذو مستوى تعليمي ثانوي, اقدميته في المؤسسة 15 سنة, عامل تحكم, يقول بان النقابة لا تدافع إلا على نفسها, ولا أرى أفرادها إلا أثناء الحملة الانتخابية, وهي منشغلة إلا بأمرهم الخاصة وبأصحابهم, وكذلك بالمسؤولين.

من خلال عرض لمختلف المعطيات نستنتج أن النقابة لم تستطع أن تلعب الدور الفعلي والحقيقي الذي نشأت من اجله خاصة في كسب الأغلبية العمالية, وجمع العمال , وحماية حقوقهم, وبالتالي فالنقابة في المؤسسة لم تخرج عن النطاق العام للنقابة في الجزائر, وهي ارتباطها بالقيادات وبالتالي ارتباطها بالسياسي, مما جعلها ليست حرة وبالتالي فهي لا تمثل العمال بشكل حقيقي وهذا ما يؤكد عامل سنه 40 سنة ذو مستوى تعليمي عالي, إطار, وهو رئيس دائرة, يقول أن النقابة لا تمثل كل العمال, فهي لا تفيد في شيء, وعلى حد تعبيره فان النقابة أصبحت هي من تشكل الخطر الأكبر على العمال, باعتبار أنها تتاجر بأصواتهم .

من خلال ما سبق ورغم أن النقابة دورها الأساسي هو حماية الطبقة العاملة وحل لمختلف مشاكلهم, إلا أنها تبقى غير تمثيلية ولا ترقى لمستوى تطلعات الطبقة العاملة, باعتبار أنها لم تستطع ضم الأغلبية العمالية في صفوفها وان أكثر من 50% من العمال غير منخرطين فيها .

الجدول رقم 51: يبين العلاقة بين الاقدمية وعلاقة العمال بالنقابة

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	علاقة العمال بالنقابة الاقدمية
%100 06	%33.33 02	%16.67 01	%50,00 03	اقل من 5 سنوات
%100 28	%50.00 14	%28.57 08	%21.43 06	[5 - 15]
%100 66	%31.82 21	%27.27 18	%40.91 27	[15 - 25]
%100 02	-	-	%100 02	أكثر من 25 سنة
%100 03	-	%100 03	-	بدون إجابة
%100 105	%35.24 37	%28.57 30	%36.19 38	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع النقابة بنسبة 36.19% وهو ما يمثل 38 مبحوث، مدعمة بفئة الاقدمية أكثر من 25 سنة بنسبة 100% وهو ما يمثل 2 أي مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم متوسطة مع النقابة بنسبة 28,57% وهو ما يمثل 30 مبحوث، مدعمة بفئة الاقدمية ما بين [5-15] سنة بنسبة 28,57% وهو ما يمثل 8 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، نلاحظ أن 36,19% من المبحوثين علاقتهم جيدة مع التنظيم النقابي ومسؤوليه مدعمة بنسبة كاملة 100%، بالنسبة لذوي الاقدمية أكثر من 25 سنة و 50% بالنسبة لذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات، في حين أن من علاقتهم سيئة مدعمة بفئة المبحوثين ذوي الاقدمية ما بين [5 - 15] سنة وبعدها تأتي فئة المبحوثين ذوي الاقدمية اقل من 5 سنوات.

من خلال عرض لمختلف المعطيات السابقة نستنتج أن الاقدمية لها تأثير

في تحديد العلاقات الاجتماعية بين العمال والنقابة.

الجدول رقم 52: يبين العلاقة بين الفئات المهنية وعلاقة العمال بالنقابة.

المجموع	سيئة	متوسطة	جيدة	علاقة العمال بالنقابة الفئات المهنية
26 %100	9 %34.62	9 %34.62	8 %30.76	إطارات
56 %100	17 %30.36	17 %30.36	22 %39.28	تحكم
23 %100	11 %47.83	4 %17.39	8 %34.78	تنفيذ
105 %100	37 %35.24	30 %28.57	38 %36.19	المجموع

من خلال الجدول المبين، أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم جيدة مع النقابة، بنسبة 36.19% وهو ما يمثل 38 مبحوث، مدعمة بفئة عمال التحكم، بنسبة 39.28% وهو ما يمثل 22 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين علاقتهم متوسطة مع النقابة، بنسبة 28,57% وهو ما يمثل 30 مبحوث، مدعمة بفئة الإطارات بنسبة 34,62% وهو ما يمثل 9 مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان غالبية المبحوثين والذين علاقتهم جيدة والمدعمة أساسا بفئة مبحوثي عمال التحكم، لتأتي بعدها فئة عمال التنفيذ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين تربطهم علاقة متوسطة فتتمثل خاصة مبحوثي فئة الإطارات، أما بالنسبة لمن علاقتهم سيئة فيمثلها وبنسبة كبيرة تفوق نسبة الاتجاه العام فئة مبحوثي عمال التنفيذ.

من خلال عرض للمعطيات السابقة، نستنتج أن علاقات بين العمال والنقابة سيئة خاصة بالنسبة لعمال التنفيذ، وبالتالي هذا ما يبرر فعلا بعد التنظيم النقابي عن القاعدة العمالية، أمام عجزها عن حل المشاكل التي يوجهها لاسيما المشاكل الاقتصادية والمتمثلة خاصة في الأجور التي يتقاضونها في ظل الغلاء الفاحش

للمعيشة، وانتشار ظاهرة الفقر، مع انفتاح الجزائر على السوق الحرة العالمية والعولمة بكل أبعادها، وأمام عجزها أيضا عن الدفاع عن مختلف حقوق العمال و كسب ثقتهم، وتحسين العلاقات الاجتماعية بينهم لمواجهة مختلف التحديات والرهانات التي يمكن أن تهدد كياناتهم في ظل المنافسة الشرسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن النقابة لم تعد مهمتها الأساسية حماية العمال وكسب ثقتهم، وبالتالي فهي غير قادرة على جمع العمال وتوعيتهم من أجل رفع مختلف التحديات والتغيرات، في ظل انفتاح الجزائر على الاقتصاد العالمي، وتواجد منافسين في السوق سواء السوق الوطنية أو الدولية باعتبار أن المجمع استطاع أن يصدر إلى الخارج، لاسيما مؤسسة هنكل التي استطاعت أن تتنزع المرتبة الأولى للمركب وللمجمع عامة بعدما كان هو من يحتل المرتبة الأولى ليتقهقر إلى المركز الثالث على المستوى الوطني.

الجدول رقم 53: يبين العلاقة بين طبيعة المشاكل وقدرة النقابة على حلها.

المجموع	قدرة النقابة على حل المشاكل		طبيعة المشاكل
	لا	نعم	
المجموع 19	%57.89 11	%42.11 8	غياب قوانين العمل
54	%53.70 29	%46.30 25	عدم الاطمئنان على المستقبل المهني
34	%35.29 12	%64.71 22	التعب وقلة العطل
24	%20.83 5	%79.17 19	لا توجد مشاكل
المجموع 131	%43.51 57	%56.49 74	المجموع

(المجموع 131 يعني أن الإجابة متعددة الاختيارات أي المبحوث له الحرية في اختيار أكثر من الإجابة واحدة)

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة

الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان النقابة قادرة على حل المشاكل التي يواجهها

العمال بالمؤسسة بنسبة 56.49 % وهو ما يمثل 74 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين ليس لديهم مشاكل في العمل بنسبة 79.17% وهو ما يمثل 19 مبحوث , في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان النقابة غير قادرة على حل المشاكل التي يواجهها العمال في المؤسسة بنسبة 43,51% وهو ما يمثل 57 مبحوث مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل التي يعاني منها العمال في المؤسسة هي غياب قوانين العمل بنسبة 57,89 % وهو ما يمثل 11 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية, يتضح لنا بان النقابة قادرة على حل المشاكل العمالية, لاسيما المشاكل المتعلقة بالتعب وقلة العطل, وبالتالي هذه المشاكل يمكن حلها حتى بدون اللجوء إلى التنظيم النقابي, سواء عن طريق التضامن كما رأيناه سابقا, أو عن طريق عطل مرضية, أما بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان النقابة غير قادرة على حل مشاكلهم, هم المبحوثين الذين يرون بان طبيعة المشاكل تتمثل أساسا في غياب قوانين العمل القادرة على حمايتهم, وكذلك بالنسبة لمن يرون بان مشاكلهم تتمثل في عدم الاطمئنان على المستقبل المهني, وبالتالي هذه المشاكل النقابة غير قادرة على حلها, باعتبار أن حل مثل هذه المشاكل تجعلها في مواجهة مباشرة مع المسؤولين, وباعتبار أن النقابة مرتبطة بالمسؤولين أكثر من ارتباطها بالقاعدة العمالية جعلها تفشل في حل هذه المشاكل, هذا ما يؤكد مبحوث سنه 48 سنة اقدميته 15 سنة, عامل تحكم, يقول بان طبيعة مشاكله تتمثل في التخوف من المستقبل المهني, باعتبار انه لا يوجد قانون قادر على حماية العمال, فحتى لو وجد هذا القانون فهو لا يطبق, ويواصل فيقول لقد فقدت بعض حقوقي بسبب نقابي .

من خلال ما سبق يمكن القول بان ارتباط النقابة بالقيادات العليا في المؤسسة, وانشغالها عن الطبقة العمالية القاعدية جعلها تعجز عن مواجهة النظام

من اجل حل مشاكل العمالية وحمايتها من مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي القضاء على التخوفات المختلفة للطبقة العاملة على المستقبل المهني. وبالتالي يمكن القول بان النقابة ليست قادرة على أن تكون فاعلا اجتماعيا بمعنى الكلمة, وبالتالي فهي غير قادرة على أن تقود أي حركة التغيير لمختلف الأوضاع التي لا ترها تتماشى وأهدافها الأساسية التي نشأت من اجلها .

2- البيئة الاجتماعية وتأثيرها على الفعل العمالي.

باعتبار أن مختلف الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت دور البيئة الاجتماعية في توجيه الفعل الاجتماعي, لاسيما دراسة محمد بومخلوف التي كانت في المجتمع الجزائري, والتي بينت أن البيئة الاجتماعية لها دور كبير في توجيه الفعل الاجتماعي, لذلك في إطار التحولات التي يعيشها العالم عامة, والمجتمع الجزائري خاصة, وفي ظل انتشار العولمة بكل مقاييسها, هل بقيت البيئة الاجتماعية تحافظ على قيمها ومبادئها, باعتبار أن الفعل الاجتماعي يتأثر بعدة متغيرات.

جدول رقم 54: يبين العلاقة بين مكان الإقامة وتفضيل الجهة لمعالجة المشاكل

المجموع	ينتكم على الأمر	المسؤولين	الزملاء	تفضيل حل المشاكل مكان الإقامة
100% 14	14.28% 2	42.86% 6	42.86% 6	القرى والمداشر
100% 91	23.08% 21	30.77% 28	46.15% 42	المدينة
100% 105	21.91% 23	32.38% 34	45.71% 48	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة من يفضلون حل مشاكل العمل مع الزملاء, بنسبة 45.71% وهو ما يمثل 48 مبحوث, مدعمة بفئة من المبحوثين الذين يقطنون في المدن بنسبة

46,15% وهو ما يمثل 42 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة لمن يتكتم على الأمر في حالة وجود مشاكل في العمل بنسبة 21,90%، وهو ما يمثل 21 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يقطنون أيضا في المدن بنسبة 23,08% وهو ما يمثل 21 مبحوث، وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,05(1)، أي في حدود الثقة 95% و 1% شك، وأكدها معامل التوافق الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,14 .

من خلال عرض لمختلف المعطيات والإحصائيات، يتضح لنا بان أغلب المبحوثين يفضلون مناقشة المشاكل في إطار غير رسمي، عن طريق الحوار والنقاش مع الزملاء، والمدعمة أساسا، بالمبحوثين الذين يقطنون بالمدينة، غير أن الفارق في نسب الإجابة بين المبحوثين الذين يقطنون في المدن والمبحوثين الذين يقطنون في القرى والمداشر هو فارق ضئيل جدا، في حين أن من يفضلون التكتم على وجود المشاكل يميز خاصة فئة المبحوثين الذين يقطنون بالمدن، أما بالنسبة لمناقشة المشاكل مع المسؤولين فهو يميز خاصة سكان القرى والمداشر. من خلال ما سبق ومن خلال المعطيات الإحصائية، نستنتج أن سكان المدن لا يفضلون حل المشاكل في الإطار الرسمي، فإغلبهم يفضلون حل المشاكل عن طريق الزملاء أو التكتم، وهو ما يعني الاستسلام لهذه المشاكل، في حين أن سكان القرى والمداشر يفضلون حل المشاكل عن طريق الزملاء إذا اقتضى الأمر ذلك وهو ما يدخل في إطار التضامن الاجتماعي مع الزملاء، أو مناقشتها مع المسؤولين إذا اقتضى الأمر ذلك، وبالتالي مناقشة المشاكل في إطار رسمي، غير أن من يفضل التكتم على المشاكل فنسبتهم ضئيلة وتقدر بـ 14,28% وهو ما يمثل مبحوثين فقط .

كا² = 1,36، بدرجة الحرية 2

من خلال ما سبق يمكن القول بان البيئة الاجتماعية للعمال تلعب دورا مهما في تحديد الفعل الاجتماعي للعمال, غير أن المبحوثين الذين يقطنون في المدينة ورغم أنهم ذو أصول ريفية , ولكن بعيشهم واحتكاكهم بالمدينة جعلهم يفقدون الكثير من القيم الريفية , إضافة إلى انتشار وسائل الإعلام, السمعية والمرئية, والمكتوبة, في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية, ومع تدهور القدرة الشرائية للمواطن لذلك أصبح الاستسلام لمختلف المشاكل لاسيما في ظل غياب تنظيمات القادرة على تنظيم وحماية الطبقة العاملة وتوعيتها لاسيما التنظيمات النقابية, خوفا من خسارة مناصبهم في ظل ندرتها, وفي ظل ضعف الممتلكات العمالية لاسيما الممتلكات الفلاحية خاصة مع القحط والندرة في المنتج خاصة في السنوات الأخيرة.

الجدول رقم 55 : يبين توزيع افراد العينة حسب ممارسة أنشطة اضافية

النسبة	تكرارات	ممارسة أنشطة إضافية
15.20%	16	نعم
84.80%	89	لا
100%	105	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين لا يمارسون أية نشاط إضافي, بنسبة 84.80%, وهو ما يمثل 89 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يمارسون نشاطات إضافية, بنسبة 15,20% وهو ما يمثل 16 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية, نستنتج أن اغلب المبحوثين لا يمارسون أية نشاط إضافي سواء نشاط فلاحى أو تجاري أو غيره, خارج نشاط أو العمل في المؤسسة, وهذا باعتبار أن اغلب المبحوثين ليست لهم ممتلكات سواء فلاحية أو تجارية, غير أن من يمارسون نشاطات أخرى هم المبحوثين الذين لهم ممتلكات أخرى لاسيما الممتلكات الفلاحية الأراضي الزراعية أو المواشي, بحيث أن نسبة

المبحوثين الذين لهم ممتلكات تقدر ب 13,33% وهو ما يمثل 14 مبحوث، أي الباقي وهو 91 مبحوث أي بنسبة 86,67% ليست لهم ممتلكات.

وبالتالي إن معظم من يملكون ممتلكات هي ممتلكات فلاحية لاسيما تربية المواشي (1)، غير أن هناك من لهم نشاطات أخرى ولكن ليست لهم ممتلكات والتي يعبر عنها مبحوثين، بحيث أن هذه النشاطات تدخل في إطار التعامل مع الجمعيات الخيرية.

الجدول رقم 56: يبين العلاقة بين محل الإقامة وقبول العمل في القطاع الأجنبي،

المجموع	لا	نعم	قبول العمل في القطاع الأجنبي محل الإقامة
14 %100	10 %71.43	4 %28.57	قرى والمدامر
91 %100	45 %49.45	46 %50.55	مدينة
105 %100	55 %52.38	50 %47.62	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 52,40% وهو ما يمثل 55 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يقطنون في القرى بنسبة 83,33% وهو ما يمثل 5 مبحوثين، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 47,60% وهو ما يمثل 50 مبحوث، مدعمة بفئة المبحوثين الذين يقطنون في المدن بنسبة 49,04% وهو ما يمثل 44 مبحوث. وهذه الفروق في النسب تدل على أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دلت على هذه العلاقة اختبار كا² الذي

1- لمزيد من المعلومات انظر الجدول رقم 10 في الملحق رقم 2.

كانت قيمته الدالة عند مستوى المعنوية 0,05(1), أي في حدود الثقة 95% و 5% شك, وأكدها معامل الاقتران الذي دل على وجود ارتباط قدره 0,22 .

من خلال المعطيات الإحصائية, نستنتج أن غالبية المبحوثين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي, لاسيما في أوساط المبحوثين الذين يقطنون في القرى والمداشر, بحيث نسبة كبيرة في الإجابة عبرت عن هذا الاتجاه وهي نسبة تفوق 50% وهي نسبة تفوق نسبة الاتجاه العام, في حين انه من يفضل العمل في القطاع الأجنبي مدعم أساسا بالمبحوثين الذين يقطنون بالمدن. من خلال المعطيات السابقة نستنتج أن سكان القرى والمداشر لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي فهم يعتبرون أن القطاع الأجنبي استعمار اقتصادي واجتماعي, وبالتالي فالمبحوثين الذين يقطنون في المناطق الريفية والتي لم يمسه بعد طابع المدينة يرون بان أي شيء أجنبي هو تهديد لمستقبلهم, وبذلك نستنتج أن البيئة الاجتماعية ما تزال تحمل أفرادها قيما ومبادئ مبنية على أساس تبجيل الممتلكات, وبالتالي يعتبرون أن المؤسسة هي من أملاكهم وبالتالي لا بد من العمل تحت إمرتها والحفاظ عليها.

رغم أن سكان المدن هم اغلبهم ذو أصول ريفية وان اغلبهم أولاد المنطقة بنسبة تفوق 95%, إلا أن تغير طابع المنطقة من الطابع الريفي إلى طابع المدينة اكسب أفراده بعض مبادئ لم تكن من قبل, وكذلك أدى إلى زوال بعض القيم والمبادئ التي كانت من قبل, لاسيما مبدأ التضامن والروح الجماعية. هذا ما لخصه مباحث, من خلال حوارنا معه أثناء عملية توزيع الاستمارة وفي فترة تواجدنا بالمؤسسة, حينما عبر عن الظواهر الاجتماعية التي كانت موجودة من قبل حينما قال بأنه كان العمال في الثمانينيات وبداية التسعينيات يتجمع كل مجموعة على حدي وإذا كان خصام بين احد أعضاء جماعة ما فان كل الجماعة تتدخل, فحسب قوله أن المؤسسة كانت كل يوم تشهد شجارات سواء شجارات كلامية أو غيرها, ولكن أثناء سنوات التسعينيات لم تعد الجماعة تتحكم في أفعال العمال وإنما

كا 2 = 2,81 , بدرجة الحرية 1.

أصبح رابط الدم وبالتالي كلما رأى احد العمال احد أقاربه يتشاجر يتدخل ويدافع عنه.

ويختم بالمرحلة الأخيرة ويقول بعد سنوات التسعينيات حتى الآن أصبح لا احد يهتم بما يجري للآخر, فقلت التجمعات, وقلت الشجارات وأصبح العمال يربطهم رابط واحد وهو العمل, وبالتالي فقد لخص لنا هذا المبحوث كل المراحل التي عاشتها المؤسسة والمنطقة باعتباره كان في المؤسسة منذ نشأتها إلى يومنا هذا, وبالتالي هذا ما يؤكد تغير الطابع الاجتماعي للمنطقة الذي أدى إلى ظهور مبادئ وقيم جديدة لم تكن من قبل, وهذا ما جاءت به نظرية فوكوياما, التي بينت بان هناك انتشار مبدأ الأنانية التي حلت بدل مبدأ التضامن الاجتماعي, ومبدأ اللاتفة محل مبدأ الثقة خاصة في عصر انتشرت فيه العديد من وسائل الاتصال, وأصبح العالم عبارة عن قرية صغيرة وهو ما يعرف بالعولمة.

4- الوعي العمالي في ظل التحولات الراهنة :

إن الوعي العمالي له دور كبير في توجيه الفعل الاجتماعي للعمال, إذا وجد من يؤطره وينظمه, لمواجهة مختلف التحولات والتغيرات التي يمكن أن تهدد التنظيم, وبذلك تهدد العمال, فإذا كان العمال واعون بمختلف التغيرات في ظل غياب تاطير, فان هذا الوعي لا يجعل الفعل الاجتماعي قادر على تحريك المجتمع, وبالتالي أحداث تغير لمختلف التحولات التي تهدد التنظيم والمجتمع, وبالتالي من خلال هذا العنصر أردنا أن نعرف هل العمال واعون بمختلف التغيرات التي تعيشها المؤسسة والمجتمع في ظل تحول الشريك الأجنبي إلى منافس .

الجدول رقم 57: يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا تمثل هنكل لهم قبل سنة 2000

الفئات المهنية	ماذا تمثل هنكل	لا شيء	منافس	المجموع
إطار	92,31%	24	07.69%	26
تحكم	100%	56	-	56
تنفيذ	100%	23	-	23
المجموع	98.10%	103	1.90%	105

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبجوثين الذين يرون بان هنكل لا تمثل لهم أية شيء قبل سنة 2000 بنسبة 98.10 % وهو ما يمثل 103 مبجوث، مدعمة بفئة الإجابة لمبجوثين عمال التحكم وعمال التنفيذ بنسبة 100% وهو ما يمثل على الترتيب 56 و 23 مبجوث في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبجوثين الذين يرون بان هنكل تمثل لهم منافس حتى قبل سنة 2000 بنسبة 1,90% وهو ما يمثل 2 مبجوث، مدعمة بفئة الإجابة للإطارات بنسبة 7,69% وهو ما يمثل 2 مبجوث. من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن اغلب المبجوثين يرون بان هنكل لا تمثل لهم أية شيء قبل سنة 2000، بحيث يعبر عن هذا الاتجاه خاصة عمال التحكم وعمال التنفيذ بنسبة 100%، وهناك من يرى بان هنكل تمثل منافسا للمركب حتى قبل إمضاء عقد الشراكة بين مجمع اناد مع هنكل و المدعمة بفئة مبجوثي الإطارات.

من خلال التعليق السابق، نستنتج بان فئة الإطارات واعية بالدور الذي لعبه ومازال يلعبه هنكل حتى قبل دخوله إلى الجزائر، باعتبار أن هنكل يتواجد في أكثر من 75 دولة، وباعتبار أن المؤسسة تصدر لاسيما للدول العربية، هذا ما

يجعل هنكل منافسا لاناد الجزائر ليس في السوق الوطنية ولكن في السوق الدولية ولاسيما السوق العربية, وهذا باعتبار أن فئة الإطارات هي الفئة التي تخطط وتسير , وتتعامل مع مختلف التغيرات لاسيما الخارجية, أما بالنسبة لفئة عمال التحكم وعمال التنفيذ الإنتاج وصيانة المعدات, وبالتالي العمل بالمتغيرات والوسائل الداخلية للمؤسسة, خاصة إذا ربطنا هذا بالتوجه الاشتراكي المتبنى في الجزائر والاحتكار الذي كان ممارس من طرف الدولة, وبالتالي لم يكن للمؤسسة منافسين خاصة في السوق الوطنية وكل المنتج يسوق.

الجدول رقم 58: يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا تمثل هنكل بين سنتي 2004- 2000

الفئات المهنية	ماذا تمثل هنكل	لا شيء	منافس	شريك	المجموع
إطار	42,31%	11	50.00%	7.69%	100% 26
تحكم	50.00%	28	42.86%	7.14%	100% 56
تنفيذ	73.91%	17	26.09%	-	100% 23
المجموع	53.33%	56	40.95%	5.71%	100% 105

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان هنكل لا تمثل لهم أية شيء بنسبة 53.33% وهو ما يمثل 56 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة عمال التنفيذ بنسبة 73.91% وهو ما يمثل 17 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان هنكل تمثل لهم شريك, بنسبة 5,71% وهو ما يمثل 6 مبحوثين, مدعمة بفئة الإجابة الإطارات, بنسبة 7,69% وهو ما يمثل 2 أي مبحوثين.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان اغلب المبحوثين لا يرون بان هنكل كانت شريكا للمجمع وللمركب خاصة، فهم يرون بان هنكل لا يمثل لهم أية شيء ولا تربطه معهم أية علاقة، رغم أن مجمع اناد كانت في هذه الفترة تربطه علاقة الشراكة مع مؤسسة هنكل، وهذا الاتجاه يمثله أكثر فئة المبحوثين من عمال التنفيذ، في حين من يرى بان هنكل كانت تمثل منافسا للمجمع وللمركب مدعمة بالمبحوثين الإطارات ، أما بالنسبة لمن يرون بان هنكل تمثل شريكا للمجمع والمدعمة بفئة المبحوثين الإطارات بنسبة قليلة تمثل 7,69%.

من خلال عرض لمختلف المعطيات، نستنتج أن فئة عمال التنفيذ هي أكثر الفئات العمالية في المؤسسة غير الواعية بحقيقة الاستثمارات الأجنبية، وبخطورته، فرغم دخول هنكل إلى الجزائر، ورغم إمضائه لعقد الشراكة مع المجمع الذي ينتمي إليه المركب إضافة إلى أن عمله أو نشاطه يتمثل في نفس نشاط المركب، ورغم فرض الحصار الإعلامي و الاشهاري على المركب، وكذلك سحب علامة المعروفة والتي كان ينتجها المركب، كل هذه العوامل لم تؤدي إلى شعور العمال بهذه المؤسسة، هذا ما عبر عنه مختلف المبحوثين خاصة من فئة عمال التنفيذ عند طرحنا لهذا السؤال والمتمثل في ماذا تمثل لك هنكل، فأجابنا احد المبحوثين

ب طرح لسؤال عن سؤالنا، وما هي هنكل، وماذا تنتج. هذا ما يدل على أن هناك عمال لا يسمعون أصلا بمؤسسة هنكل مما يدل أيضا على أن المؤسسة لم تول عناية كافية لإعلام عمالها و تحسيسهم بخطورة هذه المؤسسة باعتبارها أصبحت منافسا للمركب بدل من شريك للمجمع وللمركب، إضافة إلى أن هناك المبحوثين الذين يرون بان هنكل لا تمثل لهم أية شيء، فالشراكة التي كانت مع المجمع لا تعنيهم على حد تعبير هؤلاء المبحوثين، باعتبار أن الشراكة لم تكن تضم المركب. وهذا بسبب عدم وعي هؤلاء العمال بالدور الذي يلعبه الاستثمار الأجنبي والأهداف الحقيقية وراء دخوله أية بلد كان.

أما بالنسبة لمن يرون هنكل يمثل لهم منافسا حتى في الفترة التي كان في إطار عقد الشراكة مع هنكل، والمدعمة أساسا بفئة المبحوثين الإطارات . هذا ما

يدل على أن هذه الفئة واعية بالدور الحقيقي الذي يلعبه الاستثمار الأجنبي ولا سيما مؤسسة هنكل خاصة بعد سحب علامة اريس الذي يعرف بها المركب وفرض شروط مجحفة على منتج المركب, وفي ظل الدراسة التي كانت ضمن شروط العقد لإمكانية تحويل نشاط المركب, أما بالنسبة لمن يرون بان هنكل تمثل شريكا للمجمع, والمدعمة أساسا بفئة المبحوثين الإطار, بحيث هؤلاء يرون بأنه يمثل شريكا باعتباره يتقاسم الأرباح مع المجمع.

من خلال ما سبق نستنتج أن فئة المبحوثين الإطار هي أكثر الفئات الاجتماعية في المؤسسة واعية بحقيقة الاستثمارات الأجنبية وبأهدافها الأساسية.

الجدول رقم 59 : يبين العلاقة بين الفئات المهنية وماذا تمثل هنكل بعد سنة 2004

المجموع	منافس	لا شيء	ماذا تمثل هنكل	الفئات المهنية
100% 26	61.54% 16	38,46% 10		إطار
100% 56	51.79% 29	48,21% 27		تحكم
100% 23	26.09% 6	73.91% 17		تنفيذ
100% 105	48.57% 51	51.43% 54		المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان هنكل لا تمثل لهم أية شيء بنسبة 51.43% وهو ما يمثل 54 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثين عمال التنفيذ بنسبة 73.91% وهو ما يمثل 17 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان هنكل تمثل لهم منافس بنسبة 48,57% وهو ما يمثل

51 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة الإطارات بنسبة 61,54 % وهو ما يمثل 16 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان اغلب المبحوثين يرون بان هنكل لا تمثل أية شيء بالنسبة للعمال، بحيث هذا الاتجاه يمثله خاصة فئة مبحوثي عمال التنفيذ و بنسبة كبيرة وهي تفوق نسبة الاتجاه العام، أما بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان هنكل تمثل لهم منافسا فيمثلها وبنسبة كبيرة فاقت 50% مبحوثي فئة الإطارات.

من خلال عرض لمختلف المعطيات، نستنتج أن فئة عمال التنفيذ، هي أكثر الفئات العمالية غير مبالية وغير واعية بحقيقة الاستثمار الأجنبي، فرغم دخول هنكل إلى الجزائر كشريك للمجمع، وخصوصة بعد ذلك المؤسسات التي كانت في إطار الشراكة مع المجمع، ورغم احتلال هنكل المرتبة الأولى في الجزائر بحصوله على أكبر نسبة من المبيعات فبقيت هذه الفئة ترى بان هنكل لا تمثل لها أية شيء، وبالتالي إذا ربطنا هذا بتدهور العلاقات الاجتماعية خاصة بين العمال والمسؤولين سواء مسؤولي المؤسسة، أو المسؤولين النقابيين، وفي ظل بعد التنظيم النقابي عن الطبقة العمالية لاسيما الطبقة القاعدية وعدم قدرته على كسب ثقة أغلبية العمال، مما أدى إلى ضعف التأطير العمالي وتوعيتهم، وبالتالي أدى إلى نقص الوعي خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الحالية وفي ظل انفتاح الجزائر على السوق الدولية، ووجود منافسين ليس هنكل فحسب وإنما منافسين آخرين أيضا.

الجدول رقم 60: يبين العلاقة بين الفئات المهنية ورأي العمال في الشراكة

المجموع	حيادي	تهديد للاقتصاد الوطني	مستقبل الاقتصاد الوطني	رأي العمال في الشراكة الفئات المهنية
المجموع 26	%26.92 7	%30,77 8	%42.31 11	إطارات
المجموع 56	%32.14 18	%42.86 24	%25 14	تحكم
المجموع 23	%34.78 8	%34.78 8	%30.43 7	تنفيذ
المجموع 105	%31.42 33	%38.10 40	%30.48 32	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان الشراكة تمثل تهديدا للاقتصاد الوطني بنسبة 38.10% وهو ما يمثل 40 مبحوث، مدعمة بفئة مبحوثي عمال التحكم، بنسبة 42,86% وهو ما يمثل 24 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان الشراكة مع القطاع الأجنبي هي مستقبل الاقتصاد الوطني بنسبة 30,48% وهو ما يمثل 32 مبحوث، مدعمة بفئة مبحوثي الإطارات، بنسبة 42,31% وهو ما يمثل 11 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يرون بان الشراكة تمثل تهديدا للاقتصاد الوطني والمدعمة خاصة بمبحوثي عمال التحكم، لتأتي بعدها فئة مبحوثي عمال التنفيذ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين ليس لهم رأي مدعمة خاصة بفئة عمال التنفيذ، أما بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان الشراكة تمثل مستقبل للاقتصاد الوطني، والمدعمة أساسا بمبحوثي فئة الإطارات .

من خلال المعطيات نستنتج أن الشراكة تمثل تهديدا للاقتصاد الوطني، فمثلا مبحوث سنه 48 سنة، عامل تحكم، مستوى تعليمي متوسط 2 سنة اقدمية، عامل تنفيذ، يرى بان الشراكة هي بداية لتصفية المؤسسات العمومية، كما أن هناك

مبحوث آخر سنه 30 سنة, ذو مستوى تعليمي عالي, اقدميته 8 سنوات, عامل تحكم, يرى بان الشراكة, لا نفع منها ولكن مشاكلها كثيرة عل حد تعبيره, وبالتالي يقول بان القطاع العمومي هو أحسن طريقة للنهوض للاقتصاد الوطني, ولمن بإعادة النظر في طرق التسيير خاصة في ظل تواجد كفاءات قادرة على تحمل المسؤولية .

وبالتالي فان ما صرح به مختلف المبحوثين يتطابق مع حقيقة الشراكة خاصة تلك التي كانت تربط مجمع اناد ومؤسسة هنكل, والتي أدت إلى تنازل مجمع عن المؤسسات التي كانت في إطار الشراكة وبشروط مجحفة, بحيث فكت هذه الشراكة عن طريق اللجوء إلى التحكيم الدولي(1), وبالتالي هذا ما يدل على وعي الطبقة العاملة ولاسيما الإطارات بحقيقة الشراكة .

الجدول رقم 61: يبين العلاقة بين الفئات المهنية ورأي العمال في الخوصصة

المجموع	حيادي	تهديد للاقتصاد الوطني	مستقبل الاقتصاد الوطني	رأي العمال في الخوصصة الفئات المهنية
المجموع 26	30.77% 8	46.15% 12	23.08% 6	إطارات
المجموع 56	25% 14	55.36% 31	19.64% 11	تحكم
المجموع 23	34.78% 8	43.48% 10	21.74% 5	تنفيذ
المجموع 105	28.57% 30	50.48% 53	20.95% 22	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان الخوصصة تمثل تهديدا لمستقبل الاقتصاد الوطني بنسبة 50.48% وهو ما يمثل 53 مبحوث, مدعمة بفئة مبحوثي عمال

1 - DEBBACHE (A.).(L'arbitrage, un moyen moderne de reglement des différends)

LIBERTE, Mercredi 15 décembre 2004 .p 6 .

التحكم بنسبة 55,36% وهو ما يمثل 31 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان الخوصصة تمثل مستقبل للاقتصاد الوطني بنسبة 20,95% وهو ما يمثل 22 مبحوثين، مدعمة بفئة مبحوثي الإطارات بنسبة 23,08% وهو ما يمثل 6 مبحوثين،

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا بان اغلب المبحوثين يرون بان الخوصصة هي تهديد للاقتصاد الوطني، باعتبار أن الخوصصة هي شكل من أشكال الاستثمار لاسيما الاستثمار الأجنبي، خاصة إذا نظرنا إلى الأهداف الحقيقية التي يسعى إلى تحقيقها، فهذا الرأي عبر عنه خاصة مبحوثي فئة عمال التحكم، وبنسبة تفوق نسبة الاتجاه العام، لتأتي بعدها إجابة مبحوثي الإطارات، الذين هم على حياد وليس لهم رأي في الخوصصة، والمدعم خاصة بمبحوثي عمال التنفيذ، بحيث أن اغلب هؤلاء يرون بان الخوصصة هي سلاح ذو حدين لها ايجابياتها ولها سلبياتها، أما بالنسبة للمبحوثين الذين يرون بان الخوصصة هي مستقبل للاقتصاد الوطني بحيث يرى اغلبهم بان الخوصصة تقضي على التسبب الذي تعيشه المؤسسة، وتضع الرجل المناسب في المكان المناسب حسب تعبير مختلف المبحوثين، فمثلا نجد مبحوث سنه 40 سنة مستوى تعليمي عالي، اقدمية 22 سنة، إطار، رئيس دائرة، يرى بان الخوصصة هي الحل الأمثل للمؤسسة، بسبب نظام الحكم والتسيير الذي يتميز بالضعف، وبالتالي فان التسيير في القطاع العام بات من العصور الوسطى على حد تعبيره، كما أن هناك مبحوث آخر سنه 38 سنة ذو مستوى تعليمي ثانوي، اقدميته 10 سنوات، عامل تنفيذ، يرى بان الخوصصة هي الحل المناسب للاقتصاد الوطني إذا لم تكن استعمار جديد غير مباشر، كما أن هناك مبحوث آخر سنه 48 سنة، ذو مستوى تعليمي متوسط، 22 سنة خبرة عامل تنفيذ يقول بان الخوصصة هي شر لا بد منه، من اجل تحسين ظروف المعيشة، وتحسين الأجرة غير انه يدعم هذا الاتجاه مبحوثي فئة الإطارات.

من خلال مختلف المعطيات, نستنتج بان العمال خاصة فئة الإطار وواعون بحقيقة الخوصصة, باعتبارها مثلما سماها البعض بأنها استعمار جديد, ولكن الظروف التي تعيشها المؤسسة لاسيما في ظل التوترات وسوء العلاقات الاجتماعية لاسيما العلاقات الرسمية, والاهتمام بالجوانب الاجتماعية على حساب الجوانب الاقتصادية و لاسيما التوظيف, بحيث أن هناك عدد هائل من العمال في المؤسسة لا توجد لهم وظائف ثابتة مثلما أوضح هؤلاء, مما جعل البعض يرى بان الخوصصة هي الحل الأمثل للحفاظ على المؤسسة.

الجدول رقم 62: يبين العلاقة بين قبول العمل في القطاع الأجنبي والقطاع الذي يفضل أن تكون فيه المؤسسة

المجموع	شراكة	خاص	عمومية	القطاع الذي يفضل أن تبقى فيه المؤسسة قبول العمل في القطاع الأجنبي
% 100 50	% 04.00 2	% 18 9	% 78 39	نعم
% 100 53	% 03.77 2	% 05.66 3	% 90.57 48	لا
% 100 2	-	% 50.00 1	% 50.00 1	بدون إجابة
% 100 105	% 03.81 4	% 12.38 13	% 83.81 88	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه, نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يفضلون بقاء المؤسسة في القطاع العمومي بنسبة 83.81% وهو ما يمثل 88 مبحوث, مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثين الذين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 90,57% وهو ما يمثل 48 مبحوث, في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يفضلون دخول المؤسسة في عقد شراكة بنسبة 03,81% وهو ما يمثل 4 مبحوثين, مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الأجنبي, بنسبة 04,00% وهو ما يمثل 2 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية، نلاحظ أن غالبية المبحوثين يفضلون بقاء المؤسسة في القطاع العمومي، خاصة بالنسبة للمبحوثين الذين لا يفضلون العمل في القطاع الأجنبي، غير أن نسبة الإجابة لمن يفضلون العمل في القطاع الأجنبي ويفضلون بقاء المؤسسة في القطاع العمومي، باعتبار أن نسبة الإجابة تفوق 50%، في حين نجد نسبة 12,38% من يفضلون حوصصة المؤسسة، مدعمة بالمبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 18% و 5,66% ممن يفضلون العمل في القطاع العمومي، كما أننا نجد نسبة 3,81% ممن يفضلون دخول المؤسسة في شراكة، مدعمة أساسا بالمبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الأجنبي بنسبة 4%.

من خلال ما سبق، يتضح لنا بان من يفضل حوصصة المؤسسة ويفضلون العمل في القطاع الأجنبي، من اجل القضاء على التسيب والتسيير غير العقلاني وغير الفعال للمؤسسة على حد تعبير معظم المبحوثين، وتفضيل العمل في القطاع الأجنبي لان القطاع الأجنبي أكثر عدالة خاصة في توزيع الثروة على حد تعبيرهم، في حين أن من يفضل العمل في ظل نظام الشراكة مع احتفاظ بنسبة الأسهم بأكثر من 50%، هذا مما يسمح لسيطرة النظام العمومي، ويساعده على اتخاذ القرارات، وبالتالي الشراكة في هذه الحالة تسمح بان تكون المؤسسة أكثر فاعلية، باعتبار أن الشراكة لاسيما الأجنبية لا تصب اهتمامها على الجوانب الاجتماعية في المؤسسة، وإنما تهتم أكثر بالجوانب الاقتصادية، فالشريك الأجنبي لا يمكن أن يدخل مشروعاً يكون خاسراً أو اقل ربحية.

من خلال ما سبق، يمكن القول بان غالبية العمال يفضلون العمل في القطاع العمومي، باعتبار أن القطاع العمومي له امتيازات عديدة لا سيما الامتيازات الاجتماعية، والسهولة التي تعود عليها العمال في هذا القطاع، فاحد المبحوثين يعبر عن هذا بقوله هل يمكننا أن نجلس ونجيب على هذه الأسئلة لو كنا في القطاع الخاص، فالقطاع الخاص يحسب له بالدقيقة والثانية على حد تعبيره.

الجدول رقم 63: يبين العلاقة بين قدرة المؤسسة وقدرة المنتج على المنافسة

المجموع	لا	نعم	قدرة المنتج على المنافسة
			قدرة المؤسسة على المنافسة
100% 82	-	100% 82	نعم
100% 23	47.83% 11	52.17% 12	لا
100% 105	10,68% 11	89.52% 94	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحوى فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان المنتج قادرة على الإنتاج بنسبة 89.52% وهو ما يمثل 94 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة لمبحوثين الذين لا يرون بان المؤسسة قادرة على المنافسة بنسبة 100% وهو ما يمثل 82 مبحوث، في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان المنتج غير قادر على المنافسة، بنسبة 10,68% وهو ما يمثل 11 مبحوث، مدعمة بفئة الإجابة للمبحوثين الذين يرون بان المؤسسة غير قادرة على المنافسة، بنسبة 47,83% وهو ما يمثل 11 مبحوث، وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين، وقد دل على هذه العلاقة وأكدها معامل الاقتران الذي دل على وجود ارتباط قدره 1 وهو ارتباط تام.

من خلال المعطيات الإحصائية نستنتج أن المنتج قادر على المنافسة باعتباره خاضع للمقاييس الدولية ويحمل علامة ايزو 9000، و ايزو 9001، بحيث يدعم هذا الاتجاه بنسبة 100%، من المبحوثين الذين يرون بان المؤسسة قادرة على المنافسة، وهذا ما يبرره تواجدها في السوق لاسيما السوق الدولية بحيث أنها استطاعت أن تصدر إلى الخارج لاسيما الدول العربية والعراق بصفة خاصة، في

حين أن هناك من يرى بان المؤسسة غير قادرة على المنافسة والمنتوج قادر على المنافسة هذا بسبب أن المنتج خاضع للمقاييس الدولية, ولكن إذا أرادت المؤسسة أن تحافظ على مكانتها في السوق سواء السوق الوطنية أو الدولية, عليها أولاً تغيير الذهنيات وطرق التسيير, بحيث على حساب قول بعضهم بان المؤسسة إذا ما بقيت على نفس طرق التسيير, واحتفظت بنفس الذهنيات فان المؤسسة لن تذهب بعيدا, وهذه نفس الرؤية عند المبحوثين الذين يرون بان لا المؤسسة ولا المنتج قادران على المنافسة, وذلك على حسب قولهم بان المنافسة لا بد لها من تواجد مسيرين كفاء قادرين على الإدارة الجيدة, تمكنهم من إحداث التوازن في السوق واسترجاع المكانة اللازمة المؤسسة عموما وللمنتوج خصوصا.

إن معظم المبحوثين يؤكدون على إن المؤسسة قادرة على الإنتاج الجيد, وهذا بتوفر المعدات والكفاءات اللازمة و المهمشة, لكن بشرط أن يعطوا الأولوية لهذه الفئة التي تملك قدرات هائلة وغير قادرة على إبراز مواهبها بسبب العراقيل الإدارية والبيروقراطية, والمشاكل المتكررة في العمل والهوة الكبيرة الموجودة بين المسؤولين والمرؤوسين.

الاستنتاج العام :

من خلال تحليلنا لفرضيات البحث ومعالجتها, استطعنا أن نتوصل إلى عدة نتائج والتي أردنا أن نقدمها في النقاط التالية:

- إن انفتاح الجزائر على السوق الحرة والشراكة التي كانت بين اناد الجزائر وهنكل الألمانية, لم تؤثر في مبادئ القطاع العمومي والمبنية اساسا على الاهتمام بالجوانب الاجتماعية على حساب الجوانب الاقتصادية, وهذا بتشغيل عدد هائل من العمال وهو العدد الذي يفوق كمية الإنتاج, وبذلك فقد انشغلت بجانب التوظيف خاصة في إطار عقود محدودة المدة على أن تقوم بالاهتمام بمواردها المتاحة لديها وتحسين ظروفهم الاقتصادية, لاسيما تحسين الأجر باعتبار أن أكثر من 40% من العمال أجروهم لا يتعدى 25 ألف دج.

- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة لاسيما العلاقات الرسمية مبنية على العلاقات الشخصية, خاصة فيما يخص التوظيف والترقية, الذي عبرت عنه نسبة 38.17% من المبحوثين, مما أدى إلى توترها بين العمال والمسؤولين, كما أدت إلى صراع الأجيال نتيجة لتباين المواقف, وجعل العمال يتخوفون من المستقبل المهني, هذا ما عبرت عنه نسبة 41.22% من المبحوثين, خاصة بعد عرض المركب للخصوصية.

- عدم فعالية الاتصال لاسيما الاتصال الرسمي جعل المعلومات تصل إلى العمال عن طريق غير رسمي, بحيث أكثر من 66,66% يروا بان المؤسسة لا تطلعهم على التغيرات التي تحدث.

- فئة جنس الإناث أكثر الفئات الاجتماعية التي تقبل العمل في اقل الظروف ملائمة, هذا ما عبرت عنه المبحوثات وبنسبة 46.15%.

- سوء العلاقات الاجتماعية, بعد النقابة عن القاعدة العمالية, وارتباطها بالقيادات العليا, لم يساهم في جمع وإشراك العمال لاسيما الطبقة القاعدية من اجل

الحفاظ على مكتسباتها و في توحيد الفعل العمالي لمواجهة التحولات الاقتصادية، لاسيما مواجهة المنافسة ليس هنكل فحسب وإنما مواجهة عدة منافسين في السوق خاصة بعد تبني الجزائر سياسة الانفتاح الاقتصادي، مما جعل نسبة 57.71% من المبحوثين يرون بأن النقابة تسعى لتحقيق مصالحها الشخصية فقط .

- تغير البيئة الاجتماعية للعمال بحيث أن أكثر من 92% يسكنون في المدن، وفي ظل تراجع الممتلكات لاسيما الممتلكات الفلاحية، وفي ظل انتشار وسائل الإعلام السمعية والبصرية والمكتوبة، جعلت العمال يفقدون قيمهم الأصلية الريفية، ويكتسبون قيم جديدة مبنية على الأنانية واللاثقة وبالاستسلام .

- البيئة الاجتماعية الريفية مازالت تحافظ على تقاليدها وقيمها، المبنية على التضامن الاجتماعي، وتبجيل الممتلكات، ولكن التوسع الحضري الذي مس المنطقة جعل المبحوثين ذو الأصول الريفية، يفقدون قيم ومبادئهم الأصلية ويكتسبون مبادئ وقيم جديدة والمتمثلة أساسا في مبدأ الأنانية الذي حل بدل مبدأ التضامن، ومبدأ اللاتقة بدل مبدأ الثقة، مما جعل التضامن الذي عبر عنه العمال وبنسبة 58.73% لا يرقى إلى مستوى التضامن الفعلي.

- سوء العلاقات الاجتماعية، تدهور مستوى الأجر الذي يتقاضونه، جعل العمال يفضلون العمل في القطاع الأجنبي، هذا ما عبرت عنه نسبة 47.33% من المبحوثين رغم وعيهم بأنهم يعتبرونه تهديدا للاقتصاد الوطني، ويعمل على استغلال اليد العاملة بنسبة 50.48%.

- سوء العلاقات الاجتماعية، وابتعاد التنظيمات النقابية عن القاعدة العمالية، بحيث أن أكثر من 50% غير منخرطين فيها، جعل العمال لاسيما عمال التنفيذ غير واعون بالدور الذي يلعبه هنكل سواء قبل، أثناء أو بعد دخوله للجزائر وكشريك للمجمع اناد .

- رغم أن الأغلبية العمال واعون بحقيقة الاستثمار الأجنبي, بحيث يرونه تهديدا للاقتصاد الوطني, بنسبة 38,10%, و50,48% إلا أنهم يفضلون العمل في القطاع الأجنبي وبنسبة 47.33%, أملا في تحسين ظروفهم الاقتصادية وأوضاعهم الاجتماعية.

- رغم أن معظم العمال يفضلون العمل في القطاع الأجنبي, إلا أنهم لا يفضلون خوصصة المؤسسة وبنسبة 83.81%, وبالتالي يفضلون بقاءها في القطاع العمومي, باعتبار أن القطاع العمومي يقدم حوافز لا يمكن أن يقدمها القطاع الخاص من جهة, ومن جهة أخرى السهولة التي يتعامل بها القطاع العمومي, جعلت العمال لا يفضلون خوصصتها رغم سوء العلاقات الاجتماعية, وسوء التسيير مثلما عبر عنه الكثير.

- رغم سوء العلاقات الاجتماعية, وسوء التسيير إلا أن المنتج استطاع أن يحتل المرتبة الثالثة على المستوى الوطني وتحصل على علامة الجودة وفق المقاييس العالمية هذا ما عبر عنه أكثر من 89.52% من المبحوثين رغم فقدان المؤسسة ريادتها للسوق لاسيما الوطنية.

- سوء العلاقات الاجتماعية, التخوف من المستقبل المهني, الظروف الاجتماعية والاقتصادية خاصة في ظل غلاء المعيشة, وفي ظل انتشار الواسع لوسائل الإعلام المختلفة, كلها ظروف ساعدت على أن يكون الفعل العمالي مبني على الأنانية, و اللاتقة.

إن هذه النقاط هي أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث المتواضع, ويمكن القول بصفة عامة بان التحولات الاقتصادية التي تعيشها خاصة المؤسسة, لاسيما في ظل العلاقات الاجتماعية المبنية على أساس العلاقات الشخصية, وفي ظل بعد التنظيم النقابي عن الطبقة العاملة, وبالتالي فقدان الطبقة العاملة لتنظيم رسمي تثق فيه من اجل تمثيلها تمثيلا رسميا في للدفاع عن حقوقها

وإيصال مطالبها، من أجل معالجة مختلف مشاكلها، مما جعل العلاقات الاجتماعية متوترة، لاسيما في ظل تحول الشريك الاقتصادي إلى منافس، رغم أن الشراكة لم تكن بصفة مباشرة مع المركب، وفي ظل ارتفاع مستوى الفقر، وفي ظل انتشار الواسع لوسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة، عوامل جعلت الفعل العمالي يتميز بالاستسلام وباللائقة .

الخاتمة:

إن الاستثمار الأجنبي يمكن اعتباره موضوعا اقتصاديا، بحيث أن محتواه مبني أو يقوم على أساس الإنتاج وتحسينه، وبالتالي الربح من أجل تحسين الاقتصاد الوطني لأي دولة ما، لذلك فهو هدف يتخذ لتنمية البلد لاسيما البلد المستضيف لهذه الاستثمارات، ولكن إذا أخذنا بعين الاعتبار العنصر المهم في العملية الإنتاجية وهو المورد البشري، هنا لا يصبح موضوعا اقتصاديا فحسب وإنما موضوعا اجتماعيا، بحيث أن المورد البشري يؤثر ويتأثر بالبيئة الاجتماعية وبالتطورات الحاصلة في المجتمع، سواء التطورات التكنولوجية أو السياسية أو الاقتصادية، وبذلك فهو يتأثر بالاستثمار خاصة إذا كان مثلما يعبر عنه الكثير من المبحوثين بأنه استثمار اقتصادي، باعتبار أن مبادئه هي مبادئ النظام الرأسمالي المبنية على تحقيق الربح وبأقل تكاليف ممكنة، في ظل استغلال الموارد البشرية والطبيعية لاسيما للبلاد المستضيف له، كما انه يتأثر بالعوامل الداخلية للتنظيم لاسيما العلاقات الاجتماعية، درجة الاتصال لاسيما الاتصال الرسمي في المؤسسة.

وبالتالي فإن أهمية الموضوع الذي قمنا بدراسته والذي يدور حول الفعل العمالي اتجاه تحول الشريك الأجنبي إلى منافس، والتي تتمثل في ربط الشراكة، والاستثمار الأجنبي عموما بالفعل العمالي، خاصة إذا اعتبرنا أن الجزائر اتخذت الاستثمار كآلية للنمو وتحسين أوضاع المؤسسة، وبين الفعل العمالي باعتبار أن العمال هم أهم مورد يمكن أن يتأثر بهذا التحول، خاصة إذا نظرنا إلى طبيعة القطاع العمومي، والمزايا التي يقدمها للعمال والسهولة التي يتعامل بها في ظل الاهتمام بالجانب الاجتماعي على حساب الجانب الاقتصادي، والاستثمار الأجنبي المبني على مبدأ الربحية واستغلال اليد العاملة.

وبالتالي فان أهمية الموضوع تمثلت في ربط الاستثمار لاسيما الشراكة التي كانت ممضية بين مجمع اناد وهنكل الألمانية والتي تحولت إلى منافسة بعد خصصة المؤسسات التي كانت في إطار هذا العقد , وبالتالي تحول الشريك الأجنبي إلى منافس وردة الفعل العمالية, لاسيما في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تتميز باشتداد الفقر وارتفاع معدل البطالة خاصة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي تبنتها الجزائر ابتداء من منتصف الثمانينات, وفي ظل عجز المؤسسات الوطنية لاسيما العمومية على النهوض بالاقتصاد الوطني, وبالتالي ربط التحولات الاقتصادية بالفعل العمالي والعلاقات الاجتماعية سواء الرسمية أو غير الرسمية في التنظيم, وعلى ضوء هذا فقد توصلنا إلى عدة نتائج عامة والتي يمكن أن نقول عنها بأنها لا يمكن أن تنطبق على كل التنظيمات الصناعية, بل إنها تنطبق على التنظيمات المشابهة للتنظيم مجال البحث في الخصائص والظروف وعلى ضوء هذا يمكن تلخيص أهم هذه النتائج في النقاط التالية:

1- توظيف عدد هائل من العمال، تدهور مستوى الأجور, تباين الأفكار والمواقف, والذي سببه خاصة ما يسمى بصراع الأجيال, سيادة العلاقات الشخصية محل العلاقات الرسمية كل هذا أدى إلى سوء العلاقات الاجتماعية في المؤسسة, وبالتالي التحولات الاقتصادية وانفتاح الجزائر على اقتصاد السوق لم تستطع تغيير المبادئ التي تشبع بها القطاع العمومي .

2- بعد النقابة عن الطبقة العاملة وارتباطها بالقيادات العليا جعلها تفقد ثقة العمال وأصبح تمثيلها شكلي.

3- سوء العلاقات الاجتماعية في ظل الظروف الاجتماعية المتميزة بغلاء المعيشية, مع تدهور مستوى الأجور, وفي ظل تغير البيئة الاجتماعية, جعل الفعل الاجتماعي مبني على مبدأ اللاتقاة, والتضامن الاجتماعي هو تضامن شكلي لا

يرقي إلى مستوى التضامن الفعلي وإلى المصير المشترك بين العمال، وبالتالي أصبح الفعل الاجتماعي مبني على مبدأ الأناية واللائقة، بدل التضامن الاجتماعي ومبدأ الثقة المتبادلة.

وبالتالي فإن التطورات الاجتماعية والاقتصادية في ظل اشتداد المنافسة، وأمام عجز المؤسسات العمومية على تحقيق أهداف التنمية بكل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية، في ظل العلاقات الاجتماعية المبنية على العلاقات الشخصية، وعلى مبدأ الأناية واللائقة، مما جعل التضامن الاجتماعي بين العمال هو تضامن شكلي لا يرقى إلى مستوى التضامن الفعلي المبني على روح الانسجام وروح الجماعة وعلى الاتصال الفعال مثلما يوضحه اميل دوركايم ، وهو ليس تضامنا سلبيا مثلما عبر عنه ميشال كروزيه والمبني على عدم الاتصال بين أفراد الجماعة، فأفراد المؤسسة على اتصال دائم ولكن هذا الاتصال لم يسمح بانسجام العمال ولم ينم فيهم روح الجماعة والمصير المشترك، وبالتالي يمكن القول بان الأوضاع الاجتماعية المتوترة في ظل تغير البيئة الاجتماعية التي لم تستطع أن تجعل الأفراد يحافظون على مبادئهم وقيمهم الأصلية والمبنية على التضامن والثقة المتبادلة بين الأفراد.

وبالتالي هذا ما يؤكد فرانسيسكو فوكوياما حينما أوضح بان الثقة والتي تعتبر رأسمال اجتماعي تبنى عليها مختلف العلاقات والروابط الاجتماعية، وبالتالي فإنها مرتبطة بالظروف الاجتماعية والسياسية والأمنية والاقتصادية، فكلما كانت هذه الظروف سيئة ومتأزمة فإن الثقة تقل حتى في أمور اختارها الأفراد بأنفسهم.

وبالتالي يبقى الفعل الاجتماعي في ظل هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية وغياب التأطير لاسيما التأطير النقابي، يتميز بالاستسلام، وبالتالي لا يرقى إلى مستوى الفعل العمالي القادر على التعبير عن مختلف الأوضاع وتغييرها، وبالتالي حماية العمال.

في الأخير يمكن القول بان الفعل العمالي تتحكم فيه عدة عوامل اجتماعية سياسية واقتصادية, خاصة في ظل التحولات الراهنة في ظل انفتاح الجزائر إلى اقتصاد السوق ونيتها في الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة, مما يجعل العبء كبير على كاهل المؤسسة, لأنها هي الأولى المعنية بهذا التحول, وبالتالي فان تسييرها بالشكل الحالي وهو اللاعقلانية في التسيير يجعلها غير قادرة على مجابهة التحولات وبالتالي فعلى المؤسسة أن تراجع طرق تسييرها وتهتم بعمالها لاسيما الاهتمام الاقتصادي في ظل غلاء المعيشة, وارتفاع مستوى الفقر, وبالتالي هل يمكن فعلا للمؤسسة أن تغير طرق تسييرها في ظل تشعب مسؤوليها بمبادئ القطاع العمومي؟.

هل يمكن للعمال أن يقوموا حقا بواجباتهم وبكل صرامة, باعتبار أن مبادئهم الأصلية تغيرت بتغير البيئة الاجتماعية, باعتبار أن معظم العمال هم ذو أصول ريفية؟.

في ظل التغيرات الاجتماعية والبيئية وفي ظل بعد التنظيم النقابي عن الطبقة العمالية, ما هو البديل الذي يجعل العمال يحافظون على مكتسباتهم؟. هذه أسئلة وأخرى يمكن أن نطرحها نتمنى وان يأتي يوما ويجاب عنها.

المراجع

قائمة المراجع :

1- المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- السيد عبد الحميد عطية. نظريات ونماذج تطبيقية. دار المعرفة الجامعية, الإسكندرية, 2004.
- 2- السيد محمد البدوي . في علم الاجتماع الاقتصاد. منشورات جامعة قاريونس, القاهرة, 1977.
- 3- العياشي العنصر. الأزمة الجزائرية. الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية. مركز الدراسات الوحدة العربية, ط1, بيروت, لبنان, 1996.
- 4- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار. الحوافز الممنوحة للاستثمار الأجنبي المباشر في الدول العربية. المؤسسة العربية لضمان الاستثمار, تونس, 1997.
- 5- احمد بن ناصر. جوانب أساسية في النظام القانوني لمؤسسات تمويل دولية . المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية, دار الحكمة. الجزائر, 1998
- 6- أحمد سيد مصطفى، تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجي . دار الكتب , القاهرة , 2000,
- 7- أماني قنديل .القطاع الخاص والسياسات العامة في مصر. مركز البحوث السياسية, القاهرة, 1989.
- 8- أنجرس مورييس. منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ترجمة بوزيد صحراوي, كمال بوشرف وآخرون. دار القصبه للنشر, الجزائر, 2004.

- 9- إبراهيم توهامي, إسماعيل قيرة وآخرون. **العولمة والاقتصاد غير الرسمي**. مخبر الإنسان والمدينة, جامعة منتوري, قسنطينة, الجزائر, 2004 .
- 10- إسماعيل عربي. **التنمية الاقتصادية في الدول العربية**, ط2, في المغرب. الشركة الوطنية للنشر والتوزيع, الجزائر.
- 11- اعتماد محمد علام, **العمال والتحويلات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية**. مركز الدراسات وبحوث الدول النامية . القاهرة . 2004.
- 12- باساغانا. **مبادئ في علم النفس الاجتماعي**, ترجمة ابو عبد الله غلام الله, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1983.
- 13- ديفيد ولاس. **التنمية الصناعية المستدامة**. سلسلة دراسات علمية, مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية, العدد 16.
- 14- حزب البعث العربي الشيوعي. **مهام ومستلزمات الحركة العمالية**. دار الحرية للطباعة, بغداد, العراق.
- 15- رياض الأبرش, نبيل مرزوق, **الخصخصة أفاقها وأبعادها**. دار الفكر, دمشق, سوريا, 2002.
- 16- سميرة كامل محمد. **التخطيط من أجل التنمية**. المكتب العربي الحديث, الإسكندرية, 1996.
- 17- صلاح عباس. **العولمة في إدارة المنظمات العالمية**. مؤسسة شباب الجامعة, الإسكندرية, 2003.
- 18- ضياء مجيد الموسوي, **العولمة واقتصاد السوق الحرة**, ط2, ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون, الجزائر, 2005.
- 19- عامر مصباح. **علم الاجتماع الرواد والنظريات**. ط1, شركة دار الأمة, 2005.

- 20- عبد الله بن دعيدة، الإصلاحات الاقتصادية وسياسياتها الخوصصية في البلدان العربية، التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999 .
- 21- عبد الرزاق بن حبيب. اقتصاد وتسيير المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية , بن عكنون , الجزائر, 2002.
- 22- عبد العزيز بن جبيور. إدارة عمليات الخوصصة وأثارها في اقتصاديات الوطن العربي. دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان, 1995.
- 23- عبد الحميد إبراهيمي. المغرب العربي في مفترق الطرق في ظل التحولات العالمية. مركز دراسات الوحدة العربية, ط1, بيروت, لبنان, 1996.
- 24- عبد المجيد قدي، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. محاولة تقييمية, دورية **CREAD**، العدد 63, الجزائر.
- 25- عبد الناصر جابي . من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية . معهد الوطني للعمل , الجزائر , 2001 .
- 26- عزيز تيداييني . التوظيفات المالية , إنشاء مخطط رباعي . ترجمة على الحاج , شركة الوطنية للنشر والتوزيع , الجزائر .
- 27- عمار بوحوش. نظرية التنظيم. مكتبة الشعب, الجزائر.
- 28- عمار صخري. اقتصاد المؤسسة. ط2, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1993.
- 29- فريد النجار. التحالفات الإستراتيجية, ايزات للنشر والتوزيع, مصر, 1999.
- 30- فتح الله ولعلو. المشروع المغربي والشراكة الأورو متوسطية. ط1, دار توبقال للنشر, الدار البيضاء, المغرب, 1997.
- 31- فضيل دليو, علي غربي. أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية. منشورات جامعة منتوري, قسنطينة. الجزائر, 1999.

- 32- كمال عليوش قربوع. قانون الاستثمار الأجنبي في الجزائر . ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1999.
- 33- محمد السويدي . التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية. المؤسسة الوطنية للكتاب, الجزائر, 1986.
- 34- محمد بلقاسم حسن بهلول. سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر. الجزء الثاني, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 1999.
- 35- محمد بومخلوف. اليد العاملة في الصناعة الجزائرية. ديوان المطبوعات الجامعية, بن عكنون, الجزائر, 1991 .
- 36- محمد بومخلوف. التوطين الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر: التجربة والأفاق. شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, 2001.
- 37- محمد بومخلوف. التنظيم الصناعي والبيئة. ط1, دار الأمة, الجزائر, 2001.
- 38- معن أمين سيد، مفهوم الشراكة, آلياتها أنماطها. الملف الملتقى الاقتصادي الثامن, نادي الدراسات الاقتصادية بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, جامعة الجزائر, (9 - 10 ماي 1999).
- 39- معن خليل عمر. نظريات معاصرة في علم الاجتماع. ط2, دار الشروق للنشر والتوزيع, الأردن, 2005.
- 40- منظمة العمل العربية. أهمية الثقافة العمالية وأثرها في التنمية وكيفية إدارة وتسيير أجهزة ومراكز الثقافة العمالية. المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل, الجزائر, 1978.
- 41- ناصر دادي عدون. اقتصاد وتسيير المؤسسة. ط2, دار المحمدية العامة. الجزائر. 1999.
- 42- ناصر دادي عدون, محمد متناوي. الجزائر والمنظمة العالمية للتجارة. دار المحمدية العامة, الجزائر, 2003.

43- وداد احمد كيكسو. **العولمة والتنمية الاقتصادية**. ط1, المؤسسة العربية للدراسات والنشر, لبنان, 2002.

ب - **المجلات والجرائد والانترنت:**

- 1- توماس ادوارد اولورنس العرب. (تفجر الجريمة والاضطراب الاجتماعي, وفقدان الثقة أهم مظاهر الانهيار الغربي العظيم في أواخر القرن العشرين). **مجلة** **الرأية**, العدد (6475), 29 يناير 2000. ص (7-15).
- 2- و . أ . ج . (الفصل في قضية مؤسسة المنظفات بسور الغزلان). **جريدة الخبر**, الاثنين 04 جوان 2007. ص9.
- 3- حفيظ صوالي. (الجزائر تتفجر الى المرتبة 125 في توفير شروط الاستثمار), **جريدة الخبر**. الخميس 27 سبتمبر 2007. ص2.
- 4- سميرة بلعمري, بوتفليقة (الخصوصية خيار خاطئ لم يوصلنا إلى الجنة التي أردناها, يومية الشروق, الأحد 27 جويلية 2008), العدد 2363. ص5.
- 5- <http://business.maktoob.com>

2- **المراجع باللغة الفرنسية :**

ا- **الكتب:**

- 1- ALIOUTE Boualem, **les stratigies d' alliance**. Ed. Economica, Paris, 1996
- 2- BOUTEFNOUCHET Mostafa. **la culture en Algerie, Mythe et réalité**. Société nationale d'Edition et de diffusion, Alger 1982.

- 3-BOUZIDI Abdelmadjid .**Panorama des économies maghrébines contemporaines** . C.N.E.S , Alger ,1991.
- 4- BOUZIDI Abdelmadjid. **les année90 de l'économie algérienne. Les limites des politiques conjoncturelles** . edition SENAG , Alger . 1999 .
- 5-DAHMANI Ahmed. **l'Algérie économie Politique des reformes (1980- 1997)**. Casbah Edition ,Alger ,1999.
- 6- Garret (B.) et Dussauge (P.) . **Les stratigies d'alliance**. Paris d'organisation,1995.
- 7- HAFSI Taieb. **Gérer l'entreprise publique** . office des Pupliqation Universitaire, Alger , 1990 .
- 8-LAPASSADE George. **L'ethno sosiologie, Analyse institutionnelle** . Ed Meridiens klinck sieck . Paris,1991.
- 9- Maurice Angers. **Initiation Pratique A' la Méthodologie , des sciences humaines**, Casbah Universite', Alger , 1997.
- 10- MEYER (J). **Economie de l'entreprise**,2eme edi, ed Dunod, Paris, 1985.
- 11- NGUYEN chan, BRUNO Ponson, et autre, **Partenariats d'entreprises et mondialisation** . Ed khartala ,AUF,Paris,1999.
- 12- OUEDRAOGO (O). **plaidoyer Marco- économique en Afrique** . Edition khartala ,Paris ,1999 .
- 13- SADI Nacer Eddine. **la privatisation des entreprise publique en Algérie** . 2^{ème} édition. O.P.U .Alger ,2006.

14-THMOTY (M) Collins. **Les alliances stratégiques** ,Ed d'organisation ,1993,Paris.

ب - الجرائد:

1- DEBBACHE (A.).(l'arbitrage, un moyen moderne de régleme des différends). **LIBERTE**, Mercredi 15 décembre 2004.P6 .

الملاحق

الملحق رقم 1

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمارة البحث

في إطار تحضير رسالة ماجستير التي تحمل عنوان تحول الشريك الاقتصادي إلى منافس وردة الفعل العمالية, نطلب منكم ملء هذه الاستمارة, ونعدكم بأن المعلومات التي تدلون بها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

ملاحظة: إملئ الإجابة المناسبة.

شكرا

معلومات شخصية :

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن :
- 3- المستوى التعليمي : أمي ابتدائي متوسط ثانوي عالي أخرى :
- 4- المنصب المشغول :
- 5- الأقدمية في المؤسسة :
- 6- الأقدمية في المنصب الحالي :
- 7- درجة الوظيفية : إطار , تحكم , تنفيذ
- 8- هل عملت في مؤسسة أخرى قبل التحاقك بهذه المؤسسة :
نعم , لا
- 9- إذا كان نعم : هل عملت في مؤسسة عمومية في مؤسسة الخاصة عمل حر
- 10 - إذا كان عمل حر ما طبيعته : تجاري فلاحي حرفي تربية المواشي
- 11- مكان الميلاد : البلدية : الولاية:
- 12- مكان الإقامة :
- 13 محل الإقامة : دوار , قرية , مدينة
- 14- بعد السكن عن موقع العمل (بالكيلو متر) :
- 15- الحالة العائلية : متزوج : أعزب أرمل
- 16- إذا كنت متزوجا : هل أنت مستقل في المسكن , تسكن مع الوالدين أخرى :

- 17- هل هذا السكن : ملكك الخاص , ملك لوالديك , سكن وظيفي
 آخر :
- 18 - هل تملك : أراضي صالحة للزراعة , محل تجاري
 مواشي , أخرى حدد :
- 19- عدد أفراد الأسرة التي تعيش فيها :, عدد الأولاد
- 20- دخلك الشهري (د ج) :
- 21- ما هو مصدره : أجرة المؤسسة عمل فلاح تربية
 المواشي عمل حرفي تجاري
- 22- عدد الأفراد المساهمين في دخل البيت :

معلومات حول العمل والحوافز الممنوحة للعمال

- 23- كيف تنتقل إلى العمل : في المواصلات , في سيارتك الخاصة
 مشيا على الأقدام , نقل المؤسسة , أخرى
- 24- هل تلقيت تكويننا نعم , لا
- 25 - إذا تلقيت تكويننا هل تراه : كافي غير كافي
- 26 - ولماذا
- 27 - كيف ترى شكل الحوافز التي تقدمها المؤسسة . نقل , علاوات
 سكن , ترقية في المنصب , أخرى حدد
- 28- كيف ترى هذه الحوافز كافية , غير كافية
- 29- على أي أساس يتم الترقية والتوظيف: الخبرة , الكفاءة
 علاقات شخصية , أخرى حدد
- 30- ما هي طموحاتك في المؤسسة :

31- هل ترى بان قدراتك تحسنت قبل سنة 2000 , من سنة 2000 الى سنة 004 , بعد سنة 04

32- هل ترى بان المعدات التكنولوجية التي تملكها المؤسسة قادرة على إنتاج جيد: نعم , لا

33- لماذا :

34- هل تطلعك المؤسسة على التغييرات التي تحدث في المؤسسة : نعم , لا

35- إذا كان نعم ما هي الوسائل: الإعلانات والملصقات
المسؤولين المباشرين , ممثلي العمال , الاجتماعات
أخرى حدد

معلومات حول العلاقات بين المؤسسة والعمال وبين العمال فيما بينهم

36- ماذا يمثل لك العمل في المؤسسة:

37- لماذا :

38- ماذا يمثل لك المسؤول :مسير المؤسسة معرفل للتسيير
أخرى حدد :

39- كيف تقيم علاقتك مع المسؤولين : جيدة , متوسطة , سيئة

40- لماذا في كل حالة :

41- ما هي طبيعة المشاكل التي تواجهها في المؤسسة : غياب القوانين الخاصة

بعلاقات العمل , عدم الاطمئنان على المستقبل المهني , قلة
العطل , التعب والإرهاق , طول فترة العمل
الصرامة في العمل , لا توجد مشاكل
أخرى : حدد

42- إذا واجهتك مشاكل في العمل كيف تفضل حلها : مع الزملاء في العمل
مع المسؤولين , تتكتم على الأمر , أخرى حدد :

43- لماذا في كل حالة :

44- إذا واجه شخص ما يعمل معك مشكلة ماذا تفعل : تحاول إيجاد الحل معه
تبقى على حياد , أخرى

45- إذا تغاضت الإدارة عن حل مشاكلكم كيف تفضل المواجهة : إضراب
استخدام القوة والعنف , تغيب عن العمل , مناقشة والحوار
مع المسؤولين , أخرى حدد :

46- لماذا :

47- هل لك أقارب يعملون معك في نفس المؤسسة : نعم , لا

48- إذا كان نعم كم عددهم تقريبا :

49- هل تمارس أنشطة إضافية : نعم , لا

50- إذا كان نعم هل هي : عمل فلاحى , تربية المواشى , عمل
تجاري , عمل حرفي , آخر حدد :

51- لو يقدم لك اقتراح للعمل في مؤسسة أجنبية هل ستقبل : نعم , لا

52- لماذا في كلتا الحالتين :

53- خارج أوقات العمل كيف تقضي معظم أوقاتك , مع زملاء العمل ,
مع الأقارب , في البيت , أخرى

54- لماذا في كل حالة :

55- إذا كان مع الزملاء هل تتحدثوا عن أمور المؤسسة والعمل : دائما
أحيانا , أبدا

معلومات تخص علاقة العمال بالتنظيم النقابي

- 56- ما هو رأيك في النقابة :
- 57- ماذا يمثل لك المسؤول النقابي :
- 58- ما هي علاقتك مع المسؤول النقابي : جيدة , حسنة , سيئة
- 59- لماذا في كل الحالات :
- 60- هل أنت منخرط في النقابة : نعم , لا
- 61- في حالة وجود مشاكل كيف تفضل حلها مع زملاء في العمل ,
مع المسؤولين المباشرين , مع النقابة
أخرى.....
- 62- هل ترى بان النقابة قادرة على حل مشاكلكم : نعم , لا
- 63- لماذا في كل حالة :

معلومات حول الشراكة والمؤسسة

- 64- ما هو رأيك في الشراكة :
- 65- ما هو رأيك في الخوصصة :
- 66- هل تعرف بأن المجمع أمضى اتفاق الشراكة مع هنكل نعم , لا
- 67- إذا كان نعم كيف عرفت :
- 68- هل تعلم بان المؤسسات التي دخل بها المجمع شريكا أصبحت تابعة لهنكل:
نعم , لا
- 69- إذا كان نعم كيف عرفت :
- 70- ماذا تعرف عن مؤسسة هنكل :
- 71- ماذا تمثل لك مؤسسة هنكل
قبل سنة 2000
- من سنة 2000 إلى سنة 2004
- بعد سنة 2004

72- هل ترى بان مؤسستكم قادرة على المنافسة نعم لا

73- لماذا في كلتا الحالتين :

74- هل ترى بان المنتج قادر على المنافسة نعم لا

75- لماذا في كلتا الحالتين :

76- كيف تفضل المؤسسة , بقائها في القطاع العمومي , أو تباع للقطاع

الخاص , أخرى :

77- لماذا في كلتا الحالتين :

الملحق رقم 2

الجدول رقم 1: يبين تطور اليد العاملة في المركب ابتداء من عام 2002 :

السنوات	المجموع
2000	828
2001	844
2002	844
2003	855
2004	795
2005	734
2006	682
2007	757
2008	771

جدول رقم 2: يبين تطورات الإنتاج والمبيعات للمؤسسة خلال السنوات من 2001 الى غاية 2007

السنوات	تطور الإنتاج والمبيعات	مسحوق منظف	منظف سائل	مواد مصنعة	مواد نصف مصنعة	المجموع
2001	الإنتاج	24650	1468	26344	224	26568
	المبيعات	24076	811	25112	179	25291
	الفرق	574	657	1232	45	1277
2002	الإنتاج	31127	851	31978	220	32198
	المبيعات	31127	851	31978	220	32198
	الفرق	00	00	00	00	00
2003	الإنتاج	24378.07	810	25395,48	5885.31	31280.79
	المبيعات	23039	1.660	23187.267	5851,4	29038,7
	الفرق	1339,07	808.34	2208.213	33.91	2242,09
2004	الإنتاج	11489.3679	324,8	11943,1359	10555,27	22498,4059
	المبيعات	10223,6938	3,36	10304,72205	10551,19	20855,91205
	الفرق	1565,6741	321,2	1638,41385	4,08	1642,49385
2005	الإنتاج	14072,647	276,08	14450,255	12981,181	27431,436
	المبيعات	1010609	890,74	1012547	714156,8	1726704
	الفرق	-996536,353	-614,66	-998096,745	-701175,619	-1699272,564
2006	الإنتاج	21528,7652	214,866	21751,8632	6530,62	28282,4832
	المبيعات	17738,09	0,746	18880,07	6530,6	25410,67
	الفرق	3790,6752	214,12	2871,7932	0,02	2871,8132
2007	الإنتاج	17417,944	125,72	17584,799	1535,129	19119,928
	المبيعات	15654,7398	3,6995	17699,69425	1535,129	19234,82325
	الفرق	1763,2042	122,0205	-114,89525	0	-114,89525

مستخرج من التقارير السنوية لمركب سور الغزلان من سنة 2001-2007
المصدر : مصلحة الموارد البشرية لمركب سور الغزلان

الجدول رقم 3: يبين عدد الأبناء بالنسبة لكل مبحوث

عدد الأبناء	التكرارات	النسبة
لا يوجد	15	% 14,28
من 1-3	47	% 44,76
من 3-6	28	% 26,67
أكثر من 6	12	% 11,43
بدون إجابة	3	% 2,86
المجموع	105	% 100

الجدول رقم 4 يبين عدد أفراد الأسرة عند كل مبحوث

عدد أفراد الأسرة	التكرارات	النسبة
أقل من 3	4	% 3,81
من 3-6 أفراد	50	% 47,62
أكثر من 6 أفراد	49	% 46,67
بدون إجابة	2	% 1,91
المجموع	105	% 100

الجدول رقم 5: يبين عدد أفراد المساهمين في دخل البيت

عدد أفراد المساهمين في دخل البيت	التكرارات	النسبة
1	70	% 66,67
2	24	% 22,86
3 فأكثر	7	% 6,67
بدون إجابة	4	% 3,81
المجموع	105	% 100

الجدول رقم 6 يبين توزيع المبحوثين حسب نوع القطاع الذي عملوا فيه قبل الالتحاق بالمؤسسة

نوع القطاع	التكرارات	النسبة
عمومي	39	% 37,14
خاص	5	% 4,76
عمل حر	7	% 6,67
بدون إجابة	54	% 51,43
المجموع	105	% 100

الجدول رقم 7 : يبين العلاقة بين الإقدمية في المؤسسة والاقدمية في المنصب:

الاقدمية في المنصب الاقدمية في المؤسسة	أقل من 5 سنوات	5 - 15 سنة	15 - 25 سنة	بدون إجابة	المجموع
أقل من 5 سنوات	6 % 100	-	-	-	6 % 100
5 - 15 سنة	7 % 25	21 % 75	-	-	28 % 100
15 - 25 سنة	9 % 13,64	25 % 37,88	32 % 48,48	-	66 % 100
25 سنة فأكثر	-	1 % 50	1 % 50	-	2 % 100
بدون إجابة	-	-	-	3 % 100	3 % 100
المجموع	22 % 20,95	47 % 44,76	33 % 31,43	3 % 2,86	105 % 100

الجدول رقم 8 : يبين توزيع لمبحوثين حسب رؤيتهم لتواجد الحوافز

الحوافز	التكرارات	النسبة
توجد حوافز	75	%71,43
لا توجد حوافز	30	%28,57
المجموع	105	%100

الجدول رقم 10 : يبين توزيع الممتلكات للمبحوثين بالنسبة للمبحوثين الذين لهم ممتلكات فقط والذي يبلغ عددهم 14 مبحوث , 22 تدل على انه يمكن أن يكون لمبحوث واحد عدة ممتلكات .

الممتلكات	التكرارات	النسبة
أراضي	8	%36,36
مواشي	8	%36,36
ممتلكات تجارية	6	%27,27
المجموع	22	%100

الجدول رقم 9 بين العلاقة بين الاقدمية و الحوافز.

السن	الحوافز	توجد	لا يوجد	المجموع
اقل من 5 سنوات	%83.33	5	%16.67 1	%100 6
] 5 - 15]	%71.43	20	%28.57 8	%100 28
] 15 - 25]	%67.70	46	%30.30 20	%100 66
25 سنة فأكثر	%100	2	-	%100 2
بدون إجابة	%66.67	2	%33.33 1	%100 3
المجموع	%71.43	75	%28.57 30	%100 105

ORGANIGRAMME DE COMPLEXE

DIRECTION DU COMPLEXE

