

سوسيولوجيا إضرابات العامل الصناعي في الجزائر: محاولة في التحليل الاستراتيجي

قراءة تحليلية لظاهرة الإضراب بمركب السيارات الصناعية -2007-

The sociology of Algerian industrial worker strike: attempt at strategic analysis

Analytical reading to strikes phenomenon in the industrial vehicl complex in Rouiba -2007-

أ. سمير صغير *

جامعة البويرة، الجزائر، s.seghir@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2021/07/04؛ تاريخ القبول: 2021/08/20؛ تاريخ النشر: 2021/12/31

ملخص:

تعد هذه المقالة محاولة لتطبيق نموذج التحليل الاستراتيجي على ظاهرة مهمة ممثلة في الإضرابات العمالية عند العامل الصناعي، هذا الأخير الذي احتل الصدارة لسنين طويلة من حيث تنشيطه للساحة العمالية الجزائرية، ولكن ممارساته بقيت محصورة في تفسيرات اقتصادية مع اختلاف استراتيجياته، وعليه حاولنا تغيير المنظور من التحليل الاقتصادي إلى التحليل الاستراتيجي الذي يركز أكثر على مفاهيم أكثر علائقية من ذي قبل.

كلمات مفتاحية: الإضراب؛ التحليل الاستراتيجي؛ القوة؛ القدرة.

Abstract:

This article is an attempt to apply the strategic analysis model to an important phenomenon represented in labor strikes by the industrial worker who represents the locomotive of labor and union movements in Algeria for many years, but his practices remained confined to economic interpretations with different strategies, and we have to

change the perspective From economic analysis to strategic analysis that focuses more on more relational concepts than before.

Keywords: Strike; Strategic Analysis; Power; Ability.

المقدمة:

تكمن أهمية التحليل الاستراتيجي⁽¹⁾ في البحوث الاجتماعية، في كونه منهج تحليل قائم على الربط الدقيق للعلاقات بين العناصر المشكلة للتنظيم، أين يتميز كل طرف بعقلانية خاصة، يسعى من خلالها إلى تحقيق أهدافه وغاياته، في إطار العلاقة التي تربطه بالآخر، أي أن الهدف في هذا النموذج يعد علائقيا، يشترك في انجازه عدة أطراف، ليستفيد منه طرف واحد أو بعضهم، أو كلهم، كما يتم من خلاله انجاز الهدف الخاص، وذلك أما بالبحث عن ثغرات قانونية تنظيمية تسمح بالمناورة، وبالتالي انتهاز فرصة تحريك قدرة ضمنية كامنة، وإما بالكسر العمدي للقاعدة القانونية من خلال خلق علاقة قدرة معلنة.

والقدرة على الفعل ليست هي القوة، فمن الممكن أن تأتي القدرة من القوة، كما يمكن أن تمدنا القدرة بالقوة، كما أن الحديث عن القدرة يفتح لنا الباب على مصراعيه للحديث عن التغيير، وإمكانية القيام به.

فالقدرة هي إمكانية دفع طرف لطرف آخر، للقيام بفعل ما كان ليقوم به لولا تدخل الطرف الآخر، وهذا الفعل هو محاولة لتغيير قيم تنظيمية سائدة، واستبدالها بأخرى تكون لصالح الطرف القادر على الفعل، وهنا أيضا تظهر علائقية القدرة كخاصية.

كما تجدر الإشارة إلى التغيير الذي قد يمس علاقات القدرة في حد ذاتها على أثر فعل ما، فمن هو قادر على الفعل في فترة ما، قد يصبح عاجزا في فترة أخرى، وقد يتحول مرة أخرى إلى قادر على الفعل وهكذا دواليك، فالقدرة إذن هي علاقة مستمرة متغيرة تتأرجح حسب فاعلية الأطراف المشاركة المرتبطة بسياقات الفعل، وحسب المصادر التي يوظفها

(1) CROZIER .M, FRIEDBERG. E. l'acteur et le système. Ed seuil. PARIS. 1997

كل طرف لبلوغ أهدافه ومقاصده.

إن ظاهرة الإضراب بصفتها فعلا يقوم به عدة أطراف في إطار العلاقة التعاقدية للعمل، فإنها لا تخرج عن سياق محتوى ما قلناه، من كونها أفعالا لها أهداف، تتم وفق اقتناص الفرص المتاحة من قبل المصادر المتوفرة، وتنتج علاقة قدرة لا يمكن إغفالها، وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه.

إن هذه المقالة مخصصة لتحليل علاقة القدرة في الإضراب وهذا يتطلب دائما الإجابة عن سلسلتين من الأسئلة، أولا: ما هي المصادر التي يوفرها كل شريك، أي وسائل النجاح التي تسمح في وضعية معينة بتوسيع هامش حريته؟ وثانيا: ما هي المعايير التي تحدد وجهة هذه المصادر وخصائصها، أي ما هو هان العلاقة؟

إن منظور التحليل الاستراتيجي، وطريقة استعماله للاتجاهات، لا يكون باستعمال الماضي (التنشئة، التجارب والخبرات السابقة)، وإنما يكون باستعمال المستقبل، أي باستعمال فرص حاضرة ومستقبلية تبرز في الألعاب التي يلعبها المشاركون، وهذا ما سنحاول إبرازه من خلاله هذه المقالة التي تلخص نتائج دراسة كيفية لموضوع الإضراب في المؤسسة الصناعية الجزائرية، والتي تمت بمركب السيارات الصناعية بالرويبة-الجزائر سنة 2007⁽²⁾.

1- تحديد المفاهيم:

1- مفهوم الإضراب:

يعتبر الإضراب وسيلة يلجأ إليها العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة، وهي طريقة من الطرق المكشوفة والواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال والنقابة أو العمال بمعزل عن النقابة، للضغط على أرباب العمل وإدارة المنشأة، للدفاع عن حقوق مكتسبة أو من أجل اكتساب حقوق جديدة،

(2) سمير. صغير. مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988. دراسة حالة مركب السيارات الصناعية برويبة بين 1990 – 2006. جامعة الجزائر. 2007.

ويعتبر الإضراب حسب غي كير " كالمشكل النهائي للنزاع أو كقطعية لعلاقات العمل"⁽³⁾، بمعنى أن الإضراب عبارة عن " علاقة حركية"⁽⁴⁾، فهو شكل تطوري للنزاع يؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقات العمل.

كما انه " التوقف المؤقت عن العمل، بسبب مطالب من شأنها أن تفيد بعض أو جميع العمال التي تجد سنداً لدى مجموعة ذات تمثيل كاف للرأي العمالي"⁽⁵⁾.

ويعرف الإضراب أيضاً بأنه " توقف مؤقت عن العمل مقرر من طرف مجموعة من العمال للتعبير عن شكوى أو الضغط على طلب"⁽⁶⁾، ومن خلال هذا التعريف يتجلى الدور الثنائي للإضراب، فهو "وسيلة ضغط وصيغة تعبير"⁽⁷⁾ عن الحالة التي يعيشها المضربون - العمال.

كما تعرفه هيلين سيناي بأنه " رفض جماعي وتشاوري للعمل، يظهر نية الأجراء في التموضع مؤقتاً خارج العقد، من أجل ضمان النجاح في مطالبهم"⁽⁸⁾.

2- الإضراب التعبيري : إن المقصود بالإضراب التعبيري هو أن العمال يقومون به لذاته، فهو يقوم بعملية تعبيرية بحتة، الأمر الذي يقلص أهمية المدة فيه، فقد يكفي العمال بعدة دقائق أو ساعة فقط هذا من جهة، ومن جهة أخرى قد يتساهل العمال إزاء المطالب، فأي مطلب قد يفي بالغرض ما داموا يريدون التعبير عن تذرهم وعدم رضاهم، ويصبح الهدف من هذا النوع من الإضرابات هو الاتصال بالمسؤولين، والتنبيه

(3) GUY. C. Les syndicats ouvriers . PUF. Paris. 1971. p 519.

(4) PERROT .M. Jeunesse de la grève : France 1871. 1890. collection l'univers historiques. Ed : SEUIL. Paris VI .1984. p 14.

(5) عبد السلام . ذيب . قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. دار القصبة للنشر. / . 2003. ص 366.

(6) DURAND. C. DUBOIS. P. La grève : Enquête sociologique .cahier de la fondation des sciences politiques. N° 195 .PFNSP . 1975. P 9.

(7) PERROT .M op. cit p 14.

(8) SINAY .H. La grève lib Dalloz. Paris. 1981. p 4.

إلى وضعيتهم، كما يتميز بالتكرار⁽⁹⁾.

3- الإضراب الأداتي : إن الإضراب الأداتي يتميز عن الإضراب التعبيري بخصائص مختلفة جدا، فهذا النوع يتميز بطول مدته، وهذا راجع إلى استعمال الإضراب كوسيلة ضغط على المسؤولين من أجل قبول تلبية المطالب، وبالتالي محاولة تغيير ميزان القوى، كما يتميز بوضوح وتحديد المطالب، بالإضافة إلى ارتباطه أكثر من الشكل الأول بالعنف وبالمفاوضات⁽¹⁰⁾

II- الإضراب ومسلمات التحليل الاستراتيجي :

ونحن بهذا الصدد نريد أن نخضع ظاهرة الإضراب عند العامل الصناعي في الجزائر (مركب السيارات الصناعية)، إلى آليات التحليل الاستراتيجي، وتطبيق ما أمكن تطبيقه عليها، وأولا وقبل كل شيء: نعرض مسلمات نظرية التحليل الاستراتيجي:

1- المسلمة الأولى: إن العمال لا يقبلون أن يعاملوا كآلات، أو كباقي الوسائل الإنتاجية من أجل خدمة أهداف التنظيم، فهم أيضا لهم غاياتهم وأهدافهم التي يسعون إلى تحقيقها من خلال التنظيم الذي ينتمون إليه، الأمر الذي يدفعهم إلى انتهاز سلوكيات تشكل إكراها للتنظيم، بحيث تكبد التنظيم خسائر فادحة، من خلال عملية الإضراب، فرغم أنها استراتيجية خاسرة بالنسبة لطرف من أطراف التنظيم، إلا أنها في نظرهم مفيدة لبلوغ أهدافهم وغاياتهم التي لم يمنحها إياها التنظيم بإرادته، وبالتالي الدخول في لعبة القدرة، يفوز فيها من يتحكم أكثر في مصادر القدرة، والبقاء بالنسبة للتنظيم.

2- المسلمة الثانية : إن اعتبار كل أعضاء المركب فاعلين، يعني أن لكل فاعل منهم هامش حرية- و استقلالية، تنتج ضمن لعبة القدرة، هذه الأخيرة التي قلنا أنها تأتي من التحكم في أهم واكبر المصادر الممكنة لسيرورة التنظيم، وبالتالي هذه المصادر تكون هامش حرية ومناورة، فالعامل في المركب هو نبض البقاء، إذ يتحكم في مصدر هام للقدرة، وهو الكفاءة، أو التخصص الوظيفي الصعب الاستبدال، فالعمل الصناعي الميكانيكي في

(9) عبد الناصر. جاني. الجزائر تتحرك. دراسة سوسيوسياسية للاضرابات العمالية في الجزائر. دار

الحكمة. الجزائر. 1994. ص 223

(10) نفس المرجع . ص 222

الجزائر قليل نسبيا، وبالتالي فقدان ما يفوق 3000 عاملا وتوقفهم عن العمل يشكل خطرا حقيقيا على حياة التنظيم، فهذا العدد صعب جدا استبداله، كما أن الخصوصيات التي يتمتع بها هذا المركب من مطلبية الاحتجاج وكثافة بشرية، يشكل مصدرا آخر من مصادر اللايقين، ويشكل هامشا من هوامش الحرية، فهذا العامل الذي نحن بصدد تطبيق عليه هذه الدراسة، عرف تاريخيا بحركتيه، سواء في فترة الرخاء الاقتصادي أو في فترة الأزمة، أين شكل في مرحلة ما من تاريخ الجزائر، فاعلا يحسب له ألف حساب.

فاعمل هذا المركب هو الذي كان وراء الانفتاح، أو "الانتفاضة الاجتماعية" التي عرفت الجزائر في 05 أكتوبر 1988، حيث كانت الانطلاقة من هذا المركب وبقيادة عماله، الأمر الذي أدى إلى تغيير جذري في سياسة الدولة سواء سياسيا، اقتصاديا، اجتماعيا وقانونيا، مما دفع البعض إلى التعبير عن هذا بسقوط الجمهورية الأولى وإعلان الجمهورية الثانية، الأمر الذي يبرز منطقة اللايقين التي اكتسبها العمال في هذا المركب من جراء استراتيجياتهم الماضية، بما يفسر عدم قدرة الحكومة على خصخصة هذه المؤسسة، رغم الخسائر التي عرفت، والديون المتراكمة عليها.

وفي هذا إشارة إلى دخول عمال المركب في لعبة القدرة حتى مع الحكومة، التي هي الوصي على المؤسسة باعتبارها المالك الحقيقي لها (مؤسسة عمومية اقتصادية).

3- المسلمة الثالثة : إن استراتيجيات عمال مركب السيارات الصناعية تبقى عقلانية، إلا أنها عقلانية محدودة، فاستراتيجية العمال تقف عند حلول مؤقتة، فلا تصل إلى الحل الأمثل، وهذا يفسر تكرارية الاستراتيجية العمالية مع مرور الوقت، فالعامل مضرب من أجل رفع الأجور، ويعود إلى العمل حتى ولو كانت الزيادة ليست كما حددها هو، فقد يقبل بزيادة جزء مما طلب، فيستأنف العمل ليعاود المطالبة مع أحسن فرصة تتوفر لديه، وهذا إذا تكلمنا عن الإضراب الأداتي، أما إذا تحدثنا عن الإضراب التعبيري فإن الأمر يختلف، حيث إن العامل في هذه الحالة ينتهج استراتيجية تعبيرية، يسعى من خلالها إلى التهديد والتعبير عن إمكانية اللجوء إلى أدوات أكبر، فالإضراب التعبيري يمكن تفسيره بالارتداد الذي لم تتوفر فيه الشروط والمصادر اللازمة للمطالبة والضغط، للحصول على المطالب المرفوعة بمناسبته، حيث نجده قصير المدة، ضعيف المشارك، فتوي، مع نوعية مطالب غير محددة.

في حين أن الإضراب الأداتي، هو ذلك الفعل الذي توفرت فيه المصادر اللازمة لقيام أداتية أكبر، تظهر من خلال المشاركة الواسعة، والمدة الطويلة، وهو إضراب عام في غالب الأحيان، وليس فتويا إلا نادرا، ومطالبه محددة، واستراتيجيته معلنة هادفة إلى الوصول إلى المفاوضات، وتعتبر هذه الأخيرة في نظرهم الملاذ الأول للوصول إلى تحقيق المطالب.

وبالتالي فالمصادر المتوفرة لدى العمال، تحدد بشكل كبير شكل الفعل المطلي، والاستراتيجية المتبعة فيه دون أن ننسى مصدرا هاما وهو المحيط، هذا الأخير الذي يشترك مع التنظيم (المركب) في جانبه البشري، فالعامل المنتج والمحقق لأهداف التنظيم في هذا المركب، هو بدوره منتج اجتماعي، يعيش في محيط ويتفاعل معه، وأي تغير قد يحدث في المحيط (ارتفاع الأسعار مثلا)، يمكن أن يشكل دافعا لانتهاج العامل لاستراتيجية مطلوبة داخل التنظيم.

III- الإضراب في مركب السيارات الصناعية من خلال مفاهيم التحليل الاستراتيجي :

إن تعدد مفاهيم التحليل الاستراتيجي، سيساهم في تجزئة الإضراب إلى أدق تفاصيله، ليربطها بالخصائص التي ذكرناها سابقا، بما يسمح لنا بالتقرب أكثر من هذه الظاهرة والتنظيم (المركب) ككل.

1- القاعدة : إن القاعدة هي النص التنظيمي الذي ينظم سير العمل، ويحدد مهام الفاعلين في التنظيم، وتحدد سلوكياتهم في المحيط الداخلي للتنظيم، فهي الجانب الرسمي للتنظيم، من خصائصها أنها لا تطبق ولكن تفاوض، وهذا هو الشأن بالنسبة للعمال المضربين في المركب، فإذا حولنا تركيزنا إلى القوانين التنظيمية لعلاقات العمل على مستوى هذه المؤسسة، وحاولنا إسقاطها على الواقع، خاصة فيما يخص القواعد التنظيمية للإضراب، فإننا نجد أن القواعد لا تطبق إلا نادرا، فهي تفاوض وغالبا ما يكون التفاوض بشأنها صراغيا، يبدأ ويبرز من خلال تجاوز العمال المضربين للقاعدة بما يشكل كسرا لها، الأمر الذي ينتج تفاوضا صراغيا معلنا(نقصد هنا التفاوض الذي يفهم من خلال السلوكيات قبل الوصول إلى التفاوض الفعلي والحوار المعلن)

2- القدرة : إن القدرة كما قلنا سابقا هي علائقية، مرتبطة بوضعية وسياق ما، فبالإمكان أن نمتلك القدرة على الفعل في الحالة التي تكون فيها مرتبطة بوظيفة أو دور شرعي أو

رسمي، وبالتالي فإن السلطة تخولها لنا المكانة التي نحتلها، وهذا ما ينطبق على إدارة المؤسسة في حالة السلم أين لا يكون هناك احتجاجات، وبالضبط لا تكون هناك إضرابات أداتية، لأن هذه الأخيرة قد تغير المعادلة في إطار وضعية وسياق مغاير.

فالقول بأن هذا الشخص يمتلك قدرة، يعني انه يتحكم في القاعد التي تسمح له بتوقع سلوكيات الآخرين، وهذا هو الشأن بالنسبة للمسير في مركب السيارات الصناعية في حالة الهدوء النسبي، فانه يتوقع السلوك حسب ما تمليه القاعدة القانونية، وبالتالي فالقاعدة القانونية وموقعه من التنظيم هو الذي يمنحه القدرة على توقع سلوكيات الآخرين في وضعية السلم.

أما في حالة الإضراب الأداتي، فإن عملية الكسر التي تتعرض لها القاعدة القانونية، تصبح تعبر عن معادلة أخرى، محتواها بروز التوتر بدل الهدوء، والدخول في استراتيجية صراعية بدل تعاونية، حيث تصبح الضبابية تلف سلوك المضربين، وتزول قدرة المسيرين على توقع سلوكيات الآخرين، ما يعطي المضربين هامش حرية أكبر يساعدهم في دفع المسيرين إلى تلبية مطالبهم، وبالتالي تبرز قدرتهم على الفعل.

لكن من خلال عرضنا هذا للقدرة في المركب، نجد أنفسنا أمام تساؤل عن محل إعراب طرف ثالث في هذه المعادلة، وهو نقابة المؤسسة ؟

إن المكانة التي تحتلها النقابة، وقدرتها على الفعل، هي عبارة عن علاقة تلازمية بقدرة المضربين على الفعل، فكلما كان هناك إضراب في المؤسسة، تلتحق النقابة (أعضاء المكتب النقابي) بالجماعة المضرب، في محاولة منها لتأطير الإضراب، وبالتالي الخضوع مثلها مثل الإدارة لإرادة الفاعلين الحقيقيين - المضربين -.

كما أنها علاقة طردية بقدرة المضربين على الفعل، فكلما زادت قدرة المضربين على الفعل زادت قدرة النقابة على الضغط للحصول على المطالب أثناء العملية التفاوضية، لأنها مدعمة بإرادة العمال ومعبرة عنها، وكلما تقلصت قدرة العمال تقلصت قدرة النقابة.

أما مقارنة بالمسيرين فهي علاقة عكسية أيضا، فكلما تقلصت قدرة الإدارة زادت قدرة النقابة، وكلما زادت قدرة الإدارة تقلصت قدرة النقابة، ولنكون موضوعيين أكثر يجب علينا الإشارة بأن كلا من النقابة والإدارة هما خاضعتين لقدرة العمال المضربين، فالنقابة هنا ليست إلا حاملا لمطلب العمال، ومدافع عنه بقدرتهم على الفعل، وليس

بقدره النقابة، وما يمكن أن يوضح لنا أكثر هذه العلاقة، هو المسافة التي أصبحت تفصل النقابة عن القاعدة العمالية، إذ أنه نادرا ما نلاحظ إضرابا منظما من قبل النقابة، فجل الإضرابات كانت فجائية لكل من النقابة والإدارة

فالعامل يكون قبل الإضراب منعزلا عن أي تأطير نقابي، الشيء الذي يفتح المجال للحديث عن فاعلين حقيقيين، انتهازيين للفرص، مقتنصين لها، يساهمون في إشعال فتيل الإضراب، ثم يغيبون اندلاع الإضراب، لتتولى النقابة التمثيل والقيادة بالامتثال لقدرة الفاعلين.

3- القوة : نظرا للتشابه الكبير الذي يميز القوة والقدرة، فإننا سنحاول التمييز بينهما دون أن نسهب في الحديث عنهما، ونبدأ بالقوة التي هي أساس كل العلاقات التي تشكل البناء التنظيمي، ومثلها مثل القدرة، فهي علائقية، كما أن القوة تمنحنا القدرة التي بدورها تمدنا سلطة على الآخرين، فكل مظاهر القوة تتضمن إمكانية بعض الأفراد أو الجماعات الفعل على الآخرين، والتموضع في مكان قوة مقارنة بالآخرين يخلق القدرة على الفعل، فالإضراب عامة والأداتي خاصة، يضع الفاعلين (المضربين) في مركز قوة، جراء ما يمتلكونه من إمكانية على تغيير ميزان القوى في المؤسسة، وبما يوفر لهم من قدرة على تحقيق مطالبهم.

4- منطقة اللايقين : لا يكمن للقاعدة القانونية أن تتجسد واقعيا إلا عبر نسق اجتماعي حقيقي، يقوم به الفاعلون بشكل ملموس يظهر من خلال سلوكياتهم اليومية، كما أن القاعدة القانونية تزيل الغموض والاعتباطية في التعاطي مع القضايا، وذلك بالبت الصريح والدقيق في القضايا بما لا يدع مجالا للبس، وبالتالي شفافية الأدوار والسلوكيات، ولكن هل هذا يكفي لضمان استقرار التنظيم ؟

إن من خلال دراستنا للإضرابات في مركب السيارات الصناعية تبين لنا، إن القاعدة التنظيمية ما هي إلا تعبير عن وضع معين أو حالة في مرحلة زمنية معينة، فبعد أن كان الإضراب ممنوعا قانونيا، كان يحدث بكثرة في هذه المؤسسة، وبعدما أبيع قانونيا بقي يحدث أيضا وبصفة واضحة، وكما كان يحدث فجائيا بقي فجائيا حتى في ظل القوانين التنظيمية التي صدرت لإقراره كحق عمالي وتنظيم ممارسته، فكما كان يكسر الحظر القانوني، بقي يكسر القاعدة التنظيمية التي تتطلب المرور بمراحل للقيام

بالإضراب، ما يدل على القدرات التي يمتلكها عمال هذه المؤسسة في مواجهة أي قاعدة قانونية والعمل على كسرها، وعليه فمهما أصدرت من قوانين تنظيمية لتنظيم سلوكياتهم، فانك تجد نفسك أمام قوة يصعب التنبؤ بظهورها، تمنح القدرة على الفعل والتأثير في مختلف مكونات التنظيم (إدارة , قوانين , إنتاج) ويصعب مواجهتها، أساسها الموقع الذي يحتله هؤلاء المضربين في مسار بقاء التنظيم، والتعاونية أو التضامن الكبير الذي يبيده عناصر هذه المجموعات في مواجهة البناء الرسمي، ما يشكل قدرة كبيرة على المناورة وبلوغ الهدف.

5- نسق الفعل الملموس : يتمثل نسق الفعل الملموس في دراستنا هذه في الإضراب، فكما قال ميشال كروزي إن الحركة الاجتماعية هي قبل كل شيء فعل ملموس، فهو ظاهرة ملموسة وليست مجردة، وهو عبارة عن نسق مبني وليس طبيعي⁽¹¹⁾، فهو يبني من طرف فاعلين ويجدد بواسطة سلوكياتهم، وعلاقات القدرة التي يمتلكون مصادرها، وهنا يبرز إلى الواجهة من جديد الحديث عن مرحلة ما قبل الإضراب والتنظيم والبناء الذي يتشكل في خضمها الإضراب، والتأكيد على أن الفجائية التي يتمتع بها الإضراب في مركب السيارات الصناعية، إنما هي استراتيجية يتبعها الفاعلون لمفاجأة الإدارة كنسق تنظيمي، وخلق نوع من الاضطراب على مستوى التنظيم بصفة عامة، ما يشكل بدوره مصدرا آخر للقدرة، إضافة إلى الدور الذي يلعبه الإضراب في ربط العلاقات بين المضربين وتأكيد تعاونهم لبلوغ أهداف تعود بالفائدة على كل واحد منهم، وهي إشارة إلى ضعف فرضية الهدف الجماعي للإضراب، فكل فرد مشارك هو عقلاني، وكل فرد لم يشارك فهو عقلاني أيضا، لأننا في هذا السياق نتحدث عن العقلانية من الداخل وليس من الخارج، فمن شارك في الإضراب له أهداف يسعى للوصول إليها، ومن لم يشارك فان له تصور حول تلك الحركة، وعليه فان للإضراب ميزة الربط بين مختلف عناصر التنظيم، كإدارة المؤسس، نقابة المؤسسة، العمل، في محاولة لإعادة بناء اللعبة التي يتم من خلالها التنسيق بين الاستراتيجيات المختلفة، وإعادة النظر في البناءات التنظيمية السائدة، واستبدالها بقواعد تنظيمية أكثر ملائمة للوضع السائد.

كما أننا سنحاول تفكيك نسق الفعل الملموس (الإضراب) إلى ثلاثة عناصر هي:

(11) CROZIER .M, FRIEDBERG. Op cit. p 303.

1-5- المشكل الملموس: انه المشكل اليومي المطروح من طرف عمال المنظمة، وفي حالتنا هذه هو المطلب، هذا الأخير الذي يرتبط بالميزات الخاصة بالوضعية، فهو محتمل وتابع لسياق الفرص والمكرهات المادية والإنسانية.

إن المطلب هو الدافع إلى قيام الإضراب، وهو قضيته، وبالنسبة لعمال المركب فان المطلب هو الهدف، سواء لجلب منفعة أو لدفع ضرر، ويتنوع هذا المطلب أو هذا الهدف كلما اتجهنا إلى الفتوى أكثر، ويتوحد كلما اتجهنا إلى العمومية (عام، كل الفئات)، إذ يمثل الأجر القضية المطلوبة الأولى في الإضرابات العامة.

فكلما كانت منطقة اللايقين المراقبة من طرف الجماعة العمالية المضربة حاسمة لنجاح المنظمة، وهذا ما ينطبق على الإضراب في المركب، وكلما كان الإضراب عاما، زاد عدد المضربين ونقص عدد المباشرين للعمل، ما يخلق شللا فعليا في هياكل التنظيم، وعليه فالعمومية في الإضراب هي منطقة مراقبة فعلية لمواجهة الإدارة أو مطالبتها بمطالب إضافية.

ونفس الشيء ينطبق على عمال التنفيذ بأعدادهم الكبيرة، فهم المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، وتوقفهم يعني ركون الآلات إلى الراحة، ونفس الشيء فيما يخص مراقبو الإنتاج، فرغم عددهم القليل مقارنة بعمال التنفيذ، إلا أن المهام المخولة إليهم تمنحهم قدرة اكبر، بحيث لا يمكن تصور ورشة دون مراقبة لضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية وضمان النوعية المطلوبة.

كما لا يمكن إهمال موظف الإدارة، فهذا الأخير الذي أوكلت له عدة مهام، كإعداد الأجور، المنازعات، الترقية، الخ، وتوقف هذا الأخير يعني توقف المهام الإدارية، بما ينعكس ويمس بشكل مباشر مصالح بقية العمال، وهذه منطقة لايقين مهمة يمكن للموظف الإداري استغلالها للوصول إلى أهدافه، واجتماع كل هذه الفئات، يشكل لنا إضرابا عاما، كما يمثل فسيفساء سوسيومهنية فاعلة، وقادرة على الوصول إلى مآربها وأهدافها ولو جزئيا مهما كانت الظروف التي يمر بها المركب.

2-5- الحل الملموس: إن الحل الملموس هو الطريقة التي ينتهجها الفاعلون للوصول إلى حل للمشكل الملموس، والحلول التي يتعرض لها الإضراب مختلفة ومتنوعة فمنها الوعود،

والعمليات التحسيسية، وأحيانا العودة إلى العمل دون شروط ودون أي عملية تسوية، وغالبا ما ترد هذه الحلول في الإضرابات التعبيرية، في حين أن في الإضرابات الأداةية يكمن الحل الملموس في التفاوض المباشر، من أجل الوصول إلى حلول.

3-5 التكتل الملموس : إن التكتلات الملموسة هي التي تكون حسب طبيعة المشكل الملموس والحل الملموس تكتلات ناجحة، فعندما يتمكن طرف أو مجموعة أو فئة من الاستفادة مقارنة بالآخرين، فتلك تسمى جماعة ملموسة، فاجتماع كل الفئات السوسيومهنية المشكلة للقاعدة العمالية في مركب السيارات الصناعية على تحديد قضية معينة على أنها مشكل، وتحديد الحل والتمكن من الحصول عليه، فذلك يعني أنه حقيقة تكتل ملموس.

فالإضراب الأداةي مكون من قبل تكتل ملموس حقيقي، وفيه يتم تحديد المطلب بدقة، وتكون فيه المشاركة كبيرة، والمدة طويلة، وهذه الأخيرة هي التي تشكل هامش مناورة حقيقي بالنسبة للفاعل، فقدرة الفاعل على تحديد أفق زمني بعيد في علاقة قدرة يشكل محفزا فعليا له، ومشكلا حقيقيا بالنسبة للإدارة المسيرة.

وبنفس الكيفية وبشيء من التعديل يمكن أن نحلل الإضراب التعبيري، فهذا الشكل الذي يتميز بقصر مدته، وضعف المشاركة فيه، وعدم استهدافه للعملية التفاوضية، له أيضا أهميته في الممارسة العمالية.

فالعامل الذي يقوم بالإضراب الأداةي هو نفسه الذي يقوم بالإضراب التعبيري، والفاعل عقلاني وفق الفرص المتاحة والمكرهات المتوفرة، فهو دائما يعتبر عقلانيا، وعليه فان الإضراب مهما كان شكله فهو نسق فعل ملموس سواء كان أداةيا أو تعبيريا، لأن كل شكل يحمل عقلانية منبثقة من عقلانية الفاعل.

إن الإضراب التعبيري بخصائصه تلك، هو حامل لرسالة موجهة للجهات الوصية (الإدارة)، فهو تعبير عن عدم رضى، وإظهار للتذمر والتوتر، هدفه إيصال تهديده إلى المسيرين، في وضعية لم تسمح له باكتمال النضج والتحول إلى إضراب أداةي، وعليه فبمجرد وصول الرسالة إلى المرسل إليه، يخلق جوا من التوتر في المؤسسة واستنفارا للمسيرين، وبذلك يكون المشكل الملموس قد طرح، واخذ بعين الاعتبار من طرف الإدارة.

6- قواعد اللعبة : إن الفاعل في سلوكياته يتبع أهدافه، وللحصول عليها يحتاج إلى الآخرين، وهم بدورهم بحاجة إليه للحصول على أهدافهم الخاصة، فالعامل المضرب

يعمل على تحقيق أهداف التنظيم، كما انه يريد الاستفادة كلما سمحت له الفرصة، وللحصول على غاياته يحتاج إلى الأطراف الأخرى المكونة للتنظيم كالإدارة مثلا، فالعامل في المركب يشارك في الإضراب من اجل الدخول في المساومة، فلا عمل دون الحصول على المطلب، وعليه فان الوقت الذي يقوم فيه العامل بوقف العمل، تكون المؤسسة تخسر من نسبة الفوائد الممكن التحصل عليها، وأحيانا الدخول في أزمة، فتلجأ الإدارة للتعاون مع هذا المضرب والتفاوض معه على مطلبه، من اجل إنقاذ التنظيم وهذا الأمر المعلن، أما الأمر الخفي فهو إنقاذ مصالحهم ومناصب عملهم، فالإدارة تفاوض وتدخل في تعاون مع العامل المضرب ليس حبا فيه، ولا إرادة منها لتلبية مطالبه، ولكنها مشاركة قهرية تظهر كأنها تعاونية للحفاظ على بقاء التنظيم.

فقواعد اللعبة تعبر عن بناء أهداف بينية أو وسيطة، تربط بين أهداف الأطراف المشكلة للتنظيم (عمال، إدارة)، إذ أنها تشكل جسرا بين حرية الفاعلين على الفعل، والمكرهات التي تواجههم، وفي حالة هذه المؤسسة تظهر المصلحة العامة كهدف بيني، يغطي ما حوله من استراتيجيات في أداء مهمته، هذه الأخيرة التي تضمن تلبية وتحقيق أهداف الأطراف الأخرى.

7- هامش الحرية : إن ما يسمى هامش حرية عند شخص ما، هو منطقة للايقين بالنسبة للطرف الآخر، فالفجائية التي يتميز بها الإضراب في مركب السيارات الصناعية قائمة على أساس استراتيجية دقيقة، عرفت كيف تخلق التوتر لدى مسئولي المؤسسة، وتعطي هذه الاستراتيجية هامش حرية اكبر للعمال المضربين، إذ يبرز الإضراب كأنه ثورة داخلية، تغشاه ضبابية ولايقين حول ما يمكن للعمال المضربين القيام به زيادة على وقف العمل، فهامش حرية العمال المضربين هو المجال الذي يمكن أن تتم الحركة فيه بحرية، وتعد الفجائية في هذه الحال أهم هامش للحرية.

8- العقلانية المحدودة : ليس هناك عقلانية مطلقة في الإضراب، فالحل الأمثل والمطلق لقضية الإضراب هو ضرب من الخيال، لان المصالح المشتركة لأعضاء التنظيم قد تصطدم في حال العقلانية المطلقة، وعليه فمن الضروري اللجوء إلى مبدأ الرضى والتركيز عليه، لان اتخاذ أي قرار هو من إنتاج نسق مؤقت معد لطرف معين دون آخر، فالزيادة في الأجر أو قبول المطلب الخاص بالترقية، أو بتقليص أوقات العمل في شهر رمضان للنساء الموظفات

على مستوى المركب، ما هي إلا قرارات تمت في ظروف وضمن شروط خاصة، وفرص متاحة أفرزتها الوضعية التي كان يعيشها العمال داخل وخارج المؤسسة، فلا يمكن اعتبار أي قرار تم بمناسبة إضراب أو بغير إضراب بأنه قرار عقلائي في حد ذاته، وإنما عقلائي بنسق الفعل الذي أنتجه.

وإلا كيف نفسر طلب العمال الزيادة في الأجور وانتهاجهم استراتيجية هجومية، في وقت تعاني فيه المؤسسة من ديون طائلة، بعد أن كانوا يضربون من أجل الحفاظ على مناصب عملهم واتخاذ استراتيجية دفاعية، وبطبيعة الحال فلا يمكن فهم هذا إلا إذا تطرقنا إلى نسق الفعل الذي أنتجها كما فعلنا سابقا.

و عليه فإن الشخص العامل في فترة معينة، يصبح مضربا في فترة أخرى، والمنتهج لاستراتيجية دفاعية في فترة ما قد يصبح في أخرى ينتهج استراتيجية هجومية، والمضرب الذي استعمل التكتيك الأداتي في زمن ما قد يستعمل التكتيك التعبيري في زمن آخر، والمطالب برفع الأجور هو نفسه الذي يطالب بالترقية والمطالب الأخرى، وهذا كله يتم وفق النسق الذي أنتج ذلك الفعل، وحسب مصادر القدرة واللايقين المتوفرة، وبالتالي يتم حسب ما تمليه الوضعية السائدة.

الخاتمة:

لعب نموذج التحليل الاستراتيجي المطبق على ظاهرة إضرابات العامل الصناعي الجزائري دورا كبيرا وفعالا في تفكيك هذه الظاهرة، وتحليل العلاقات القائمة بين متغيرات ومؤشرات، كما ساهم في تقديم تفسيرات وفق رؤية سوسيو-سياسية قائمة على تحليل علاقات القوى والقدرة من منظور علم اجتماع المصلحة، ومختلفة عن التصور الكلاسيكي لدراسة الإضرابات القائم على التفسيرات السوسيو - اقتصادية لهذه الظاهرة المركبة والمتشعبة تشعب العلاقات الاجتماعية في داخل التنظيمات وخارجها.

فإضرابات العامل الصناعي الجزائري حسب التحليل المقدم، ليست مجرد توقفات عفوية عن العمل وليست مجرد إضرابات بسيطة، وإنما هي أفعال إرادية، موجبة، ومغيرة لقواعد اللعبة داخل التنظيم، فهي محطة لإعادة النظر في علاقات القوى والقدرة المؤطرة للممارسة الاجتماعية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية، كما

أنها وضعية منتجة لمجال يسمح بالمناورة والتفاوض حول المسائل المطروحة، العالقة أو المطالب المستجدة، هذه الأخيرة التي تأخذ صفة الرهان ضمن علاقات القوى والقدرة المنتجة أثناء الإضراب، والتي قد تتحول في أي لحظة إلى مكسب في حال ميل الكفة لصالح العمال في إطار عقلانية محدودة، والعكس بالعكس في حال فشل العمال في تغليب الكفة لصالحهم.

قائمة المراجع

1. سمير. صغير. مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988. دراسة حالة مركب السيارات الصناعية برويبة بين 1990 – 2006. جامعة الجزائر. 2007
2. عبد السلام . ذيب . قانون العمل الجزائري والتحوللات الاقتصادية. دار القصة للنشر. / . 2003.
3. عبد الناصر. جابي. الجزائر تتحرك. دراسة سوسيو-سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر. دار الحكمة. الجزائر. 1994.

Ouvrages:

1. CROZIER .M, FRIEDBERG. E. l'acteur et le système. Ed seuil. PARIS. 1997
2. DURAND. C. DUBOIS. P. La grève : Enquête sociologique. cahier de la fondation des sciences politiques. N° 195 .PFNS.1975.
3. GUY. C. Les syndicats ouvriers . PUF. Paris. 1971.
4. PERROT .M. Jeunesse de la grève : France 1871. 1890. collection l'univers historiques Ed : SEUIL. Paris VI .1984.
5. SINAY .H. La grève lib Dalloz. Paris. 1981.