

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
إذن معايير العلاقات الفردية والجماعية التي يرجع إليها الشباب كي يؤسسوا لتبادلاتهم
الاجتماعية في ظل شكل جماعي ومؤسسي تمثله المؤسسة الخاصة؟

المسألة العمالية في الأبحاث السوسولوجية

نحاول في هذا العنصر تقديم ملامح مفهوم الهوية كما تناولته الأدبيات
السوسولوجية، وأول من كان له الإسهام البين في هذا الصدد؛ مدرسة العلاقات
الإنسانية التي فتحت آفاقاً جديدة للبحث (بخاصة سوسولوجيا الصناعة)؛ تعززت في
فترات لاحقة وتحت تأثيرات متعددة للتيارات النظرية الكبرى (خاصة الماركسية)،
بدفع الأبحاث نحو ضرورة فهم وحل المشكلات التي تعيق المؤسسة الصناعية. في
هذا الإطار ركز أنصار الاتجاه الماركسي على التفسير المادي لتحليل الظواهر
الاجتماعية، واعتبروا أن إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل يتحدد من خلال
علاقاتهم بالنسبة لوسائل الإنتاج، وحسب موقعهم في علاقات القوة على مستوى
المصنع. غير أن إسهامهم هذا غالى في تأكيده على العامل المادي كمحدد للبناء
الطبيقي، وقلل من تدخل العوامل السوسيو-ثقافية المؤثرة في المجتمع؛ إذ إن الأفعال
العملية وردود أفعالهم داخل المصنع تشكل انطلاقاً من علاقاتهم بوسائل الإنتاج
وانتكنولوجيا والإيديولوجيا السائدة والتأثيرات الثقافية.

إدراك العمال لوضعهم في العمل: يندرج ضمن هذا الإطار البحثي دراسة كل من
"فولد ثورب" و"لوكوود" حول عمال السيارات في بريطانيا وتنتعت دراستهم "بثراء
وتبرجز العمال"، ومضمونها "أن إدراك العمال لوضعهم داخل المصنع ما هو إلا
انعكاس لسلسلة من الأفكار والمعتقدات المنفصلة التي يكونونها عن المجتمع
ومكانتهم فيه"⁽¹⁾، وبما أن مكانات العمال متميزة حسب وضعهم في السوق فإن
العلاقات الطبقية تصبح بدون دلالة.

(1) J. H. Goldthorpe, D. Lockwood, *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge, Cambridge University Press, 1966.

نقلا عن: أحمد خطابي. إدراك العمال لوضعهم في مكان العمل نقلا عن: DJ. Guerid, *Culture d'entreprise*, Oran, CRASC, 1997, p27.

العمال ومما يبرر علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....⁽¹⁾ أنور مقراني
وقد ارتكزت نظريتهم على جملة من الأفكار القبيرية التي أدمجت بدورها في
العديد من الأبحاث السوسيولوجية، وأصبحت تعرف بنظرية "الإطار المرجعي
للفعل". وجوهر هذه الأخيرة هو العلاقات الاجتماعية أين يرتبط الفعل الطبقي بإدراك
العمال لمفهوم الطبقة، وبما أن هذه العلاقات لا يمكن تحديدها بسبب تشعبها، وظالما
أن تجربة العمال منقوصة من أي هوية طبقية لتكون كل منهم يبحث عن مصلحته
الخاصة، فإنه مستهلك له حاجات متباينة عن أقرانه. وحسب الباحثين فإن التباين في
تكوين صورة عن المجتمع من قبل العمال غير مرتبط بطبيعة وضعهم في الشغل أين
يدخلون في علاقات اجتماعية محدودة، وإنما هو مرتبط بمكانتهم في المجتمع أين
يعيشون، وهو الذي يولد لديهم توجهات متباينة نحو الشغل، وهو ما يؤثر بشكل
حاسم في ردود أفعالهم لأي وضع داخل المصنع.

ويكتنف النسق المفهومي لهذه الدراسة محاولة لبناء نظرية ضمن الاتجاه
الفبيري، وهو ما ارتكزت عليه الأبحاث السوسيولوجية التي اندرجت في ظل مقارنة
"قولد ثورب" و"لوكونود"، إذ تهدف إلى إنتاج معرفة نظرية وإسبريقية لتفنيذ التحليل
الطبقي الماركسي، لكون مفهوم الطبقة حسب هذا المنظور "يعتمد على الصورة التي
يكونها العمال عن البناء الطبقي ومكانتهم فيه كمستهلكين، بينما وضعهم في مكان
العمل هو انعكاس للأول"⁽²⁾. ووفقا لذلك فإن مفهوم الطبقة يصبح عبارة عن علاقة
يرسمها إدراك العمال، غير أنها علاقة تنتج خارج مكان العمل.

علاقة الاستغلال بالوعي الطبقي: يرى "بينون" و"نيكولز"، أن ذاتية الفرد إحساسات
وأفكار متصارعة قد لا تكون من صنع القوى الاقتصادية، وأن الدراسات قد أثبتت
صدق هذه النتيجة؛ حيث أن فهم الطبقة كعلاقة هو فهم العلاقات الاجتماعية التي
تأسست على أساس استغلال طبقة لأخرى؛ وكيف يفهم الناس ذلك الاستغلال. في
حين يعرّف الوعي الطبقي بأنه "الطريقة التي تجعل الناس يفهمون أنفسهم وموقعهم
في المجتمع والتاريخ من خلال تجربتهم في ذلك المجتمع"⁽³⁾. ويقر بينون "بأنه نتيجة

(2) المرجع نفسه، ص 28-29.

(3) A. Beynon, *Working For Ford*. London, Penguin, 1975, p. 14

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....1. انور مقراني
للقوى المتناقضة التي يعيشها الناس من خلال كفاحهم اليومي، فإن تضلات عمال
"فورد" تم تعدد حدود المصنع في "Halewood".

من دون شك هناك تناقضات موضوعية تقف عائقا أمام تبلور الوعي العمالي؛
تناقضات تتعلق بإنتاج المصنع، وتناقضات داخل الوعي الطبقي للعمال؛ حيث تعتبر
نتائج للنشاطات الجماعية المنسقة داخل المصنع والمجتمع، والتي تجعل استغلال
العمال ممكنا.

تأثير التحولات التكنولوجية في الوعي العمالي: حظيت دراسة العلاقة بين العامل
التكنولوجي والعامل الإنساني بمساهمات سوسيولوجية ثرة، تجمع كلها على أن
الاستقرار العمالي في الصناعات المتقدمة يجعلهم أكثر خضوعا لأرباب العمل الذين
يحملونهم مسؤولية العملية الإنتاجية. كما أن مجتمع الرفاهية بما وفره من أسلوب
حياة واستهلاك جديدين قد جرد الطبقة الشغيلة من الوعي الطبقي التقليدي، فتعميم
الفوردية والسياسة الاشتراكية الديموقراطية (الكينزية) في ميدان الأجور والتضامن
الاجتماعي؛ كانا الوسيلة التي خلقت شروط توحيد الرأي الاجتماعي الذي لا يمنع
صراع الطبقات ولكنه "... يخلق هذا الصراع في إطار التوزيع الاقتصادي؛ إذ تخلت
الطبقة العاملة تدريجيا عن هدفها الأصلي وهو التخلص من الرأسمالية أصلا"⁽⁴⁾.

غير أنه إذا كان هذا الاستنتاج يجد صحته على المستوى الماكرو سوسيولوجي،
فإن مدلوله الإمبريقي يمدنا بفهم أكثر تأكيدا؛ فقد أظهرت الدراسات أن العمال
يقومون بأعمال ثقيلة وغير مريحة ومهام روتينية تخضع لنظام رقابة صارم. وعلى هذا
فمهما كان نوع التكنولوجيا، وفي أي قطاع نشاط، فلا مجال للحديث عن وجود
اختلافات بين العمال مهما تغير النظام المصنعي، فما دام الربح هو الهدف من تركيز
رأس المال الكثيف في صناعات متقدمة، فإنه لا وجود لمبرر يجعلنا نهمل مسألة
الصراع الصناعي أو صراع المصالح داخل المصنع.

نقلا عن: نفس المرجع السابق ص، 31.

⁽⁴⁾ سمير أمين، ما بعد الرأسمالية، مركز دراسات الوحدة العربية سلسلة كتب المستقبل العربي، الطبعة
الأولى، بيروت لبنان، يناير 1988، ص 26-27.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....⁽⁵⁾ أنور مقراني

في ظل حركة أتمتة الصناعة، التي ميزت عقدي الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي، يقدم "مالي" في كتابه: الطبقة العمالية الجديدة⁽⁶⁾ أطروحة حول تأثير العامل التكنولوجي على الوعي العمالي. فمن خلال مجموعة تحقيقات يرى أن العمل في ظل الأتمتة يتطلب يدا عاملة مؤهلة (مراقبين: عمال صيانة... الخ)، وأكثر اندماجا في عملية الإنتاج؛ بحيث تم إدماج المهام المختلفة والمنعزلة في عملية واحدة. وبذلك عاكست الاتجاه نحو تجزئة المهن وتحطيم المهارات قصد السيطرة عليها؛ وكذلك جعل العمال ينجزون مهاماً روتينية بدون أدنى حد من المعارف حول عملية الإنتاج. وهكذا أوجدت الأتمتة ما يعرف بتعدد المهارات المتخصصة التي جعلت كل الطبقة العاملة واعية بعملية الإنتاج المعقدة، ومستفيدة من عملية ترقية المهارة المتخصصة بدلا من تحطيمها. وفي ضوء هذا التغير التكنولوجي، تظهر للوجود طبقة عمالية جديدة قادرة على التكفل بالمطالب التيسيرية ومراقبة التنظيم ومعارضة الإدارة. إلا أن مقارنة "مالي"، يفندها التاريخ المعاصر؛ إذ إن مكانة هؤلاء العمال ضمن انتفاضة 1969م لم تكن معتبرة عن مكانتهم التي ينظر لها المؤلف.

من جهة أخرى يعتقد كل من فريدمان⁽⁷⁾ و"نافيل" أن إثراء المهام في ظل الأتمتة والرضا الذي حملته للعامل، يحاول أن يخفي واقعا تنطوي عليه العملية الإنتاجية؛ إذ لم تعد الآلية مرتبطة بالحركة الشاملة للنشاط الإنساني؛ حيث تشكل للعامل عالما خارجيا يجري فيه نشاطه بشكل متميز، فتصبح بعض حركاته لا معنى لها، والآلة هي التي تفرض مستوى تأهيل العامل بالنسبة إليه، وعليه "...لم يعد العامل في علاقات مباشرة مع السلعة، فلا يتعرف بوضوح على منفعة عمله الاجتماعية"⁽⁸⁾.

ضمن هذه الإشكالية دائما يشارك "توران" في بداية ستينيات القرن الماضي بأبحاثه في إطار الحركة العمالية، وعلى نفس منوال "مالي"، يبين "توران" أن التحولات التكنولوجية الجارية تضغط على الفعل العمالي. ففي ظل الحضارة الصناعية التي

⁽⁵⁾ Mallet (S) , La Nouvelle Classe Ouvrière, Paris. Seuil, 1963.

⁽⁶⁾ ج فريدمان، ب نافيل، رسالة في سوسيولوجية العمل، ترجمة: بولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجزائر، 1985، ج 1: ص 449.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
يراهما تأفل بين عينيه، يستخلص عاملا حاسما هو مرجعيات المهنة والجماعات
الاجتماعية الأولية والتي طبعت في السابق الهويات الفردية واندثرت مع موجة
التصنيع لما بعد الحرب. ولتبع التطور التكنولوجي يقترح الباحث على الدارسين
الاستناد على معرفة ثلاث (03) وضعيات عمل نموذجية، توات في التاريخ
الصناعي "... حيث توافق كل منها شكلا سيطرا للوعي العمالي والفعل النقابي"⁽⁷⁾،
وتتمثل هذه الوضعيات في الحالات التالية:

الحالة (أ): العمل أولا نتاج العامل المؤهل المستقل أو في إطار الطائفة الحرفية
(Corporatisme)، يغلب عليه الوعي الفخري الذي يعطي للعامل الإحساس بأنه
ضروري.

الحالة (ب): تتميز بإقصاء العمال المؤهلين، وجعلهم في هامش العملية الإنتاجية
يقومون بمهام التحضير أو الصيانة، يتركون مكانهم للعمال المتخصصين هؤلاء الذين
سيعاشون التaylorية. نشوء الوعي الطبقي في هذا المستوى ناتج من جمع عاملين في
المصنع كانوا في السابق متفرقين هما العامل المؤهل والعامل المتخصص.

الحالة (ج): يتم خلالها المرور إلى الإنتاج بالسلسلة؛ حيث تخلق مسافة جديدة ما بين
العامل والمادة، ويسيطر على المجال الإنتاجي عمال أكثر تأهيلا يهتمون بمراقبة
الأنظمة المؤتمنة، فهؤلاء العمال سيتخلون إذا عن أشكال الفعل السابقة ويوجهون
مجهوداتهم نحو النقاية المناهضة للمصالح المهنية ومنطق المسيرين.

ويصل "توران"، إلى استنتاج أن "ميزة التاريخ الاجتماعي لنهاية القرن العشرين
هي غلبة الفعل السياسي للنقاية على الفعل الطبقي، وهو ما يشير بالتالي إلى نهاية
الحركة العمالية"⁽⁸⁾.

العمال في التنظيم البيروقراطي: تستمد المؤسسة البيروقراطية نموذجها التنظيمي من
النظرية الكلاسيكية للتنظيم التي وضعها عالم الاجتماع الألماني "Max Weber"،

(7) A. Touraine, *La conscience ouvrière*, Paris, Seuil, 1966, Cité par : M. Lallement, *Sociologie des relations professionnelles*, Paris, La Découverte, 1995, p. 36.

(8) *Ibid.*, p. 37.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....١. أنور مقراني
يتمثل الانشغال الرئيسي لإدارة تابعة لهذا الصنف من المؤسسات في تأمين التسيير
الحسن للمصالح، وتمثل خصائص هذه المؤسسة في:

- المسؤوليات محددة نهائيا.

- قواعد العمل متغيرة نوعا ما، وتؤمن السير الحسن لعملية العمل ولكنها تتميز بثقلها،
ولهذا فهي لا تساعد على بروز الكفاءات.

- المكافآت تتبع قواعد ثابتة يخضع لها كل أفراد التنظيم.

- العمال مهيكلون في النظام وفق المواصفات التقنية لكل منصب.

- الوحدة الأساسية هي المنصب وليس الشخص.

وينتقد كروزي، النموذج البيروقراطي الغيبيري، لكونه يعبر عن التعقيدات غير
الضرورية وخلق للشخصية، فتشكل بذلك حالة لا وظيفية تتطور في المؤسسة. ففي
دراسته لإحدى الوكالات التابعة لوزارة المالية، ولتجمع صناعي عمومي؛ حيث تضم
كل الوكالات ألف (1000) عامل أغلبهم نساء يقومون بنفس العمل، وداخل كل فرع
فرقة مكونة من أربع (04) عمال على رأسهم إطار، إلى جانب وجود تقني سامي على
رأس الوكالة بدون مساعد، لاحظ الباحث أن تنظيم العمل قاس وشكله هرمي وواضح
التدرج، وكل القرارات وحتى التنظيم نفسه محدد من طرف المديرية الوطنية من خلال
قواعد لا شخصية، والتوظيف يتم على أساس مسابقة، كما أن فرص الترقية غير ممكنة
إلا على أساس توظيف جديد.

أما بالنسبة لجو العمل، فقد كان سيئا، بالنظر للإضرابات النقابية الشديدة
والتشرب المرتفع للعمال، وتفسر الإدارة هذا الوضع بضعف الإطارات المرؤوسة أمام
العمال. ومن خلال المقابلات التي قام بها كروزي مع مجموعة من العمال حول بعض
القضايا تمكن من استنتاج الملاحظات الآتية:

- أن العمال يحكمون على هذه الوكالة بالسلبية، خاصة العمال القدامى.

- وجود انسحاب اجتماعي (تنافر) بين العمال ينتج عنه غياب الزمالة.

- تضامن عمالي موجه ضد مديرية الوكالة.

- وجود علاقات غير جيدة بين العمال والإطارات المرؤوسة.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....¹ أنور مقراني
ويستخلص كروزي أن البيروقراطية نسق تنظيمي لا يمكن له أن يصحح نفسه
بسبب أخطائه، وأن المعوقات الوظيفية عنصر ضروري من عناصر التوازن، كما أن
علاقات السلطة يمكن دراستها على أساس تحليل استراتيجية الأفراد والجماعات
داخل النسق. ومصدر السلطة يعود إلى احتكار التقنية والمناصب السلمية في التنظيم
الهرمي، وهناك عاملين أساسيين يحددان علاقات السلطة وهما:
- عوامل الشكوك التي تحملها الوظائف المحتكرة للتقنية.
- القواعد اللاشخصية التي يقوم عليها نظام المؤسسة.

وبذلك اعتبر "كروزي" النسق البيروقراطي كحلقة مفرغة تؤدي إلى بقاء
البيروقراطية: فلمواجهة أي تغيير يحصل في المؤسسة تظهر قوانين لاشخصية تضبطه،
...وانطلاقاً من مستوى معين من التطور، تصبح البيروقراطية عاجزة عن مواجهة
التغيير الاجتماعي فتصبح لا وظيفية"⁹.

تشكل هذه المقاربة إحدى أهم المساهمات الرائدة في علم اجتماع التنظيمات
التي تناولت موضوع التنظيم البيروقراطي. ويركز "كروزي"، على اللاوظيفية
البيروقراطية التي تكون مصدراً لخلق حالات مرضية، تعيق تطور المؤسسة بسبب تميز
هذه الأخيرة بالروتين وشعور أعضاء النسق بالتعب وثقل الإجراءات وتعقدها، إذ
يؤدي السير السيئ للاتصال إلى جهل المسؤولين بمشاكل العمال. وينتج عنه بالتالي
صعوبة أخذ القرارات السليمة. لهذا فتدعيم القرارات وتصلبها يبقي المنظمة في نفس
النمط الروتيني، وفي حلقة مفرغة تعيق التجديد والمبادرة، فتجعل الفاعلين يشعرون
بالميل من منصب العمل.

في الوقت الذي يركز "كروزي" على مفهوم السلطة لتحليل الفعل التنظيمي في
المؤسسة، يحاول "سان سوليو" اللجوء إلى الوضعيات التي تكتنف السلطة؛ فهي
مرتبطة بثلاثة (03) نماذج للهيوية في العمل: هي المعرفة المهنية، ومراقبة المعلومات،

⁽⁹⁾ M. Crozier, Friedberg, *l'acteur et le système*, Paris, Seuil, p. 56.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....⁽¹⁰⁾، انور مقراني وتأثير شبكات الاتصال؛ بحيث تخص هذه النماذج فئات سوسيومهنية مختلفة وتكون لها نتائج طبيعية "على إمكانيات تجنيدهم في عملهم وتحضير استراتيجيات الفعل"⁽¹¹⁾. على الرغم من الاختلافات التي تظهر في تحليلات كل من "كروزي" و"فريديريغ" و"سان سوليو"، إلا أنه لا يمكن فهم إسهاماتهم إلا ضمن إطارها النظري وهو التحليل الاستراتيجي؛ بحيث تصبح المفاهيم الأساسية للتناول هي السلطة، ونسق الفعل الملموس، وحالات الشكوك، وتدرس سلوكيات الفاعلين على أنها استراتيجيات فعل. وبذلك فإن جميعهم يقترحون "تناول المؤسسة كفضاء علاقات، وكمجال مجابهة وتعاون؛ حيث يحاول كل فرد الحصول على أقصى منافع وبأقل قدر من عدم التبذير للموارد"⁽¹²⁾.

أخيراً، ومن خلال ما سبق فإن منطق تطور نظام الإنتاج الرأسمالي أسهم في إعادة تشكيل المجتمع في أطر مؤسسية جديدة، وبفئات سوسيومهنية يركز عليها مفهوم التقدم، غير أن سعي أرباب العمل نحو الربح والاستغلال الأقصى للأفراد في العملية الإنتاجية لم يكن ليبر دونما رد فعل؛ حيث تركز في رفض ضمني ومعلن لكل الظروف التي تتم فيها عملية العمل. إن عقلنة التنظيم تعني فرض النظام المصنعي على كل العمال ليتم إخضاعهم واستعمالهم، لهذا خدمت نظريات التنظيم ولازالت تخدم أهداف المؤسسة المتمثلة في الإنتاجية والسيطرة والمراقبة وعدم تهمين قوة العمل، حتى وإن تعلق الأمر بالأفراد العاملين وعلاقاتهم التي ينشئون فيها بينهم أو مع محيطهم. فالمنطق الإنتاجي السائد يركز على مقولة إنتاج أكثر بلا انقطاع وأجر أقل. ومن نتائج هذه الوضعية أن العامل أصبح في حالة اغتراب مع عمله، ويعتبر

⁽¹⁰⁾ R. Sain Saulieu, « Organisation qualifiante, innovante, accueillante, une autre sociologie de l'entreprise », *La culture en mouvement, nouvelles valeurs*, (s/d), de D. Mercure, PUL, Sain-Foy, Canada, 1992. p. 131.

⁽¹¹⁾ H. Amblard, P. Benoux et al., *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Paris, Seuil, 1996, p. 127.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
"أندري غورز" في كتابه (وداعا للبروليتاريا)، أن العمل وقع خارج العامل... العامل
يحضر ويستعد للعمل الذي يقوم به ثم لا يقوم به إطلاقاً⁽¹²⁾.

لقد تبين من الأبحاث السابقة أن النسق الاجتماعي للمؤسسة الذي يتشكل
بمناسبة العمل الصناعي يخلق هويته من خلال، وبمناسبة الدفاع عن مصالحه، ويعبر
عن نفسه من خلال ظواهر عديدة سواء بشكل صراعي أو تضامني وذلك لأجل تحقيق
مطالبه التي أصبحت أكثر نوعية (الترقية، التكوين، طبيعة الحياة خارج العمل... الخ)،
فلم يعد للعمل وظيفة أداتية (العيش)، وليس أداة لتحطيم أسس النظام الرأسمالي وإنما
لتغيير علاقات العمل والمشاركة داخل المؤسسة (الإصلاح).

التصنيع والتحولات الاجتماعية في الجزائر:

تبنت الدولة في إطار مشروع التنمية الوطنية التصنيع كإستراتيجية هامة للتحويل
الاجتماعي؛ حيث تجسد واقعياً في بناءات مؤسسية جديدة، هدفت إلى تغيير المعالم
السوسيوقفية للمجتمع وذلك بنشر قيم جديدة (عالمية) وطرق محدثة في الوجود
الاجتماعي للأفراد. فالتصنيع لم يكن له وهجه الاقتصادي (المادي) فقط، وإنما تضمن
بعدا سياسياً، فأنماط تسييره هدفت في المقام الأول إلى بلورة إجماع عام بين السلطة
السياسية والمجتمع، تصير وفقه الدولة المركز المحرك للتغير الاجتماعي بغطاء
إيديولوجي لجبهة التحرير الوطني. فهذه الأخيرة تشيع في خطاباتها ضرورة استكمال
الثورة على مخلفات الاستعمار، لأجل بناء مجتمع متقدم يقوم على المساواتية، بفضل
ضمانات التنمية (الشغل، الأجور، السكن... الخ). وقد لعب الربيع البترولي في ذلك
دورا رئيساً. فتسيير الربيع خلال الفترة (67-1980) كما يؤكد ذلك اليابس "كان يعادل
إعادة تكوين المجتمع سوسيولوجياً، وإدخال نماذج جديدة لإشباع حاجاتهم وجعل
الفئات الاجتماعية أكثر حركية"⁽¹³⁾. وعليه هيأ النسق السياسي كل الشروط

⁽¹²⁾ A. Gorz, *Adieu au prolétariat*, Paris. Galilée. 1980, p. 12. Cité par : O. Aktouf, *Le travail industriel contre l'Homme ? Une approche ethnographique de l'entreprise et une perspective interculturelle*, Alger, ENAL/OPU, Alger. 1986, p. 63.

⁽¹³⁾ Dj. Liabes, 'Qu'est ce qu'entreprendre? Elément pour une sociologie des espaces productifs'. *Les cahiers de CREAD*, 11. (1987), p. 38.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أنور مقراني
الإيديولوجية والاقتصادية لأجل استقطاب الطبقة الشعبية، خاصة تلك المحرومة
والمتضررة من حرب التحرير.

في ظل ظروف تلك الفترة، انطلق التصنيع ضمن إطار إيديولوجي واقتصادي
لأجل التطور، ضمنيا شكل رهانا لأجل إعادة تقسيم الربح في أطر وفضاءات تعمل
على تدعيم تبعية المجتمع للدولة، فيصبح تعريف الربح من المنظور السوسيولوجي
كما يلي... هو علاقة اجتماعية، وبما أنه موزع فإنه يفترض مركزا (الدولة)، وآليات
لإعادة التوزيع، والتي تلعب دور قوى اجتماعية⁽¹⁴⁾. ومن أجل تحقيق الأهداف التي
حددها الإيديولوجية الشعبية للمؤسسة الصناعية، تطلب الأمر هيمنة هذه الأخيرة
على سوق التشغيل العام، وهذا ما تكشفه الإحصائيات؛ إذ "انتقلت حصة الصناعة
والبناء والأشغال العمومية من مستوى بنية التشغيل من 21% سنة 1967 إلى 33% في
1978، إلى 37% سنة 1983"⁽¹⁵⁾.

إن اقتران الوظيفة الاقتصادية للمصنع بالوظيفة الاجتماعية قصد منه تجاوز
الصراع، وضبط النزاعات الاجتماعية، وتجريد كل الفئات المعارضة من أدوات
ضغطها، لذلك اختزل حل كل المشاكل في إشباع كل ما هو اقتصادي، حتى يعطي
توزيع الخبرات المادية، وإضفاء الطابع التشاركي في التسيير، واستبعاد تدخل
المصالح المتناقضة صورة متفائلة للحاضر والمستقبل، كما لو أن الأمور تسير بصفة
آلية دون معوقات. على المستوى الإيديولوجي تغذى الإجماع الوطني بمصطلحات
الاشتراكية، البورجوازية، التطور، خدمة الوطن... إلخ، لأجل مواجهة الخصوم
السياسيين من جهة، ومن جهة أخرى دعمت رقابة الدولة على المجتمع. إلا أن
المشاكل التي طرحتها المؤسسة الصناعية العامة كانت بمثابة الوجه الظاهر لنشل
نموذج التنمية؛ إذ فرضت تصورا لسياسات إصلاحية إستراتيجية بتسميات مختلفة
(إعادة الهيكلة، إستقلالية، خصوصية... إلخ). في حين حتمت أزمات النظام السياسي

⁽¹⁴⁾ Ibid., p. 39.

⁽¹⁵⁾ S. Chikhi. "L'ouvrier, le prince ou la modernité introuvable", Revue du CREAD, (1988),
p. 03.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أنور مقراني
والسوق البترولية التفكير في تبني نموذج تنمية جديد يركز على مفاهيم الديمقراطية،
اقتصاد السوق، الفعالية، القطاع الخاص... إلخ. وذلك لتلبية حاجيات الجماهير.
علاقات العمل في المؤسسة الصناعية العمومية: لقد كان نجاح سيرورة التحول
الاجتماعي التي جرى تكريسها في الواقع الجزائري، مرتكزا على ضرورة التكامل بين
الاقتصاد والحداثة، بما يسمح باحتواء كل القوى الاجتماعية النقدية، وإشاعة
المساواتية بين مختلف الفئات الاجتماعية وربط عناصرها الثقافية مع العقلانية
الصناعية. ضمن سياق هذه المرجعية التطورية المستندة على العوامل المادية، تبرز
أشكال وصور لعلاقات اجتماعية واقتصادية وإيديولوجية جديدة لا على مستوى
المؤسسة الصناعية فحسب، بل وعلى المجتمع ككل.

تعتبر المؤسسة الصناعية على المستوى الإيديولوجي مكانا لإخضاع العمال
للمنطق السياسي السائد بفضل الدور الاجتماعي الذي رسم لها، فهي "تمثل أحد
الأماكن الاقتصادية لتحقيق التوافق، ويقصد بـ"التحقيق" إعطاء "واقع ملموس"
لطموحات شعبية عميقة في التوظيف والرفاهية الاجتماعية، ومن ناحية أخرى يقصد
بـ"التحقيق" تشكيل قاعدة مادية... مساوماتية"⁽¹⁶⁾. فنظام علاقات العمل في المؤسسة
العمومية لم يكن معتبرا عن ما هو عليه في النسق الرأسمالي، وإنما كان خاضعا لتلك
الإيديولوجية الشعبوية التي تدمج العمال والإدارة في علاقة تكاملية تقرر بمصالح كل
طرف، فالعمل الإنتاجي من نصيب العمال والعمل الإداري يسهر على توفير الحاجات
الاجتماعية للعمال، فترتبط وفقا لذلك استمرارية النسق بمدى احترام كل فاعل لمكانته
ودوره ضمنه. وتضفي العلاقة الأجرية أهداف التوافق والإدماج لكل فئات العمال،
حيث تصبح وسيلة ضبط اجتماعي بتأكيدھا الطابع الاجتماعي للمؤسسة العمومية.

(16) Dj. Liabes, "Contradiction sociale ou crise de socialisation", Colloque national de sociologie, 3 (1986), p. 212.

نقلا عن: بوشيشة نصر الدين، منطق الممارسات غير الرسمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة
ماجستير علم اجتماع العمل، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1998-1999، ص 81.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أنور مقراني

من أهم الأبحاث التي تناولت قضايا العمل والعمال في التنظيمات الصناعية في الجزائر، أبحاث "سعيد شيخي" حول موقف الإطارات والعمال من وضعيتهم في العمل والأحكام التي يحملونها نحو بعضهم البعض، فقد توصل إلى أن العلاقات الاجتماعية الموجودة في مركب السيارات الصناعية، توزع اليد العاملة في جماعتين متميزتين هما: الإطارات من جهة والمشرفين والعمال من جهة أخرى. ف"العلاقات الاجتماعية السائدة في مركب السيارات الصناعية، هي من طبيعة ثنائية القطب ونزاعية ما بين الإطارات والعمال، في حين يتبنى هؤلاء العمال موقفا أكثر قربا من أعوان التحكم"⁽¹⁷⁾. من حيث شدة التجانس داخل كل فئة سوسيومهنية، تظهر الإطارات أكثر معاناة وأقل تبعية لفضاءاتهم، ويعتبرون أنفسهم أفرادا معزولين غير قادرين على المبادرة، وهذه الوضعية يرجعها "شيخي" في مقال آخر إلى الإطارات الذين من خلال سعيهم نحو المسؤولية والقيادة قد أهملوا العمل الإنتاجي المباشر، وعليه يصبح العمل الإداري يشتغل بفائض من الإطارات في حين يفتر العمل الإنتاجي لهذه الفئة "...فكل نظام الكفاءات يتحول إلى نظام رؤساء"⁽¹⁸⁾. أما العمال فهم الفئة الأكثر تماسكا، ونقدية اتجاه ظروف عملهم وحياتهم، وهي تشكل مؤشرات لعدم رضاهم. داخل نفس الجسم العمالي يتعايش وجهان عماليان مختلفان بطبعان العمل الصناعي بخصائصهما، فالعمال الشباب يرتبطون بالعمل بما يمثله من ضرورة اقتصادية ولكنه في الوقت نفسه يرمز للفشل الاجتماعي، نزاعيتهم مع العمال كبار السن والإطارات تمنح الجو العام للمصنع خصائص التدمير. وتفسير هذا الوضع لا نجده في المصنع فقط، وإنما في ذلك التقسيم الذاتي لمكانة العامل التي تدهورت في المجتمع بفعل الأزمة.

وبتحليل أكثر عمقا لمداول علاقات العمل يقدم الباحث "نصر الدين بوشيشة" في أطروحته حول منطق الممارسات غير الرسمية في المؤسسة الصناعية العمومية جانبا أساسيا تقوم عليه علاقات العمل، فهي ليست منتجة من قبل المصنع،

⁽¹⁷⁾ B. Ben Mousse, S. Chikhi, A. Djabi, *Travail et relation du travail, représentation et enjeux au CVI de Rouiba*, Alger, CREAD, 1991, p. 185.

⁽¹⁸⁾ S. Chikhi, « Le travail en usine », *Les Cahiers de CREAD*, (1984), p. 08.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
 وإنما هي آتية من المجتمع الذي منح لها خصائصه وفرض من خلالها منطقاً داخل
 مكان العمل؛ إذ يدرك العامل أن هذه العلاقات تركز على أسس وقواعد لا مهنية،
 والعمل بمداول التجربة والأقدمة والانضباط والتأهيل والاستحقاق موضوع جانباً،
 لكونه لا يوفر له مكاسب مادية ومعنوية. وبذلك يلجأ العامل إلى تطوير طرق غير
 رسمية للاحتواء والاندماج داخل المصنع وأكثر نفعاً وفائدة أثناء عملية المساومة،
 فيتجاول على ثوابت تسيير قوة العمل بتمية ممارسات في علاقاته مع الآخرين، لا
 سيما الرؤساء لأجل بلوغ أهداف خاصة تتمثل أساساً في تحسين وضعه في سلم
 المكنات ومن جزاء هذه الاستراتيجيات والأفعال المنفردة يصبح العامل في إطار
 نسق الإنتاج في وضعية عزلة عن الآخرين ويرجعها الباحث في أن "...روح الشطارة
 على مستوى العلاقات الاجتماعية للعمل وعلى مستوى علاقات العامل بمنصب
 عمله، تستلزم على كل فرد أن يدبر أمره بمفرده كل مشاكله والدفاع عن مصالحه"⁽¹⁹⁾.

تعتبر مساهمة الباحث ثرية من حيث العناصر المعرفية القديمة/الحديثة التي
 يطرحها لفهم محتوى وموجهات العلاقات غير الرسمية (الاجتماعية)، إلا أن هناك
 قصوراً ليس بالإمكان تجاهله في هذه الدراسة، وهو الارتكاز على مفهوم الشطارة
 كمحدد أساسي للعلاقات غير الرسمية، في حين أن المشاكل المعيشية في العمل،
 وتمثل الذات لدى العمال، والوضعية المهنية في السلم التنظيمي، تصبح منابع حقيقية
 لنشأة شبكة علاقات اجتماعية.

الهوية في العمل بين التواصل والانقطاع:

نهتم في هذا العنصر بمناقشة وتحليل هوية العامل في المؤسسة معتمدين في
 ذلك على دراسة ميدانية أنجزت لنيل شهادة الماجستير بعنوان موقف العمال من
 علاقات العمل في المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسستي أرجيلور بن حمادي

⁽¹⁹⁾ بوشيشة نصر الدين، مرجع سابق، ص 257.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....أ. أنور مقراني
لصناعة الأجر وعطية إلكترونيكس لإنتاج المواد الإلكترونية⁽²⁰⁾، وقد سمحت النتائج
المحصل عليها من استخلاص الأفكار الموالية:

- الصورة النمطية لعامل المؤسسة الخاصة: تؤثر طريقة توظيف العامل لتلك
الممارسات التي تختفي وراء هذه العملية؛ إذ تلجأ المؤسسة إلى أطر ضيقة وأساليب
خاصة لاستقطاب اليد العاملة وكما تبين نتائج الدراسة أن 90% من العمال جندوا
للعمل الصناعي اعتمادا على رأس مال اجتماعي يقوم على أساس ربط شبكة علاقات
قرايية ومصالح بين من يعمل في المؤسسة والمجتمع المحلي. طريقة التوظيف هاته-
وبغض النظر عن كونها وسيلة تحكم وضبط في يد أرباب العمل الخواص- تنطوي
على فكرة ضمنية تجعل من علاقة العمل علاقة أخلاقية، تفرغها من مضمونها القانوني
التعاقدي وتجعلها تكتسي صفة الاحترام والتبعية لرب العمل صاحب سلطة القرار في
المؤسسة. من هذه الحقيقة الاجتماعية السائدة تنعدم، بل وتتفنى أية صورة للرفض أو
المعارضة، ويصبح العامل عنصرا قابلا للمصقل والترويض وأيضا لأي تغيير يفترضه
مجال الإنتاج، وأكثر من ذلك تصبح قوة العمل أداة طيعة وسهلة التكيف مع كل
الوضيعات المتجددة.

إن اختفاء إعلان التوظيف الرسمي وشيوع طرق الاتصال اللفظي (التجنيد)
وإقامة شبكة اتصالية بين المؤسسة والمجتمع؛ حيث تتم إذاعة وجود تشغيل، هذه
الشبكة الاتصالية لا تعدوا أن تكون سوى وسيلة مظهرية لأن غايتها الضمنية في الواقع
ترمي إلى حشد واستقطاب كل المحيط الاجتماعي؛ لذا فالممارسات غير الرسمية في
التوظيف ستجلى بل وستعيد تشغيل ميكانيزماتها التي كانت في حالة ركود مؤقت،
وفي كل الأحوال تكون هي السائدة لأن هدف هذا الصخب الاجتماعي الذي تثيره
هذه المؤسسة بمناسبة التوظيف يفيد في إعادة تنشيط كل الأشكال والممارسات
العشائرية والزونية التي تفتح المجال لإقامة تحالفات وعلاقات مصالح مع أشخاص
يعملون في قطاعات إستراتيجية في الدولة وإداراتها المحلية.

⁽²⁰⁾ أنور مقراني، موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة، رسالة ماجستير في
علم اجتماع العمل، جامعة الجزائر، 2002/2001.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني

إن هذا الشكل السائد في التوظيف المعتمد على الطرق القربية يقيم الدليل على أن المؤسسة الخاصة ورغم ما هو حاصل من تطورات في ظل التقدم التقني والاقتصادي العالمي لا زالت تتعامل بالطرق غير الموضوعية في توظيف وتسيير قوة العمل في مقابل إهمالها للجانب الكيفي لليد العاملة (الكفاءة والتأهيل) التي تبقى غائبة عن استراتيجيات المؤسسة الخاصة؛ إذ إنها تقدم مبدأ الربح والاستقرار في التنظيم على حساب مبدأ العقلانية.

- **الاستقرار في العمل:** يسهم الفائض الكبير لليد العاملة في سوق العمل في عدم ثمنيتها؛ إذ يعج بالشباب ذوي المستويات المتباينة والعمال المسرحين من قبل المؤسسات العمومية، وهو ما لا يدع مجالا للشك في أن الفئات العمالية في سوق العمل تتميز بهشاشتها وقابليتها للاستغلال. يضاف إليها ميزة أخرى تتعلق بطبيعة الاستقرار العمالي في العمل الصناعي؛ حيث لا يعود ذلك بالضرورة إلى الظرف الاقتصادي كمفسر رئيس وإنما إلى تلك القيم التي تنتجها شبكة العلاقات العشائرية بين العمال ورب العمل. فحالة عدم الاستقرار العمالي التي تعاني منها المؤسسة تسهم في انتفاء المهارة والخبرة المهنية التي لا تتأني إلا مع الأقدمية. ويظهر بشكل جلي أن هذه الوضعية أسهمت في إنتاج نموذج عمالي تجنده المؤسسة حامل لتجارب مهنية لا تمت بأي صلة لعالم الخبرة والتأهيل، ويؤدي مهامها من دون التحكم فيها، مما أشاع العزلة الاجتماعية للعامل الصناعي، وأفقده فرصة إقامة علاقات اجتماعية مع العمال الآخرين. فالاستقرار المهني هو مولد هذه الروابط، كما أنه هو الذي يكسبهم مواقف مختلفة نحو العمل والعمال الآخرين، وبانتفاء هذا الشرط يصبح الحديث عن فعل جماعي في هذا المستوى غير ممكن.

- **معنى العمل:** إن إستراتيجية الرأسمالي الخاص في استخدام قوة العمل لأجل إخضاعها وتحقيق تماهياها مع مشروعه لا يعبر في الواقع عن البعد المظهري للتلازم العمالي مع المنطق الإنتاجي؛ إذ إنه يفقد مدلوله عندما نلج في مضامينه التي تأخذ في إطار مواضيع التكوين، التوظيف والعمل الصناعي طابعا معارضاتيا، وحتى مفتدا لكل فكرة تجسد مبدأ التماثل والتبعية. ومن هنا وأمام المدلولات التي تكتنف هذا النسق

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
الاجتماعي تقدم تحليلا للواقع المهني الذي يشكل الامتداد السوسولوجي لهوية
عمالية تقضي جل يومها فيه؛ إذ لا ترتبط به بعلاقة مادية فحسب ولكنه يحيطها
بممارسات وعلاقات اجتماعية بينه وبين أقرانه العمال، وبينه وبين التنظيم. فالعامل لا
يقترن بالضرورة بعلاقة تقنية أدائية مع عمله تتموضع في تسيير ومتابعة عملية العمل
وإنجاز المهمة، وإنما تتعداها إلى إطار أوسع وأكثر تعقيدا مرتبط بضرورة إعادة تنشئة
اجتماعية للعمال وإذاعة معايير جديدة وطرقات مستحدثة في الوجود، وهذه العلاقة
ليست معزولة في المكان والزمان ولكنها مدمجة في إطار وظيفة شمولية مرتبطة
بالمؤسسة في حد ذاتها؛ حيث أنها "تحتل مكانة بالتأكيد في مجال الإنتاج المادي
وأیضا موضعا لإعادة التنشئة الاجتماعية للعمال وجهازا قويا لنشر الثقافة في المجتمع
الكلّي، كما المدرسة تلعب المؤسسة الصناعية وظيفتها باعتبارها مؤسسة للتربية
والتحديث"⁽²¹⁾.

ولأن العامل يقضي ثمان ساعات في العمل فهو في الواقع يدخل في مجال
إنتاجي واجتماعي مختلف يرتبط بعلاقة خاصة، فهو يؤدي عمله ويستنفد كل قواه
الفكرية والجسدية لأجل إنجازه، وهذه الممارسة اليومية تجعله يحقق وجوده
الاجتماعي فيه. وما يلاحظ أن العامل يعتقد بأنه يقدم جزءا من معرفته للعمل
الممارس؛ إذ يفرض الشرط التكنولوجي لكل مؤسسة منطقته، ولا يطلب من العامل
سوى إنجاز مهام محددة ومرسومة سلفا لا يمكنه الخروج عنها؛ إنه يفترض بكل
بساطة نموذج العامل المتزوع من كل تصور شامل لعملية العمل، والمنطق
التكنولوجي يكون أكثر حدة في مستوى صناعي دون آخر. وكما أظهرت الدراسة فإن
المؤسسة الصناعية لإنتاج الأجهزة الإلكترونية ومثلما صرح به عمالها ذوي مستويات
التعليم الثانوي فإن تأهيلهم يستعمل جزئيا في المؤسسة بنسبة 57.99% ويسير في
نفس الاتجاه الجامعيون بنسبة 42.85%، بينما في المؤسسة الصناعية الخاصة بإنتاج
الآجر فإن العمال من ذوي مستويات التعليم الابتدائي والمتوسط يعتقدون بأنهم
يقدمون جزءا من معرفتهم وذلك بنسبة 50% لكليهما. هذا الموقف له ما يبرره، كون

(21) Dj. Guerid, *op. cit.*, p. 7.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....أ. أنور مقراني
العمل الصناعي الخاص لا يقبل بأي مجهود فكري أو جسماني يستهدف طريقة أداء
العمل، أو حتى إدخال تحسينات تقنية عليه فرب العمل يحافظ على سيرورة عمل
ونظام إنتاج معد سلفا يتسم بالاستقرار، كما أن واثق استغلال قسم من مجهود العامل
تعبّر في الواقع عن استفادته كلية لمصالح العمل؛ حيث يعتقد العامل أنه يقدم جزءا
صغيرا من معرفته غير أنه من دون أن يدرك فهو يقدم كل ما يعرفه. إذا كان هذا
الموقف المعلن من طرف هؤلاء العمال يكتسي طابعا سلبيا من استغلال المؤسسة
لقدراتهم فكيف يقيمون كفاءاتهم المهنية في ظل العمل الصناعي الخاص؟ وعليه
كانت أجوبة العمال مبهمة في الجدول الموالي.

جدول يبين تقييم العمال لكفاءاتهم عند أداء العمل بالمؤسسة الصناعية

التقييم	مؤسسة عطية إلكترونيكس		مؤسسة بن حمادي		المجموع	
	ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %
يقدمون كل كفاءاتهم	14	35,89	24	60	38	48,10
يحسنونها	17	43,58	10	25	27	34,17
يفقدونها	08	20,51	06	15	14	17,72
المجموع	39	100	40	100	79	100

المرجع: أنور مقراني، موقف العمال من علاقات العمل في المؤسسة الصناعية

الخاصة، ص 165.

إن أجوبة العمال تشترك في نقطة واحدة وهي أنهم يقدمون كل كفاءاتهم لأجل
العمل الخاص 48.10% ويؤكد هذا الموقف عمال مؤسسة أرجيلور بن حمادي بنسبة
60% في حين ينزع عمال مؤسسة "عطية الكترونيكس" إلى التعبير بإيجابية نحو ما
يعتبرونه تحسينا في تأهيلاتهم بمناسبة العمل الصناعي وهو ما يتجسد في نسبة
43.58% من العمال الذين صرحوا بذلك.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....1. أنور مقراني
إن هذا الموقف الذي يرسم لدى مجتمع البحث يدعم أكثر وجود قطبين اثنين
يسيران في نفس المنطق لكلا المؤسستين، أحدهما مرتبط بالرأسمال الخاص المتركز
على تكثيف عملية العمل، أما الآخر فهو نموذج العامل التaylorي المدعم للنظام
المصنعي، فهؤلاء العمال يعتقدون أنهم يلبون كل ما يطلب منهم لأجل سير العمل
ونجاحه، لهذا فهم يعانون من اللاعقلانية التي تميز النسق التنظيمي والتقني للمؤسسة،
فقد أصبحوا يرون أن شخصيتهم أضحت في حالة اغتراب عن عالم العمل بسبب
شعورهم بالاستغلال. فمحيط المؤسسة قاس وأكثر من ذلك غير متسامح، ولا
يتعاطف معهم، فأى فرصة أمامهم لترك العمل تعني أن هناك فرصة عمل جديدة تتاح
لمن هو خارج المصنع (البطل).

ومن المفيد في هذا الإطار أن نبين أن الفئة التي تعتبر أن العمل الصناعي
يستنزف كفاءاتها بل ويحسبها هم أولئك الحاصلين على تكوين 52%. إن المرجعية
إلى هذا العامل تبين أن هؤلاء العمال في ظل مؤسسة محكومة بشرط
تكنولوجي (مؤسسة عطية إلكترونيكس) لا يرتبطون بعملهم بحسب المنفعة المادية
المتربة عن أداء عملهم وإنما يعلنون صراحة بأنهم يقومون بإعادة ترميم معرفتهم من
خلال النموذج التكنولوجي الذي يعرضه المصنع على عماله، فهو يمنحهم - ليس فقط
تنفيذ العمل بالطريقة المعروفة التي تابعوها لأدائه في مراكز التكوين - ولكن أيضا
يصبح منصب العمل مجالا لإثراء وتثمين مهاراتهم الفردية؛ على أن التسليم بهذا
الموقف قد يؤدي بنا إلى الوقوع في مغالطة، ذلك أن الارتباط بالمصنع إنما يلبي في
الواقع ضرورة خاصة تتعلق بتنمية مؤهلاتهم التي تسمح لهم بإيجاد منصب عمل لا
يتوفر في سوق العمل إلا لأولئك الذين يثبتون مهارات عالية، وعليه فإن هذا الاتجاه
يقيم الدليل البين على أن العمال راضون عن العمل، ذلك أن مزايا المنصب الحالي
هي استراتيجية فقط والعوامل المحيطة بالعمل هي التي تستحق التنويه بها. إن تنمية
المهارة مرتبطة بتجسيدها اليومي في مجال العمل وهذا الأخير باعتباره مكانا
للائضباط والرقابة الصارمة تعتمد فيه أي فرص للمبادرة وتحقيق الذات؛ إذ تجلّى فيه
طبيعة الخضوع للنسق الإنتاجي من دون تجوير ولا تعديل، لهذا نجد أن العامل يقدم

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....1. أنور مقراني
 لعمله كل جهده وتتموضع فيه ذاته الخلاقة المتجددة، لكنه في الواقع لا يضيف إليه
 أي شيء لأنه مسلوب الإرادة ويعمل فقط على تنفيذه مثلما هو مطلوب من دون
 إحساس بأنه يضيف شيئاً جديداً. والفكرة نفسها يعبر عنها "بيسر دويروا" في مؤلفه
 "التخريب في الصناعة" عندما يقول "إن العامل ليس له سلوك آلي؛ حيث أنه يتكيف
 عقلياً مع الظروف المتبانية، وهكذا حتى في إطار العمل التكراري، فإن العامل هو
 عكس الرجل الآلي، فلنكي يتوصل إلى تحقيق الانتاج يفترض فيه أن يتخذ من تلقاء
 نفسه وبصفة مستمرة إجراءات، وأن يساهم في مبادرات هي ضرورية للمؤسسة، فإذا
 اكتفى بالتطبيق الحرفي للتعليمات المفروضة عليه، فإن المصنع لا يمكن أن
 يشتغل"⁽²²⁾. في الواقع هذا الاعتراف بما يقدمه العمال من جهد في عملهم لا يحمل
 في ذاته صيغة تنبيه للآخر (رب العمل) حول ضرورة تحسين مكانتهم المادية وإنما
 يعبر عن مواقف طرفين عماليين متداخلين يعكسان بمواقفهما هذه أوجها لصراع
 ضمني بين عمال شباب، وعمال كهول، ولتيسير الفهم نقدم قراءة لبعض النسب التي
 توضح موقف العمال الشباب نحو إنتاجيتهم في العمل.

يعتقد العمال أن الشباب ذووا إنتاجية عمل أكبر من الكهول 60.75% وهذا
 الموقف بالتأكيد ليس مجرداً من بعده النقدي، ذلك أن الإصرار على أن عامل السن
 يلعب دوراً في تقييم الأداء، وبالتالي الإنتاجية. ليس وليد الصدفة أو أنه نتيجة منطقية
 للهيمنة العددية لهذه الفئة (الشباب على مجتمع البحث) ولكن هذه الحقيقة تميزها
 وضعية خاصة تعيش مكان العمل وتؤطره بممارسات خاصة مختلفة الأشكال
 التعبيرية. فالعمال الشباب الذين تكونوا في إطار المدرسة الجزائرية في مرحلة ما بعد
 الاستقلال، والذين فتحت أمامهم فرص استثمار مهاراتهم في مراكز التكوين المهني
 يحاولون استغلال ذلك في واقعهم المهني ويكرسون استعمالها اجتماعياً لتقييمهم
 وتصورهم لبعلاقتهم مع العمال الآخرين، لهذا فبقدر ما يظهرون من إثراء لمهامهم
 ومن جهد، فإنهم يقارنونهم مع عمل نظرائهم كبار السن. فالتصور السائد هو أن عملهم
 هو أفضل من عمل هؤلاء، لذا فمن حقهم أن يستفيدوا مادياً ويكافئوا بقدر ما يملكون

(22) P. Dubois, *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calman-lévy, 1976, p. 12.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
من مستويات تأهيل. ولا يقتصر هذا الاختلاف بين هاتين الفئتين العماليتين عند
الموقف من العمل المقدم، وإنما ينسحب إلى الانضباط في العمل؛ حيث يعبر الشباب
عن تماثلهم التام مع النسق التنظيمي. وما يمكن الإشارة إليه في هذا الإطار أن هؤلاء
العمال بكل ظروفهم وحالاتهم وطرق تعايشهم مع العمل الصناعي الخاص لا يربطون
تمثلهم لأنفسهم بعوامل داخلية بحتة تخص عالم المؤسسة الصناعية الخاصة أو
موقعهم ضمن علاقات الإنتاج أو علاقات السلطة، بل هناك تدخل لأطر اجتماعية
وثقافية تكون منبعاً لهذه التمثيلات، لهذا يظل الاندماج المهني لهؤلاء العمال مقترناً
بتطوير بدائل إستراتيجية يقوم العمال بواسطتها ببناء عالمهم الاجتماعي والرمزي،
وتأويل أحداثه، وتتحدد هذه البدائل من خلال سيورة تفاعل معقدة ومتميزة بين عدة
عوامل من أهمها: إدراك الموقع والمصالح المرتبطة به سواء كانت آنية أو بعيدة
المدى، وكذلك تقدير المنفعة المادية المنجزة عنه.

- العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الخاصة قطيعة/تواصل: إن فهم منطق أي تنظيم
صناعي يتطلب في الواقع الولوج بتفكيرنا في البنية الاجتماعية التي توجه سيره، لهذا
يرتكز تناول الظواهر الاجتماعية التي ينتجها مجال العمل الصناعي على الاقتراب من
مجموع العلاقات التي يجري تبادلها في إطار المؤسسة. وتكتسي أهمية هذا التدخل
فيما يحققه من استقرار ونجاح للمشروع، فعلى هذا الأخير توفير الشرط الضروري
لضمان استمراريته؛ بحيث يوفق بين متطلبات التنظيم من ناحية وحاجات العمال من
ناحية أخرى، لهذا سنبين فيما سيأتي مضمون وشكل العلاقات التي يقيمها العمال مع
بعضهم وبينهم وبين الإطارات، منطلقين من فكرة أن تشكل الهوية وتحيينها المستمر
يعبر عنه ذلك الانتقال من تلك العلاقة المفردة "أنا لست مثل" و"أنا أجدر نفسي في"،
وكما يقول (ألان فيلبرود) فإن الشعور بالانتماء إلى مهنة ذات بعد اجتماعي إنما يشكل
تلك المرجعية والإحساس بالقرب من الآخرين الذين لديهم نفس التكوين، كما أن
فهم الهوية المهنية لهؤلاء العمال لا يكون إلا بتعريف ونعت تلك العلاقات التفاعلية
والديناميكية التي تجمع الفاعلين؛ والتي تمر بمجموعة أقوال (كلام منطوق *de parole*
Actes)، لأجل القول صراحة عن ما نكون وعن ما لا نكون، لكي نطور الحجج

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة.....¹. أنور مقراني
الخاصة بناءً؛ لأجل الدفاع عن ما يميزنا. وفي هذا الإطار يقول (كلود دوبار) بأنه
"يفضل عن مفهوم الهوية المهنية استخدام عبارة "أشكال الهوية" لأنها تشير إلى أن
الأمر يتعلق في البداية بأشكال لسانية تحيل إلى تصورات الأنا والآخرين، الأنا من
خلال الآخرين ولكن أيضا عن الآخرين من الأنا"⁽²³⁾.

- العلاقات الاجتماعية بين العمال: بما أن مجيء هؤلاء العمال لهاتين المؤسستين
الصناعيتين لم يكن خاضعا لطرق انتقاء عقلانية بقدر ما كانت الممارسات غير
الرسمية والعلائقية الأساس في اختيار هذا أو ذاك العامل، انطلاقا من هذه الفكرة يظهر
أن التصورات التي يقيمها العمال عن بعضهم البعض ستعبر إما عن رضاهم أو عن
تذمرهم من الجو الاجتماعي الذي يتواجدون به والذي يمنح لهم خصائص جماعة
متضامنة أو مشتتة، فنوعية العلاقات الاجتماعية السائدة في كلتا المؤسستين تظهر
وجود نموذجي عمال يتم تجنيدهما بمناسبة العمل

- النموذج الأول: يخص مؤسسة إنتاج الأجهزة الإلكترونية، يقوم على أساس شبكة
علاقات مغلقة ومنعزلة ما بين العمال سببها خوفهم من فقدان منصب عملهم، وهو ما
أدى إلى شيوع الشعور الفردي والانطواء في إطار روابط لا تعترف إلا بما هو رسمي
خاص بالعمل؛ حيث يعتقدون أن المكافآت على الأداء الجيد للعمل تمر عبر توجيه
كل المجهودات نحو التماثل والتطابق مع التنظيم الرسمي وهي الصورة المثلى التي
يرضى عنها المسؤولون.

- النموذج الثاني: هو ذلك الذي يميز مؤسسة إنتاج الآجر؛ حيث يستند على
الوضعيات الاجتماعية التي جاء منها العمال والتي تقيم الدليل على أن نجاح العمل
مرهون بالقدرة على إعادة تشغيل البنى الاجتماعية وتحفيزها من خلال العلاقات
التقليدية التي تطبع المجتمع الريفي الذي جاء منه هؤلاء العمال.

نوعية العلاقة الاجتماعية ما بين العمال والتي تظهر في أوجه وصور عديدة منها
الاتصال في ميدان العمل خلال أوقات الراحة أو الخروج من المصنع، صور التآلف أو

⁽²³⁾ C. Dubar, *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF, 2001 In A. Vilbrod, *L'identité incertaine des travailleurs sociaux*, Paris, L'Harmattan, Paris, 2003, p. 6.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... ١. أنور مقراني
المعاشرة التي تبرز خاصة في مؤسسة صناعة الآجر، فهي تعد -حسب رأينا وما
لاحظناه- أهم صور علاقات العمل بين العمال، وأبلغها تعبيراً وتجسيدا وتلك الصورة
تظهر خلال مناسبة أخرى أيضا خارج مجال العمل كالوفاة، الأعراس، الأعياد؛ حيث
يتمسك العمال بمبدأ التضامن الاجتماعي، وتعود في نظرنا تلك الدرجة التي بلغت
العلاقات الاجتماعية إلى تلك الفكرة السائدة لدى العمال من أن أرباب العمل
الخواص هم مستغلون وآكلوا عرق جبينهم، وعليهم -حسب تلك الفكرة- انتماسك
والتوحد لمواجهة جشع هؤلاء، إلا أن هذا المستوى من الوعي لا يبدو أن بذور تبلوره
قد اكتملت لأن ما يصرح به هؤلاء وما يقومون به لم يرق إلى مستوى نضج وعي
عمالي وتأسيس فعل جماعي موحد وفعال

من جهة أخرى فإن العمال يتجهون أكثر نحو تكوين تصور إيجابي نحو بعضهم
البعض، ذلك أن أغلبهم منزوع السلطات والمسؤوليات ولا يملكون سوى أداء عملهم
كما هو مطلوب منهم، فقد اكتشف هؤلاء أن المحافظة على منصب العمل وبالتالي
إبعاد شبح الطرد يقتضي منهم الإلمام بجوانب العمل قصد تجنب إشكالات تعرضهم
للفصل من العمل.

أخيرا نشير إلى أن شروط الحياة وظروف العمل لا تلعب دورا أساسيا في
تكوين طموحات العمال، ذلك أن الانتماء إلى جماعات متعددة هو من يخضعهم إلى
مجموعة ضغوطات، تمكنهم من اكتشاف طموحات لم يكونوا يشعروا بها لوحدهم،
وهو ما يبين الوظيفة الكامنة التي تلعبها مثل هذه العلاقات. إن كل تغيير "لبناء أنساق
العلاقات وشروط الحياة وعلاقات الإنتاج- كما يخلص إلى ذلك شومبارت دي لورا-
، إما أن يحرر أو يكبح طموحات الأفراد والجماعات في المجتمع"⁽²⁴⁾.

- العلاقات الاجتماعية بين العمال والإطارات: بعدما شخصنا طبيعة العلاقات
الاجتماعية السائدة بين العمال نحاول تحليل مواقفهم من العلاقة التي تربطهم مع
الإطارات؛ حيث تشكل وجها آخر لبنية العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية،

⁽²⁴⁾ P. - H. Chambard de Laurwe, *Pour une sociologie des aspirations, éléments pour des perspectives nouvelles en sciences humaines*, Paris, Denoël, 1969, p. 67.

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
وتكتسي تأثيراً شديداً الفعالية في الجو الاجتماعي للمؤسسة وبالتالي في معنويات
العمال.

تبين الدراسة أن الأغلبية الساحقة من العمال الذين تم استجوابهم تشيد بحسن
علاقاتهم بالإطارات، ويرجع هذا الحال بالدرجة الأولى إلى كونهم يشغلون مكانة
قريبة ومباشرة في التنظيم، كما لا تغفل عن ذكر خاصية تتعلق بالبنية السوسولوجية
للإطارات في هاتين المؤسستين؛ إذ إن أغلبهم له صلات قرابة أو صداقة قديمة مع
رب العمل، من هنا يعتقد العمال أن تحسين وضعيتهم المهنية مقترنة إلى حد كبير مع
إقامة علاقات حسنة مع الإطارات. ولأن صورة الإطار تحدد انطلاقا من وضعيته اتجاه
المكاسب المادية فإن نقديّة العمال لهذه الصورة لا تحمل في الحقيقة طابعا سلبيا بل
بالعكس تعبر بشكل ضمني عن ضرورة إرساء مبدأ العدل والاستحقاق للعمال عند
أداء المهمة، ذلك أن علاقات العمل ليست فقط مجموعة روابط اجتماعية تقوم على
التبادل والتفاهم بين أعضاء التنظيم، بل تتخللها فترات تدمر يرسخها الصراع
الاجتماعي الذي يتجسد في أشكال النزاع والممارسات الاحتجاجية الهدف منها
التعريف بهوية عمالية تدافع عن مصالحها بمناسبة العمل. وطرق الاحتجاج التي ينزع
العمال إلى اتخاذها تتوقف عند حد مناقشة قرار يأخذ طابع الإجحاف مع الإدارة،
وهذا اللجوء إلى الأطر الاتصالية المباشرة إنما يعكس في الواقع خضوعهم لبنية
التنظيم، ومثلما لاحظنا في مؤسسة صناعة الأجر فإن حل أي مشكل يتم عبر همزة
وصل يجسدها إطار شاب هو ابن صاحب المصنع يهتم بتخفيض حدة التوترات في
العمل ويخفف أو يلغي العقوبات التي يتعرض لها أي عامل، ويفضل دوره فإنه يحظى
بثقة واحترام كل العمال الذين ينادونه "الحاج" الكثير الاندماج والمداخلة معه. من
ناحية أخرى يبدي العمال عدم اكتراثهم بجذوى التضامن العمالي، ومرد ذلك حالة
العزلة التي يعيشونها في التنظيم، بالإضافة إلى حركية اليد العاملة في سوق العمل،
الذي لم يمكن في حال هاتين المؤسستين من إنتاج جماعة عمالية واعية بمصالحها
ومدافعة عن حقوقها؛ حيث غلبت على تصوراتها ما يمكن تسميته بالابتدال المادي

العمال ومعايير علاقات العمل في المؤسسة الصناعية الخاصة..... أ. أنور مقراني
الذي يقدم الجانب الأجرى على الجانب النوعي ويعكس ما سبق أن أشرنا إليه، صورة
أو نموذج العامل الشائع الجديد ذي الاهتمامات الاجتماعية المتعلقة بمحيط عمله.
الخاتمة

بناء على ما سبق ذكره يتضح لنا أن العامل الذي تجنده المؤسسة الخاصة يعلم
يقينا أن ما يقدمه من عمل لن يكون مكافئا للأجر الذي سيتقاضاه؛ حيث سيظل بعيدا
عن مواكبة احتياجاته، كما أنه لن يغير من وضعيته، وهذا التصور التشاؤمي سببه
التباعد الحاصل بين عالمين منفصلين بالنسبة له.

الأول هو عالم المصنع: الذي يحثل عالم العقلانية والانضباط، والثاني هو العالم
الاجتماعي الذي يراه بعيدا عن انشغالات الأول، ولا يعمل على تخفيف الإكراهات
والصعوبات التي ترافقه باستمرار، فهذه القطيعة ساهمت في عزله وأبعدته عن البنى
الرسمية التي تدمجه كجهد إنساني وتهمله كفرد اجتماعي. لقد ساهمت نقدية العمال
حول المطالب الأجرى في تضيق أفقهم المطالب نحو مكاسب نوعية ذات الصلة
بفضاء المؤسسة والعمال على حد سواء؛ حيث يقرن رضاهم دائما بحجم الحافز
المادي الذي هو ضروري، إلا أنه لا يشكل بأي حال من الأحوال معيار العلاقة
الارتباطية بين العمال ومصير المؤسسة. أما عن بنية العلاقات الاجتماعية ما بين
العمال فهي ثرية وإيجابية من حيث رضاهم عن الجو الاجتماعي الذي يحيط بالعمل؛
حيث يطبعونه بأنشطة ترفيهية هدفها التخفيف من الإكراهات التي تلازم عملهم،
فعلاقاتهم الجيدة تكتسي طابع التعاون والتضامن حول مختلف قضايا العمل وخارجه؛
إلا أنها لم تصل بعد إلى مستوى سام من الفعل الجماعي العمالي الموحد بسبب بنية
اليد العاملة وخصوصية التسيير في المؤسسة الخاصة. وينفس الموقف بحكم العمال
على علاقاتهم بالإطارات بالحسنة غير أنها تصبح نقدية وشديدة الحساسية عندما يتم
تقييمها بالنسبة للمكاسب المادية التي يقف عندها كل طرف.

علاقة القيم الإسلامية بنجاح العمل

البنك الإسلامي أنموذجا

د. وسيلة شريط

جامعة الأمير عبد القادر - قسنطينة

تبنى ثروة الأمم أساسا على التفاعل بين الموارد البشرية والمالية، هذه الأخيرة التي وإن كان معتمدها رأس المال، إلا أن الإرادة البشرية هي التي تحركها وتفعّلها، و دونها لا تكون لها القيمة اللازمة، ذلك أن الأفراد هم القوة الدافعة والأساس في أي تنمية حقيقية، فكل نجاح أو إخفاق يعود بالدرجة الأولى للعنصر البشري، إذ الأفراد هم الذين يتولون تحديد الأهداف والسياسات، ومن ثم يتولون توفير كافة الإمكانيات اللازمة للأداء الفعلي لجملة الأعمال التي يضطلعون للقيام بها، ومنه نتأكد لنا حقيقة ملموسة مفادها أن العناصر التنظيمية لأي عمل تدور كلها في فلك العمل الإنساني.

بالموازاة مع ما ذكر، تزايدت أيضا الدراسات الخاصة بالقيم نتيجة الأهمية التي تضفيها على السلوك الإنساني، فالتطورات انحصلة في المفاهيم الاقتصادية كالاقتصاد المعرفة على سبيل المثال وعوائق السلوك العقلاني، كل ذلك أدى إلى ضرورة إعادة النظر في كثير من المعارف والمفاهيم في الحياة الموروثة منها والمكتسبة، على اعتبار أن السلوك الإنساني لا يتسم بالعقلانية والمنطقية فقط وإنما هنالك بما يعرف بالقيم