

بعض أساليب التنظيم و التسيير و مشكلاته في المؤسسة الصناعية بالجزائر.دراسة نقدية تحليلية

ملخص

انطلقت الجزائر في الفترة الأخيرة بإجراء سلسلة من الإصلاحات الهيكلية، و أرست سياسات جديدة و طموحة على الأقل من الناحية القانونية، بهدف إعادة تنظيم المؤسسة الصناعية الجزائرية، و جعلها تسير مقتضيات المؤسسة المنتجة-الناجحة- في الدول المتقدمة صناعيا. و رغم ما قامت به من إجراءات عملية و استخدام لبعض أساليب التنظيم الجديدة، استغرقت عشرية من الزمن، لم تستطع تجاوز بعض المشكلات التنظيمية والقانونية - (التشريعية) جعلتها تفقر إلى خصائص المؤسسة المنتجة و شروط العمل المنتج. و في هذا المقال نحاول عرض تحليل نقدي يكشف المنطلقات السوسولوجية والتشريعية للمؤسسة الصناعية و موقع المؤسسة الصناعية الجزائرية من ذلك.

أ. الطاهر جفيم
قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الإنسانية
و العلوم الاجتماعية
جامعة منتوري
قسنطينة، الجزائر

Résumé

إن موضوع هذه الدراسة حول أساليب التنظيم و التسيير و مشكلاته في المؤسسة الصناعية بالجزائر يشير و يطرح في الحقيقة أكثر من إشكالية، و يمثل مجالا خصبا لأبحاث علمية سوسولوجية تتمخض عنها نتائج هامة لأن المؤسسة الصناعية في المجتمع الصناعي المعاصر هي الوحدة الأولية في بنية المجتمع. و لا يسعنا هنا إلا أن نقول مع (ريمون ارون). أننا لا نزال جد بعيدين من الحصول على مجموعة من المفاهيم الاجتماعية التي تتيح لنا أن نفهم بكل يقين مجمل نواحي النشاط الإنساني أو الفعل الاجتماعي في أي تنظيم اقتصادي أو اجتماعي و قد لا تكون هذه المجموعة من المفاهيم الصحيحة بصورة عامة قد وجدت أو على الأقل تكون تشوهت، إلى الحد الذي بطلت معه أن تكون أداة يعتمد عليها في تحليل المؤسسات الصناعية.

L'Algérie a entamé ces dernières années plusieurs mesures de réforme. Elle a institué une nouvelle politique

يبقى أننا لا نستطيع أن نلغي من تاريخ علم الاجتماع و البحث السوسولوجي و لا من صدور علماء الاجتماع حالياً، لا الرغبة المتزايدة في الدقة لمعرفة الوقائع و مشكلات العمل و لا الرغبة في طرح مشكلات و مواضيع جديدة دائماً، و لا الرغبة في تمحيص طرق البحث و الدراسة، و جعلها أكثر ملاءمة لدراسة واقع الإنسان في مختلف المجالات، و تسخيرها لخدمة الفرد و المجتمع تلكم هي الحقيقة التي فضلت أن أنطلق منها في هذا المقال، و الذي يصب أو يدور حول بعض أشكال التنظيم في المؤسسة الصناعية و الشخصية المنتجة و علاقة ذلك بواقع المؤسسة الصناعية المتأزم بالجزائر أو بعبارة أخرى بعض أشكال التنظيم و مشكلاته و علاقتها بالموارد البشرية، ضمن واقع صعب تمر به المؤسسة الصناعية الجزائرية من جراء التحولات الكبرى التي عرفها المجتمع الجزائري اقتصادياً و اجتماعياً و سياسياً و حتى استراتيجياً ضمن الخريطة الجديدة للنظام الدولي الجديد لمجتمع القرن 21.

مبدئياً لا يفوتني أن أشير إلى أن هذه المحاولة المتواضعة تدرج ضمن إطار النظرة السيكو- سوسولوجية للعمل الإنساني و العامل في المؤسسة الصناعية و علاقة ذلك بالأداء و مفاهيم الإنتاج المشروط بعنصر التنظيم و الإدارة التي لا تنفصل عن المحيط الاجتماعي و البيئة الخارجية. و تتلخص النقاط الأساسية المدرجة في هذا المقال في ثلاثة محاور أساسية هي:

أولاً: نظرة السيكو سوسولوجيا لتسيير العامل بالجزائر أو المستخدم و تنظيم العمل و واقع المؤسسة الصناعية:

كانت السيكلوجيا الاجتماعية المطبقة في مرحلة سابقة أولية و المتنبئة في المؤسسات الصناعية تهتم أساساً بإنشاء و تعريف أوجه العمل الاجتماعية بصفة عامة، أما اليوم فأصبحت مطالبة بان تنوع تحليلاتها آخذة بعين الاعتبار مميزات موقع العمل فالإكتفاء بالإشارة إلى أهمية التنظيم غير الشكلي في أي مؤسسة، لم يعد يرضي أحداً إذ من الضروري البحث عن كيفية قيام العلاقات بين التنظيمات الشكلية و غير الشكلية أو عن كيفية تغير طبيعة مراكز السلطة أو الأوامر في علاقتها مع تطور العمل التقني و الاقتصادي، و مع تطور المجتمع الاقتصادي و الثقافي و السياسي.

- و توجه الدراسات السيكو سوسولوجية غالباً طبيعة دراسة النمو المهني و التشغيل البطني و المختلف، و هي تنحصر عموماً في وصف طبيعة و أهمية درجات التأهيل المختلفة و حركية الموارد البشرية الخ ... تميز المؤسسة بدل الاهتمام بالمؤسسة في حد ذاتها، و المؤسسة إطار تنظيمي و كيان اجتماعي لا معنى له إلا بما يحتويه من نشاط إنساني أو حركة العمل العلاقات الإنسانية السائدة بين العاملين أو بين جماعات العمل المختلفة.

إن التركيز على طبيعة الوظيفة و الأدوار، و على درجة التأهيل للموارد البشرية أو العاملين، اسهم أيضاً في توجه رجال الأعمال و الإدارة و الصناعة إلى التخطيط القصير و البسيط و تكتفي معظم أشكال هذا التخطيط بوصف كيفية تدني أو نمو أشكال العمل، و توجهات الصناعة و المؤسسات الاقتصادية عامة.

إما باستخدامها المتزايد للعمال الذين يتوفرون على قدرات و مؤهلات خاصة أو الذين يتمتعون بكفاءة عالية في الأداء و الإنتاج، و إما باكتساب (توظيف) عدد متزايد من اليد العاملة الفنية المؤهلة و تبين الدراسات الأكثر تعمقا الصورة الكاملة... الخ. تتداخل و تندمج فيها عدة وظائف و أدوار (أعمال)، بشكل يسمح بتعاون العمال و تكامل وظائفهم و أدوارهم داخل المؤسسة الواحدة، و هذا عامل هام في إنجاز أنشطة المؤسسة، و تحقيق أهدافها الإنتاجية و الاجتماعية و هذا من بين ما تفتقر إليه المؤسسة الصناعية الجزائرية اليوم وهي مطالبة بتجسيده إذا ما أرادت الاستمرارية و التطور.

- و يرى بعض الباحثين أن الدراسة العلمية ذات النتائج العلمية، يجب أن تنطلق من دراسة الأبعاد الاجتماعية لمشاكل العمل، أي من جهاز الإنتاج أو من وظيفة العامل (المستخدم) في المؤسسة و ليس من طبيعة عمله فقط أو من وضعه المهني أو من كفاءته(1).

- و نحاول الآن تقديم عرض موجز لبعض طرق العمل و التنظيم في المؤسسة الصناعية و نجد في هذا السياق أن من بين أنظمة العمل و الإدارة ما يلي:

1- نظام العمل و التنظيم القديم للمؤسسة

- تجدر الإشارة في البداية إلى أن التطور الصناعي أدى إلى تزايد الاندماج و التنسيق داخل المؤسسة، و من بين ما يميز هذا التطور ظاهرة تنظيم العمل و الموارد البشرية، باعتبارهما العنصرين الحاسمين في عملية الإنتاج.

فتنظيم العمل ليس إلا توزيعا للعمال على الأدوار و المهام المتنوعة بشكل أفضل، و تنظيم عملهم بأنفسهم، أي اختيار الأدوات و الطرق و الأنشطة الخاصة بكل واحد منهم ضمن شروط الإنتاج الاقتصادية و الاجتماعية و التقنية.

فالمؤسسة ليست إلا نسقا تتفاعل فيه بيئتان: بيئة التصنيع حيث يجد العامل استقلاله الذاتي في اتخاذ القرار (أي تشغيل الآلة) و بيئة الإدارة التي تسيطر عليها المؤسسة أو صاحب العمل (الدولة - الفرد) حيث نجد رئيس الإدارة - المدير - في وضع مسيطر من الناحية القانونية و الاقتصادية على العمال و العمل و لكن العمال أصناف بسطاء و مهرة، و المهرة لهم نوعا من الاستقلال مهنيا تجاه الإدارة بحكم كفاءتهم و حاجة المؤسسة إليهم.

- ومهما يكن فإن لكفاءة العامل دورا في استقلاله و ضمان حقوقه، و اكتساب مزيد من الحرية، بما ينعكس على زيادة مقدرته على اتخاذ القرار و التأثير على سلطة القيادة في المؤسسة، و نظرة الإدارة إليه من خلال جعل قوانين و علاقات العمل أكثر مرونة، و العكس صحيح عندما يكون العامل أو المستخدم منقوص الكفاءة و حسن الأداء.

وبعبارة أخرى تظل مكانة العامل الامتيازية قائمة مادام أداءه إيجابيا، وكانت كفاءته عالية و عمله منتجا، و هذا في الواقع ما تتطلبه المؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث الانخفاض المفرط في الإنتاج و التسيب المتزايد في الرقابة و نقص في الشعور بالمسؤولية لدى المستخدم و المسؤول. الأمر الذي جعل كفاءة المؤسسة الإنتاجية التنظيمية دون المستوى المطلوب.

- من جهة أخرى يمكن القول مع (تورين 1955) أن تطور العمل ضمن المؤسسة الصناعية عامة، انتقل من مرحلة تميزت بسيطرة نشاط العامل الكفاء والمستقل ذاتيا إلى مرحلة ارتبط فيها الحفاظ على التنفيذ المباشر بسلطة تنظيم العامل المركزية ثم إلى مرحلة ثالثة أصبح فيها عمل العامل لا يقتصر على الإنتاج المادي بل يتعدى إلى التسيير و التنظيم (2).

وبعد ما رأينا الحالة الأولى من تنظيم العمل والمؤسسة ومكانة العامل فيها، يمكننا الآن التعرض إلى الحالة الثانية و الحديثة من التنظيم و موقع العامل فيه. وهو:

2 - التنظيم البيروقراطي المتشابك: للعمل و المؤسسة

عرفت المؤسسة الصناعية تنظيما جديدا هو التنظيم البيروقراطي الصارم و الموجه ومن أشكاله التنظيم التخطيطي المتشابك، الذي يعتبر النموذج الهرمي، و التنظيم الأكثر سهولة، إذ يمنح الرئيس الأعلى أو المدير، جزءا من سلطاته إلى مرءوسيه المباشرين الذين ينقلون بدورهم التعليمات و الأوامر إلى المستويات الدنيا المتفاوتة الدرجة في المؤسسة الكبيرة و الصناعية منها يكتسي هذا النظام التخطيطي كافة مميزات البنية البيروقراطية.

ويزداد هذا النظام تعقيدا و امتدادا كلما كانت المؤسسة كبيرة. حيث تتسع الخطة العضوية للوظائف و المهام، و يتم توزيع الأدوار و المهام بين الرئيس و الرؤساء الأقل منه درجة الذين يخضعون إلى سلطة المدير المركزية (الرئيس).

إلى درجة أنه يمكن القول أن مجموع المؤسسة تدار بواسطة قرارات تتخذ في قمة الهرم وتسودها مصالح المؤسسة العليا، كما يراها الرئيس المركزي.

و عادة -غالبا - ما يكون تطبيق هذا النظام سلطويا إلى درجة يصبح العامل أو المرءوس يخشى القرارات التي تصدر من أماكن أخرى غير قمة الهرم (3).

وهذا ما يطبع واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية. منذ فترة حيث أن المدير المركزي في المؤسسة و مساعديه يحتكرون وظيفة التسيير و التوجيه، دون استشارة ذوي الخبرة و المؤهلات العلمية و الفنية على مستوى الإطارات من مهندسين و مخططين وقانونيين الخ...

وقد عرف هذا النمط أو الأسلوب من التنظيم و الإدارة في المؤسسة الصناعية و غيرها. تطورا و تعديلا، حيث أن المبدأ التخطيطي (أي التنظيم التخطيطي) يزول و يختفي بمجرد الاعتراف بسلطة أو مشاركة المستخدمين الاختصاصيين المباشرة في سير العملية الإنتاجية و الإدارية. بحيث يصبح العامل يتلقى الأوامر و التعليمات من عدة رؤساء موظفين في رتبة واحدة أو في رتب متفاوتة داخل الهرم أو السلم الوظيفي، كما لم يعد مجال سلطات الرئيس تحدد بدقة و صرامة، بل أصبحت مرنة و تستخدم تقنيات و وسائل متنوعة يراعى فيها التخصص و الفاعلية.

كما تحطم الحاجز الذي كان يفصل بين الأقسام المختلفة، إذ بات الرئيس أو المدير هو الموظف الذي يجمع تحت سلطته كافة العمليات الخ... نعود إلى اختصاصه -مثال تايلور- هكذا تغدو المؤسسة مجموعة متشابكة من الأدوار و المكانات لأفراد تربطهم

علاقات مرنة تنبثق فيها القرارات من عدة مصادر مستقلة نسبيا. مما يشجع على الاتصال و يسمح بأداء وظيفته، إذ تضاف رسميا إلى الاتصالات العمودية - الصاعدة - النازلة - اتصالات أفقية و منحنية كثيرة حتى يخشى أن تؤدي إلى خلل، مما يحتم التنسيق بين كافة المبادرات المتخذة و هذه مهمة جماعات العمل و التسيير - أو ما يسمى باللجان - و إذا كان صحيحا كما يقول (فايس 1953) إن هذه اللجان يجب أن توجد داخل كافة أنواع المؤسسات. فإننا نقول حتى يبقى دورها مهما يجب أن تهتم بالتنسيق و في الواقع نادرا ما نجد نظاما وظيفيا تاما. و تجدر الإشارة هنا إلى أن واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية يفترق إلى هذا النظام و بعيد عنه. مما جعل نمط التسيير و الإدارة فيها غير قابل للتصنيف ضمن هذه النماذج من التنظيم (4).

- و مهما كانت سلامة النظام و قوته و صلاحيته، فإنه لا معنى له ما لم يحترم، و تطبق قواعده لان مخالفته قد تؤدي إلى ظهور مشاكل تنظيمية خطيرة.

و الميزة الأساسية للتنظيم الحديث، هو المرونة في التطبيق و الدقة في المتابعة و الأخذ بفكرة دينامية الجماعات إلى جانب مبدأ السلطات التسلسلية.

و هنا علينا أن نتساءل هل تأخذ المؤسسة الصناعية الجزائرية بنمط التنظيم الحديث للإنتاج و الموارد البشرية و تطبيقه و لماذا؟ و بعبارة أخرى أين المؤسسة الصناعية الجزائرية من نمط التنظيم الحديث؟ يبدو اليوم أن واقع العديد من المؤسسات الصناعية و الاقتصادية الجزائرية يعاني الكثير من المشاكل و مظاهر الفوضى و التسيب و أحيانا الغياب شبه الكلي للنظام و الإدارة.

و إن بقاء هذه المؤسسات مرهون قبل كل شيء باستعدادها لاستخدام الموارد البشرية و المادية المتاحة، و من خلال خضوعها إلى فرضيات و متطلبات الأنظمة العلمية، التي تؤمن مستقبلها و تضاعف فعاليتها (5).

- لقد ظلت المؤسسة الصناعية الجزائرية في تقديرنا تتلاءم إلى حد ما مع الصورة السيكوسوسيولوجية التي منحها (التون مايو) للمؤسسة، فإذا كانت هذه الأخيرة تتألف من شبكة من الجماعات يحركها منهج منطق العواطف أكثر من العقلانية الاقتصادية المفضلة لدى الاقتصاديين العلميين و الليبراليين. فإن الإدارة لا تستطيع أن تعمل بفعالية في سبيل تعاون أكثر فعالية بين كافة جماعات العمل.

كما يجب أن يكون هدفها إعادة إنشاء علاقات إنسانية قوية بين العاملين في المؤسسة، و اضعه حدا لطغيان الآلة و النزعة المادية. و هنا على العلوم الاجتماعية و البحوث السوسيولوجية أن تشكل دليلا لإدارة و تنظيم المؤسسة الصناعية الحقيقية ذات الأبعاد الاقتصادية و الاجتماعية (6).

و يمكننا هنا طرح تساؤل هام و هو هل المؤسسة الصناعية تعتبر تنظيما بيروقراطيا؟ بدنيا نقول تنظيم المؤسسة الصناعية حسب قواعد دقيقة و شاملة، تتعلق بحركة الأشخاص و حركة التعليمات و المنتوجات، رغم كون هذه الأخيرة تتبع منطق إنتاج منظم بدقة كما تتطلبه السوق. يجعلها اقرب إلى التنظيم البيروقراطي. حيث يتم كذلك تحديد التنظيم التسلسلي المتدرج من خلال خطة عضوية تجهل الأفراد على الأقل نظريا و لا تعترف إلا بالوظائف و المكنات .

إذ أدى تعدد و تشابك المهام داخل المؤسسة إلى تزايد الأقسام و الهياكل و غالبا إلى اتساع الهرم التنظيمي. وثمة قواعد متزايدة الدقة تحدد شروط التوظيف و الترقية أو التسريح و المكافآت و المنافع الاجتماعية التي يحق للعامل الاستفادة منها. و لما كانت الأنظمة الموضوعية الدقيقة و المكتوبة عموما تشكل طابع التنظيم البيروقراطي، فان المؤسسة الصناعية تعتبر بالفعل مؤسسة بيروقراطية لان فيها يتم تحديد كل شيء بواسطة قواعد العمل.

و يمكننا بشكل شبه سريع القول أن الشرط الأول لوجود التنظيم البيروقراطي في المؤسسة، هو إلغاء تأثير أعضائها أي الرؤساء المباشر على الحاجات فقط. و يجدر بنا أن نتساءل هل تسير المؤسسة الصناعية الجزائرية بيروقراطيا و هل هي ضرورية لتجنب هذه المؤسسة أية مشكلة أو الخروج من أي أزمة ؟ إذا حددنا الوظيفة البيروقراطية على أنها وساطة بين مراكز اتجاه القرار و التنفيذ كما يقول (تورين 1959) فيمكننا التحدث عن مظاهر المؤسسة الصناعية الجزائرية، و تحديد هذه الأخيرة أنها تتجه نحو التنظيم البيروقراطي (7).

حيث نجد العامل فيها لا يحتفظ إلا بجزء ضئيل من السلطة، و العامل ليس بيروقراطيا أما الإدارة فهي أكثر بيروقراطية، لأنها تتحكم في العامل. و يبدو واضحا أن البيروقراطية تتراجع ضمن دائرة الإنتاج و تزداد على مستوى الإدارة حيث كان رئيس العمال إلى وقت قريب يتمتع بحق توظيف و تسريح العامل، و حق تحديد الأجر ضمن حدود معينة. و كانت لهذه السلطة أسبابها الاجتماعية، و ضعف تشريعات العمل، و الأثر النقابي، و أسبابها التقنية، إذ كان يحصل صراع و نزاع بين العامل و المشرف المباشر بغياب مقاييس العمل الدقيقة.

هكذا يبدو أننا نستطيع اعتبار المؤسسة الصناعية، مؤسسة بيروقراطية تقنيا وإداريا، و أن المعيار الذي يحكم العمل بها - بهذه المؤسسات - هو معيار الشكالية في قواعد العمل و التنظيم و رغم أن للمؤسسة نوعا من الاستقلالية و ذات طبيعة بيروقراطية، إلا أن ذلك لا يعني إمكان دراستها بعيدا عن تأثيرها بالقوى الاجتماعية الخارجية (8).

و هذا ما حدث للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية اليوم، إذ امتدت آثار التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية من المجتمع إلى داخل المؤسسة فأصبحت تختنق تحت وطأة أزمة متعددة الجوانب و عميقة التأثير.

ثانيا : بعض مشاكل المؤسسة الصناعية الجزائرية في ظل الإصلاحات الاقتصادية

إن المؤسسة الصناعية الجزائرية في وضعها الحالي بعيدة عن أن ترقى إلى فعالية مميزة، و هي بالإضافة إلى عجزها هذا تعرف مشاكل عديدة تهيمن عادة على مثيلاتها من القطاعات الأخرى و تضعف قدراتها، و في بعض الأوقات تمنع حركة هذه المؤسسة من أن تتعدى حدودا معينة لتتجاوز بها الأزمة التي تتخبط فيها، إلى مرحلة الانتعاش و النمو الديناميكي. و من المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الصناعية الجزائرية:

- 1 - محدودية السلع و المنتجات التي تنتجها:
 - التي يشكل عامل الأجور أو النقل فيها جزءا كبيرا من تكاليف إنتاجها و تسويقها.
 - و هي سلع لا تولد قيمة مضافة مرتفعة، و لا تشكل المواد المحلية أو الوطنية إلا نسبة ضعيفة مقارنة مع المنتجات الأخرى المستوردة عادة.
- 2 - ضعف الإنتاجية: و تحيط بهذا المصطلح فوضى كبيرة، و منها معدل إنتاجية العامل الواحد مقارنة بالمؤسسات الأخرى أو بالعامل في الدول الأخرى. و تبين نتائج البحوث و الدراسات أن إنتاجية العامل الجزائري في العالم الثالث متدنية تؤثر على الأجور انخفاضاً و تؤثر سلباً على أفضل المزايا النسبية التي يملكها العامل في ميدان العمل.
- 3 - عدم تمكن (المؤسسة) من استخدام كامل طاقتها الإنتاجية: و هذه ظاهرة عامة تشمل مؤسسات مختلف القطاعات، و تنتج عن أسباب عديدة و مختلفة أهمها ضعف الكفاءة في استخدام النشاطات الصناعية، و عن خلل واضح في تخصيص الموارد المتاحة و استخدامها بطرق غير عقلانية.
- 4 - ارتفاع تكاليف الإنشاء و التشغيل: و هي من المشاكل الرئيسية، و لكنها معقدة و صعبة القياس، و لهذا الارتفاع عوامل رئيسية أهمها كبر حجم المؤسسات و اعتمادها في العديد من أعمالها و منتجاتها على العالم الخارجي مما يرفع قيمة مدخلاتها، و كذلك سوء توظيفها حسب الطاقة المثلى للمشروع.
- و ارتفاع تكاليف التخزين و التوزيع و الصيانة التي تمثل عادة نسبة مرتفعة بالنسبة إلى مجموع تكاليف الإنتاج و أخيراً أن الحماية و الدعم المفرطين الذي تتمتع بهما بعض المؤسسات من طرف خزينة الدولة، تكشف عن سوء انتقاء المؤسسة و إدارتها
- 5 - الحاجة إلى الدعم المالي من الدولة: و أمام ارتفاع تكاليف الإنشاء و التشغيل، أصبح من المتعارف عليه لجوء المؤسسة الصناعية إلى الحكومة لطلب مساعدتها إما عن طريق حصولها على تسهيلات ضريبية أو حماية جمركية عامة أو عن طريق منحها مساعدات مالية مباشرة، تستطيع معها في كلتا الحالتين استعادة قوتها و مقاومة المنافسة الداخلية و الأجنبية. و هنا يتحمل المجتمع ثمناً باهظاً لدعمها و تمكينها من العمل في شروط مالية سليمة.
- و الأكثر من ذلك أن الدعم المالي لا يمنح لفترة معينة، تحاول المؤسسة الصناعية خلالها الانطلاق في تحقيق نمو جعلها تعتمد على إمكانياتها الذاتية، و إنما أصبح الأمر دائماً و كأنه حق مستحق بصورة دائمة مما يمنعها من تحسين إنتاجها و رفع مستوى أدائها، و اضطرارها إلى العمل بأسلوب جامد غير متطور، يأخذ بدل أن يعطي و لا يساهم إلا بالقدر الزهيد في الدخل القومي.
- 6 - عدم اهتمام المؤسسة الصناعية بعملية التسويق و الإعلام و الإشهار اللازمة: والتي تفوق في أهميتها أحياناً الإنتاج، إذ أن الإنتاج بحد ذاته ليس هدفاً، بل المهمة الأساسية هي تصريف هذا الإنتاج و بيعه لكي يحدث الربح الذي يتوخى من وراء العملية الإنتاجية.

و قد أصبحت هاتان العمليتان إنجازا متما و ملازما لعملية الإنتاج. و تخضعان لعلم حديث - الدعاية و الإشهار - يتطلب تفهما خاصا و إدارة متخصصة يحددان بقد كبير كمية الإنتاج و نوعيته و السوق المناسبة له.

7 - مشكل العملية المقيمة كميًا: بمعنى اكتفاء المؤسسة الصناعية بالكم فقط و إهمال النوعية و تحسين جودة الإنتاج و تطويره حسب مواصفات معينة تتفق مع تطور أذواق المستهلكين حيث يشهد العالم الصناعي في أيامنا هذه تغييرا هائلا في تطوير الإنتاج و مواصفاته، في خلق سلع جديدة تتفق جودة و مواصفات مع عادات حديثة، هي في تطور مستمر.

8 - اعتماد المؤسسة الصناعية شبه الكلي على التكنولوجيا المستوردة: في الوقت الذي تعرف فيه المؤسسة الصناعية في الدول الصناعية أساليب حديثة في عملية الإنتاج و التسويق، و خصوصا في خلق خدمات و سلع جديدة لا تؤثر فقط على نوعية الاستهلاك و كميته، و لا على نوعية الإنتاج و حجمه و أساليب صنعه، و لا على العلاقات الإنتاجية السائدة بين العامل (و رب العمل) أو المؤسسة، بل تذهب بعيدا لتخلق مضاعفات و أثارا عديدة منها الاقتصادية (الإنتاجية - الاستهلاكية) و منها الاجتماعية و منها السياسية لتخلق أنماطا حضارية جديدة، تختلف تماما عما نعيشه اليوم (9).

نجد المؤسسة الصناعية الجزائرية لم تتوصل إلى تفهم التأثيرات العديدة و العميقة التي تحدثها التكنولوجيا الحديثة و خاصة منها المستوردة في المجتمع الجزائري عامة و على العامل و المستهلك خاصة. فهي ترى في هذه التكنولوجيا مجرد طرقا جديدة و أساليب جديدة و مفاهيم لعملية الإنتاج دون النظر إلى تأثيراتها الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و دون أن تعمل هذه المؤسسة جديا على:

- انتقاء التكنولوجيا المناسبة لبيئتها و المتجاوبة مع أوضاعها الاقتصادية و الاجتماعية.
- تطوير هذه التكنولوجيا حسب شروط عملها و إنتاجها حتى تعمل بكافة طاقتها.
- تطوير هذه التكنولوجيا حسب أسلوب خلاف بعيد عن التقليد الأعمى و الشامل لنوعية الإنتاج و أسلوب الإنتاج و السلعة المنتجة و الاستهلاك نفسه.

9 - افتقار المؤسسة الصناعية الجزائرية إلى سياسة صناعية و إنتاجية ثابتة و شاملة لجميع المتطلبات و العمليات التي تقدم عليها العملية الصناعية. المتجاوبة مع الشروط العلمية و التكنولوجية. فقد تطورت المؤسسة الصناعية الجزائرية حسب التوجه السياسي و الاقتصادي (اشتراكي- ثم حر اليوم)، فقد كانت في البداية عشوائية لا تركز على سياسة و خطط محددة تستند على تنفيذ مشاريع جزئية و منتوجات غير مدروسة.

و قد كانت المؤسسة الصناعية سببا في البطالة المقننة و المقننة ثم أصبحت تؤدي إلى تضيق سلم الدخول و زيادة الفقر و البطالة الإجبارية و التخلف و إيجاد فئة قليلة تستأثر بنسبة كبيرة من الدخل. و الاعتماد على زيادة الإنتاج - نظريا - دون الاهتمام بصانع هذا الإنتاج و العمل على زيادة تربية و رفع مستواه العلمي و الاجتماعي. و على المؤسسة الصناعية الجزائرية و هي في هذه الوضعية الصعبة أن تستهدف قبل كل

شيء الإنسان لترفع مستواه العلمي و الاجتماعي، ليضع بدوره إمكاناته و معارفه و ديناميكيته في خدمة المؤسسة. و كلما كان المستوى العلمي و الفني للعامل عاليا كان مستوى الأداء عاليا، و كان احتمال النجاح كبيرا و ممكنا، و تمكنت المؤسسة لصناعية من تخطي الأزمة، و تحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية المنشودة و في الأخير نقول قد يظن البعض أن هذه المشاكل تعاني منها اغلب المؤسسات الصناعية في الدول النامية و العربية، غير أن المؤسسة الصناعية الجزائرية تعاني منها أكثر، و قد وصلت بعض المؤسسات الصناعية إلى درجة أنها أصبحت عالية على الاقتصاد الوطني، بل و عبء على المجتمع كله، إذ صارت تأخذ و تمتص موارد المجتمع المالية و لا تعطي إنتاجا، و تكلف الاقتصاد تكلفة كبيرة و يصعب على الدولة تصحيح أوضاعها، لأن الأمر يتطلب حولا جذرية و جريئة، تشمل النواحي التقنية و القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية.

و هكذا فالمؤسسة الصناعية الجزائرية تعيش في وضعية يصعب الخروج منها إذا ظلت الأوضاع و الإمكانيات و طرق التنظيم على هذا النحو. حيث تعاني من مشاكل عديدة يصعب حلها في بقائها على وضعها الحالي، و يستلزم عقلية جديدة و تنظيم صناعيا جريئا ذا آفاق واسعة و طموحة. لا سيما أن عالم الصناعة اليوم يتميز باكتساب طابع دولي أكثر من غيره، فقد أصبحت هذه الصناعة:

- أ - نشاطا متغيرا و في تطور دائم و مستمر، يبنى على أسس تكنولوجية حديثة متطورة دوما هي الأخرى. و يتعدى اكتساب و تفهم و توطين هذه التكنولوجيا (لا أدواتها) قدرات الدولة رغم ما يبذل من جهد و يسخر من موارد مالية و بشرية.
- ب - نشاطا يتطلب مستوى عاليا من التوسع و كبر الحجم، يرتكز على قاعدة علمية و فنية عريضة و سوق واسعة للتصريف، و موارد هائلة علمية - بحوث - و مالية يتجاوز الحصول عليها و تنظيمها و باستغلالها بكفاءة قدرات الدولة مثل الجزائر.
- ج - نشاطا يرتكز بصورة متزايدة على آلية كبيرة و معقدة تنتج أنماطا من السلع بكميات كبيرة و نماذج مختلفة، مثال (صناعة السيارات) و في أماكن عديدة حسب تخصصات و نتائج و استعمالات معينة.

ثالثا: قراءة في تشريعات العمل في الجزائر و موقع العامل في المؤسسة الصناعية

لا شك في أن هذا الموضوع يستدعي اهتمام جميع الباحثين في شؤون العمل و العامل إذ أن علاقات العمل الإنتاجية هي جوهر كل بحث يتناول القاعدة الاقتصادية لأي مجتمع في أي فترة زمنية إذ أن قوى الإنتاج و علاقات الإنتاج مجتمعة تكون أساس البناء الاقتصادي. و ترتبط الحقوق الاجتماعية و الديمقراطية للعمال ارتباطا قويا بتطور القوى المنتجة من جهة و بعلاقات الإنتاج من جهة أخرى.

و يفترض أن دراسة هذه الحقوق بشيء من الدقة أن تكون مرتبطة مع:

* العلاقات الصناعية.

* الديمقراطية الصناعية.

* العلاقات النقابية.

* الديمقراطية النقابية.

إذ أن بحث العلاقات الصناعية و الاجتماعية و السياسية في مجال الصناعة يرتكز أساسا على مسألة الحقوق الديمقراطية و الاجتماعية للعمال. فالأسلوب البيروقراطي في العمل نجده مطبقا في معظم المؤسسات الصناعية و الإنتاجية، إذ أن هذه المؤسسات تعتمد بالدرجة الأولى على المجالس الإدارية و لا تعبر أية أهمية لمشاركة العمال في مسألة تطوير الإنتاج و الإدارة و تحسين نوعية الأداء. فالنظرة إلى العمال في هذه المصانع لا تخرج عن كون العامل ما هو إلا آلة إنتاج. و خاصة في عهد التكنولوجيا الحديثة حيث أن الآلة أخذت تحل محل العامل و لهذا فان مسألة العلاقات الصناعية الإنتاجية، ما هي إلا علاقات بيروقراطية قائمة على تسلط أصحاب العمل متمثلة في مجالس الإدارة (10).

و هنا لا بد من أن تكون الصورة واضحة، و هي انه لا يمكن في علاقات إنتاجية مبنية على السلطة و البيروقراطية - بالمعنى السلبي أو المرضي - أن تكون ديمقراطية في التسيير و تنظيم الصناعة، أن مسألة الديمقراطية الصناعية أخذت تحتل مكانة هامة بين العمال. و ما المجالس المختلطة إلا نموذجا من حالات تطبيق الديمقراطية في المؤسسة الصناعية، حيث أصبح من الضروري إشراك العمال في إدارة الإنتاج و تطويره بوضع الخطط و بناء علاقات تعاونية متطورة بين العمال و الإدارة و خاصة في قطاع الدولة - القطاع العام - و أصبح أمر الخروج عن هذه القاعدة يثير اهتمام العمال. إذ أن العامل اخذ يعي بقوة حقوقه و واجباته اكثر من ذي قبل.

أولا : الحقوق و الواجبات الاقتصادية و الاجتماعية للعمال و علاقتها بنظام العمل في ظل تشريعات العمل.

إن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية في المؤسسة الصناعية لا تنفصل إطلاقا عن الحقوق و الواجبات النقابية و العلاقات النقابية. علما بان الديمقراطية الصناعية لا تزال من أهم قضايا النقابات و مطالبها حتى غدت لا تنفصل عن العمل النقابي اليومي للعمال. فانتخاب العمال لممثلهم سواء في مجال العمل أو في الهيئات التي تدافع عن مصالحهم و تطالب بحقوقهم عملية واحدة تقريبا. و لهذا بقدر ما يجب أن يكون ممثلو العمال في الهيئات الإنتاجية معبرين تعبيراً صادقا عن العمال كذلك فان ممثلي العمال في الهيئات النقابية يواجهون نفس النظرة و نفس الاتجاه.

- و هذا يعني أننا عندما نبحث موضوع الحقوق الاجتماعية و الديمقراطية للعمال، لا بد أن نبحث موضوع الديمقراطية الصناعية، و هذا يؤدي بالضرورة إلى بحث موضوع الديمقراطية النقابية لان هناك تكامل بين هذه القضايا.

إلا أنه من الضروري الفهم، أن للعمال حقوقا و واجبات، فبمقدار ما نبحث موضوع الحقوق و الواجبات - يجعل من الضروري التأكيد على انه(11):

* من الضروري في البداية أن يحتل العامل مكان العمل الذي يناسبه من حيث الكفاءة المقدره، و من حيث الرغبة و الإقبال. و هذا حق للعامل لا يجوز تجاهله، خاصة إذا كان الهدف رفع كفاءة العمل كما ونوعا، مع تقليص الكلفة. علما بان هذا المبدأ متفق

- عليه و قد أقرته منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية و جميع الاتحادات العمالية.
- * يجب تطبيق كافة المقررات الدولية بخصوص شروط العمل من حيث تهيئة العمل و توفير الشروط الصحية و النفسية و الاجتماعية، و توفير كافة مستلزمات الأمن و الوقاية من حوادث العمل، بالإضافة إلى تهيئة ملابس العمل و وسائل النقل و مختلف الخدمات الاجتماعية.
- * التقييم المبدئي للمبادرات و الابتكارات، و تحفيز القائمين بها بشكل يناسب الجهد الذي يبذله العامل.
- * الأخذ بمبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، من حيث ثبات العامل في مكان عمله و هذا في صلب الديمقراطية الصناعية و بتوفير ذلك لتحسن العملية الإنتاجية بشكل واضح كما دلت على ذلك التجارب العلمية. و المواقف العملية و يجب أن تدعم الكفاءة بالإخلاص في العمل.
- * تطبيق نظام العقوبات على أساس مبدئي و عادل، و أن يطبق على الجميع دون تمييز و بصورة متساوية، و إلا أدى إلى مردود عكسي تماما.
- * اتخاذ أسلوب الانتخاب كمبدأ عام لاختيار من يمثل العمال، سواء بالنسبة للوفود العلمية أو التمثيل في مجال الإدارة و القيادات النقابية و غيرها. إذ أن أسلوب التسلط و القسوة غير مرغوب فيه في المؤسسات المعاصرة و إن كان له أثر في زيادة الإنتاج إذ أن أساليب الزجر و التسلط تؤدي وقتيا إلى رفع كفاءة الإنتاج، و لكنها تنتهي حتما بالفشل.
- * تثبيت نظام الأجور و الحوافز المادية و المعنوية ينسجم و طبيعة العمل، و يرضى العمال به و هنا لا بد من القول بأن إقناع العمال بهذه القضية صعب. إلا أن تحقيق العمال أمر سهل خاصة إذا فهم العامل أن مردود العمل (الإنتاج) يعود له و أن الأرباح التي تحصل عليها المؤسسات ستعود إليه بطريقة غير مباشرة.
- * ضرورة إشراك العمال و هذا ما هو مأخوذ به في الدولة المتماسكة و المتقدمة صناعيا.
- * تطبيق كافة بنود قوانين العمل المعمول بها تطبيقا أميناً و جادا و الأخذ بملاحظات العمال، في حالة وجود تغييرات في مضمون بعض مواد القوانين بما يخدم حقوق العمال و المؤسسة معا. إن الأخذ بهذه النقاط وغيرها و التي قد تتشابه بسبب اختلاف الظروف، و خاصة فيما يتعلق بالعادات و التقاليد، مثل ما هو الشأن فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة التي يجب أخذ وضعها في الاعتبار و تشجيعها.
- و هنا يبرز التأثير المتبادل بين الحقوق و الواجبات، أي بين تطبيق مبدأ الحقوق الديمقراطية و الاجتماعية للعمال تطبيقا مبدعا يؤثر بلا شك على بقاء المؤسسة و تطورها إذن فما هي الواجبات التي يمكن تحديدها (12).
- * أن يعني العامل بالتزاماته تجاه عمله، فبقدر ما يمنح العامل من حقوق بقدر ما يصبح مطالب بتقديم جهد أكبر للعمل.

* ضرورة شعور العامل بأن ما ينتجه للمجتمع وليس لغيره، و هذا يدفعه إلى بذل المزيد من الجهد لتطوير الإنتاج و رفع كفاءة العمل كالاهتمام بالاتصال و التوزيع و الاستهلاك.

* رفع الشعور بالمسؤولية عند العامل، بمستوى جميع المجالات الاقتصادية فالعلاقة بين العامل و الإدارة تفرض أسلوب عمل معين ضمن إطار العلاقات الإنتاجية المعينة. إن هذه النقاط و غيرها ترتبط بضرورة إتباع المركزية الديمقراطية و إدارة الصناعة بشكل متناسب داخل المؤسسة الصناعية أو فيما بينها.

و من هذا المنطلق تستوجب الضرورة إلقاء الضوء على موازين العمل لنرى ما إذا كانت هذه القوانين قد شملت أو تضمنت في بنودها ما يؤكد على هذه الناحية أي ناحية الاهتمام بالحقوق الاجتماعية و الديمقراطية للعمال و اثر ذلك على المؤسسة و المجتمع، لقد جاء في إحدى فصول التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية (1971) و في الباب الثاني حول المؤسسات العمومية الاقتصادية فصل المبادئ العامة من تشريع الإصلاحات الاقتصادية (1990) " أن العمال متساوون في الحقوق و الواجبات ويستفيدون من نفس الأجور و الفوائد الممنوحة عن مؤهلات و إنتاج متساويين" (13) كما جاء في المادة (1) يستفيد العامل من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن و التأمينات الاجتماعية و ضمنها المنح العائلية. و في المادة (15) يعترف لكل العمال بالحق النقابي و في المادة (16) يكون للعامل الحق في التكوين المهني و الترقية الاجتماعية و الثقافية كما يشير تشريع العمل في الجزائر و موثيقه: إلا أن عمل المرأة و مشاركتها في الحياة السياسية و الاقتصادية يشكلان العامل المحرك لتحررها و ترقيتها. كما تؤكد تشريعات العمل في الجزائر على العامل أن يساهم في زيادة الإنتاج. و أن يسهر على التحسين المستمر للجودة و تحقيق أهداف المؤسسة (14).

رابعا: مبدأ تقييم تشريعات العمل في الجزائر

من خلال هذه القراءة السريعة للقانون الجزائري في ميدان تشريعات العمل، يتبين أن القانون الجزائري بقدر ما أعطى حقوقا عديدة للعامل، فرض عليه واجبات و بنفس القوة.

و لكن المهم ليس هو تشريع و استعراض القوانين و ما تتضمنه من بنود، بل المهم التطبيق الفعلي لها و يظهر ذلك فيما طبق بين المؤسسات و القطاعات و هذا من المفروض لا يكون، لان مصدر التشريع واحدا فالحقوق الاجتماعية و الديمقراطية ليست مادة تكتب، بل هي ما يجب أن يفرضه واقع الحياة سيما و أن عصرنا عصر التكنولوجيا و النمو السريع، و أننا إذا ما أردنا تحقيق اقتصاد قوي و مجتمع متقدم لا بد و أن نقر الحقوق للعامل التي تتناسب و التطور الراهن. و الجدير بالذكر القوانين الخاصة بالعمل لا تنطرق كثيرا إلى الحقوق النقابية و الاجتماعية للعمال.

أن المؤسسات الصناعية كثيرا ما تتجاهل الحق النقابي للعامل، فكيف يمكن مطالبتها بتطبيق حقوق ديمقراطية و اجتماعية للعمال. و ما من سبيل لتغيير هذا الواقع إلا إعادة النظر في تشريعات العمل و تكوين العامل الواعي و المسير الديمقراطي المنتج إلى

جانب وحدة الطبقة العاملة و نضالها الدائم، إذ أن إصدار القوانين ممكن إلا أن تطبيقها صعب. و لعل من الأسباب التي جعلنا نقول أن هذه الحقوق ليست حقيقة واقعة (15).

(1) وجود انقسام بين الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للعمال و بين حقوقهم الديمقراطية.

(2) المشاركة في التسيير و السياسة سواء من ناحية التشريع أو من ناحية الواقع العلمي.

(3) وضع القيود على الحقوق النقابية بما يفقد الحركة العمالية (العمال) استقلاليتها عن سلطات الدولة الأمر الذي يدفع الحركة النقابية الموجودة إلى الخضوع التام لا للوصاية الإدارية فحسب، بل و حجب العناصر النقابية الصادقة لمواصلة العمل النقابي و افتكاك حقوق العمال، الأمر الذي يؤدي إلى التفريط في حقوق العمال الاجتماعية والاقتصادية.

(4) وضع القيود القانونية و العملية على الحق في الإضراب عن العمل باعتباره السلاح العملي الوحيد الذي يستطيع العمال به و مواجهة تحكم و تعسف الإدارة و اعتدائها على الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، الأمر الذي يؤثر سلبا على هذه الحقوق كما يقلل من مستوى أداء العامل و هذا ينعكس في النهاية بالسلب على المؤسسة الصناعية و الاقتصاد الوطني (16).

الإخلال بسياسات التخطيط العلمي الشامل أو إهمالها و عدم الأخذ بها في كثير من المؤسسات الصناعية الجزائرية، الأمر الذي يقلل من فرص العمل، و يحد من آمال العمال في مستقبل أفضل و يحرمهم من تعميق و دعم حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية.

الخاتمة

إن الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية و الديمقراطية للعمال في المؤسسة الجزائرية عامة و الصناعية منها ما زالت قاصرة و تنسم بعدم التكامل و تقييد ممارستها الكثير من الأوضاع الشاذة و التشريعات الاستثنائية، و ينعكس هذا الوضع على نجاح المؤسسة و تطورها التكنولوجي و التنظيمي انعكاسا سلبيا.

الأمر الذي يستلزم ضرورة تغيير هذه الأوضاع و إعادة النظر في تلك التشريعات و تطويرها بما يكفل لكل عامل ممارسة حرياته و حقوقه الاقتصادية و الديمقراطية و الاجتماعية و بما يكفل أيضا للمؤسسة الجزائرية النمو الاقتصادي و تطور الإدارة و تحقيق أهدافها المجتمعية.

و هذا طبعا لا يكون إلا بمراعاة تشريعات العمل الدولية نصا و روحا، بحيث تؤدي إلى رفع كل وصاية إدارية على العمل النقابي للعمال و عندئذ نتكلم عن الموارد البشرية كضرورة تنموية و عنصر حاسم في العملية الإنتاجية و إقامة المؤسسات الصناعية المتطورة و المنتجة.

المراجع

- [1]- جورج فريدمان و بيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة يولاندا عمانوئيل الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985 ص317.
- [2]- محمد صفوح الأخرس: علم الاجتماع الصناعي، مطبعة الاتحاد، دمشق، سوريا 1990 ص 180 ص 205.
- [3]- A. Benachenhou: Développement et coopération internationale, Office des Publications Universitaires, Hydra , Alger , 1982 . p:217, 280.
- [4]- ريمون ارون : المجتمع الصناعي، ترجمة فكتور باسيل، (ط3)، منشورات عويدات بيروت 1986 ص 175 ص 255.
- [5]- مصطفى زايد: التنمية الاجتماعية و نظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980) ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1986 ص220.
- [6]- جورج فريدمان و بيار نافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، مرجع سابق ص340.
- [7]- ريمون ارون: المجتمع الصناعي، مرجع سابق ص255.
- [8]- تشريع الإصلاحات الاقتصادية مديرية الجرائد الرسمية، المطبعة الرسمية: الأمانة العامة للحكومة، الجزائر افريل 1990 ص 80 ص 95.
- [9]- مجلة الوحدة: الإنتاج و الإنتاجية في الوطن العربي، العدد 68، ماي 1990. المجلس القومي للثقافة العربية، الرباط، ص 81 ص 87.
- [10]- مجلة العربي العدد 409، ديسمبر 1992 الكويت ص 40 ص 46.
- [11]- إسماعيل سرور شلش: قضية التكنولوجيا و استخدامها عربيا، الفكر العربي العدد 7، 1979، ص: 19 ص 23.
- [12]- فرج عبد القادر: علم النفس و الشخصية المنتجة الفكر المعاصر، العدد 75 ماي 1984، ص: 29 ص: 31.
- [13]- حول تشريعات العمل العربية المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر 1982. ص: 116- 120.
- [14]- العمل و تشغيل العمال و السكان و القوى العاملة، بغداد 1979. ص: 19 ص 26.
- [15]- مجلة الوحدة: التصنيع في الوطن العربي، العدد 69 اوت 1982. ص: 20 ص 241.
- [16]- المرجع السابق: ص. 245 . □

