

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا
مدرسة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم، الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع

العنوان :

سوسيولوجية الحركة العمالية بالجزائر
دراسة تحليلية لتشكل الفئات العمالية بالجزائر
2014-1962
Sociology of the labor movement in Algeria
An analytical study of the formation of workers' Categories in Algeria
2014-1962

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم

تحت إشراف:

إعداد الطالبة:

أ/د عبد اللاوي حسين

بليح عائشة

اللجنة المناقشة:

أ/د شريف زهرة.....جامعة الجزائر 2.....عضوا

أ/د حسين عبد اللاوي.....جامعة الجزائر 2.....مشرفا

أ/د نور الدين عيساني.....جامعة الجزائر 2.....عضوا

أ/د حران العربي.....جامعة الجزائر 2.....عضوا

أ/د أحمد دلاسي.....جامعة الجزائر 2.....عضوا

السنة الجامعية : 2020 / 2021

**People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Algiers 2University Abou el-Kacim Saâdallah
Faculty of Social Sciences
Department of Sociology and Demography
Doctoral School in Sociology Organization, Social Dynamics and Society**

Heading:

Sociology of the labor movement in Algeria

An analytical study of the formation of workers' Categories in Algeria

2014–1962

A thesis submitted for obtaining a doctorate of sciences in organizational sociology

Made by the student:

AICHA BELLIH

Under the supervision of:

Prof. Dr. Abdellaoui Hucein

Discussion Committee

P. Dr Cherife Zahra..... Algiers 2University.....Organ

P. Dr Abdellaoui Hucein Algiers 2University.....overseer

P. Dr Nourdine Essanie..... Algiers 2University.....Organ

P. Dr Elarbi Haranne... Algiers 2University.....Organ

P. Dr Emhamde Dallaci... Algiers 2University.....Organ

Undergraduate year: 2020/2021

﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ
وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ ۖ دَرَجَاتٍ ۗ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ لِبَعْضٍ سَخِرِيًّا ۗ وَرَحْمَتُ
رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ﴾

الآية 32 سورة الزخرف

اعتراف بالسكّر

يقال في البحث العلمي أن لكل موضوع له خصوصيته فخصوصية موضوعنا جعلنا نتعمق في متغيراته ونفحص في تاريخ الأتلة العمالية التي ما إن تغيب عنا أو يحدث لنا للبس وجهنا السند الدائم من أستاذي وزملائي ذلك من دعمني وشجعني ولو بكلمة .

أشكر مشرفي البروفسور عبد اللادي حسين على صبره علينا في تدقيقنا في كل شيء وحتى اعتقدنا أن الموضوع انفلت منا وجهنا حرصه العلمي ورهابة عقله ساعدتنا في إتمام الموضوع . أشكر أستاذي رحمة الله عليه البروفسور عيادي سعيد الذي لم يبخلنا بتوجيهاته التاريخية وكتبه .

أشكر من جامعة زيان عاشور الجلفة البروفيسور أستاذي بوكريوط عز الدين والأستاذة صفاسن سعيدة ، الأستاذ الزيري حسين .

أشكر الأستاذ مقراني أنور من جامعة بيج بعريبيج وشكري الخالص للأستاذ هاني نصرالدين جامعة الجزائر الذي لم يبخلنا بعلمه وتوجيهاته .

أشكر هيران خليل الزغبي على إضراجه للأطروحة بشكلا النهائي ، أشكر زميلتي نبيلة اوقيسي على كتابتها لنا للأطروحة . أشكر كل قريب أو بعيد مشجع لنا بإتمام هذا الموضوع في ظل الفوضى العرفية وانتشارها .

كما لا أنسى من قسم التاريخ جامعة الجزائر البروفيسور دليوح عبد الحميد الذي أشكره هزيل السكّر في مساعداتنا في التدقيق العرفي والتاريخي من خلال نقاشاته وكتبه . كما أشكر البروفيسور الأستاذ عبد السلام سالي قسم الحقوق جامعة الجلفة على توجيهاته القانونية وعلمه معنا .

أخيرا أشكر ختام المسكّ أبي السند الداعم لنا والذي كان المريض علينا شغفنا بإتمام الأطروحة .

وأشكر أمي التي لم تبخلنا يوما بدعائها .

ولكل إخواني كل باسمه

عائشة بليغ

فهرس المحتويات

	العنوان
	الشكر
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول والأشكال
أب-ج	مقدمة
	الفصل الأول: المدخل المنهجي للموضوع
2	1- أسباب اختيار الموضوع
4	2- أهداف الموضوع
5	3- الإشكالية
5	4- الفرضيات
15	5- تحديد المفاهيم
17	6- المقاربة النظرية
21	7- الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : الإجراءات الميدانية والمنهجية
23	1- الأدوات البحثية
23	1.1- المنهج المستخدم في الدراسة
24	2.1-مجتمع البحث
24	3.1-عينة البحث
25	4.1-الأدوات المستعملة في الدراسة
29	5.1-إجراء صدق الثبات
29	6.1- تحليل النتائج وتأويلها
	الفصل الثالث :الإقتراب النظري لمفهومى تقسيم العمل وتشكل الفئات العمالية
31	تمهيد
32	1-الإقتراب النظري السوسيولوجي لتقسيم العمل
32	1.1- الطبقة العمالية نحو أي إتجاه
34	2.1- التمدن وإعادة توزيع الطبقة العاملة إميل دوركايم

36	3.1- نشأة الطبقة العمالية المبدعة ريتشارد فلوريدا
38	2- الإقتراب النظري الإقتصادي لتقسيم العمل
38	1.2- نظرية الرأس المال البشري لشولتز تيودر
42	2.2- الاستثمار في رأس المال البشري وفق أفكار مالك بن النبي
43	3- الإقتراب النظري النفسي لتقسيم العمل
43	1.3- الأمان الوظيفي وأثره على دوران العمل للعمال
44	2.3- دور السمات الشخصية والنفسية في التقسيمات و الإختيارات المهنية
50	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: أثر النسق القانوني في تشكيل الفئات العمالية
52	تمهيد
53	1- قوانين الوظيفة العمومية بين العدالة الاجتماعية ومرحلة البناء والتشييد
54	2- مرحلة صيانة قوانين الوظيفة العمومية بعد الإستقلال 1962-1966
56	3- مرحلة تكييف قوانين الوظيفة العمومية 1966-1978
59	4- مرحلة توحيد عالم الشغل 1978-1990
61	5- مرحلة إحداث القوانين لإصلاح الوظيفة العمومية 1990-2010
66	6- التوظيف في ظل الأمر 03-06
70	7- مرحلة إعادة النظر وإضفاء مبدأ المروءة على إجراءات التوظيف 2010-2014
72	8- تقييم إنتاج قوانين تسيير المؤسسات والموارد البشري بالجزائر.
75	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: أثر النسق الإقتصادي في تشكيل الفئات العمالية
77	تمهيد
78	1- الإتفاقيات التي شكلت سيرورة العمالة في الجزائر
78	2.1- الإتفاقيات التي حددت مصير العمال الفرنسيين
82	3.1- الطابع الاستعجالي لتوظيف العمال خلال السنوات الأولى للإستقلال
87	2- محددات ومنطق الفعل الإجتماعي لهؤلاء العمال
92	3- إعادة هيكلة الموارد البشرية في ظل إعادة هيكلة المؤسسة
94	4- المخطط الإجتماعي ضرورة إقتصادية
97	5- من ضرورة التشغيل إلى تكتل اليد العاملة في قطاع الخدمات
101	6- التوظيف في القطاع العسكري والشبه العسكري كآلية لاستقطاب اليد العاملة
102	6-1- أشبال الأمة كمشروع برغماتي

103	خلاصة الفصل
	الفصل السادس: دور النسق السياسي في تشكيل الفئات العمالية
106	تمهيد
107	1- فترة حكم أحمد بن بلة 1962-1965
108	1-1- قرارات بن بلة حول تسيير المؤسسات.
108	2- فترة حكم هواري بومدين 1965-1978
108	2.1- التصحيح الثوري 19 جوان 1965
110	2.2- عنصر الحشد والخطاب
111	2.2.1- عنصر الحشد للثورة الصناعية
115	2.2.2- عنصر فئة الوعود
118	2.2.3- عنصر مركزية السلطة "النظام الإداري المركزي والتسيير المركزي"
119	2.2.4- عنصر المسيرين.
122	2.2.5- عنصر المخططات والمستحقات المالية لإنجاز الثورة الصناعية
129	2.2.6- عنصر الحشد للثورة الزراعية
132	2.2.7- عنصر المسيرين.
137	3- فترة حكم الشاذلي بن جديد 1979-1992
137	3.1- عنصر الإصلاح المهيكلي
139	3.2- مرحلة ميلاد الأزمة السياسية
140	4- مرحلة 1992-1998
140	4.1- على المستوى السياسي
142	4.2- على المستوى الإقتصادي
145	5- فترة حكم عبد العزيز بوتفليقة 1999-2014
145	5.1- عنصر الحشد والخطاب
150	5.2- عنصر الوعود
152	5.3- عنصر الإستثمارات
157	خلاصة الفصل
159	الإستنتاج العام
163	خاتمة
	قائمة المراجع

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
الشكل رقم 01	هرم رأس المال البشري	40
الشكل رقم 02	هياكل وآليات مكافحة البطالة	99
الشكل رقم 03	مخطط يفسر التسيير الإداري والعمالي للثورة الاشتراكية.	136
الشكل رقم 04	مخطط يُفسر كيفية استحداث المناصب.	151

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
98	الفئات العمالية حسب القطاع.	جدول رقم 01
111	مؤشرات فئة رأس المال البشري (المواطنين) (الحشد من أجل الثورة الصناعية)	جدول رقم 02
112	مؤشرات فئة رأس المال البشري (العمال).	جدول رقم 03
115	مؤشرات فئة قيمة الوعود.	جدول رقم 04
119	مؤشرات لفئة السلطة التسييرية.	جدول رقم 05
122	مؤشر لفئة المخططات والمستحقات المادية .	جدول رقم 06
130	مؤشرات فئة الرأس المال البشري "الحشد من أجل الثورة الزراعية".	جدول رقم 07
132	مؤشرات فئة السلطة التسييرية.	جدول رقم 08
146	مؤشرات فئة رأس المال البشري (المواطنين).	جدول رقم 09
147	مؤشرات فئة رأس المال البشري (العمال).	جدول رقم 10
149	مؤشرات فئة قيمة الوعود 1 .	جدول رقم 11
151	مؤشرات فئة قيمة الوعود 2.	جدول رقم 12
152	مؤشرات فئة الإستثمارات .	جدول رقم 13

المقدمة

المقدمة :

لقد عرفت الطبقة العمالية في الجزائر بعد الاستقلال إلى إعادة كيانها وفق التحولات السياسية و الإقتصادية للبلاد ، هذه التغيرات خلقت شبكة أدوار جديدة ساهمت في إعادة هندسة عمل أفراد المجتمع بما يتوافق وخطط التنمية الإجتماعية و الاقتصادية في الفترة البومدينية هاته الفترة التي نمت فيها الشعور بالتضامن و الترابط بين الأفراد و الجماعات كقيمة يُسعى إليها قبل أن تكون علاقة كسب مادي كعمل مأجور.

فحراك الطبقة العمالية بالجزائر تسبب في تغييرها لا من حيث عددها و لا أماكن استقطابها ،ولا من حيث إعادة رأسمالها الثقافي والمهني .هذا المورد البشري الذي عُوّل عليه لإعادة بناء البنية التحتية للجزائر و التي تباطأت وتيرة نجاحها بسبب ثلاثة متغيرات تشكل مثلثا مغلقا حسب رأينا أولا المخططات الاقتصادية المتبناة ، وآلية إستقطاب المورد البشري بما يتوافق و الاتجاه الاقتصادي للدولة ، وأخيرا طرق و تنظيم التسيير الاستراتيجي لهذا المورد البشري أي الفئات العمالية ،فبرغم الظروف و التقلبات التي مرت بها الطبقة العمالية كانت موجّهة وليست موجّهة لمسار الاقتصاد بالجزائر ممّا انجر عنه بعد الثمانيات في فترة الأزمتهن الاقتصادية و السياسية إلى إعادة النظر في تشكيلها ومحاولة إنقاص ما تبقى من المؤسسات العمومية الخدمتية و الاقتصادية العمومية بواسطة المخطط الاجتماعي و الاستغلال الأمثل للطاقة البشرية الكفأة و الفائض من العمالة ساعد في تنشيط السوق الموازي و التوظيف غير الرسمي فيما بعد ،والتي استدرك أمرها في نهاية التسعينيات إلى غاية الفترة الحالية إلى وضع مخططات من أجل إعادة تنظيم هاته الفئة النشطة و التي تعد فئة مؤهلة علميًا وتكوينيا مقارنة بالنمو الديمغرافي ،ولقد أولت الحكومات المتوالية إهتمام أكبر لقطاع الخدماتي و الاداري بحكم أنه غير متطلب بالمقارنة مع باقي القطاعات الأخرى التي تأثرت بتراجع الإقتصاد الجزائري و الذي حافظ على أفضلية قطاع الخدماتي من دون أن يحافظ على نموه .

ولمعرفة وقياس كيفية تشكل الفئات العمالية رأيناه يتجسد في مجموعة من العناصر المتداخلة فيما بينها بدرجة كبيرة ، إلا أنّ هذا التداخل يشكل عائقا إستومولوجيا يحول دون تمكننا من قنص -إفتكك- موضوع سوسولوجي ، وتزداد الصعوبة بالنظر إلى - الإرث المعلوماتي- الذي يظهر لنا أنه مبني بناء صحيحا يتوافق مع التغيرات السريعة التي تحدث

في مجتمعنا بالخصوص و الذي ينعكس في استعمالاتنا للمفاهيم الأساسية التي تشكل موضوع الدراسة ،ويتجسد التحليل السوسولوجي للحراك الفئات العماليّة الجزائرية من خلال ارتباطها بمجموعة من العناصر المتداخلة فيما بينها بدرجة كبيرة والمساهم في تشكل الفئات العمالية بالجزائر هي ثلاثة أبعاد لا نستطيع أن نفرصهم على بعض البعض النسق القانوني و النسق السياسي والنسق الاقتصادي.

ومن خلال هذا الطرح سنحاول أن نظهر متغيرات هذا الموضوع والتي ساهمت في تشكيل الفئات العمالية بالجزائر ،ولتحقيق هذا المسعى فقد احتوت الدراسة على ستة فصول مبدوءة بمقدمة ومنتوية بخاتمة أين يندرج التحليل الميداني ضمن إحدى الفصول.

يتناول الفصل الأول : "المدخل المنهجي للموضوع " تضمن هذا الفصل محاولة سوسولوجية لصياغة المشكلة البحثية وموضوع الدراسة ،وهذا من خلال التطرق إلى أهمية اختيار الموضوع، والتي على ضوءها تم تحديد الإشكالية وما ارتبط بها من أهداف وهذا كله في إطار مفاهيمي ساهم في بنائه للاطلاع على الدراسات السابقة والذان اجتماعا ليتمكننا من صياغة الفروض سيتجه البحث نحو دراستها.

أما الفصل الثاني : " الإجراءات الميدانية والمنهجية "أين نظهر فيه المنهج المعتمد بتقنية تحليل المضمون مبرزين مؤشرات الدراسة لمجتمع البحث وعينته .

أما الفصل الثالث : "الاقتراب النظري لمفهوم تقسيم العمل وتشكل الفئات العمالية" الذي تم التناول فيه التراث السوسولوجي المتعلق بكيفية تقسيم العمل من خلال بناء المفهوم لدى علماء الاجتماع وعلماء الاقتصاد وعلماء علم النفس .

الفصل الرابع: "أثر النسق القانوني في تشكيل الفئات العمالية " من خلال متغير قوانين وتشريعات العمل سنحاول عرض قاعدتين قانونيتين منفصلتين تماما عن بعضهما البعض ويشتركان في نقاط محددة ،قاعدة الوظيفة العمومية والتي تهتم بالمرفق العام والضبط الإداري والتي تندرج تحت النظام المغلق، وقاعدة قوانين علاقات العمل التي تخص الياقات الزرقاء يتم التشغيل على أساس التعاقد المحدود المدة وينتهي بانتهاء الاتفاقية او شغل الذي تم من أجله التعاقد . محاولين بذلك إظهار كيفية إنتاج قوانين الشغل في الجزائر و التي أعطت مخرجات أظهرت تمثلات سلبية للفرد الجزائري.

الفصل الخامس: "النسق الاقتصادي في تشكيل الفئات العمالية" من خلاله حاولنا إظهار السياسة الاقتصادية كمتغير للنسق الاقتصادي التي رأينا لها الدور في إعادة إنتاج علاقات قوى الإنتاج والتي حاولنا تلخيصها في حقبة زمنية معتمدين على تحليل السياسات الخاصة لتعديل سوق العمل ومعالجة الاختلال فيه سواء تبني سياسات نشطة أو تبني سياسات خاملة لامتصاص الفئة النشطة والتي وُجّهت بطريقة آلية في السنوات الأخيرة إلى الشغل في قطاع الخدمات والإدارة.

الفصل السادس: "أثر النسق السياسي في تشكيل الطبقة العمالية" حاولنا في هذا الفصل أن نظهر متغير الخطاب للسلطة الطبقة الحاكمة في فترات الحكم المتوالية على الدولة الجزائرية و التي سوف نوضحها في الدراسة إذ رأينا لها دور في توجهات الكتلة العمالية التي يظهر تواجدها من خلالها المشاريع المختلفة، وأن وجودها في سلطة الدولة ضروري لحسم التوجهات الديمقراطية لصالحها.

أما عرض وتحليل البيانات من خلال معالجة مضامين الدراسة الميدانية باعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بتقنية تحليل المضمون ومناقشة صدق التقنية من خلال معامل الثبات وربط النتائج المتوصل إليها بالفرضيات التي قامت بها الطالبة وما جاء به التراث النظري الجزائري من دراسات للموضوع ونحاول أن يكون التحليل الميداني ضمنياً في كل فصل معني بالتحليل والمعالجة الميدانية. ونكون بهذا قد ختمنا بحثنا المتواضع باستنتاج عام شمل كل الاستخلاصات التي أمكنا تحقيقها وخاتمة .

الفصل الأول:

المدخل المنهجي للموضوع

1- أسباب اختيار الموضوع:

لا نستطيع أن نتكلم عن مخطط إقتصادي دون أن نتكلم عن مورد بشري يجسد هذا المخطط و لا نستطيع أن نتكلم عن هذا المورد البشري دون أن نتكلم على طرق وتنظيم و التسيير الاستراتيجي لهذا المورد البشري ،و بالتالي هنالك مثلث مغلق لا نستطيع أن نستغني عن هاته العناصر الثلاثة ،وبالتقريب في الدراسات الجزائرية وجدنا هنالك ثلاثة أنماط من الدراسات :دراسة حول طرق تسيير المورد البشري وآلية توظيفهم واستقطابهم ،ودراسات حول فعالية الخطط و وفعالية المؤسسات ،ودراسات حول العمال نفسهم ومعوقاتهم الثقافية و الاجتماعية و النفسية لكن لم نجد في كل هاته الدراسات ما المراد من توجيه القوة العاملة الجزائرية إلى قطاعات غير منتجة دون قطاعات المنتجة ؟ وجدنا سوى احصائيات نسب التشغيل فقط مقارنة مع التكوين المهني او الجامعي أو معدلات النمو السكاني؟؟؟

و السبب الثاني الذي دفعني للبحث عن تشكيل الفئات العمالية إلى أي مدى أثر النظام المغلق في الوظيفية العمومية الذي تبنته الجزائر على وعي العمال وعلى إقتصاد البلاد ،وكذلك البحث في رؤى الدولة لمفهوم المؤسسة سواء صناعية أو إقتصادية أو خدماتية هل تصورها لها هو تعبئة يد عمل والحد من شبح البطالة فقط ام تسيير لهذا المورد البشري بعد تعبئة؟ وإلى أي مدى ساهم التوجه الليبرالي في إعادة نظر في قوانين توظيف العمالة والتخبط بين النظامين المفتوح والمغلق داخل نظام الوظيفة العمومية لوحدها؟ والبحث هل المواطنين هم من ساهموا في أخذ الدولة ان تتجه إلى إتجاه الخدمات أم العكس؟ بحكم أن القطاعات الصناعية والإنتاجية يتم من خلالها توظيف عن طريق التعاقد والذي ساهم في تنفير المواطنين بالعمل به...!

2- أهداف البحث:

"هناك فائدتين في دراسة المسألة العمالية فالفائدة الأولى تكمن في أنّ مثل هذه الدراسات يمكن أن تساهم في فحص علمي للسوسيولوجية الحركة العمالية بالجزائر... و الفائدة الثانية هي أنّ تحليل المسألة العمالية يسمح بدراسة قدرة الفعل الجماعي لعالم الشغل ودرجة استقلاليته مع الدولة".¹

¹ Saïd Chikhi ,Grèves et société en Algérie 1969-1985,les Cahiers du CREAD ,N°6, Alger, 1986,p85.

يتمثل الهدف الأساسي للبحث في محاولة لإجلاء الستار على هذه الظاهرة المتعددة الجوانب: فهي ظاهرة مرتبطة بالاقتصاد إذ تعد النخبة العمالية الرحي التي تقوم بتوجيه الاقتصاد وهي ظاهرة سياسية لارتباطها العضوي أو غير العضوي بها. وهي ظاهرة اجتماعية لارتباطها كذلك بالحقائق الاجتماعية و الثقافية و أثرها على سلوكيه.

جاء بحثنا للبحث عن الموجات أو الأطر المرجعية التي تساهم في تشكيل الفئات العمالية وحتى نفهم ونحدد طبيعة ومضمون النسق الثقافي و القيمي الذي يلعب الدور المحدد أو الموجه للسلوكات و الأفعال.

3-الإشكالية:

بعد استقلال الدولة الجزائرية ظهرت تصورات لإعادة هندسة عمل أفراد المجتمع ساهمت في تشكيل طبقة عمالية جديدة لم تأخذ بُنيتهَا بشكلها السابق بل أخذت قطيعة عن كل تراكم لها، فقوة المتغيرات السياسية، الإقتصادية و القانونية جعلت بالطبقة العمالية بالجزائر أن تسلك عدّة مسارات، بل أن حراكها أظهر ذروتين ذروة إيجابية ظهرت في سنوات السبعينيات أين كان التوازن بين الإنتاج الموجه وبين الاستقطاب المكثف للقوى النشطة و الذروة الثانية في نهاية التسعينيات إلى غاية الألفينيات كان التوظيف فقط بغية الحفاظ على الدورة الإقتصادية التجارية و التخفيف من نسب البطالة المتزايدة عاما بعد عام. هاته الطبقة العمالية الجزائرية التي تعتبر مجموعة من الفئات الاجتماعية تحمل في طياتها عدة تناقضات لا من حيث النوع، أو التكوين العلمي والمهني فلقد عززت من نموها بل ساهمت في إعادة إنتاج بنيتها الاجتماعية.

إنّ تصورات النخبة الحاكمة لنمط السياسة الاقتصادية للبلاد جعل من القطاع العام بتوسع بشكل غير مبرر إقتصاديا وجعلت هاته التصورات بعنصر العمالة تتراكم فيه إذ أظهرت أنها كانت موجّهة وليست موجّهة لمسار الإقتصاد بالجزائر.

فالطبقة العمالية بالجزائر تشكلت وفق إيديولوجيتين، الإيديولوجية الأولى اشتراكية، و الإيديولوجية الثانية لبيرالية النهج، فبعد أحداث الثمانينيات إنعرجت الفئات العمالية في التسيير بها وفق هذه الإيديولوجية، أين أعطي للقطاع الخاص منحى جديد للاستثمار وإستقطاب اليد العاملة للتخفيف عن القطاع العام بعد المخطط الإجتماعي. لكن لم يُجد نفعاً بحكم أن عقد العمل الإجتماعي الأول الذي ظهر بعد الإستقلال رسخ تمثلات اجتماعية حول

العمل جعلت من الفرد الجزائري يسعى بالعمل في القطاع العام بحكم أنه خاضع لقانون الوظيفة العامة ذات النظام المغلق عكس القطاع الخاص ومن هنا أفرز فئتان طغت فئة عمالية على حساب الفئة الأخرى، أين تكتل غالبية عمال الفئة الأولى في القطاع الخدماتي الذي بقي يمشي بوتيرة لإنجاح الدورة الإقتصادية — وحسب تصورنا أنّ هذا التكتل ليس أمراً طبيعياً إنّما أفرزته ثلاث مؤشرات إنبنى عليها موضوع الدراسة وهي إيديولوجية النخب الحاكمة، السياسة الإقتصادية و قوانين الوظيف العمومي والتي تندرج ضمن ثلاث متغيرات أو أنساق رأيتها متداخلة فيما بينها كفلها منطق الفاعل الإجتماعي الذي تجسد في مظهري السلطة والقوة في تطبيق هاته الأنساق وتمظهرها وفق التغيرات الداخلية والخارجية مما دفعنا إلى الاستفسار بالاستقصاء الوصفي كيف أثرت متغيرات النسق القانوني والنسق الإقتصادي والنسق السياسي في تشكيل الفئات العمالية و في حراك الفئات العمالية ؟

4- الفرضيات:

- 1- أثر النسق القانوني من خلال "قانون الوظيف العمومي" إيجاباً بدرجة كبيرة في تشكيل الفئات العمالية وحراك الطبقة العمالية بالجزائر 1962-2014.
- 2- أثر النسق الإقتصادي من خلال "السياسة الإقتصادية" إيجاباً بدرجة متوسطة في تشكيل الفئات العمالية وحراك الطبقة العمالية بالجزائر 1962-2014.
- 3- أثر النسق السياسي من خلال " الخطاب " إيجاباً بدرجة كبيرة جداً في تشكيل الفئات العمالية وحراك الطبقة العمالية بالجزائر 1962-2014.

5-تحديد المفاهيم:

5-1/ الطبقة العمالية:

تُشكل الطبقة العاملة إحدى الطبقات الرئيسية في المجتمع الرأسمالي الحديث الذي نتاجه عبر سيرورة التحول التاريخي من الأشكال الإنتاجية ما قبل الرأسمالية، حيث يعرفها كل من كارل ماركس و فريديريك انجلز في البيان الشيوعي بأنّ الطبقة العاملة هي " طبقة العمال

الأجراء المعاصرين الذين لا يملكون أية وسائل إنتاج فيضطرون إلى بيع قوة عملهم لكي يعيشوا".¹

يجسد هذا التعريف الكلاسيكي للطبقة العاملة، العلاقات الاجتماعية التي تربطها بالرأسمالية، والتي تتميز كما يقول بيار لاروك بخضوع إقتصادي يحدد تبعيتها التقنية والحقوقية، فأفراد الطبقة العاملة يعملون دوما للغير -الرأسمالي- مقابل أجر يحدد جزافا فهم مأجورون، ولعملهم صفة الإلزام لأنه شرط بقائهم.²

وتجدر الإشارة هنا إلى التمييز بين العمال المشكلين لجوهر الطبقة العاملة كعمال الحقول والمصانع و المناجم و الورشات ، و الأجراء الآخرين مثل الموظفين و التقنيين و عمال النقل و الاتصالات الذين يقومون بتحضير العمال الصناعي و يساهمون في إنهاء العمليات الصناعية باعتبارها نشاطات تخلق بشكل غير مباشر .فائض القيمة .

إن مفهوم الطبقة العاملة في الوقت الحالي قد تغير شكله وبتغير هذا الأخير يتغير تعريفها، لأنّ تغيير الطبقة العاملة لبنيتها وشكلها تبعاً لتطورات التراكم في المجتمع الرأسمالي لا يعني إختفاء تلك الطبقة في نفس الوقت الذي شهد فيه إنخفاض نسبي في حجم عمال الصناعة شهد توسعا في عمال المكاتب ، أولئك الذين يعملون عملا ذهنيا ويخضعون لاستغلال رأسمال بنفس القدر الذي يخضع به العمال الصناعيون له .فالعمال الصناعيون هم من يحققون فائض القيمة أمّا عمال المكاتب و النقل و المواصلات يساهمون في تدوير السلعة في السوق وهي العملية التي بدونها لا يصبح له وجود.³

ولقد تحددت الطبقة العمالية من خلال وعيها بذاتها وتحسين مكانتها وتطوير مركزها داخل البناء الطبقي في المجتمع ويتجلى ذلك في نوعية مصالحها وكيفية العمل على تطوير مصالحها.⁴

¹ Karl Marx, Friedrich Engels , Manifeste du parti communiste, Edition.M.développement ,Mosco,1974,p40

² بيار لاروك ،الطبقات الاجتماعية،تر: جوزيف عبود كبه ، عويدات للنشر والطباعة ،بيروت ، 1989، ص56.

³ سلامة كليه ، " ماذا يعني بالطبقة العاملة " ، المجلة الاشتراكية الثورية -<https://revsoc.me/people/tyr-> Ishtkrkyyn-lthwryyn/، لوحظ بتاريخ:2018-11-26 18:24h.

⁴ الدسوقي عبده ابراهيم ،التغير الاجتماعي والوعي الطبقي"تحليل نظري"، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ،مصر ،ص 85،86.

التعريف الإجرائي للطبقة العمالية:

إنّ تشكل الطبقة العمالية بشكل طبيعي ناتج عن تراكم العلاقات الانتاجية وأنّ حراكها يتم من خلال مؤثرات سياسية و إقتصادية، وتنشطر إلى فئتين فئة تنتج فائض القيمة وهم الصناعيين والزراع وعمال المناجم والفئة الثانية هم عمال المكاتب وهم يساهمون في تدوير جهد الفئة الأولى وهاته الفئتين مكملتان لبعضهما البعض إذ تعد الفئتين أي الطبقة العمالية السند القوي لنظام الدولة.

5-2/ الحركة العمالية :

إن الحركة العمالية هي حركة le Mouvement وتحدث بإحدى الطريقتين إما تلقائية Automatique أو إستجابية Responsive، فإن لم تظهر هذه بطريقة آلية، نتيجة لدوافع ذاتية ورغبة كامنة في الافراد العاملين لتنمية وتطوير أحوالهم المهنية والمعيشية، فإن هذه الحركة بوسائل منهجية علمية مثل وضع موثيق وقرارات تصدر في الجرائد الرسمية من أجل جلب واستقطاب اليد العاملة بإستعمال لغة الحوافز والدوافع التي تتضمن إستجابة حماسية يمكن لها في تبلور وتشكيل الفئات العمالية، وهذه الحركة تحكمها متغيرين، متغير نابع من ذوات الأفراد من خلال الطموح والميل والوراثة، ومتغير نابع من خصائص عالم الشغل وهي التحولات الإقتصادية لأي بل، تطور قوة العمل، سياسات الدولة إتجاه قوة العمل، ولقد أوضح تالكونت بارسونز أن كمون النسق الإقتصادي يتمظهر في تقديم العمل كعامل إنتاج يظهر إندماج الأشخاص في اهداف هذا النسق.

5-3/ العمال :

أشار بارسونز إلى العمال عندما عالج موقف الإنسان باعتباره فاعلا في النسق الإجتماعي، يسعى إلى تحقيق الإشباع الذي يعتبره من الشروط المحددة للتفاعل وتتمثل الشروط في الحقوق والواجبات و الإمتيازات المفروضة على كل جانب في التفاعل و التي تحدد أدوارهم ويكون هنالك تكاملا فيما بينهم مما يؤدي إلى التساند المتبادل بين عناصر النسق من الفاعلين¹.

فالعمال هم الفاعلون أي مجموعة من الأفراد يؤدون أدوارا في نسق المؤسسة، هاته الأدوار ترتب الأفراد وينتج عنها التدرج في مكانه المهنية فنتوزع الفئات على أنشطة و

¹ علي ليله، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا، ط1، دار المعارف، القاهرة، 1982، ص249.

مهن مختلفة يؤدون أعمالاً يدوية أو غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه¹، وهو قريب من تعريف المشرع الجزائري "يعتبر عمالاً أجراً في القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل أجر في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص"².

إنّ التغيرات التي حدثت في الإقتصاد العالمي بسبب التطور التكنولوجي الهائل الذي أثر على نمط ونشاط المؤسسة ونوعية العمال فأدى بذلك إلى حراك الفئات السوسيو مهنية وتكتلها في الأعمال المكتبية تتدرج مكانتهم المهنية حسب نوعية الشهادة والأقدمية و التي أسماها رايت ميلز بالياقات البيضاء .

5-4/الياقات البيضاء:

إنّ التغيرات التي حدثت في النسق الطبقي للمجتمعات الغربية في القرن الماضي هو نمو متزايد للعمال غير اليدويين أو المعروفين بإسم الياقات البيضاء وهاته الأخير تتطلب قدراً من المهارات المحدودة وليس تعليماً رفيعاً، فلكي تكون 'موظفاً كتابياً' في القرن التاسع عشر كان يجب أن تكون أولاً موظفاً مهنياً في موقع داخل السلطة الإدارية، وأما الآن فتواجد أعداد متزايدة من الموظفين الكتابيين في النسق المهني و يتميز بالطابع الروتيني بل آلي³، ويحدددهم رايت ميلز أكثر في كتابه⁴ هم موظفون وعمال مكاتب و البائعون، هاته الفئة من العمال لا تتطلب وظائفهم مستوى عال من الخبرة إذ يتمتعون بمكانة متوسطة بين فئات الياقات البيضاء، وقد ساهمت هاته الفئة المتوسطة من فئات الياقات البيضاء في تغيير نوع البروليتاريا التي تكلم عنها كارل ماركس والتي صنّفها رايت ميلز أنهم عمال آلة.⁵

والفروق التي كانت تميّز العمل المكتبي عن العمل المصنعي أنّ العمل المكتبي لا يتضمن مجهوداً جسدياً وعضلياً مثل الذي يتطلبه العمل المصنعي إلا أنّ هذا الفرق لم يعد ذا أهمية

¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، دون سنة نشر، ص 239.

² القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، المادة 153، الصادر 25 أبريل 1990، ص 162.

³ أنتوني غيدنز، مقدمة نقدية في علم الاجتماع، تر: أحمد زايد، علي السمرلي وآخرون، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2002، ص ص 83.82.

⁴ Patrick Inglis, " A White -collar labor Movement ? " presented at the annual meeting of the Eastern Sociological Society, Washington, 2005, p121.

⁵ Ibid, p122.

الآن بل ظل يتناقص كثيرا . فالعمل المكتبي أصبح شبيها بعمل المصنع من حيث أن الموظف أصبح متعاملا مع الآلة أكثر مما سبق ، فمع كثرة الأجهزة و الأدوات المكتبية أصبح الموظف مشغلا للجهاز و أصبح عمله خاليا من المجهود الذهني و العقلي و أكثر آلية ، وأصبح تشغيل الآلات المكتبية الخفيفة مماثلا لتشغيل آلات المصنع الخفيفة¹ ، وفي الحقيقة ليست هاته الفئة الوسطى هي كلها فئة الياقات البيضاء فقد وضع ميلز مؤشرات تفصل بين جميع فئات الطبقة الوسطى وهو نوع العمل ، عادات الاستهلاك ، ومستوى التعليمي ، هاته المؤشرات قسمت الياقات البيضاء إلى ثلاثة أجزاء فئة عليا وفئة متوسطة وفئة الدنيا ، وكل هاته الفئات ساهم التراكم الاقتصادي و التطور التكنولوجي إلى إعادة تكوينها وهذا ما توصل إليه عالم الاجتماع جولد ثورب² في تحليله لهاته الطبقة ويهدف إلى تفسير أشكال الارتباط بين الأوضاع التي تحددها علاقات التوظيف داخل سوق العمل وداخل الوحدات الانتاجية في مختلف القطاعات الاقتصادية والتي تساهم فيما بعد إلى إعادة توزيع مكانة أفراد هاته الطبقة الوسطى .

التعريف الإجرائي للياقات البيضاء:

هم مجموعة من أفراد يشتغلون في وظائف تميل إلى الجهد الفكري تتحدد مكانتهم الاجتماعية وفق المستوى التعليمي ، ونوع العمل ، هاته المؤشرات ساهمت في توزيع أفراد الياقات البيضاء إلى ثلاثة شرائح الفئة العليا هم المديرون ، الأطباء ، المحامون ، المفكرون ، الاساتذة الجامعيين ، الفئة الوسطى هم الموظفون وعمال المكاتب أما الفئة الدنيا من يشتغلون في مهن أقل مستوى ، وقد ساهم التطور التكنولوجي في إعادة تكوين كل هاته الفئات والتي اصطلح عليها بالطبقة الوسطى .

5-5/ العامل الجزائري :

إنّ مقارنة مفهوم العامل في الجزائر لابد أن يراعى الظروف التاريخية الاجتماعية ، التي يعرفها المجتمع الجزائري كمجتمع يعيش تحولات عميقة الشيء الذي يعي أنّ طبقة العمال تعيش عملية التكوّن و التجدد الأمر الذي يتطلب مراعاة مختلف الأجواء الاجتماعية الثقافية

¹ Wright Mills, A look at the white collar, Edited by bving Louis horowitz, oxford university presse New Yoork , 1963; p146.

² John Gold Throps , Gordn Morshall , "The promising future of classe analysis are poness-to-reconnect Gritiques" sociology , vol 26nov3, Augusts, 1992; p382.

التي تعيشها هذه الطبقة في الجزائر¹، إنَّ عمال الجزائر كأبي عمال في العالم يشهدون تكون بدائي وحالة تجديد وإعادة إنتاج وفق متغيرات سوسيو إقتصادية سياسية، لكن لاحظنا نحن كباحثين على هاته الفئة خصتها الدراسات الجزائرية بهجينية التكوين بعد الاستقلال لغت كل تراكم لها حددته عدّة مؤشرات حالت أن تجعل الفئة العماليّة و العامل منتجا بالمفهوم التايلوري بل قال عنه جمال غريد لما وُطن التصنيع بالجزائر "أنه أميّ، سلبي ، غير الواعي، وقليل التبصر فهو يظهر على أنه يمثل النمط المضاد للعامل أو هو على أقل ما يمكن نعته بما قبل العامل "وأسماء بالعامل الشائع². إنَّ ما لاحظناه في الدراسات الجزائرية أنّ العامل الجزائري كمفهوم أو متغير لم يُثَمَّن أو لم يصنع دوره بالمفهوم الاقتصادي .

إنَّ بنى التنمية بعد إستقلال كانت رأسماليّة و الأهداف إشتراكية وسيطرت البنى التقليديّة التي تعتمد على العلاقات الشخصيّة و القرابة، فرغم التأميمات التي مست طبقة معيّنة لخلق تنافس حقيقي بين الأفراد " إستبعاد الطبقيّة " لأنّ الربح لم يكن لطبقية معينة بل لأشخاص معينين هذه المعادلة أدت إلى إنتهاج سياسة العلاقات الشخصية مع الإدارة لتحقيق الربح بدلا من الإعتماد على القدرات الفرديّة وميكانزمات السوق وهذا إسم يطلق عليه إتيان إسم الزبونيّة وهذه العلاقات الشخصيّة هي بديل للمبادئ الكونيّة المعروفة، و التي تسير على منوالها الإدارة الجزائرية هذا ما أدى إلى سيطرة العلاقات الشخصية في سير مختلف المؤسسات الوطنية، وكذا توصل الأستاذ عبد الرحمان بوزيدة إلى مسلمته³ التي رأى فيها أن التنشئة الربعيّة دور في صناعة العامل الجزائري الذي محوّرتة الدولة في توزيع ما أسماه حقه في الربح دون توعيته في تدوير هذا الربح البترولي والرفع من إقتصاد البلاد.

¹ عبد اللطيف بن آشنهو ، تكوّن التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، ب.ع.ط، الجزائر ، 1979، ص 50-53.

² محمد بشير ، علماء التنظيمات و العمل في الجزائر. الرعيّل الأول ، دار كنوز ، الجزائر، 2018، ص33.

³ عبد الرحمان بوزيدة ، "التنشئة الاجتماعية الربعية ودورها في إعادة تعتيق المجتمع والدولة "، ضمن فعاليات المنتدى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع" الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري"، جامعة الجزائر2، المنعقد يومي 6 و7 نوفمبر 2006 ص15.

التعريف الإجرائي للعامل الجزائري :

هو عامل شكلته السياسات المنتهجة و التغيرات الاقتصادية للبلاد ، هذا العامل يبيع جهده مقابل أجر و الذي يعتقد أنه حقه من الربح البترولي جعلته يخرج من حالة الفعالية إلى حالة إنفعالية .

5-6/النسق السياسي :

يتحدد النسق السياسي في أي بلد بتشكيل مؤسسات دستورية مركزية هي المؤسسات التشريعية ، التنفيذية ، المؤسسات القضائية . ويظهر التباين في استعمالها من بلد إلى آخر ولقد اختلف علماء القانون ، علماء علم الاجتماع ، علماء علم التاريخ حول أصل نشأتها ، وترتب عن هذا الاختلاف ظهور العديد من النظريات و الأفكار الفلسفية ، الدينية و الاجتماعية و التاريخية في تحديد وقت ظهورها الذي يرتبط لا محال بالأوضاع السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية السائدة ، تتحدد شرعية هاته المؤسسات من خلال أبعاد مهيكلة التي لها إلزامية التطبيق هي : السلطة ، القوة ، المسؤولية التي اعتبرناها مؤشرات الدراسة لمتغير النسق السياسي . إذ يرى ابن خلدون أنّ السلطة السياسية تعزى إلى قوة العصبية ويرى أنّ السلطة في المجتمع القوي لا تسعى إلا لغاية أساسية هي المحافظة على العصبية وجودا و استمرارا¹ . بالرغم من أنها تقف عند سن معين ، فيتولى هذه السلطة رجل قوي في العصبية التي تؤكد سلطته ، ولا شك أن التحول في العصبية من الشكل الخاص " القبيلة " إلى شكل عام " الدولة " يستدعي التوقف عند مفهومها فهي لا تحمل خاصية مادية و لا وظيفية بل ثقافة إجتماعية ، أما شرعية السلطة عند ماركس فيبر فيرجعها إلى قوة القانون أي ذلك النفوذ أو القدرة على التأثير في الغير بالإستناد إلى أسس قانونية أو رسمية أو موضوعية² . ويرى فيبر أنّ السلطة القانونية هي الأكثر رشدا وموضوعية واستمرارا وأنّ هناك علاقة بين رشد المجتمع وعقلانيته وإستمراره بين إنتشار التنظيمات القائمة على هذا النوع من السلطة الرشيدة³ .

¹ ملحم حسن ، التحليل الإجتماعي للسلطة ، منشورات دحلب ، الجزائر ، 1993 ، ص 225.

² على الشرقاوي ، التنظيم ، دار الجامعة للطباعة و النشر ، بيروت ، بدون سنة ، ص 42.

³ ملحم حسن ، المرجع نفسه ، ص 26.

وهناك مؤشرات أخرى هي تلازمية مع مؤشرات السلطة و القوة واعتبرناها أنها غير مهيكلة ولها قوة في التأثير وهما مؤشري الخطاب ،و الأيديولوجيا هاته الأخير عرفها العالم الفرنسي ديستوت دي دراسي في كتابه "مشروع المبادئ الأيديولوجية " عام 1801 " أنها نسق من الآراء والأفكار و الإعتقادات السياسية و القانونية و الأخلاقية ،والجمالية و الدينية و الفلسفية تختص بمجتمع معين أو طبقة إجتماعية معينة " ، وعند الماركسية تعتبر الأيديولوجيا إنعكاسا صادقا وتعبيرا عن الواقع ،وهي جزء من البناء الفوقي لذلك هي تعكس العلاقات الإقتصادية ومما يُميّز الإيديولوجيا من أجل التعبئة وتحريك الجمهور هو خطابها الذي صُمّ لتحفيز و لتعبئة الناس .فقوة الإيديولوجيا لا تكمن في البرهان التجريبي أو المنطقي ولكن في قدرتها على تحفيز الحركة ،وذلك من خلال تقديمها أفضل الوعود ، إنّ الأيديولوجيا بطبيعتها تمارس السلطة على الذين يقبلونها¹ .من خلال المؤشر الثاني الذي تبنيه في الدراسة و هو الخطاب يرى ميشال فوكو أنّ هناك علاقة بين الخطاب والممارسة السياسية بل إعتبر الخطاب كسلطة وحدث² يسهم في تغيير وعي الناس وطريقة إدراكهم للأشياء عن طريق مجموعة من الإستراتيجيات و الوضعيات يتخذها الخطيب ، ولقد ذهب بيار بورديو إلى رمزية الخطاب وأكد أنّ التبادل و التواصل يرتكز على علاقات القوى مبنية على النظرة الإقتصادية لأشكال التبادل الرمزي مقدما مفهومه الأساسي في "التحليل اللغوي وهو بُنية السوق اللغوية structure du marché linguistique، و أنّ الرسالة اللغوية لا تفهم إلا بوصفها إنتاج لساني وأنّ التأويل يكون على قدر العلاقة التي يقدمها المنتجون³ ، ولا يعد خطابا إلا إذا رُبط بالشروط الاجتماعية لإنتاج بمعنى المكانة والوضع الذي يحلله الخطباء في حقل إنتاج أفكارهم⁴ .

5-7/النسق الإقتصادي:

النسق الإقتصادي عبارة عن مجموعة من العلاقات و القواعد و المؤسسات التي تميز الحياة الإقتصادية وتحكم التفاعل بين حاجات البشر و الموارد المتاحة وهو نظام يرتكز على

¹ بن عبد العالي عبد السلام ،الميتافيزيقيا ،العلم و الأيديولوجيا ، ط2 ، دار الطليعة ،بيروت،1993

² الزواوي بغورة ،" بين اللغة والخطاب والمجتمع : مقارنة فلسفية إجتماعية " ، مجلة إنسانيات ، المجلد 6 ، العدد 18 ، الجزائر ،2002،ص05.

³ Bourdieu, Pierre , Ce que parler veut dire , l'économie des échanges linguistique ,Paris ,Ed, Fayard.1982.p15.

⁴ Ibid,p165.

منظومة معقدة من الآليات الإدارية و الإنتاجية يتركز على أربعة عناصر الإنتاج ، التوزيع ، التبادل ، الإستهلاك والتي تتعلق بالسلع و الخدمات ¹ ، ولقد أظهر تالكوت بارسونز النسق الاقتصادي على أنه نسق فرعي ضمن النسق الاجتماعي العام يتصف بالتكيف ولبقائه وديمومة إستمراره يوجد أربعة متطلبات هي التكيف مع الظروف المحيطة بالنسق ، تحقيق الهدف ثم التكاملية بين المكونات الفرعية للنسق الأكبر وأخيرا الكمون وفيه مطلبين أهمها تدعيم النمط ويتعلق بمدى الانسجام ² ، و النسق الاقتصادي من جهة نظر الاقتصاديين هي عملية تقتصر على أربعة عناصر التي اسلفنا ذكرها . أما من وجهة نظر علماء الاجتماع أظهروا علاقة بسببها تتم هاته العناصر ، هاته العلاقة حددها ماكس فيبر و كارل ماركس بعلاقة الإنتاج- و التي نعتبرها مؤشر في الدراسة للنسق الاقتصادي - بين طبقة المالكة لوسائل الإنتاج وطبقة مالكة قوة العمل وهم العمال ، من خلال هاته العلاقة الانتاجية يساهمون في انتاج الحياة المادية إذ يقول كارل ماركس في كتابه " اسهام في نقد الاقتصاد السياسي " : (تقوم بين الناس ، في الانتاج تقابل درجة معينة من درجات نمو قواهم الانتاجية المادية ، ويؤلف مجموع هذه العلاقات الانتاجية البنية الاقتصادية للمجتمع) ³ .

إنّ تعاضم حاجات الأفراد تدفع بهم بصفة خاصة وبلدانهم بصفة عامة أنّ تخلق لديهم حلقة مفرغة ، إذ يجب تحسين العمل والإنتاج لزيادة كمية السلع المنتجة والأجور مرهون بالعمل أنّ يحسن من نوعي وكمية عمله ⁴ ، لكي تحقق حاجاته على المستوى الشخصي ، والرفاه الاقتصادي على مستوى الدولة ، وهذا ما أكده جيرمي بنتام في أنّ علاقات الانتاج تقع بين الأطراف و التي تعتمد على المنفعة التي يُجنّبها أطراف العلاقة وينفي العلاقة التي تقوم على ضد مبدأ المنفعة العامة لأنّ مردودها الاقتصادي ضعيفا ، ولا يمكن أن تدوم في المجتمع ⁵ .

¹ جميل حمداوي ، مبادئ علم الاجتماع الاقتصادي ، ط1 ، المغرب ، 2015 ، ص06.

² إعتاد محمد علام ، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي ، ط1 ، دار النشر مكتبة الأنجلو المصرية ، مصر ، 1994 ، ص38.

³ الوجود والعلاقة قوى الإنتاج ، علاقة الانتاج " <https://rommag.com> ، لوحظ يوم : 19.04.2016 ، ص6:57.

⁴ جورج فريدمان ، بيار نافيل ، (آخرون) ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ¹ ، تر:بولاند عمانوئيل ، ط1 ، بيروت ، 1985 ، ص ص 22.23.

⁵ طاهر حسو الزبياري ، النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، ط1 ، دار البيروني للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2016 ، ص ص 254.253.

5-8/النسق القانوني:

هو مجموعة متكاملة من القيم و الأعراف والأخلاق والتعاقد بين الناس هذه المجموعة القانونية متشابهة في المضمون أي تسعى إلى تحقيق قيم العدالة والتضامن بين أفراد المجتمع ومختلفة الاستعمال ويتزامن اختلافها مع التطور وتقسيم الشدائد للعمل ، لقد إختلف علماء الاجتماع في دراستهم حول مفهوم القانون فمنهم من درسه على أنه شيء طبيعي جاء لتغير المجتمعات أمثال دراسة هربرت سبنسر، ومنهم من رآه عبارة عن ردع وضبط سلوك الأفراد من خلال إلزامية الضمير الجمعي الذي أقر به إميل دوركايم ، ومنهم من رأى القانون على أنه تكون نتيجة التفاعل الاجتماعي بين أفراد المجتمع وإجماعهم على قواعد سلوكية محددة يُسيرون معاملاتهم وفقاً لها وتصرفاتهم ويُعد قانوناً تلقائياً وهذا ما أقر به جورج جورفيتش ، أما كارل ماركس فدرس القانون من جهة تفسير الحقائق والعلاقات الاجتماعية كما هي في المجتمع أي اعتبر ظهور القانون نتاج الظواهر الاجتماعية .

ويعتبر وجود القانون ضرورة حتمية للمجتمع ، باعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي ونظامي في نفس الوقت ، فهو لا يعيش إلا في مجتمع ويستشعر بغريزته وفطرته بضرورة وجود ضوابط وقواعد تحكم سلوكه طوعاً أو كرهاً فإن فقهاء القانون لم ينفقوا على تعريف جامع للقانون ، ولعل ذلك يرجع إلى إختلاف وجهة نظرهم من دور القانون وغايته ووظيفته في المجتمع ، حيث تختلف مذاهبهم الفقهية من جهة ، وتتغير المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من مجتمع لآخر من جهة أخرى ¹ .

فالقانون لا ينشأ من فراغ بل ينشأ من خلال واقع اجتماعي فهناك صلة وثيقة بين الاقتصاد والقانون ، وإن كان الاقتصاد جزء من هذا الواقع فهو يبحث في المشكلات الناشئة عن إشباع الحاجات الإنسانية المتعددة بموارد محددة ، ويختص الثاني بوضع القواعد التي تنظم العلاقات بين الناس في المجتمع ² . مثال ذلك قانون العمل الذي اعتمده في الدراسة كمؤشر للنسق القانوني ، ونشأ قانون العمل الثورة الصناعية ، وذلك بسبب استخدام الآلات الحديثة التي أدت لظهور طبقة العمال التي تعرضت فيما بعد للظلم الاجتماعي بسبب سيادة المذهب الفردي وما يقرره من حرية التعاقد ، إلا أن هذا الضعف لم يستمر طويلاً حيث أن

¹ مؤيد زيدان ، علم الاجتماع القانوني ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، سوريا ، 2018، ص 5.

² صوفي حسن أبو طالب ، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية ، مصر ، 2007، ص 183.

تقدم الصناعة أدى إلى زيادة قوة الطبقة العاملة تلك الطبقة التي كانت تنادي بضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بطريقة تحفظ للعمال حقوقهم، وتحميهم من ظلم أصحاب العمل، وتعسفهم، الأمر الذي دفع بالدولة إلى إصدار تشريعات لحماية هذه الطبقة، ولابد من الإشارة إلى أنّ هذه التشريعات أصبحت فيما بعد فرعاً مستقلاً من فروع القانون الخاص والمعروف حالياً باسم قانون العمل وهو ينظم عقود العمل والرواتب، المنازعات، التسريح، التعويضات، التأمينات على العامل في حوادث العمل والأمراض الناجمة عنه¹. وإن حددنا قانون العمل وحصراً في قوانين الوظيفة العمومية التي تعد وسيلة تعبّر الدولة عن دورها وقوتها كسلطة عمومية، ويعد الموظف العمومي بمثابة حجر الزاوية في البناء الوظيفي² ويسهم بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام، وإذا فككنا ماهية الوظيفة العمومية وجدناها تتكون من ثلاث مؤشرات مترابطة مع بعضها البعض، أولاً المنصب في مرفق عام إما إداري أو مهني حسب خصوصية كل بلد، ثانياً القانون الذي يحمل في طياته حقوق وواجبات وامتيازات، وكذا يحدد كفاءات مسار وتسير حياة الموظف المهنية المكرسة في خدمة الدولة، ثالثاً الموظف وهو الشخص الذي يقبل تعيين الإدارة له في وظائف محددة ويساهم بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام³.

6-المقاربة النظرية:

6-1/ المقاربة الأولى: الماكروا سوسيولوجي

من خلال مقاربتنا للموضوع نحاول الأخذ بالتعددية في أبعاد الحياة الاجتماعية ومن أجل الوصول إلى معرفة سوسيولوجية يتمثل في أن يكون تصور المشكلات تصوراً شاملاً بمعنى أن يكون إطارها على مستوى المجتمع ككل، كمنسق من المؤسسات والعلاقات والفاعلين والقوى الاجتماعية. إنّ هذا الطرح "الماكروا سوسيولوجي" هو التصور الأنجح والأصوب، لأننا نميل إلى الأخذ بفكرة أساسية وهي أنّ علم الاجتماع يتخذ من المجتمع وحدة تحليل أساسية، أما الأخذ بالتعددية أبعاد الحياة الاجتماعية، فإننا نقصد به الابتعاد عن التصورات

¹ علي حسن نجيدة، المدخل إلى علم القانون، بدون دار نشر، القاهرة، 1985، ص ص 70-71.

² أحمد عبد العال صبري حلي، نظام الإدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 20.

³ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13.

التي تنظر إلى الواقع من خلال بعد واحد ولا تأخذ بعين الاعتبار كل دعائم الحياة الاجتماعية الأساسية .

خلاصة القول :

نحاول من خلال هذه المقاربة أن نحدّد هوية هذه الفئات العمالية . ونحن سوف نفترض ونتوقع أن طبيعة تشكل الفئة العمالية و العوامل المؤثرة فيها ،بمختلف أبعادها وجوانبها ،ورهاناتها ،وبالتالي أنّ موقع هذه الفئات ،ودورها ،وظروفها المهنية و المعيشية ،وطبيعة وعيها بذاتها .إنما ننظر إليها أنه "ظاهرة اجتماعية" ناتجة عن عمل المؤسسات و الأطر الاجتماعية القائمة ،وعن عمل القوى الاجتماعية على مستوى المجتمع ككل وتفاعل ذلك بعمل الفئات العمالية أنفسهم وفي علاقة تبادلية مع تلك المؤسسات و القوى وليس بمعزل عنها.

6-2/ المقاربة الثانية : الياقات البيضاء

إنّ دراسة رايت ميلز عن الطبقة الوسطى الأمريكية في كتابه "ذو الياقات البيضاء white collar " تنطبق على معظم الطبقات الوسطى في كثير من بلدان العالم ،وخاصة تلك التي شهدت تحولات نحو النموذج البيروقراطي الرأسمالي في إدارة الاقتصاد .كما تتمثل أهمية دراسة رايت ميلز في ذو الياقات البيضاء في أن الصورة التي رسمها للأوضاع الطبقات الوسطى الأمريكية في منتصف القرن أصبحت تنطبق على الطبقات الوسطى غير الأمريكية حاليا من جراء تحول العالم كله نحو النموذج الرأسمالي في الإنتاج و الإدارة و ذلك في ظل عمليات الخصخصة و العولمة التي تحدث الآن.

من بين الفروق التي كانت تميّز العمل المكتبي عن العمل المصنعي أن العمل المكتبي لا يتضمن مجهودا جسديا و عضليا مثل الذي يتطلبه العمل المصنعي إلاّ أن هذا الفرق لم يعد ذا أهمية الآن .بل ظل يتناقص كثيرا ،فالعامل المكتبي أصبح شبيها بعمل المصنع من حيث أنّ الموظف متعاملا مع الآلة أكثر مما سبق ،فمع كثرة الأجهزة و الأدوات المكتبية أصبح الموظف مشغلا لجهاز وأصبح عمله خاليا للمجهود ذهني و العقلي و أكثر آلية ،وأصبح تشغيل الآلات المكتبية الخفيفة مثل تشغيل آلات المصنع الخفيفة.

وأظهر أنه لم يعد الوضع الطبقي محدد بالملكية بل بحجم الدخل ،لأنه في اعتقاده أنّ الأمان لا يكمن في ما تمتلكه بقدر ما تحصل عليه من الدخل الوظيفي.

إن التجاؤنا لاستعمال مقارنة رايت ميلز حول الياقات البيضاء هو بسبب أنه من الرواد الأوائل الذين تكلموا عن كيفية إعادة تشكل الياقات البيضاء في المجتمع الأمريكي التي ساهمت فيما بعد إلى تشكيل طبقة وسطى مخالفة للمفهوم التقليدي المتعارف عليه آنذاك. متحفظين في استعمال هاته المقاربة بحذافرها لاختلاف الجذري بين المجتمعين الأمريكي والمجتمع الجزائري بالتحديد حتى وإن رأينا بشكل عام متشابهة في الشكل أي نمطية التشكل الفئات العمالية لكن مختلفة المضمون تماما بسبب أن الدولة الأمريكية هي دولة رأسمالية عمالهم قد دعمت مواقعهم ونفوذهم بإستخدام مهاراتهم التقنية وترقية وعيهم التنظيمي ضف إلى ذلك لما درس رايت ميلز تشكل الفئات العمالية متجهة الى بسط قاعدة عريضة من الياقات البيضاء بسبب انتقال نظام المجتمع الأمريكي من الرأسمالية التنافسية الى الرأسمالية الاحتكارية بسبب نشوء شركات متعددة الجنسيات عكسنا تماما في المجتمع الجزائري المتذبذبة في نوعية النظام بين رأسمالي في فترة الكولونيالية ونظام اشتراكي ثم نظام اقتصاد السوق الذي مازال مقرونا بمركزية القرار والتسيير، وبالتالي حاولنا أخذ مفهوم الياقات البيضاء و التشابه الشكلي في كيفية ظهور هاته الفئة العمالية في المجتمعين .

7-الدراسات السابقة :

إقتضت طبيعة الموضوع أن نختار الدراسات السابقة التي نعتقد أن دراستنا تتقاطع مع متغيرات هاته الدراسات فاخترنا بذلك دراسات جزائرية محضة والسبب في عدم إختيارنا لدراسات عربية أو أجنبية وجدنا أن كل دولة لها خصوصية سياسية و إقتصادية ساهمت في تشكيل عمالهم .ولم نختار الدراسات الجزائرية التي درست تكوّن العمال في الفترة الاستعمارية مثل دراسة بيار بورديو "العمال والعمال سنة 1963"، عبد اللطيف بن آشنهو، مغنية الأزرق، نشوء الطبقات بالجزائر "دراسة في الاستعمار والتغيير الاجتماعي والسياسي سنة 1980". لأننا نعلم أن عامل الزمن له أثر في تغيير وتطور الدول أو تخلفها وبالتالي حاولنا أن نختار دراسات بعد الاستقلال والسبب البسيط أنه حدث تغيير في ملامح الدولة الجزائرية، وخصوصا الطبقة العمالية، ولكثرة الدراسات التي تناولت الكتلة العمالية سواء من الجانب الأنثروبولوجي أو السياسي، أو التنظيمي، أو الثقافي إلا أننا انفردنا بهذه الدراسات لما وجدنا بها تقاطعا كبيرا مع ما نرد أن نعالجه .

7-1/ الدراسة الأولى:

دراسة بلغيور الطاهر "تشكل الطبقة العمالية في الجزائر" وتتعلق دراسته من الاشكالية التالية: ماهي العوامل التي ساعدت على ولادة وتطور الطبقة العاملة الجزائرية؟ وكيف هو واقعها اليوم؟

عمد الباحث إلى توضيح حجم التشغيل بعد الاستقلال في ثلاث حقب زمنية في فترة دخول المستعمر الفرنسي، وفي فترة الخمسينيات أي فصل بشكل واضح كيف كان تشكل الفئات العمال في تلك الحقبة مقارنة مع كتلة العمالية الفرنسية أما بعد الاستقلال إستنتج الباحث وجود طبقتين عاملتين ظهرت في الجزائر، طبقة عاملة تكوّنت في عهد الاستعمار واكتسبت خبرة مهنية وتأهيل معتبرين، وطبقة عاملة حديثة ذات أصل ريفي زراعي والتي كانت تساعد على بروز اللبنة الأولى لظهور طبقة عمالية جزائرية عن طريق تأثير الطبقة الأولى على الثانية، غير أنه حدث انفصال ولا تجانس بين الطبقتين، حيث الأولى استفادة عدد كبير منها من الترقية في السلم الاجتماعي، ومنحت لهم مهام سياسية وإدارية، والتي مورست في إطار حركة الاستقلال الوطني، في حين نجد الطبقة الجديدة أغلبها تفتقر إلى تأهيل وخبرة مهنية ولم تمارس أي نشاط مهني من قبل، تناضل على مستوى القاعدة وتعارض الطبقة الأولى، التي تنكرت لها إذ بدأت هذه الطبقة الجديدة في التكوين مع بداية السبعينيات، والتي عرفت حركية سريعة كنتيجة لحركة التصنيع السريعة في البلاد وقد نتج عن تصاهر أو اتحاد هذه المجموعات العمالية، اصطدمات بين الشيوخ والشباب بين العمال المؤهلين وغير المؤهلين، بين الجدد والقدامى.

ولقد لاحظ الباحث بلغيور أنّ حجم التشغيل ازداد في سنة 1967 و سبب يعود زيادة في الاستثمارات التي باشرت الدولة الحديثة خصوصا في القطاع الصناعي، ولاحظ عدد العمالة في القطاع الزراعي إرتفع من 2714000 سنة 1984 إلى 2981000 سنة 1988. وفي الأخير ختم كلامه بأنّ قوة الطبقة العمالية ككتلة سياسية نقابية أصبح لها دور مزدوج بعد سنة 1988 يتمثل في :

1- الدور التقليدي والمتمثل في المطالبة بتحسين ظروف العمال وأوضاعهم بعد أن تدهورت .

2- الدور الجديد وهو إشراكهم عن طريق ممثليهم النقابيين في إعداد وتصميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية ، والتي لها علاقة مباشرة بظروف العمل داخل أماكن العمل وحياتهم في المجتمع .

7-2/ الدراسة الثانية:

دراسة زبيري حسين¹ في إحدى فصول دراسته معنونا ب " نحو تكوّن كيان عمالي هجين " إذ تطرق الباحث في دراسته الوصفية إلى العوامل التي ساهمت بعد إستقلال الدولة الجزائرية إلى تكوين العمال فتزاوجت نظرتة في هذا التكوين بين عوامل داخلية وهو الارث الاجتماعي والثقافي للكتلة العمالية والشروط الموضوعية التي جُلبت كعامل خارجي من أجل محاولة إنتاج عامل جديد من خلال مشاريع التي تبنتها الجزائر كإستراتيجية إقتصادية واجتماعية ، وتوصل في دراسته إلى أنّ سبب هجينة التكوين هو جمع بين متضادين من أجل تشكيل طبقة عمالية جديدة بما يتوافق وأفكار جالبي مشاريع التنمية وهذا حسب إعتقاده خطأ في ذلك إذ يقول " بالنظر إلى أهداف ونمط التنظيم وعمل التي قام عليها مشروع التصنيع بالجزائر، فإن هذا الأخير لم يكن مشروع جميع الجزائريين بل كان مفروضا عليها من الخارج ، وفي هذا الحال التصنيع شكل من أشكال إغتصاب للمجتمع الموجود للقواعد والتقاليد التي يقوم عليها ، وهذا الاغتصاب أدى إلى إحداث شرخ الذي يصدم الشعور العام القائم على أنّ التصنيع شيء جيد مهما كانت التحفظات واللامبالاة التي يمكن أن تظهر خاصة في الأرياف .

كما أن المشروع يستوجب تغيير عقلية وممارسات إجتماعية للفرد الجزائري وطريقة رأيه للأمور . و رأى أنّ المشكل هو عدم فهم الفرد الجزائري بكل الإرث الثقافي و الاجتماعي كمحور الذي قامت عليه عملية الانتاج ، وبين الأطر النظرية التي تسعى إلى وضعية في قوالب لا يتجاوب معها أبدا مما أفرز كيان عمالي هجين " .

و قال أنّ عدم وصول الكتلة العمالية الجديدة إلى مرحلة النضج من أجل إكمالها مهمة الحداثة هو وجود تكتلات داخل السلطة والتباين في التوجهات .

¹ زبيري حسين،"النقابات المستقلة في الجزائر.قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة)النقابية في الجزائر"،دراسة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2012،ص214.

7-3/ الدراسة الثالثة:

دراسة تريكي حسان "ملاحم التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري :دراسة تحليلية¹توصل الباحث في دراسته إلى أنّ التغيرات الهيكلية في القوى العاملة الجزائرية هو الانتقال من نمط إنتاجي إلى نمط آخر أي القطاع غير منتج "الخدماتي الإداري" ، وأشار في معطيات إحصائية حول سوق الشغل في الجزائر إلى إختلال كبير في البنية الاقتصادية ، وعدم وجود توازن في توزيع العمالة بين مختلف فروع النشاط الاقتصادي ، حيث أدى التوسع السريع في توفير مناصب الشغل إلى ارتفاع كبير في عدد المشتغلين في القطاعات المنتجة المتمثلة في الزراعة الصناعة والبناء و الأشغال العمومية ، حيث تضاعفت نسبة المشتغلين في قطاع الإدارة والخدمات أربعة مرات خلال الفترة (1977-2013) حيث إنتقلت من 15.67% سنة 1977 لتصل إلى 59.8% سنة 2013 ليصبح القطاع غير منتج هو المسيطر في الاقتصاد الجزائري ، والمتغير الثاني الذي درسه قيمة الاختيار المهني لدى الأفراد لها تأثير في إتجاهات العمالة وتوزيعها على مختلف فروع النشاط الاقتصادي ولمتغير قيمة الاختيار المهني له عدة مؤشرات في المجتمع الجزائري حسب دراسة الباحث تريكي حسان :

- 1/ - إنجذاب الأفراد نحو العمل الإداري :لما يوفره من راتب مضمون ووظيفة مستقرة، ومكاسب أخرى كالضمان الاجتماعي ،التقاعد و الخدمات الاجتماعية وكذلك يمنح مكانة إجتماعية وسلطة تزيد من قوة جاذبيته على المستوى النفسي -الاجتماعي.
- نفور الأفراد من العمل في القطاع الخاص ،والذي مازال في الجزائر تسيطر عليه ذهنية متخلفة ، حيث لا يتمتع العمال بأدنى الحقوق من تأمين و ضمان إجتماعي أو أمن وظيفي .
- عدم جاذبية العمل في المجال الاقتصادي الذي أصبح رمزا لعدم الاستقرار وإنعدام الأمن الوظيفي ،وبفعل عمليات الخصخصة والتسريح الجماعي للعمال وغلق وإفلاس الشركات العمومية .

¹ تريكي حسان ،"ملاحم التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري" :دراسة تحليلية "المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ،المجلد 10، العدد 02، 2017.

2/ تدهور قيمة العمل اليدوي الحرفي وعزوف الشباب عنه :

توصل في دراسته أنّ تحول أبعاد قيمية تعكس التغيير في المفاهيم والقيمة المتعلقة بالعمل، فالخدمات حولت طبيعة العمل حيث أصبح العمل الانساني يتجه أكثر نحو الاستقلالية والتفاعل ، وبدأ يتجه أكثر نحو مهام فكرية وعلائقية فلم يعد التركيز على الصفات المتعلقة بالقوة العضلية في العمل ،ولكن برزت صفات أخرى كالابداع ، الإلتزام ، العلاقات المهنية وأنّ العمل المأجور فقد طابعه الجماهيري .وهذا ما أكده توسع ظاهرة الهيئات المكلفة بمساعدة الشباب على القيام بمشاريع استثمارية كالوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ،و الوكالة لتسيير القروض المصغرة ،و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والمتمثلة في عزوف الشباب عن المشاريع المنتجة الخالقة للثروة وتفضيلهم للمشاريع التي تضمن لهم ربح سريع وسهل .

3/ النظرة الدونية للعمل الزراعي والفلاحي :

و إنطلق من طرح العديد من الأسئلة :هل مازال الفلاح الجزائري متعلق بأرضه وحريصا على خدمتها ؟

-هل مازال العمل الزراعي يشكل قيمة عليا في المجتمع الجزائري ؟

-ماهي النظرة الاجتماعية السائدة الآن إتجاه العمل الفلاحي ؟

من خلال هاته المؤشرات وجد أن بعد الاستقلال استنزاف اليد العاملة الفلاحة بسبب التوجه إلى سياسة التصنيع في الجزائر بعد الاستقلال إذ كانت نسبة العمالة سنة 1966 بـ 58% يد فلاحية إلى 33.50% سنة 1977 إلى 10.8% سنة 2011 ويرى في دراسته أن تراجع العمل الفلاحي في الجزائر يعود إلى عوامل موضوعية يتخبط فيها قطاع الفلاحة ،كمشكل العقار الفلاحي وغلاء الأسمدة والمواد الأولية ، إلا أن هناك عوامل ذاتية تتعلق بالنظرة الدونية للعمل الفلاحي والتحول القيمي تجاه خدمة الأرض والنشاط الفلاحي خاصة عند فئة الشباب ،وهو ما تؤكدته العديد من المؤشرات والشواهد الميدانية منها :

-بالرغم من الامتيازات التي تقدمها الدولة والتسهيلات التي تمنحها لتشجيع الاستثمار في قطاع الفلاحة كتقديم قروض بدون فائدة ومسح ديون الفلاحين ،تدعيم أسعار البذور والأسمدة ،تقديم مساعدة تقنية مجانية للفلاحين ... إلا أنّ الاستثمار في الفلاحة شبه منعدم ،حيث بلغ الاستثمار في مجال الفلاحة 1.16% من مجموع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة

في الجزائر. فالشباب المقبلين على الاستثمار من خلال وكالات التشغيل الحكومية، لا يفضلون الاستثمار في القطاع الفلاحي، بل أكثر من ذلك نسبة كبيرة من المشتغلين حالياً في الجزائر في مجال الفلاحة هم من كبار السن وليسوا من الشباب .

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية والميدانية

1- الأدوات البحثية

1-1- المنهج المستخدم في الدراسة:

إنّ الظاهرة تلزم صاحبها بمجموعة من التوجهات و الالتزامات المنهجية والتي تتعلق بالدرجة الأولى بالمنهج المتبع ،هنا وأمام ظاهرة حراك الطبقة العمالية وكيفية تشكل الفئات العمالية فوقع إختيارنا على المنهج الوصفي التحليلي فسبب اختيارنا له هو أنه يشمل كل متغيرات الدراسة كما هي في الواقع "بشكلها الطبيعي" وفي حاضرها ولا نتدخل أي نتحكم في متغيرات الدراسة ،ودور الباحث هنا هو إكتشاف حقيقة جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة وأثارها والعلاقات المنبثقة عنه وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها.

فالمنهج الوصفي يهتم بدراسة الظواهر الطبيعية والاجتماعية دراسة كيفية توضح خصائص الظاهرة ،وكمية توضح تغيراتها ودرجة ارتباطها مع الظاهرة الأخرى ¹ ، فموضوعنا يقع ضمن الدراسات الارتباطية "العلائقية" التي تركز على قياس العلاقة الارتباطية بين متغيران أو أكثر.²

ويفيدنا تطبيق المنهج الوصفي التحليلي من الاستعانة بتقنيات وأدوات منهجية أخرى بهدف الدقة في جمع البيانات واستخلاص النتائج لأنّ هذا المنهج نستطيع التنوع فيه بين التحليل الكمي و التحليل الكيفي وتفسير العلاقات بين المتغيرات والمؤشرات والنقاط لذلك إستعنا بتقنيات مساعدة لأنّ الهدف ليس الوصف فقط وإنما الفهم والتفسير .

كما استعنا بالمنهج التاريخي الذي رأيناه يعطي فكرة مصغرة عن العلاقة بين الظواهر الاجتماعية والعوامل التي أدت إلى النشأة واعتمدنا على هذا المنهج لما لنا رؤية كيف تشكلت الفئات العمالية وحركيتها و تفوق العمال وفق نوعية العمل بالوقوف عند خصائص الحراك في كل مرحلة من المراحل التي حددناها زمنيا في دراستنا وإعتمدنا على مصادر السجلات والوثائق الرسمية " قوانين الوظيف العمومي " وكذلك خطابات رؤساء الدولة الجزائرية الموجهة للفئات العمالية وللمواطنين وللمواطنات على حد سواء وتعد هي مجتمع البحث.

¹ خالد حسين مصلح وآخرون ،في مناهج البحث وأساليبه ، دار مجد لاوي للنشر ، الأردن ، 1999 ، ص 107.

² حسين غريب ،المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية و الاجتماعية ،ط1 ،دار الضحى للنشر والإشهار ،الجزائر ،2016، ص ص 47،48 .

1-2- مجتمع البحث :

من خلال إشكالنا المطروح الذي يركز على عمال القطاع العمومي في كيفية وآليات استقطابهم بما يتوافق والتغيرات التي مرت على الاقتصاد والتنمية الاجتماعية بالجزائر، ومن خلال التمحيص الدقيق في السياق التاريخي لهذه الكتلة أين وجدنا أن الطبقة الحاكمة أن لها السبب في كيفية ظهور الطبقة العمالية فكان مجتمع بحثنا قصديا لخطابات الرؤساء فحاولنا أن يكون مجتمع الدراسة بحسب الفرضيات المطروحة .

1- فرضية النسق السياسي: خطابات الرئيس هواري بومدين في الفترة الممتدة ما بين "1965-1973" وخطابات الرئيس العزيز بوتفليقة "1999-2014" والسبب ما لمسناه أن هنالك تنمية اجتماعية و تطور الاقتصاد الجزائري الذي دفع بالرئيسين يُكثران من الخطابات كإيديولوجية لكسب ثقة المواطنين ومحاولة توزيعهم في المهام حسب احتياجات البلاد للتنمية في مختلف القطاعات .

1-3- العينة:

إنطلاقا من المقولة المعرفية التي تقول أن موضوع البحث هو من يختار تقنية البحث، وإنطلاقا من سؤال مفاده: ماهي المادة التي سوف تكون موضوع عملنا ؟ والشائع في البحوث السوسولوجية هو تحديد نوع مجتمع البحث مسبقا وإختيار عينة محددة ومنصوص عليها في تساؤلات البحث فوق إختيارنا للخطابات الاقتصادية، للرئيسين هواري بومدين، عبد العزيز بوتفليقة كعينة قصدية ننتقل منها لتكوّن مجتمع بحثنا.

1/ ولقد إختارنا عينة من خطابات هواري بومدين الصادرة عن وزارة الاعلام والثقافة سابقا مديرية المطالعة والوثائق والتي أرخت لكل خطابات هواري بومدين من الفترة الممتدة 1965 إلى غاية 1973 وقد تألف مجتمع البحث من 109 خطابا متنوع بين الثقافي والسياسي والاقتصادي فحددنا 25 خطابا اعتبرناها خطابات اقتصادية ساهمت في أن تكون عينة بحثنا إذ قسمناها بين خطابات موجهة لإنجاح الثورة الصناعية وتألفت من 13 خطاب و، 12 خطابا موجهة لإنجاح الثورة الزراعية.

2/ أما خطابات الرئيس عبد العزيز بوتفليقة ولعدد الهائل من الخطابات المتنوعة التي أغلبها موجهة للوئام المدني وأنّ حدود الدراسة توقفت عند سنة 2014 فكانت عينتنا قصدية لـ 06 خطابات كانت موجهة للطبقة الشغيلة ولاستقطاب اليد العاملة أو كيفية إدارة المورد

البشري بما يتوافق والتنمية الاجتماعية التي تحدث في البلاد والخطابات التي استمدتها من كتب "خطب ورسائل" الصادرة عن مديرية الاتصال والصحافة برئاسة الجمهورية - وكذا موقع وكالة الأنباء هي :

- خطاب الجلسات المخصصة لدعم تشغيل الشباب الأربعاء 22 أكتوبر 2003¹.
- خطاب لافتتاح الجلسات الوطنية الأولى حول المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الأربعاء 14 جانفي 2004.
- خطاب المهن في الإقتصاد الجديد القائم على المعرفة السبت 24 جانفي 2004².
- خطاب سيدي بلعباس 2011.
- خطاب سطيف 10 ماي 2012 .
- خطاب من خلال وكالة الأنباء سنة 2014.

1-4-الأداة المستعملة :

1-1-4-أداة تحليل مضمون :

إنّ تحليل المضمون هو تقنية من تقنيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية يهدف إلى الوصف والتشخيص الموضوعي الكيفي والكمي لمضمون الظاهرة، ويرى كابلان Kaplan بأن تحليل المضمون يهدف إلى التصنيف الكمي لمضمون معين في ضوء نظام للفئات صُمم ليعطي بيانات مناسبة لفروض محدّدة خاصة بهذا المضمون³ . ويستند إلى الإستنتاج وكذا الاستدلال ويعتمد على جهد التفسير الذي يخضع إلى خبرة الذاتية للباحث والصرامة الموضوعية ويتم تنظيم تحليل المحتوى من خلال ثلاثة مراحل زمنية: التحليل المسبق، إستغلال المواد ومعالجة النتائج، الإستدلال والتفسير⁴ .

¹ عبد العزيز بوتفليقة، خطب ورسائل 13جانفي-30أفريل 2003، الجزء الثاني، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، وحدة روية، الجزائر، 2003.

² عبد العزيز بوتفليقة، خطب ورسائل 13جانفي-30أفريل 2004، الجزء الاول، المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار، وحدة روية، الجزائر، 2004.

³ محمد عبد الحميد، تحليل المحتوى في بحوث الإعلام، دار الشروق، القاهرة، 1980، ص 16.

⁴ Philippe Wanlin , "L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens " , université du luxembourg , 2007 , p p 249,250.

فمرحلة التحليل المسبق هي مرحلة تمهيدية للحدس وتنظيم الأفكار الأولية وتنظيم الفعل من أجل الوصول إلى مخطط أو خطة تحليل هذه المرحلة لها ثلاثة مهام :

أ- إختيار الوثائق حيث نتواصل مع مختلف المواد من خلالها يتم تحديد تلك أو تلك ومطابقة الوثائق التي تتوافق مع الفرضيات والإطار العام وكذلك من أجل تطوير المؤشرات التي سيعتمد عليها في التفسير النهائي ، ولا تخضع إلى التسلسل الزمني ، بل الهدف منها الربط ببعضها البعض.

ب- القراءات الكشفية : للتعرف على الوثائق التي سيتم تحليله والتي تساعدنا على التوجهات وكذلك تحديد مجال التحقق ، بناء هدف البحث ، فيجب التعامل معها بالقراءة وإعادة القراءة لمحاولة فهم الرسالة واضحة .

ت- تحليل البيانات الكيفية : وهي عملية معقدة تتطلب إلى جهد لتحديد الموضوع وبناء الفرضيات ، فبحثنا قد قام على الإستقراء وصولاً إلى الإستنتاج لذا نستخدم نماذج تفسيرية. حيث حاولنا وضع معتقدات وتصورات وسلوكية "تمثلت في القراءات التي ظهرت من خلال قوانين الوظيف العمومي ،خطابات الرؤساء " والذي يعد المجتمع المدروس في إطار تاريخي محاولين الحياد الموضوعي من خلال فترة الكمون.¹

2-1-4- فئات التحليل:

بعد جمع المادة العلمية والتي سنقوم بتحليل مضمونها ،جاءت خطوة القراءة الموسعة والمتكررة لتلك الخطابات وذلك قصد رسم مجموعة من الفئات التي تعد حجر الزاوية في تحليل المضمون وهو كما قاله برلسون "إنّ تحليل المضمون تكمن قيمته في قيمة فئاته"²،ومن أجل الوصول إلى تلك الغاية كان علينا مسبقاً الانطلاق من المعطيات التالية :

- لقد إنطلقنا من "فراغ" ونحن لانعرف الكثير عن محتوى الخطابات فقمنا بجمع المادة التي سوف نقوم بتحليلها والتي تشكل الجسيم المدروس موزعة على :

- 25 خطاب "1973-1965"

- 06 خطاب "2014-1999"

¹, Idib,p250.

² عواطف عبد الرحمان و آخرون تحليل المضمون في الدراسات الاعلامية،العربي للنشر والتوزيع ،القاهرة ،1982،ص 92.

3-1-4- وضع فئات البحث:

بعد القراءة المتأنية والمستفيضة لكل المادة المدروسة المذكورة أعلاه قمنا بتحديد الفئات بصفة نهائية وساعدنا في ذلك البحث الاستطلاعي الذي قمنا به قبل أن ننتهي من اختبار العينة النهائية ،وفيه اطلعنا على مجموعة من خطابات رؤساء الدولة المتعلقة بالعمال وكنا نسعى من وراء هذا البحث الاستطلاعي إلى بلوغ غايتين:

- وضع الأطر الصحيحة لاختيار عينة ممثلة اختيارا نهائيا باعتبارها حجرة الزاوية لكل بحث .

- محاولة استخراج بعض أو كل الفئات كخطوة أولية من خلال إعتادنا على فئة الموضوع وأسقطنا من حسابنا فئة الشكل لأننا رأيناها لا يفيدنا في الدراسة ،وفئة الموضوع يقصد بها الوقوف عند مختلف العبارات أو الأفكار الخاصة بالمواضيع التي يطرحها محتوى الخطابات .

1) إنّ فئات الموضوع تجيب على السؤال المبدئي حول: ماذا يدور محتواها ؟ ومن خلاله قسمنا فئات الموضوع إلى خمسة فئات تحتوي كل فئة على مؤشرات هي:

1-فئة رأس المال البشري (الجهات المستهدفة).

2-فئة المسيّرين.

3-فئة الوعود .

4-فئة الإمكانيات الماديّة .

5-فئة الإستثمارات .

2) تحديد أسلوب القياس والعد : من خلال وحدة الكلمة وهي اصغر وحدة من وحدات التحليل والعد ، وقد تسمى الرمز .ومن خلالها قسمنا مؤشرات فئات الموضوع إلى عدة وحدات الكلمة لكي يسهل علينا إستقراء الموضوع من خلال أسلوب (التكرار) كقياس لوحدة التحليل وتتم ذلك بالطريقة التالية :

1- فئة رأس المال البشري (الجهات المستهدفة):

أ- مؤشر العمال :وتشمل على الروائز التالية :

- الكفأة الفنية .

- اليد العاملة.

- العمال .

- الموظفين .

ب- مؤشر المواطنين

ت- مؤشر الفلاحين

ث- مؤشر الشباب

2- فئة الوعود وتشمل على المؤشرات التالية :

أ- مؤشر تجنيد العمل الجماهيري .

ب- مؤشر العاطلين عن العمل .

ت- مؤشر القضاء على البطالة .

ث- مؤشر توفير مناصب الشغل .

ج- مؤشر سد الفراغ المهني والفني .

ح-مؤشر التشغيل

خ-مؤشر تشغيل الاطارات .

د- مؤشر تكوين الاطارات .

ذ- مؤشر دعم تشغيل الشباب .

3- فئة المسيرين وتشمل على المؤشرات التالية :

أ- مؤشر المناضلين .

ب- مؤشر الإطارات

ت- مؤشر المديرين و المسؤولين .

ث- مؤشر المكونين .

ج-مؤشر المسؤولين المحليين .

ح-اللجنة الوطنية للثورة الزراعية .

خ-التعاونيات الفلاحية .

د- المتطوعين .

4-فئة الإمكانيات المادية وتشمل على المؤشرات التالية :

- أ- مؤشر المستحقات المادية .
- ب- مؤشر التجهيزات والمصانع .
- ت- مؤشر الخطط والتخطيط .
- ث- مؤشر المواد الداخلية .
- ج- مؤشر المساعدات الخارجية .

5-فئة الإستثمارات وتشمل على المؤشرات التالية :

- أ-مؤشر الاستثمارات .
- ب-مؤشر الاستثمار العمومي .
- ج-مؤشر الاستثمار القطاع الخاص .
- د- مؤشر المؤسسة الصغيرة.

1-5/إجراء صدق الثبات:

يُعد الثبات شرطاً أساسياً لازماً في بناء أي مادة بحث، إذ إنّ أداة البحث الثابتة هي التي تُعطي النتائج نفسها أو تعطي نتائج مقاربة لبعضها البعض إذ ما اعيد تطبيقها ، ولتحقيق الثبات يجب أن تكون الأداة على درجة عالية من الدقة والإتقان، الاتساق، الاطراد، فيما تزودنا من بيانات، ويعتمد الثبات في دراسة تحليل المحتوى على جملة أمور منها :

طبيعة المادة المحلّلة وطبيعة أداة البحث ووضوحها، وخبرة المحلل ومهارته في التحليل، وقد اعتمدت الطالبة لاستخراج الثبات على هذه الأداة، بتحليل المادة عبر الزمن، أي تقوم الطالبة بتحليل المادة نفسها مرتين متباعدتين ، أي بفواصل زمني لا يزيد عن 21 يوماً.

1-6/تحليل النتائج وتأويلها:

ركزنا في هذا المستوى على التحليل الكيفي ، كي لا نبقى على مستوى الوصف فرجعنا إلى التحليل المواضيعي ،من أجل التوغل أكثر في هذا الأخير ،قمنا بالتفريق في نفس الفئة .

الفصل الثالث :

الاقتراب النظري لمفهوم تقسيم

العمل وتشكل الفئات العمالية

تمهيد :

إنّ أول تقسيم للعمل ظهر على وجه الأرض هو بين إبنى آدام عليه السلام فكان قابيل عاملا بأرض ،وهابيل راعيا للغنم ثم توالت المهن بين أبناء سيدنا آدم ،فمنهم من إحتترف حرفا لتسيير حياته اليومية مثل سيدنا شيث ،ومنهم من امتهن حرفة الخياطة مثل سيدنا إدريس.

وتوالت السنين وإختلفت وجهات النظر العلمية متى بدأ التقسيم الدقيق للعمل ،وأرجحت الدراسات أن الأسرة يمكن أن نلاحظ فيها أبسط أشكال توزيع المهام بين أفرادها ،فتقسيم العمل هو مجموعة من المهام المتتابعة تخضع إلى التخصصات الموزعة ما بين أفرادها إذا استدعت الضرورة إلى صنع أي شيء.

وأعتبر تقسيم العمل مع ظهور الزراعة أحد ركائز التنظيم الإجتماعي وفي هذا الصدد يقول أفلطون (427- 347 ق.م) " إنه ينتج من كل حالة إنتاج أكثر وفرة وأكثر جمالا وسهولة ،لما يقوم كل واحد بتنفيذ مهمة واحدة حسب طبيعته وفي الوقت المناسب ،معنيا من كل الباقي " ¹.

ولكن يجب علينا التأكيد على نقطة هامة هي أنه إذا كانت أفكار الأوائل هي هذه ،فإنّ التاريخ العلمي سوف يحتفظ برؤى أخرى إمّا التوقف وتدعيم الأفكار السابقة وإمّا تنتقدها بشدة وتؤكد على أنها تتسبب في عكس ذلك.

استمر مفهوم تقسيم العمل في أخذ قسط كبير في التداول العلمي والمعرفي والإيديولوجي كلما بدأت المجتمعات في التطور والانتقال من أنماط إلى أخرى إشارة خاصة أنه لا يتعلق الأمر فقط بتغيير في أنماط الحكم من الإقطاعي إلى البرجوازي ،لكن في ظهور شكل جديد للعلاقات بين الأفراد ،وعلاقات تجمعهم بنوع جديد من أنواع الإنتاج.

فالدراسات الاجتماعية التي عنيت وتخصصت في تقسيم العمل كثيرة ويمكن أن نذهب حتى القول أنه إنطلاقا من هذا الموضوع ،برز تخصص في علم الاجتماع هو علم الاجتماع العمل ،وإذا أمعنا النظر جيدا في هذا المفهوم فإننا نكتشف أنه هناك إستعمال متعدد المفاهيم يدخل تحت غطاء هذا التخصص من بينها التقسيم الاجتماعي والتقسيم التقني ،التقسيم الأفقي

¹ Alexandra Bidet ,François Vatin ,Thierry Pillon ,Sociologie Du Travail et activité, Montchrestien ,Paris ,2000 ,p215.

والعمودي للعمل وتقسيم العمل المجزأ في مقابل العمل غير المجزأ وكذا العمل اليدوي والعمل الذهني والذي قام على أساس التقسيم الفئوي بين العمال والموظفين .

هذا التقسيم في العمل أخذ في تشكيل فئات عمالية تحمل في طياتها التخصص والعمل مقابل الأجر يقابلها فئة أخرى هم المالكين لوسائل الإنتاج سواء كانوا أفراد أو الدولة ،هاته الفئات تشكلت في المجتمع الواحد إلى طبقات إجتماعية عبر عنها لينين في مؤلفه "المبادرة الكبرى" : " إن الطبقات هي جماعات كبيرة من الناس تتميز من حيث مكانتها في نظام معين تاريخيا للإنتاج ومن حيث علاقتها لوسائل الإنتاج ،كما تتميز من حيث دورها في التنظيم الاجتماعي للعمل"¹ ،ولقد حدثت تطورات كبيرة في علاقات الإنتاج وقوى الإنتاج (وسائل الإنتاج وقوة العمل) على مدى عدة سنوات ،بدأ علم الاجتماع يهتم بالتحليل الطبقي وقياس التغيرات التي تحدث في بنية الطبقة العاملة ومع التطور التكنولوجي ظهرت معها عدة تساؤلات:

- هل الطبقة العاملة هي الطبقة العاملة الصناعية فقط وهل بقت هاته الأخيرة محافظة على كينونتها.
 - وهل الطبقة العاملة تشمل كل عمل ذهني ،وهل أصحاب المهن الحرة العاملين بأجر كالأطباء والمهندسين والمحامين والبائعين هل ضمن الطبقة العاملة ؟ .
- من خلال هاته الأسئلة نحاول في هذا الفصل إيضاح كيف تشكلت الطبقة العمالية من منظور علمي وكيف تغيرت بنيتها مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.

1- الإقتراب النظري السوسيولوجي لتقسيم العمل :

1-1- الطبقة العمالية نحو أي إتجاه ؟

إنّ الدراسة التواترية لمفهوم العمل والطبقة العمالية كان يخضع لمنطق التجديد والحاجة الملحة للتغيير في نمط العيش فالطبقة العمالية دوما كانت تخضع لشروط إقتصادية وإجتماعية تدفع بها إلى التغيير من كينونتها ،ونقصد بالتغيير هنا من حيث " الجنس ،الفئة العمرية ،نوع العمل ،المنطقة المتواجد فيها مدينة ،ريف " ومن وجهة نظرنا كانت تصورات

¹ محي أحمد ،"التغيرات في بنية الطبقة العاملة المصرية" ، [http:// algeriedebat.over-blog.com](http://algeriedebat.over-blog.com) ، نشر بتاريخ 2009/07/04 ، تم الاطلاع عليه بتاريخ :2020/02/28، على الساعة 15:57.

النظريات الكبرى حول مفهوم العمل، وتقسيم العمل، نظام الأجر،... إلخ تابع إمّا من منظور إجتماعي أو إقتصادي سياسي، فارتبط ظهور هذه النظريات إمّا بنوع النشاط الاقتصادي للدولة أو رغبة المنظرين لتوجيه الطبقة الحاكمة لإتخاذ نهج إقتصادي معين سواء كان زراعي أو صناعي يساهم في زيادة الدخل القومي للبلد، أو إظهار عيوب النظام الاقتصادي وأثره على الطبقة العمالية مثل دراسات كارل ماركس.

لقد أخذت الطبقة العمالية في أنحاء العالم عدة أشكال حسب السياق الزمني، فقسماها حسب متغير الزمن إلى ثلاثة أشكال وكل طبقة عمالية كانت تحتوي على فئات عمالية فمثلا في النظام الزراعي كانت أغلب الطبقة العمالية إن لم نقل كلها فئة عمالية فلاحه أمّا بقية الفئات الأخرى كانت تمتهن حرف يدوية تحويلية لمنتجات زراعية أو طبيعية لتلبي حاجيات السكان آنذاك بحيث لم يظهر ملامح التمدن بعد وكان النظام السائد هنالك النظام البطريكي الذي يعتمد على المؤسسات العائلية والاحتكام كان يرجع إلى نقابة التجار والحرفيين آنذاك، وتقسيم العمل بين الأفراد كان نتيجة الفروق في المواهب الطبيعية للرجال، وبعد ظهور الآلة والثورة الصناعية تغيرت ملامح الطبقة العمالية وأعيد هندسة العمل وتقسيم العمل مع ظهور مفهوم المصنع حيث ابتدأ في إنجلترا بعد إختراع الآلة فبحسبها تم التفريق بين العمل والعمال الزراعيين والعمل والعمال الصناعيين، وحلت محل العمل اليدوي، حيث يقول جورج بودون في كتابه "فلسفة البؤس" حول تقسيم العمل بعد ظهور المصنع: "إنّ مبدأ نهج المصنع هو إستبدال مهارة اليد بالعلم الميكانيكي ... ففي أيام الصناعة اليدوية كان الإنتاج يُكلف كثيرا، ولكن بالطريقة الأوتوماتيكية (أي الآلة) نجد أنّ المهارة في العمل تتفوق ويستعاض عنها أناس ينظرون إلى الآلات فقط ولا يعملون شيأ بأيديهم، ونرى أنّه كلما كان العامل ماهرا ورغم أنّه قادر على أن يُبدع في عمله، فإنّه لن ينفع شيأ طالما أنّ الآلة هي التي تقوم بالعمل عنه"¹ ولقد ارتبط ظهور علم اجتماع العمل مع ظهور المصنع حيث كان هذا العلم خدوم للاقتصاد السياسي، إذا كان علم اجتماع العمل يهتم بالعامل من أجل مضاعفة

¹ كارل ماركس، بؤس الفلسفة، فصل ميتافيزيك الاقتصاد السياسي، تقسيم العمل وإستعمال الآلة، تر: حنا عبود، مجلد 01، دار الطباعة والنشر، دمشق، بدون سنة، ص ص 161 - 181.

الإنتاج، بحيث ظهرت عدة نظريات من بينها الثمن العادل، الجهد الذي يستحق أجرا،¹ أين تم إكتشاف قاعدة قياس الأعمال الإنسانية من حيث دراسة الحركات وقياسها، التوقيت... الخ. ولقد أظهر كل من آلاف توران وبرنارد موتيز في دراستهم "الطبقة العاملة والمجتمع بمجمله" في كيفية تحول الطبقة العاملة الزراعية في المجتمع الفرنسي إلى طبقة عاملة صناعية وأسموها "بالطبقة العاملة في طور التكوين"، حيث رأوا أن القرويين يؤلفون قسما هاما من اليد العاملة الصناعية سواء حافظوا على علاقتهم بالأرض -مثل حال اليد العاملة الموسمية أو القادمة إلى المدينة أو إلى الصناعة، دون تصميم على الثبات فيها - أو أنهم قطعوا كل علاقة مع الريف إذ تعتبر فرصة لهم للترقية الاجتماعية،² فبهذا ساهم المصنع والتصنيع في نشوء فئات عمالية تخضع لمبدأ التخصص وتقسيم العمل في المصنع، وبهذا تشكلت طبقة عمالية بمنظور إقتصادي جديد خضع للثروة العلمية الصناعية إنشطرت إلى فئات ثلاثة، فئة العمال المزارعين وفئة العمال الصناعيين وهم بدورهم يتكونون من عدة فئات يخضعون لمبدأ التخصص، وفئة العمال الحرفيين.

2-1- التمدن وإعادة توزيع الطبقة العاملة:

لقد طرح دوركايم فرضية قائلًا فيها أن كل تكاثف للكتلة الاجتماعية لاسيما إذا رافقه تزايد في عدد السكان يؤدي بالضرورة إلى ازدياد تقسيم العمل، حيث يقول، "إن تقسيم العمل يتناسب طرديا مع حجم المجتمعات وكثافتها وإذا هو تقدم بصورة متصلة خلال التطور الاجتماعي، فذلك لأن المجتمعات تزداد بانتظام كثافة، وتصبح بصورة عامة أكبر حجما".³ وتحليلا لما قال أن تقسيم العمل جاء بسبب تجديد في إعادة البناء لمفهوم العمل بحد ذاته نتيجة التقدم والبحث العلمي من أجل إنجاز وتفعيل ثلاثة مؤشرات حسب إعتقادنا، المؤشر الأول هو تفعيل الاقتصاد السياسي المنتهج من طرف الدولة، المؤشر الثاني يكمن على مستوى الأفراد هو البحث عن تلبية الحاجات لإشباع الحاجات الضرورية "الأكل الملبس، السكن، التعليم، الاستشفاء، التعب، العمل، المواصلات"، والبحث عن الكماليات "الانخراط

¹ جورج فريدمان، بيار نافيل، آخرون، رسالة في سوسولوجيا العمل 1، تر: حيدر حسين، ط1، بيروت، ص46.

² جورج فريدمان، بيار نافيل، آخرون، المرجع نفسه، الجزء 02، ص302.

³ إميل دوركايم، في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية للترجمة الروائع، بيروت، 1982، ص298.

في النوادي العلمية والرياضية، إقتناء السيارات، التآثيث بما يتوافق الموضة... الخ" ،كل هاته الحاجيات تتطلب إلى توفيرها من طرف كتلة عمالية تحاول تحقيق المؤشر الثالث وهو الرفاه الاجتماعي، هاته الكتلة إنقسمت إلى ثلاث طبقات طبقة عليا، طبقة وسطى وطبقة دنيا من خلالها ظهرت ثلاثة قطاعات كل على حدى توسعت الأعمال المكتبية الإدارية لتسيير المصانع ومنتجاتها، تسيير الحياة اليومية للمواطنين من خلال قطاع الخدماتي، كل هاته الأعمال تقوم على فئة عمالية أسماها رأيت ميلز بنوي الياقات البيضاء وبهذه التسمية ظهرت فئتين فئة تعمل في المصانع وأسمها رايت ميلز بالياقات الزرقاء وفئة الياقات البيضاء هاتين الفئتين أخذتا تأخذ عدة أشكال من حيث الاستقطاب وتسريح العمال نتيجة ظهور المكننة وحل محلها الجهد البشري أو الركود الاقتصادي فالتطور المتواصل في الآلية، جعل إقتصاد العالم يتقدم سريعا نحو اليوم الذي تكون في المصانع بدون عمال، فما بين 1981-1991 أكثر من مليون فرصة عمل إنتاجي إختفت في الولايات المتحدة، في ألمانيا أرباب الصناعة يتخلصون سريعا من عمالهم، وأغو 500 ألف فرصة عمل خلال فترة إثني عشر شهرا فقط، ما بين 1993 - 1997 إنهيار هذا النمط من العمل يحدث في إطار توجه إلى إستبدال الإنسان بالآلات حيث قال جاك أتالي مستشار خاص للرئيس الفرنسي ميتران حول نهاية عصر العاملات والعمال يقول "الآلات هي البروليتاريا الجديدة، والطبقة العاملة يجري الاستغناء عنه"¹، بعد ما قال ماركس أن العمال هم البروليتاريا.

فمن خلال إقتصاد المعرفة الذي يعتمد على التكنولوجيات بشكل متطور وسريع ساهم في التقليل من حجم ذوي الياقات الزرقاء، وفي دراسة أعدتها الاتحاد الدولي لمنظمات عمال التعدين من جنيف متوقعة أنه خلال الثلاثين سنة القادمة 02% من العمالة الدولية الحالية تكفي لإنتاج كل السلع الضرورية للطلب الكلي، وهذا ما توصل إليه العالم الياباني يونجي ماسودا وهو أيضا أحد المهندسين الأساسيين في المشروع الياباني الذي يهدف إلى جعل اليابان أول مجتمع معلوماتي بالكامل، يقول: "في المستقبل القريب المصانع بكاملها ستكون

¹ جيرمي ريفكين، نهاية العمل "مأزق الرأسمالية"، تر: رجب بودبوس، الجزء الأول، أكاديمية الفكر الجماهيري، بنغازي، ليبيا، 2005، ص109.

آلية بالكامل وخلال عشرين أو ثلاثين سنة القادمة سوف نرى ولادة مؤسسات لا تتطلب أبداً أي عمل يدوي".¹

فهكذا بينما يجري طرد العمال من عمليات الإنتاج، فإن كثيراً من الاقتصاديين والمسؤولين السياسيين، يستمرون في إظهار الاعتقاد بأن قطاع الخدمات يمكنه إستيعاب ملايين العاطلين والباحثين عن العمل وتحويلهم إلى عمال مكاتب من خلال هيكله العمل والدخول إلى مجتمع المعلومات، ومن جهة أخرى تتبأ الخبراء أن الشركات الصغيرة التي تتشكل من 100 عامل ستكون هي محرك النمو الجديد من الاقتصاد في مرحلة التنمية.²

3-1- نشأة الطبقة العمالية المبدعة:

إنطلق الباحث الاقتصادي الأمريكي فلوريدا ريتشارد في كتابه صعود الطبقة المبدعة،³ من سؤال أولي مفاده: لماذا تجذب المدن المزيد من الأنشطة ذات القيمة المضافة المرتفعة أكثر من غيرها أو الأكثر ديناميكية من الناحية الاقتصادية؟ من خلال هذا السؤال جعل الباحث فلوريدا ذو التوجه الإقتصادي الجغرافي يستنتج أن تحول إقتصاد الإنتاج إلى إقتصاد يقوم على الإبداع والابتكار بواسطة طبقة جديدة من المبدعين الذين يُجيدون التعامل مع التكنولوجيا وتوظيفها لخلق مجتمعات جديدة يتعايش فيها المبدعون عن قرب ويتم ربطها بسوق العمل، لخلق مفهوم جديد من المدن الإبداعية وصنف العمال في هاته الحالة إلى ثلاثة طبقات عمالية في المجتمع الأمريكي: العمال الأجراء ونسبتهم لا تتجاوز 20% من العمال الموظفين، ثم العمال الذين يعملون في قطاع الخدمات وتقدر نسبتهم بـ 45% من القوى النشطة وهم في تزايد مستمر، وأخيراً الطبقة أو الفئة المبدعة وتمثل أكثر من ثلثي السكان النشيطين، كما أنها الطبقة المهيمنة إقتصادياً وثقافياً ويمكن تواجدهم في المهن التالية: "العلوم والهندسة، الهندسة المعمارية والتصميم، التعليم، الفنون، الموسيقى والترفيه"،⁴ وهاته الفئة لها خصائص تميزها عن الفئات المهنية الأخرى وهي "الاستقلال، المسؤوليات، الإبداع، التمكن من التكنولوجيا، الموهبة، التسامح، مراقبة الجودة".

¹ Yoneji Masud, The information Society os Post Industrial Society, Washington, World Future, 1981.

² جيرمي ريفكين، المرجع نفسه، ص 112.

³ Richard Florida, The Rise Of The Creative Class, Revisited, New York, Basic Books, 2012, p54.55.

⁴ Ibid, P P, 59, 56.

وقد فصل فلوريدا في كتابه بين مردودية الإبداع في العمل للفئة المبدعة من ذوي الياقات الزرقاء ومردودية الإبداع في العمل للفئة المبدعة من ذوي الياقات البيضاء وهاته تتكون من موظفي شركات الوجبات السريعة، المنظفون، الأمن الوظائف الصحية، وموظفي المكاتب، فهاته الفئة مزيج من المهن الفكرية، واستثنى في طرحه المديرين على أنهم ليسوا من الفئة المبدعة، لأن إبداعهم كان يمثل في التفكير الجاد والمستمر في إعادة تجديد الرأسمالية نفسها ضمن الحدود الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بها، أي أن الإبداع والإبداع الموجه نحو إعادة إنتاج النظام الرأسمالي أو إستمراره ليس له علاقة تذكر بإبداع الفنانين والمهندسين والباحثين وصانعي الأفلام، ومصممي الجرافيك... الخ، بل أوضح أن فئة المديرين وطبقة المبدعين في علاقة هيمنة.

وأوضح في إحدى فصول كتابه المعنون No Collar لا للياقات أنه يجب إعادة الطرح المفاهيمي لهذا المتغير الذي يُعطي حدود مفصلية للعمال حسب نوع النشاط الذي يؤديه، بل يرى أن إعادة تصميم عالم العمل، الذي تراه هذه الفئة المبدعة من خلال العمل التعاوني يزيل الفوارق المهنية التي تفصل بين عمال الياقات البيضاء وعمال الياقات الزرقاء بسبب تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،¹ هذا الطرح جعل علماء الاجتماع يضعون تساؤلات تتعلق بنوعية فرد المستقبل ومدى إستقلاليته وإنتمائه لمجتمعه في ظل العلاقة الثلاثية التي تجمع تدويل عملية التصنيع والثورة التقنية والمجتمع الصناعي الحديث.²

لقد أكد ريتشارد فلوريدا أن تجدد المجتمعات إلى ما بعد الصناعي تكمن في الفرد نفسه وفاعليته وأنماط علاقاته مع الآخرين، ويؤكد أن الإبداع هو القوة المحركة للاقتصاد وكل أنماط الحياة في عالم اليوم ويؤكد أنه في إقتصاد المعرفة يكون الوقت هو المصدر الوحيد غير القابل للتجديد وأن العناصر التي تقود الإقتصاد في ظل الإبداع هي: سيادة التغيير والحاجة إلى المرونة، وأهمية السرعة، فالطبقة العاملة المبدعة تظهر قوتها من خلال:

- 1- الاستثمار في الإبداع للتأكيد على النمو الاقتصادي طويل الأجل.
- 2- التغلب على الانقسامات الطبقيّة التي تضعف الوضع الاجتماعي وتهدد الرخاء الاقتصادي.

¹ Ibid , P 180.

² خضير بن سعود الخيضر، علم الاجتماع الصناعي والإنتاج، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، السعودية، بدون سنة، ص290.

3- إقامة أشكال جديدة للتماسك الاجتماعي في عالم الاختلافات والنزاعات ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الإبداع.

وكخلاصة لما قاله فلوريدا حول الطبقة المبدعة، أن الإبداع البشري هو المصدر الاقتصادي المطلق، ذلك لأن القدرة على إبداع أفكار جديدة وأساليب أفضل لعمل الأشياء هو ما سيرفع في نهاية المطاف من مستويات الإنتاج، وبالتالي من مستويات المعيشة، فقد إعتد التحول الهائل من عصر الزراعة إلى عصر الصناعة بطبيعته على المصادر الطبيعية، وقوة العمل، ثم أدى في نهاية المطاف إلى ظهور مجتمعات صناعية عملاقة، وما يزال التحول الحالي يتقدم بخطوات أكبر وأقوى ويقوم أساسا على الذكاء البشري والمعرفة والإبداع البشري.¹

2- الإقترب النظري الإقتصادي لتقسيم العمل :

2-1- نظرية رأس المال البشري لشولتز تيودر:

رغم أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور كنظرية إلا بأبحاث شولتز،² وأن نظرية فكرة تقييم الأفراد كأصول بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، فقد وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الإنتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد، تقدير قيمته لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية إن صح هذا التعبير. ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمجتمع مع تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري والناجحة من هجرة العمال، والاستثمار في مجال الصحة والتعليم.

حاول شولتز البحث عن تفسيرات أكثر فعالية لتفسير الزيادة في الدخل فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الإهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الإهتمام بتلك المكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، فقد لاحظ شولتز إهمال الباحثين للثروة البشرية، وتجنب أي

¹ مارك رنكو، الإبداع نظرياته وموضوعاته، البحث، التطور والممارسة، تر: شفيق فلاح علاونة، ط01، مكتبة العبيكان، الرياض، 2011، ص 163.

² تيودور وليام شولتز، إقتصادي أمريكي (1902-1998)، متخصص في إقتصاد التطوير، «ساهم طويلا في التعليم العالي في جامعة شيكاغو، أصبح رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي سنة 1960، حصل على ميدالية Walker سنة 1972، نال جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1979.

تحليل منظم لهذه الثروة لذا فقد ركز إهتمامه للوصول إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري تهدف إلى تحقيق التنمية الاقتصادية .

يرى شولتز أن الاستثمار في رأس المال البشري سيسهم إسهاما في مجال الإقتصاد ،حيث أشار إلى ضرورة إعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه ،فمن وجهة نظره ،فإن النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع للنمو في المجتمعات الغربية عما حققه الاستثمار في رأس المال المادي ،ومنه فنمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنا شولتز مفهوم لرأس المال البشري على ثلاثة فرضيات أساسية هي :

1- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري والذي كان يُعرف بفعل العنصر المتبقي ،ثم صار مرادفا لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري.¹

2- يمكن تفسير الإختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3- يُمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وقد ركز شولتز أبحاثه الأولى للإستثمار البشري على الإنتاجية في مجال الزراعة خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية فقد أشار إلى أن إدخال رأس المال الجديد والمتمثل في تنمية الموارد البشرية الزراعية يؤدي إلى زيادة مستمرة في الإنتاجية مقابل خصوبة الأرض الزراعية وتوافر مياه الري وتوافر الأساليب الفنية الزراعية تساعد جميعها على تحقيق الزيادة في الإنتاجية الزراعية.

وقد ركز شولتز إهتمامه على عملية التعليم بإعتباره إستثمارا لازما لتنمية الموارد البشرية ،بأنه شكل من أشكال رأس المال ،ومن ثم أطلق على التعليم إسم رأس المال البشري طالما أنه يُصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه ،وبما أن هذا الجزء أصبح جزءا من الفرد ذاته ،فإنه لا

¹ عقيل حاسم عبد الله أبو رغيف ،طارق المحسن العكلي ،تخطيط الموارد البشرية ،المكتب الجامعي الحديث ،1998،ص157.

يمكن بيعه أو شرائه، أو معاملته كحق مملوك للمنظمة، لكن من جهة أخرى يحقق خدمة منتجة ذات قيمة إقتصادية.¹

ومن وجهة نظر الباحثان في علم النفس مارك رنكو وإدوارد روبنسون أن رأس المال البشري يكمن في القدرة الإبداعية التي تأتي من خلال التعليم ومهارات الوظيفة، وأقرا أن سوق العرض والطلب يخضع في هذا الوقت إلى المواهب الإبداعية للطبقة المبدعة وبالتالي هاته الأخيرة يظهر إبداعها من خلال إستثمارها لقدراتها الإبداعية الكامنة (بما في ذلك الكلفة الفنية والزمنية) فالرأس المال البشري عندهما يعني المهارات الخاصة والمحددة التي تدخل في العملية الإنتاجية.²

فالاستثمار في رأس المال البشري يتدرج ببطء من خلال عدة عوامل أهمها مستويات التعليم، الجنس السن الذي هو عامل مهم أي كلما تدرج الفرد في التعليم كلما كانت له قابلية لإكتساب مهارات عدة وكفاءات مختلفة فهذا الاستثمار يأتي بالنفع على مستوى الأفراد "تحقيق حاجاتهم" وعلى مستوى المنظمات الدولة لما له دور في النمو الاقتصادي، ولتحقيق هذا النمو نقترح هرم بناء رأس المال البشري الفعال وهو نظام مبني على تعديل النظام التعليمي لخدمة الأهداف المسطرة ونعرضه على الشكل التالي:



الشكل رقم 01: هرم رأس المال البشري

من إعداد: محمد فلاق، عبد الهادي مداح، "دور الرأس مال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية" مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 10، الجزء 03، جامعة حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2017، صص 29، 28.

¹ المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، <https://hrdiscussion.com/>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 19/01/2020، 14h:39

² مارك رنكو، المرجع السابق، ص 163.

ولقد قسم الباحثان الهرم إلى خمسة مناطق:

1- فالمنطقة الأولى (قاعدة الهرم): أدرجا كل من :

✓ الأخلاق : تتضمن ترسيخ الصدق والأمانة لدى الفرد (لخلق رقابة نفسية لدى كل فرد عن أداء وظائفه في المجتمع).

✓ الانتماء : تعزيز إنتماء الفرد مع غيره من الأفراد باختلاف أفكارهم وعاداتهم وتقاليدهم، وتعايش الأجيال لتجنب فجوة الأجيال التي نعيشها في كثير من المؤسسات بين أفضلية الأقدمية والشهادة دون التركيز على الأداء والانجازات وضرورة خلق التعاون بين الأجيال لخدمة الأهداف العامة

✓ المسؤولية الاجتماعية : غرس فكرة كل فرد مسؤول إتجاه مجتمعه، كل حسب وظيفته وإمكانياته.

2- المنطقة الثانية: تعليم الأساسيات في العلوم والتي منها :

✓ اللغة : وهي تعلم أساسيات اللغة الأم واللغة العالمية المسيطرة على عالم التكنولوجيا والاقتصاد.

✓ العلوم التقنية : الرياضيات، الإعلام الآلي، لخلق جيل يتحكم في هذه العلوم بما يساعده على الإبداع فيها مستقبلا.

3- المنطقة الثالثة : وهذه المرحلة تعد أهم مرحلة وهي كيفية التعلم والحث وهي خطوة جد مهمة، حيث يتم العمل على إكتساب المتعلم تقنيات، أساليب البحث، مراحل البحث، طرح الإشكاليات وإيجاد الحلول لها أو ما يُسمى بالتعليم المتمحور حول المشكلات، وقد تبنت العديد من الدول هذه الخطوة على غرار فلندا وسنغفورا.

4- المنطقة الرابعة : تأتي مرحلة التعليم المتخصص وفق منهجية مدروسة من الدولة لخدمة الأهداف العامة، وذلك من خلال طرح الإشكالات التي يُعاني منها أي بلد، لتوجيه المتعلمين إلى هذه المجالات بمبدأ التخصص فمثلا في الجزائر نلاحظ وجود عزوف الأفراد عن بعض التخصصات، ففي الآونة الأخيرة أصبح قطاع الفلاحة يعرف نقصا في اليد العاملة، وكذلك هو الحال في بعض القطاعات الأخرى التي تعاني من نقص اليد العاملة الماهرة، أو نقص في الاستثمار فيها، لذلك على الدولة أن تعمل على توجيه المتعلمين إلى التخصصات حسب الحاجة.

5- المنطقة الخامسة : وفي هذه المرحلة يمكن القول أنها مرحلة تتعلق بالمراحل السابقة لها بشكل كبير ، بحيث يتم اختيار المتميزين "المبدعين" وهو المنهج الذي اتبعته أمريكا في ستينات القرن العشرين ، حيث قامت بإسقاط المتميزين من كل الدول ، وهذا ما أشار إليه فلوريدا في إنشاء مدن مبدعة وذكية من خلال تكتل الطبقة المبدعة فيها ولقد سبقه إبن خلدون في طرح هاته الفكرة في أن نشأة الأمصار والمدن بسبب صنعة العلم إذ يقول : "أن العلم هو من جملة الصنائع التي تكثر في الأمصار ... وعلى نسبة عمرانها في الكثيرة والقلة تكون نسبة الصنائع في الجودة والكثرة " [(الفصل الثالث في أن العلوم إنما تكثر حيث يكثر العمران وتعظم الحضارة)]¹.

2-2- الاستثمار في رأس المال البشري وفق أفكار مالك بن نبي:

إن المتتبع لكتابات مالك بن نبي يجد أنه يركز في كل جوانب النهضة الفكرية والاقتصادية على الإنسان باعتباره نقطة الانطلاق وأساس النهضة وقد بين مالك بن نبي أن تشييد الإنسان هو ما يساعد على تحقيق النهضة في كافة الجوانب وذلك من خلال ترسيخ بعض الأفكار في الأفراد عند تشييد الإنسان القادر على تحقيق النهضة ، ومن بين أفكاره :

- فكرة أهمية العمل على المال.

- فكرة المسؤولية الاجتماعية واجب الجميع من خلال أولوية الواجبات على الحقوق.
- ويرى مالك بن نبي أنّ الحرفة والصناعة للفرد وسيلة لكسب عيشه وبناء مجده ، وهي بالنسبة للمجتمع وسيلة للمحافظة على كيانه وإستمرار نموه لذلك يجب مراعاة هذين الاعتبارين في كل فن ، ويحث مالك بن نبي إلى ضرورة إنشاء مجلس للتوجيه الفني ليحل نظريا وعمليا مشكلة التربية المهنية تبعا لحاجات البلاد ، وهو يرى بأنّ تعلم العلم في المدارس الرسمية وغير الرسمية أو الإعتماد على وعود السياسة أمر مخيب للأمال ولا يفي بالعرض من تحقيق حاجات الفردية أو المجتمعية للأمة ويرى أن الحل الوحيد منوط بتكوين الفرد تكوينا صحيحا يقوم على التجربة العلمية.²

¹ عبد الرحمان إبن خلدون ديوان المبتدأ والخير في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، لبنان ، 2004 ، ص 455.

² مالك بن نبي ، مشكلة الثقافة ، تر : عبد الصبور شاهين ، ط4 ، دار الفكر ، بيروت 1984 ، ص 88.

ولقد رأى أن السياسة لها دور في توجيه الطاقات الاجتماعية للأفراد لتحقيق بناء المجتمع في الداخل وتحقيق مكانة في الخارج، فالفرد الصالح حينما يشارك في بناء المجتمع، فإن عمله هنا يعود إليه في صورة ضمانات إجتماعية تكفل له طاقاته الفردية، ولا يتحقق هذا التوفيق والتكامل إلا عن طريق الفرد كونه موجها للطاقات الاجتماعية، وبالتالي فإن مصدر المشكلات والصعوبات هو تكوين الفرد (عالم الأشخاص) والإنسان لا يتغير بوصفه كائنا حيا في حدود التاريخ وإنما يتغير بوصفه كائنا اجتماعيا تُغيره الظروف، وحسب مالك بن نبي فإنه يجب على العالم أن ينظر إلى المشاكل الاجتماعية من زاوية الفعالية (المنطق العملي) وليس يعني هذا أن نغفل الجوانب الروحية في الإنسان.¹

وختاما لما قيل أن العلم هو صفة إلزامية للأفراد وخاصة الشعوب التي تجعل من العلم وسيلة لإدارة تميز الأفراد أو المؤسسات على حد سواء من خلال تكوين أفراد وتدريبهم ووضع خطط إستراتيجية لتنافسية المؤسسات في ظل إدارة التميز وتنمية كفاءات الأفراد.

3- الإقترب النظري النفسي لتقسيم العمل:

3-1- الأمان الوظيفي وأثره على دوران العمل للعمال :

من خلال قراءتنا الجادة حول ما كتب على مستوى النظريات الكبرى التي أظهرت في دراستها عن كيفية تشكل الطبقة العمالية وكيف تؤثر عدة عوامل في حراك هاته الأخيرة من بينها : التمدن، التغيير التكنولوجي، التعليم، وهاته المتغيرات ظهرت نتيجة إحتياجات الأفراد و/أو المنظمات لكن إستوقفنا عامل مهم وجدناه هو كذلك متغير يؤثر في حراك وتكتل الفئات العمالية في قطاع على قطاع آخر وهو الأمان الوظيفي الذي لا غنى عنه في قائمة أداء المؤسسات والأفراد وخاصة بسبب التغيرات التكنولوجية والإقتصادية وتزايد معدلات دوران العمل في المنظمات، وبالتالي فقد أصبح واحد من أهم عوامل أداء المدراء والأفراد العاملين وعلى الصعيد العالمي حوالي 75% من الموظفين يفضلون الحفاظ على وظائفهم مقارنة مع غيرها من العوامل الأخرى في قائمة الأداء، وهذا يدل على أن الأمان الوظيفي لا يقل أهمية عن راتب الموظفين والرعاية الصحية المقدمة لهم.²

¹ مالك بن نبي، مشكلة الحضارة "تأملات"، دار الفكر، سوريا، 2002، ص ص 21-26.

² مجموعة من الباحثين، "الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية"، مجلة جامعة جيهان أربيل العلمية، العراق، العدد الثاني، 2018، ص 286.

ويعرف James الأمان الوظيفي بأنه ضمان في استمرارية وظيفة الموظف بسبب الظروف الاقتصادية العامة في البلاد فإنها تعني إحتمال إحتفاظ الموظف بوظيفته لأطول فترة زمنية في المنظمة ،فإنه يتعامل مع فرصة بقاء الموظفين في منظماتهم حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل¹ ،ولقد حدّد جيمس الإبداع والتميز في العمل كأحد أهم المهارات يستعملها الموظف كوسيلة ضغط على المؤسسة لكي توفر له الأمان الوظيفي في ظل إنعدام فرص العمل.

الأمان الوظيفي متغير مهم يؤثر بشكل مباشر على دوران العمل في المنظمات بالإضافة إلى العديد من المتغيرات الرضا التنظيمي ،العدالة التنظيمية ،وسلوك المواطنة التنظيمية ،إذا كان الموظف على يقين من أنه لن يتم إنهاء عقده من المنظمة في أي وقت ،فإنه سوف يعمل بجدية أكثر ،بالإضافة إلى وجود نظام عمل يقوم على العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية من شأنه ترسيخ الأمان الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء يمنحها القليل من الحوافز ووضعتها في مراكز وظيفية متدنية ،أو عدم منحها الراتب المناسب يؤدي إلى إنخفاض مستوى الأمان الوظيفي.

3-2- السمات الشخصية والنفسية ودورها في التقسيمات والاختيارات المهنية :

نحن نجزم أن التقسيم الإجتماعي للعمل كانت إنطلاقته من ذوات الأفراد من خلال الطموح ،الميل ،الوارثة "إعادة إنتاج المهن"...إلخ ،وذلك لأن لكل فرد وظيفة أو مهنة ينبغي أن يمارسها بنجاح ،وذلك عندما يشعر بأن هنالك عاطفة تربطه بالمهنة ،فإذا لم تتوفر هذه المهنة فإن بلوغ الشخص درجة من النجاح في عمله تصبح من الأمور الصعبة ،ولقد أوضحها ابن خلدون في الفصل الثاني والعشرون من مقدمته يقول "أن الملكات صفاتٌ بالنفس وألوان ،فلا تزدهم دفعة ،ومن كان على الفطرة كان أسهل لقبول الملكات وأحسن استعدادا لحصولها ،فإذا تلونت النفس بالملكة الأخرى وخرجت عن الفطرة ضعف فيها الاستعداد باللون الحاصل من هذه الملكة" أي أن الخياط إذا أجاد ملكة الخياطة وأحكمها ،وترسخت في نفسه ،فلا يوجد من بعدها ملكة النجارة أو البناء ،إلا أن تكون الأولى لم

¹ James ,Geoffrey , "How To Achieve True Job Security " ,http/ .www.inc.com ,25/02/2020, h15:30.

تستحكم بعد ولم ترسخ صبغتها"¹ ، أي أن الفرد يجب عليه أن يتكيف مع مهنته التي إختارها وفق سماته الشخصية وحياته الإنفعالية والعاطفية.

ومن جهة أخرى أظهرت نتائج الدراسات حول الميل المهن أن هنالك عدة عوامل تؤثر في الاختيار المهني في مقدمتها دور الوالدين والأقارب والأهل والأصدقاء في تحديد مهنة الأبناء، إذ يُفضل الآباء والأبناء مهنا معينة لكونها تجلب الشهرة والمكانة الإجتماعية البارزة كالطب والهندسة.²

وبرزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونُشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينيات مثل أن روي وجون هولاند وشافر وسامول وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني وشخصية الفرد وتستند هذه النظرية إلى أساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة وإتجاهاته وميوله وقدراته وبين العوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني، بإعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها إمكانية إشباع حاجاته وأن نجاحه في العمل وإندماجه به يعبر بالتدرج عن خصائص شخصيته.

وتوصلت أن روي في ضوء نتائج بحوث عديدة تشكل محددت للاختيار المهني في نظريتها وهي كالآتي:³

1- تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الإختيار المهني لدى الفرد عند وصوله إلى مرحلة إتخاذ قرار هذا الإختيار، وأن الأفراد الذين يعملون في مهن ذات توجه إنساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في المهن غير ذات توجه إنساني.

2- هنالك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلا واضحا وقطعيا على أهميتها في الإختيار المهني، ولكن نوع الشخص كونه ذكرا أم أنثى تحدد العوامل الوارثية، وأن هناك تباينا في القدرات حيث تتجه قرارات الذكور نحو منحى معين كالنواحي

¹ عبد الرحمان بن خلدون، المرجع السابق، ص 422.

² بديع محمود القاسم، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط1، مؤسسة الوراق، الأردن، 2001، ص176.

³ المرجع نفسه، ص ص 182، 183، 184.

الميكانيكية ،بينما تتجه قدرات الإناث باتجاه النواحي اللغوية مثلا ،وأن أسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.

3- إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلا للاختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس وعلماء الاجتماع أكثر من الأفراد الذين يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين.

4- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جدا على الأقل في مرحلة المراهقة ، وأن موقف البيت والأسرة يُحدد تلك الخصائص والأنماط إلى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد.

يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم إلى ثمانية مجموعات وهي :

أ- وظائف تقوم على تقديم الخدمات.

ب- وظائف تقوم على الأعمال وإتصالات الأعمال.

ت- وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية.

ث- وظائف تقوم على الأعمال الثقافية.

ج-وظائف تقوم على الأعمال العلمية.

ح-وظائف على الإتصالات الخارجية.

خ-وظائف على الأعمال التنظيمية.

د- وظائف على الأعمال الفنية والترفيهية.

وقسمت آن روي تصنيفا مهنيا سنة 1957 بموجبه قسمت الناس إلى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها ،وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والإختيار المهني وهذان الاتجاهان هما :

أ-التوجه نحو مهن يغلب عليها الإهتمام بالعلاقات الشخصية .

ب-التوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الإجتماعية والشخصية.

أي أن هنالك فروقا في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن ،إذ أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعا لذلك وهذا ما أظهرته نظرية السمات والاتجاهات التي إتبع في دراسة الشخصية الإنسانية على مجالات الإختيار المهني وعلم النفس المهني ،وتستند نظرتها إلى أساس أن الشخصية مجموعة من السمات أو

العوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعددية والميول والإتجاهات والقيم والسمات الإجتماعية وأنماط التكيف، وتؤكد هذه النظرية على تقسيم الأفراد إلى أنماط يتم وصفها عن طريق الإختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية.

ويهدف هذا النوع من النظريات إلى استثمار عامل السمات في عملية الإختيار والنمو المهني، وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وسمات بما يوجد في عالم المهن من فرص العمل، وأنه كلما كان هناك إنسجام بين الطرفين كان الإختيار المهني للفرد أكثر نجاحا ودواما.

لقد حدد علماء النفس وعلماء الإجتماع التطابق المهني مع شخصية الفرد حسب مراحل العمرية فسمي عند علماء النفس المهني النمو المهني وقسم إلى عدة مراحل وفق المراحل العمرية أين يظهر الميل إلى إمتهان مهنة وممارستها الفعلية وهي تتضمن خمسة مراحل بدءا بتطور إتخاذ القرار المهني في الطفولة، والذي يتأثر بحُب الاستطلاع والإكتشاف والحصول على المعلومات من نماذج أداء الدور وملاحظة الأحداث، وهي تطور الميول ومفهوم الذات، وتتمى القدرة على التخطيط وحل المشكلات، ثم تليها مرحلة أين يتجاوز تطور الميول والإمكانات والقيم في مرحلة المراهقة إلى النضج المهني الذي ينمي القدرة على البحث عن المعلومات وإتخاذ القرار ثم مرحلة التطور المهني (الإكتشاف والتأسيس والمحافظة والإنصال أو الأفول)، وتشمل مرحلة الإستكشاف مراحل فرعية (البلورة والتحديد والتنفيذ) ومرحلة التأسيس تتضمن (مهام الاستقرار والصقل أو الدعم والتقدم) أما مرحلة المحافظة تتضمن (الإمساك والتحديث والتجديد) وفي النهاية مرحلة الإنصال وتشمل (الإبطاء وخطط التقاعد وحياة التقاعد).¹

أما عند علماء الإجتماع المهني فرأوا تغيير المهنة أي التنقلات التي مر بها الفرد في مختلف مراحل حياته العملية على أساس تقسيمها إلى فترات زمنية معينة، وقد حاول ميللر و فورم في أوائل الخمسينيات ووضع نظريتهما بعنوان "المراحل الخمسة لأنماط الحياة المهنية"²:

¹ سهام درويش أبو عطية، نظريات الإرشاد والنمو المهني، ط1، دار الفكر، الأردن، 2015، ص156.

² Alain Girard, La réussite sociale en France, ses caractères, ses loi, ses effets, Travaux et documents, Cahier N° 38, France, 1961, P 96.

- المرحلة الأولى: هي المرحلة الإعدادية : وهي البداية المهنية النشيطة للعامل حيث تعتبر بداية إعماده على نفسه ماديا وإجتماعيا.
- المرحلة الثانية : هي المرحلة الأولية : التي تؤكد نجاح أو فشل عملية التنشئة الإجتماعية التي مر بها الفرد في طفولته وصباه وشبابه من حيث تهيئته وإعداده للانخراط في السلك المهني بصورة إيجابية.
- المرحلة الثالثة: هي مرحلة المحاولة : وقد تستمر طول العشرة أو الخمسة عشر عاما من حياة العامل في المهنة التي يعمل فيها كل الوقت كما تنحصر داخل المرحلة العمرية فيما بين 18 و34 سنة ،وتسمى هذه المرحلة بمرحلة الكفاح من إكتشاف المهنة التي يمكن أن تصل به إلى المكانة الإجتماعية التي يراها ملائمة لقدراته أو إستعداداته المهنية وعلاقاته الإجتماعية وقد تمثل هذه الفترة فرصة للبعض للتسلق إلى الأهداف المهنية المرغوب فيها ،أو إلى مهن شغلت توقعاته وجذبت إنتباهه ،وتختلف قدرات وإستعدادات الفرد المهنية بالنسبة إلى الفرصة الوظيفية المتاحة لكل منهم.
- وبالتالي فإن مرحلة المحاولة هذه قد تكون قصيرة بشكل واضح بحيث يصل خلالها إلى العمل المستقر ،أو طويلة بشكل واضح بحيث يمارس هذه المرحلة الطويلة طيلة حياته المهنية بالكامل ومن ثم فإن هذه المرحلة تمثل مرحلة الحراك المهني الجاد في حياة الإنسان¹.
- المرحلة الرابعة : وهي مرحلة الإستقرار: وتبدأ عندما يجد الفرد وضعا مهنيا يمكث فيه مدة تطول أو تقصر (أربع سنوات فأكثر) ويستمر فيها حتى الإحالة إلى المعاش أو الوفاة ،ومما تجدر الإشارة إليه أن الإستقرار في هذه المرحلة قد يكون نتيجة لإختيار حر ،بمعنى أن الفرد هو الذي وقع إختياره على تلك المهنة لما توفره له من إشباع مهني ،وقد يضطر إلى الاستقرار فيها نتيجة لفعل قاهر لأنه لا يجد سواها بديلا مقبولا آملا في الحراك إلى غيرها عندما تسمح الفرصة ويصبح إستقراره فيها مستمرا.
- المرحلة الخامسة : وهي مرحلة التقاعد :توصل ميللر وفورم إلى مايلي :
- ✓ عندما يبدأ العامل حياته المهنية المناسبة له فإنه يميل إلى البقاء فيها طوال حياته.

¹ غنية بلعربي ، 'سوسيولوجية الحراك المهني'،مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات،المجلد 5 ،العدد 1 ،الجزائر 2016، ص145.

✓ وجود إرتباط بين الأصل الإجتماعي والتاريخ المهني للعامل ،فقد لوحظ وجود ميل قوي بين الأبناء الذين يعملون في وظائف الياقة البيضاء لأن يرثوا من آباءهم وأن يحصلوا على مهن أعلى منها في المكانة الاقتصادية.

✓ أنه كلما إرتفع المستوى التعليمي للأب بالنسبة للمستويات العليا من العمل اليدوي زادت فرص الأبناء في ممارسة الحراك المهني الصاعد من أجل إكتساب درجات علمية أعلى نسبيا.

✓ تشابه العمال المهرة مع أصحاب الياقات البيضاء في إمداد أطفالهم بأصول إجتماعية تتيح لهم فرص التكيف الأفضل والضمان الأكبر في حياتهم المهنية المقبلة بينما يحدث عكس ذلك بالنسبة لأبناء العمال اليدويين.

خلاصة الفصل:

لقد أظهر المنظرون كل حسب تخصصه إلى تغيرات التي حدثت في عالم الشغل وتوصلوا في دراساتهم إلى أنه تم الاستغناء عن العمل اليدوي وحل محله العمل الآلي "الميكانيكي" وانتقال المجتمعات من مجتمعات زراعية إلى مجتمعات صناعية، ثم إلى مجتمعات المعرفة. فلم تعد مهارة العامل كافية كي توفر للعامل كيانا إقتصادي بل أصبحت تقاس القوى العاملة من خلال 03 ثلاثة عناصر أساسية وهي :

1- قدرة الفرد على العمل .

2- رغبة الفرد في العمل

3- استعداد الفرد للعمل

ولقد إنشطرت الآراء حول كيفية تقسيم العمل بين منظور إشتراكي ومنظور رأسمالي، هذين المنظورين أنتجا طبقات عمالية إما تبحث عن العدالة و المساواة، أو تبحث عن أجر في خضم التغيرات اللامتناهية من خلال التباين في الظروف والأوضاع الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية. فلكل دولة تأثيرها على حركية هاته الطبقة من خلالها أظهر لنا 03 وجهات نظر في كيفية تشكل الطبقات العمالية أو كيف تم تقسيم العمل إما إتجاه سياسي أو اقتصادي، واتجاه نفسي .

الفصل الرابع :

أثر النسق القانوني في تشكيل

الطبقة العماليّة

تمهيد :

إنّ قوانين العمل جاءت من أجل ثنائية "الدولة، الموظف" لتلبي مطالب ذات طابع إقتصادي وطابع سياسي ولحماية قوى الإنتاج، وأي دولة مطالبة بإحداث التوازن بين الضرورات الاقتصادية ولحماية قوى الإنتاج والحماية الاجتماعية، حيث تجاوز الاهتمام لتنظيم العمل إلى إمكانية المحافظة عليه أو خلق منصب عمل جديد وإنّ أي دولة تحتاج في عملية تنميتها وبنائها وتنظيمها إلى عمال وموظفين الذين يعتبرون عقلها المفكر والمنفذ عن طريق جهاز الوظيفة العامة، فالدولة الجزائرية اهتمت بعد إستقلالها بتطوير قوانين الشغل والوظيف العام وفق النظام المغلق كحتمية بحث عن حقوق الإنسان ومن جهة أخرى إعادة صياغة قوانين الوظيفة العمومية بما يتوافق والتنمية التي مرت بها الجزائر واتفاقياتها مع الشركاء الاجتماعيين لضمان حياة الموظف وحياة المؤسسات.

1-قوانين الوظيفة العمومية بين العدالة الاجتماعية ومرحلة البناء والتشييد:

إنّ الدولة الجزائرية بعد الاستقلال عمدت إلى تنظيم مجال قانون الوظيفة العامة ،وذلك بالنظر لمجموعة من الاعتبارات الموضوعية إذ يُعتبر قطاع الوظيفة العامة أهم وأكبر مستخدم على الإطلاق نظراً للوظيفة التقليدية التي تضطلع بها الدولة في هذه الحالات والمتمثلة في إيجاد مناصب شغل للموظفين ،وأهم مجال تتحرك فيه الدولة بحرية أكبر في هذا الإطار هو الوظيفة العامة من دون شك¹، وهاته الأخيرة تولدت أو نظر في إعادة إنتاجها وفق الظروف التي مرّ بها أبناء الوطن في فترة استعمار ،وهو تكريس مبدأ الديمقراطية والالتحاق بالوظيفة العمومية ،والذي جاء كرد فعل عن حرمان الجزائريين من تولى الوظائف العمومية في الحقبة الاستعمارية ،وذلك بفتح المجال أمام كل الأشخاص الذي تتوفر فيهم شروط الجدارة ولم يكن سلوكهم مناهضا أثناء حرب التحرير لمصالح الثورة والوطن للإلحاق بالوظائف العمومية ،ويُعتبر مبدأ المساواة الذي أقره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،من أهم المبادئ التي تتحقق بفضلها ديمقراطية الوظيفة العامة ،فهذه المهمة لم تكن سهلة ،لأن الإدارة الجزائرية وجل مؤسسات آنذاك كانت تشتكي من نقص في العناصر الفنية اللازمة ،فلم يكن لديها من الموظفين العموميين سوى عدد محدّد من الإطارات الحديثي الخبرة ،الذين جرى توظيفهم على وجه السرعة ،ولمحاولة تحقيق هاته الأهداف أبقّت الجزائر على نظام الوظيفة المغلقة،التي تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية التي تقتضي تفرغ الموظف لخدمة الدولة ،حيث يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية معينة²،ولقد حدّد المشرع الجزائري مجال تطبيق قانون الوظيفة على جميع الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ،ثم حدّد المشرع المقصود بكل من المؤسسات والإدارات العمومية في مفهوم الأمر المنظم للأحكام الوظيفة العامة بـ: المؤسسات العمومية ،والإدارات المركزية في الدولة ،والمصالح غير الممركزة في الدولة ،والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ،المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ،المؤسسات العمومية

¹ عبد السلام سالم ، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03"،مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 4 ، العدد 2 ،جامعة زيان عاشور ،الجبلة ،الجزائر ،2011،ص 44.

² هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ،دار هومة للطباعة والنشر ،الجزائر ،2010،ص 14.

ذات الطابع العلمي والتكنولوجي ،وكذا كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدميها لأحكام هذا القانون الأساسي¹، ونستنتج أن مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية وهي بحد ذاتها أخذت في الاتساع أي استوعبت كل مؤسسات المنتجة وغير منتجة وتسمى بالقطاع العام وهذا لثلاثة أسباب حسب تصورنا السبب الأول محاولة تطبيق العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان الذي عانى الولايات في الفترة الاستعمارية والسبب الثاني حاول الرئيس الراحل هواري بومدين تضيق المجال للقطاع الخاص في الاتساع أي عدم محاولة إعطاء له دور في إنتعاش الدورة الاقتصادية وبالتالي التوظيف والتشغيل في هذا القطاع يقل ،وبهذا ارتبطت سياسة التشغيل في تلك الفترة بالنظام الاقتصادي المنتهج بماهية السياسة الاقتصادية التي تحدد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل ،والسبب الثالث حسب تصورنا تكريس مبدأ المركزية وخضوع الموظفين للسلطة الرئاسية السلمية وتقيدته بما حدده له القانون الخاص بالوظيفة العمومية ،أي من خلال نظام بيروقراطي محاولة السيطرة والهيمنة على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد ،وهذا ما يُعاب على نظام الاشتراكي الذي تبناه الرئيس هواري بومدين فمن مميزات هذا النظام الضخامة والمركزية.

2- مرحلة صيانة قوانين الوظيفة العمومية بعد الاستقلال "1962 - 1966":

إنّ وصف واقع العمل في الجزائر من خلال ما ينتجه أفرادها من تصورات حول عناصره ومفاعيله المركبة له ،وتفعيل وتنشيط موضوع العمل كقيمة مركزية عبر محاولة فهمية لمركباته الثلاثة " عقل الأفراد (تمثلات)، العمل ،الواقع المجتمعي" والذي ينمط وفق تصورين ،تصور مادي إقتصادي يقوم على قيمة إقتصادية من خلال الأجر المتقاضى ،وتصور إجتماعي وفق محددات الإنتاج ،التي كانت بعد الاستقلال شبه منعدمة ببطالة مقنعة في أوساط أفراد المجتمع ،فكيفت قوانين الوظيفة العمومية حسب مبدأ المساواة ،والعرفان بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن ،وخير وسيلة لتحقيق ذلك هي تمكنهم من الالتحاق بالوظائف المحجوزة وصدرت نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين ،لضمان حياتهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم بالأمر

¹ الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ،يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية ،عدد 46، المادة 02 من الأمر رقم 03/06، ص03.

رقم 503/62 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية¹، وكذلك القانون رقم 321/63 المؤرخ في 1963/08/31 والمتمم بالقانون رقم 42/64 المؤرخ في 1964/01/27، وقد تبنت الجزائر هذا النظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية لكن في حدود متفاوتة، وفي نفس السياق حسب تصورنا تم التوظيف في المناصب العليا ففي ظل الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساد نظام الحزب الواحد وبدأ جليا أثره على مفهوم الوظائف العليا، حيث جاء في بيان أسباب هذا القانون: "يمكن للسلطات السياسية أن يُعيّن بطريقة تقديرية في بعض الوظائف العليا مرشحين يُختارون إما لتقنياتهم وإمّا لاعتبارات رجعية إلى قيمهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة".

ولقد نصت المادة 209 من نفس الأمر على أن: "تحدد مرسوم الوظائف العليا التي تُترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل" وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 140/66³ المتعلق بالوظائف العليا حيث نصت المادة الأولى على هذه الوظائف ووزعتها بين رئاسة مجلس الوزارة، الإدارة المركزية، وزارة الشؤون الخارجية ووزارة الداخلية، وزارة المالية والتخطيط ووزارة التربية الوطنية ويلاحظ على هاته المادة أن ليس هناك تفصيل وتحديد للجهة التي لها حق التعيين إلا ما جاء في نص المادة 09 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر عندما أشار إلى السلطة السياسية، إعتبار أن رئيس الجمهورية في هاته الفترة هو نفسه الأمين العام للحزب الحاكم فهو إذن من يملك سلطة التعيين.

ومن خلال هذا كله نستنتج أن الدولة الجزائرية كانت مطالبة بالحماية الاجتماعية من خلال إحداث مناصب عمل وتقرير مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العمومية وينصرف مدلول مبدأ المساواة إلى معنيين المساواة القانونية والمساواة الفعلية في التوظيف ومن بين صور

¹ المرسوم التنفيذي رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1962.

² المرسوم التنفيذي رقم 66-140، المؤرخ في 12 صفر عام 1382 الموافق لـ 02 جوان 1966، متعلقة بالسلطة التقديرية التوظيف والعزل في الوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، المادة 9، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966، ص 548.

³ المرسوم التنفيذي رقم 66-140، المؤرخ في 12 صفر عام 1382 الموافق لـ 02 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966، ص 567.

المساواة. المساواة بين الجنسين وهذا ما ذكر في أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر 1966 إذ نصت المادة 05 منه على أنّ: " ليس هنالك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة".

إنّ قوانين الوظيفة العمومية في المرحلة الانتقالية كانت امتداد للقوانين الفرنسية بسبب فراغ التشريعات ما لبثت أن أظهرت عند تطبيقها عدّة نقائص لاسيما ما يتعلق بالأحكام الخاصة بالتوظيف عن طريق المسابقة، ومفهوم الجدارة العلمية في استحقاق المنصب وذلك لعدم توفر المترشحين الحائزين على المؤهلات الضرورية للالتحاق بمختلف الوظائف، بسبب الفراغ الكبير الذي خلفه المستعمر لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قداماء الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلافهم بموظفين جزائريين جاهزين يتمتعون بمؤهلات كافية تمكنهم من توليه الوظائف المتخصصة، هذا ما جعل الحكومة تسعى إلى الخروج من هذه المرحلة الانتقالية ومحاولة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية بإعادة النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها.

3-مرحلة تكييف قوانين الوظيفة العمومية "1966 – 1978" :

إنطلقت هذه المرحلة في عام 1966، أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل تحقيق التنسيق والانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية.

وقد أكد المشرع الجزائري على أهم المبادئ التي تقوم عليها، كالبنیان الهرمي وسلم الأسلاك والرتب والفصل بين الرتبة والوظيفة، ليقترن الأمر على استيراد وتبني نموذج ليبرالي كثير المساوي لبعده عن الأهداف والغايات التي رسمها ميثاق الجزائر 1964، وبالرغم من هذا التباعد في التوجه والأهداف، فقد شهدت هذه المرحلة اعتماد جملة من المبادئ هي:¹

1- إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العامة.

2- مساواة المواطنين في تولي الوظائف العامة.

¹ سعد مقدم، "الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة"، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، تخصص قانون أعمال، بن عكنون، الجزائر، 2006، ص73.

3- حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستثمارية. توجت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 133/66 المؤرخ في جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتتوالى بعده مختلف القوانين الأساسية الخاصة بفروع نشاطات قطاع الوظيفة العمومية.

ولقد جاءت هذه الأحكام القانونية والتنظيمية كمحاولة للتخلص من ضغط الماضي الاستعماري وعيوبه التي برزت بعد الاستقلال وطيلة الفترة الانتقالية ولما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم وتطوير، فإن إصلاح 1966 أعطى تصور بما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة العمومية مستقبلا، مما أدى إلى إتخاذ عدة إجراءات¹:

1- الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري، وذلك بإنشاء معاهد ومدارس لتكوين المختصين قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة، حيث شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية للإدارة ENA والمكلفة بمهمة الإعداد والتأهيل للإطارات قبل الالتحاق بالوظائف العامة، وتم إنشاء مراكز للتكوين الإداري سنة 1988، متخصصة في تكوين أعوان التحكم والتنفيذ في مختلف الأسلاك والرتب.

2- الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات، حيث قامت السلطات المكلفة بالشغل سنة 1974 بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي.

3- الاهتمام باستقرار في القطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين، وذلك بمراجعة طريقة تحديد الأجور والتصدي لبعض الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية. وعلى الرغم من محاولات التطوير والتكييف التي كان يهدف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 تحقيقها، والإجراءات المتخذة بعد صدوره إلا أن هذا الأخير بقي يتميز بـ²:

1- طابعه غير الكامل الذي برز خاصة عند فشل توسيعه إلى القطاعات الأخرى.
2- الانحراف في تطبيقه بسبب اتخاذ القوانين الأساسية الخاصة طابعا عاما، في حين كان الهدف منها التكفل بخصوصيات مختلفة الإدارات.

¹ "المرجع نفسه"، ص 74.

² "المرجع نفسه"، ص 74.

إنّ طموح السلطة السياسية في هاته الفترة لإحداث تغيير جذري يمس كل مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدماتي بواسطة القطاع العمومي الذي أُعتبر أداة رئيسية لتحقيق التوازن الاجتماعي الجهوي، وخلق مناصب وإعتباره أيضا وسيلة وأداة إستراتيجية لتحقيق مجموعة مختلفة من الأهداف السالفة الذكر لتجسيد الهيمنة والسيطرة على أمور الدولة من خلاله بجهاز إداري بيروقراطي.

فحسب تصورنا أنّ قوانين الوظيفة العمومية لها السبب الرئيسي في تفعيل القطاع العام وتفخيم دوره من خلال سياسة الرئيس هواري بومدين الذي أراد فيها التحويل الجذري للمجتمع ومحاولة تبني سياسة التصنيع، والاهتمام بتوسيع قطاع الخدمات والإدارة والتي تم التوزيع فيها العمالة بأسلوب غير عقلاني وساعد في ذلك إحداث قوانين جديدة في الوظيفة العمومية من أجل إدخال أكبر عدد ممكن من العاطلين عن العمل في هاته القطاعات مثال ذلك إحداث أسلاك جديدة ومناصب جديدة، فانعكس هذا على تمثلات أفراد المجتمع اتجاه هذا القطاع ومحاولة العمل ضمنه لما يكفل لهم أمانا وظيفيا وحماية كبيرة، وضمان حقوقهم وترقيتهم وصولا إلى التقاعد كفلها القانون الأساسي.

وبهذا تغيرت قيم العمل في هاته الفترة وما تبعها من فترات لاحقة بسبب التحولات والتغيرات تبعا للسياسة الاقتصادية التي انتهجها الرئيس هواري بومدين والتي أثرت على تفضيلات الأفراد واتجاهاتهم واختياراتهم المهنية ضف إلى ذلك القضاء على الحرف اليدوية والطوائف المهنية وتهميش القطاع الخاص وعدم إعطاء له صورة جيدة في أذهان المواطنين لعدم الاستقرار فيه كل هاته العوامل دفعت بالمواطنين أن يتجهوا ويبحثوا العمل ضمن الوظيفة العمومية وأبرز هذه العوامل:¹

- 1- إنجذاب الأفراد إلى العمل في الوظيف العمومي، لما يوفره من راتب مضمون، ووظيفة مستقرة ومكاسب أخرى كالضمان الاجتماعي، التقاعد والخدمات الاجتماعية.
- 2- النظرة الاجتماعية للعمل الإداري وما يمنحه من مكانة إجتماعية وسلطة تزيد من قوة جاذبية على المستوى الاجتماعي، حيث يرى مصطفى بوتفوشيت أن " في التمثل الاجتماعي التقدم يكمن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، وعلى المستوى

¹ تريكي حسان، "ملاحم التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري: دراسة تحليلية"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص 211.

الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة مهتزة عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية، والتي جعلتهم يتمنون حياة مهنية كالياقات البيضاء وضمان أجر أكثر من دون بذل جهد أو إتعاب النفس.

3- نفور الأفراد في العمل في القطاع الخاص، والذي مازال في الجزائر تُسيطر عليه ذهنية مختلفة، حيث لا يتمتع العمل بأدنى الحقوق من تأمين وضمان إجتماعي أو أمن وظيفي، في ظل غياب علاقات مهنية يسودها الاحترام بين صاحب العمل والعامل، إذ تنتشر على نطاق واسع في القطاع الخاص مظاهر الاستغلال في أبشع صورته.

4- عدم جاذبية العمل في المجال الاقتصادي الذي أصبح رمزا لعدم الاستقرار وانعدام الأمن الوظيفي، بفعل عمليات الخصخصة والتسريح الجماعي للعمال وغلق وإفلاس الشركات العمومية، إضافة إلى ما يتطلبه من مهارة وتخصص وتكوين، يفقدها أغلبية المقبلين على سوق العمل في الجزائر.

ومما أستخلص أن إنجذاب الأفراد للعمل في الوظيف العمومي مرتبط بالفكرة التي يحملها الأفراد عن هذا القطاع، فقد كان يشكل رمزا لممارسة السلطة التي كان الجزائريون قد حرموا منها لعقود طويلة تحت الاحتلال ولهذا كان العمل فيه هو بمثابة ممارسة للسلطة ولعل ذلك هو الذي دفع ببيير بورديو للقول بأن الوظيف العمومي في الجزائر كان يعد جنة المهن.¹

4- مرحلة توحيد عالم الشغل "1978-1990":

إنطلقت هذه المرحلة رسميا سنة 1978 بصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، والتي استمرت إلى غاية 1990.

وكان الهدف من هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من جهة والعمل على إعادة تنظيم وتطويره من جهة أخرى، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العمل وواجباته في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها، وذلك في محاولة يائسة للاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير والإدارة.

فالسطات العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأن الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية بمعنى دمجها مع النظام السياسي

¹ - "المرجع نفسه"، ص 212.

والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد أي الانتقال من مرحلة التكيف والانسجام إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي لمختلف البنيات المتوارثة، يجعلها محركا أساسيا للتنمية الشاملة للمجتمع، والقضاء على ظواهر البيروقراطية التي تنسب لنظام الوظيفة العمومية. ولقد اعتبر كل عامل مستخدم، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شأن باقي فروع النشاط الأخرى إلى قانون أساسي نموذجي.¹

ونظرا لمكانة قطاع الوظيفة العمومية في المجتمع، فقد خصه المشرع بأحكام نوعية، تمثلت في صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك بموجب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، لكن دون الإفصاح عن طبيعته وترتيبه القانوني هل جاء بديلا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة 1966؟ وإذا كان الأمر كذلك فلماذا لم يتم إلغاؤه نهائيا واستبداله بنص قانوني من نفس الدرجة أو أكثر؟ أم تجاهله نهائيا؟²

وظلت هذه الإشكاليات مطروحة في الممارسة العملية على المسيرين والقضاة على السواء، بخصوص المنازعات الإدارية المطروحة بسبب إختلاط الأحكام التي تخضع لها الإدارة العمومية وأعاونها، بالأحكام التي تشمل باقي قطاعات الشغل الأخرى وعمالها في إطار توحيد عالم الشغل من خلال القانون الأساسي العام للعامل.

وعليه فإن المشرع لم يكن واضحا في سياسته التشريعية بهذا الصدد، مما أدى إلى المزيد من الغموض في النصوص التنظيمية، والسبب في ذلك حسب بعض المختصين في القانون والإدارة العامة، يعود إلى كون فكرة توحيد عالم الشغل التي جاء بها إصلاح 1978 لم تكن معالمها قد تبلورت وترسخت في ذهن المشرع على إعتبار أنه لم يُلغ القانون الأساسي وخصائصه ونطاقه.

ولقد زادت هذه الوضعية، عالم الشغل عامة، وقطاع الوظيف العمومي خاصة تعقيدا، فأثقلت الترسانة القانونية والتنظيمية، مهمة المسيرين لاسيما في قطاع الوظيفة العمومية، حيث تعذر عليهم في هذا الإطار الاهتمام إلى معالم وميكانيزمات يرتكزون عليها في

¹ طيب سعيد، قانون الوظيفة العمومية، دار هومة للتوزيع والنشر، الجزائر، 2005، ص 17.

² سعيد مقدم، "المرجع السابق"، ص 93.

التنظيم والتسيير، لينتقل هذا الغموض إلى القضاة الذين إختلقت عليهم في الكثير من الحالات معالم الاختصاص فالكثير من الأحكام القضائية التي أفرزتها الممارسة العملية المتعلقة بالمنازعات الفردية في قطاع الوظيفة العمومية، غالبا ما كانت تفصل فيها الغرف الاجتماعية بالمحاكم العادية والتي هي أصلا من إختصاص الغرفة الإدارية لدى المجالس القضائية.¹

كما عرفت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعت استقرار هذا القطاع والقضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزاتهم ضمن هذا الإطار القانوني²، مما دفع بالموظفين للتعبير عن المطالبة بتعزيز مكانتهم والحفاظ على مطالبهم من خلال إما الانخراط إلى النقابة أو إعلان ذلك بتكرار الاضطرابات المتتالية التي كانت هاته الأخيرة تتجسد في شكلين: إضراب تعبيري والذي يعبر عن التجديد المستمر للفئة العمالية وتكون مدة الإضراب قصيرة والشكل الثاني إضراب أداتي والذي ظهر بعد ظهور ملامح الإعياء على المشروع الوطني وهو يعبر عن التجربة القصيرة التي بدأت الطبقة العمالية في إمتلاكها، ويتميز بطول المدة التي تستعمل كوسيلة للضغط ونستخلص أن النقابة من خلال فعلها الاجتماعي التي قامت به دلالة على المطالبة بإستمرارية في تحسين الحياة المهنية والاجتماعية للعامل والذي ينعكس على تمثلات المواطنين حول الشغل في مهنة وقطاع معين الذي يروونه مناسباً مستقبلاً.

ولم نلاحظ منذ الاستقلال إلى غاية اليوم أن للنقابة الجزائرية دور في إستقطاب اليد العاملة بطريقة مباشرة لكن كما أسلفنا الذكر أن منطق الفعل الاجتماعي لها في تحسين أوضاع الطبقة العاملة في القطاع العام بصفة عامة انعكس على تمثلات أفراد في اختيار الوظيفة.

5- مرحلة إحداه القوانين لإصلاح الوظيفة العمومية "1990-2010":

هذه المرحلة شهدت كذلك بمناسبة صدور دستور 1989، تراجع المشرع عن الخيار الإشتراكي والانتقال نحو النمط الليبرالي كخيار إستراتيجي لإخراج البلاد من الأزمة التي تعيشها، ولكن هذا الاتجاه الليبرالي القائم على مبادئ الديمقراطية كمجرد خطاب صوري

¹ سعيد مقدم، "واقع ومقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر"، مجلة إدارة، العدد 02، المدرسة العليا للإدارة، الجزائر، 1993، ص10.

² "المرجع نفسه"، ص11.

وشكلي فقط ولا يعكس حقيقة الواقع بحيث تم في سنة 1990 إصدار قانون يُنظم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين الأجراء والمستخدمين.¹

يُعتبر القانون المتضمن تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين من الإجراءات التنظيمية التي استحدثتها دستور 1989، في إطار برنامج الإصلاحات التي تضمنها، وبالرغم من أنه جاء بنموذج تنظيمي حديث يقترب إلى متطلبات وخصوصيات السياق الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات والإدارات، غير أن محتواه بقي محافظا على قيم ومبادئ ذات البعد الاشتراكي، وذلك يظهر جليا من خلال تمسكه بضرورة تسيير وتنظيم جميع القطاعات بما فيها الإدارية والاقتصادية بالرغم من خصوصيات كل قطاع.²

ولقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية الإصلاح، نذكر منها:

- 1- محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 حيث كان من بين الأسباب التي عرفت التطور التدريجي المنظم والمنسجم لتعداد المستخدمين.
- 2- عدم التحكم في التوظيف لغياب نظام صارم في الانتقاء، والدليل على ذلك في نص قانون 11/90 في مرحلة تثبيت العامل "إن عجز العامل في إثبات قدراته وخبرته في منصب معين خلال فترة التجربة لا يؤدي إلى فسخ العقد وإنما يمكن تثبيته في منصب أقل درجة ومستوى وفقا لنا يتناسب مع قدراته"³، وهو الوضع الذي فرضه التوسع والتنوع في مهام الدولة لاسيما في المجال الاقتصادي، حيث أثر كثيرا على انسجام الوظيفة العمومية وفلسفتها.

¹ القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادر 25 أبريل 1990، ص 562.

² جمال رميني، "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية سياسية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31، ديسمبر 2017، ص 320.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 95.

3- إيسام النظام القانوني المطبق على أعوان الدولة بالغموض والالتباس على إعتبار أن العديد من الأحكام المتخذة عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية تمت تحت تأثير المقتضيات الآتية أو الأحداث الظرفية مما ساعد على تحريف رسالته.¹

مما دفع بالدولة إلى الالتجاء إلى الخصوصية كحل وتحويل المؤسسات العمومية الجزائرية (القابلة للخصوصية طبعاً) بناءً على أسباب مختلفة منها أسباب داخلية التي تجسدت فيما يأتي:

- فشل القطاع العمومي.

- ضعف الإنتاجية.

- غياب المنافسة.

- اللامعالية الاجتماعية.

- إحتكار القطاع الحكومي.

- الرؤى الاقتصادية الضيقة للدولة.

- وضعية الاقتصاد الوطني الذي عرف تدهوراً كبيراً خاصة بعد الانخفاض الذي حصل في أسعار النفط مما زاد من تقليص الميزانية بالعملة الصعبة ما بين سنتي 1988-1995.

وبحلول سنة 1990 تمت المصادقة على قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، حيث فصل بين قطاعات الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي، محاولاً سد الثغرات وتفادي النقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل، لذا نجد قانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل قد إعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدراً حقيقياً وهاماً لقانون العمل الاتفاقي حيث أصبحت الاتفاقيات الجماعية قانوناً مهنياً²، والأكثر من ذلك فإننا نجد بأن نص المادة 153 منه إعتبرت أن كل مخالفة لما نصت عليها الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل يعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون.

من خلال قراءتنا لقانون 90-11 وقانون 94-09 وما كتب حوله استخلصنا أن هذا القانون أتى لتنظيم الحياة المهنية للعمال والموظفين بعدما خصصت المؤسسات العمومية. ومحاولة الضبط الدقيق لكل حيثية من حيثيات المسار المهني بدءاً من عقد العمل و انتهاء إلى

¹ Mohamed Cherif Belmihoub, "La réforme Administrative en Algérie : innovation proposées et contraintes de mise en œuvre", Forum Euro-Méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques dans l'administration, Tunis, 15-17 juin 2005, p10.

² القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، المادة 153، الصادر 25 أبريل 1990، ص 575.

إحالة على التقاعد، وحسب رأينا هذا القانون أتى لضبط المخطط الاجتماعي داخل المؤسسة ويعتبر المخطط الاجتماعي بمثابة الحماية أو الوقاية من التسريجات الاقتصادية التي تنفذها المؤسسات العمومية وذلك إما الاحتفاظ بعمل المؤسسة بالرغم من المشاكل الاقتصادية، وإما بتسهيل ذهابهم من خلال مساعدات تقدم لهم، وإما تكوينهم ليواكبوا تطورات العمل، والمخطط الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من قبل صاحب العمل الذي ينوي تسريح العمال لأسباب اقتصادية لذا يمكننا ترتيب الشروط الواجب التقيد بها فيما يأتي :

- ضرورة أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.
 - ضرورة أن يكون التسريح لسبب إقتصادي محض ،ولا يتعلق بالتسريح الشخصي .
 - ضرورة أن يكون في مؤسسة تشغل أكثر من عشرة عمال.¹
 والجدير بالذكر أنّ رغم الطبيعة الإلزامية لإعداد المخطط الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية العمومية فإنّ ذلك لا يعني عدم تنفيذ التسريح بل أضحى حقا من حقوق صاحب العمل في تجسيده ،ويتضمن المخطط الاجتماعي تدابير محددة وهي تتميز بمرحلتين مختلفتين وهما :

- المرحلة الأولى : وقد حُدّدت قانونياً²، إذ تنطوي على مجموعة من الإجراءات وهي :
 ✓ تكييف نظام التعويض : وهذا النظام التعويضي لم يحدد لنا بدقة في معناه فهل يقصد به الساعات الإضافية أو منصب العمل ،أو تعويض المنح....إلخ.
 ✓ إعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياته بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة أو تجميد الترقيّة.
 ✓ تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال.
 ✓ إلغاء تدريجي للجوء إلى الساعات الإضافية.
 ✓ إحالة العمال الذين بلغوا السن القانوني إلى التقاعد أو الإحالة المسبقة إليه.
 ✓ تقسيم العمل واللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة.

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 ،الصادرة في 01 جوان 1994 ،ص 03.

² المرجع نفسه ، المادة 07 ،ص 04.

✓ عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

- **المرحلة الثانية** : فتشمل إلى العمليتين أو كلاهما معا ،وقد نصت عليها المادة كما يأتي:¹
✓ تنظيم إعادة توزيع العمال بالاتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المتخصصة ،ويجب أن يتم التنظيم وفقا لمعايير ومقاييس أشارت إليها المادة 07 منه.

✓ إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا كان ذلك يخدم مصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع. وتجسيد هذه التدابير بحق حماية العمال كونها تساعده على إيجاد حلول بواسطة ما تضمنه له بما يترافق مع التسريح ضف إلى ذلك بما نصت عليه القوانين إلى معايير محددة بشخص العامل ووضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى النقل من عدد العمال ،وألزم المؤسسة بالاتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب ما نص عليه القانون،² يترتب العمال المعنيين بالتسريح آخذين بعين الاعتبار التدابير الآتية:

- **معيار الأقدمية والتأهيل** : حيث يبدأ بالعامل الأقل أقدمية والأضعف تأهيلا.
- **معيار عائلي** : إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.
- **معيار وظيفي** : يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.
- **معيار إجتماعي** : الأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية للعمال.

وما يُعيب على هذا القانون أنّ ترك لرب العمل حرية التسريح العمال وإعادة هندسة لشبكة الموظفين ولم يوضح القانون الآليات الواجب اتباعها أو القرارات التي تفصل في الكيفيات التي يختار بها القوائم الاسمية بل ترك حرية إتخاذ قرار إختيار من هي الفئة التي يلتمسها إجراء النقل والاحتفاظ بالبعض الآخر من العمال سيؤدي لا محال إلى إرتكاب أخطاء تقييمية خاصة إذا أقيمت على حساب المفاضلة والولاء والجهوية والقرابة والمحسوبية من ناحية ،كما أنّ إعادة توزيع العمال الذين قد يفقدون مناصب عملهم يستلزم تدخل مؤسسات مختلفة غير المؤسسة المستخدمة لهؤلاء العمال " أي تحويلهم إلى مؤسسات أخرى"، كما يستلزم مصالح التشغيل والتكوين والإدارات المختصة لتقديم إعانات الدولة ومن المستلزمات الآتية لهذه المؤسسات هي الطلب على الاحتفاظ باليد العاملة الماهرة

¹ المرجع نفسه ،المادة 08 ،ص 04.

² أنظر القانون 90-11.

والمتخصصة وفقا للإستراتيجيات ما تتطلبه حاجات المؤسسات فقط سواء من الفئة العاملة المطلوبة (فنية، إدارية، يدوية) أو من المنتج وتجديده، أو استخدام التكنولوجيات الحديثة (الأتمتية والإعلام الآلي ضمن سلسلة الإنتاج وغيرها).¹

وكخلاصة لقانوني 11/90 وتشريع 94 اللذين وضعهما المشرع من أجل تنظيم وإعادة هيكلة المؤسسات في ظل إقتصاد السوق والعمال وإبقاء على المهرة وترتب سن قوانين للتقاعد المسبق والذهاب الإرادي، وسن مواد أساسية من أجل تنظيم الحياة المهنية للعامل في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية التي تعيشها البلاد والتي أفرزت نتيجة السياسات التي إنتهجتها في التسريح الجماعي وتفاقم في تعداد البطالين، إذ لم يراع المشرع في توازناته القطاعية الصناعية الاستراتيجية البعيدة المدى للتوظيف الوطني لأنّ التوظيف ذاته حاملا لايدولوجية شعبية وطنية شاملة أثرت فيها بعد على مردودية المؤسسات الاقتصادية العمومية وفعاليتها المطلوبة.²

6- التوظيف في الوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03:

(1) إن تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر مرّ بمراحل مختلفة منذ الاستقلال حتى الوقت الحالي يسير تبعا للنظام الاقتصادي والسياسي للدولة وتبين التعديلات التالية المتتابعة حجم هذه التحولات:

أمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

1- أمر رقم 66 - 134 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المحدد لكيفيات تطبيق الأمر 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية.

¹ عز الدين يوكربوط، "المتبقين من العمال بعد عملية تقليص عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية"، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتورى دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2007-2008، ص619.

² "المرجع نفسه"، ص622.

- 2- المرسوم رقم 66-136 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.
- 3- المرسوم التنفيذي 78-12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 في 05 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.
- 4- المرسوم 85-59 المؤرخ في رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .
- 5- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.¹
- وجاء الأمر رقم 06-03،² والذي يعد التحول الثالث في مسار الوظيفة العمومية ببيان جاء لتحديث الدولة أخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات العميقة، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت البلاد في السنوات الأخيرة، كما تضمن مبادئ عصرية متكيفة مع محيطها تكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية ودورها في المجتمع، وضمان وحدوية قطاع الوظيفة العمومية، والمساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين، التشجيع على قيام إدارة محايدة وناجعة وقادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين، والتطور مع محيطها، والعمل على تكيف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة، لاسيما أن الموظف هو ممثل الدولة والمنفذ لسياستها، ومن هنا تتجلى مكانة الموظف، وبالتالي أهمية التوظيف، هذا الأخير الذي يعني الطريقة التي تمكن الإدارة العمومية من تلبية احتياجاتها من اليد العاملة من حيث العدد، النوعية، والمواصفات المطلوبة وإختيار أفضل العناصر المترشحة، متى توفر منصب شاغر، كما تتجلى أهمية التوظيف في كونه يضمن سير المرافق العامة بانتظام، وتحقيق المصلحة العامة التي تكفل قوانين الوظيفة العمومية تحقيقها، والتي يمكن تحقيقها إلا إذا تولى أمر الوظيفة العامة بكافة مستوياتها أفضل العناصر قدرة على تحمل المسؤولية وعليه يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسات

¹ عبد السلام سالمى، "المرجع السابق"، ص ص 44،45.

² الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، المادة 02 من الأمر رقم 03/06.

أو إدارة عمومية، حيث يتوقف إلى حد بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن إختيار الموظف الكفاء، وتعبئته في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته، قدراته واستعداداته.

والواقع أن هذا الأمر 03-06 جاء من أجل تطوير وتكييف هذه آلية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور الدولة وحقوق وواجبات و ضمانات الموظف العام وتحديد المسؤوليات القانونية المهنية والإدارية والمدنية والجبائية لكل من الإدارة العامة والموظف العمومي، ومن بين الأهداف الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نذكر:

- تكييف مهام الوظيفة العمومية "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية" مع الدور الجديد للدولة.¹

- تكييف عمليات الوظيفة العمومية مع المعطيات والمتغيرات السياسية، الاجتماعية، الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية الجديدة.

- ضبط وتقنين قطاع الوظيفة العمومية بصورة تضمن وحدته وانسجامه العام وتحديد مسؤولياتها باعتبارها أداة من أدوات الدولة لأداء مهامها ووظائفها الأساسية.

- العمل على إقامة نظام إداري وطني قوي وفعال ومن أجل الاستجابة الكاملة لتطلعات وإنشغالات المواطنين.

- تطوير عملية تسيير الموارد البشرية في نطاق الوظيفة العمومية على أسس ومبادئ علمية قانونية والمتمثلة أساسا في المشاركة والتحفيز والاندماج في خدمة الدولة والمواطنين، واحترام دولة القانون وحقوق الإنسان وحرريات المواطن.

- دعم سياسة التكوين كآلية فعالة لتطوير الموارد البشرية.

- ضمان إحترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق والواجبات بين جميع الموظفين.

- تحديد الحقوق والواجبات والضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة مانعة للموظفين العموميين في الإدارة العامة الجزائرية.

- تحديد وتحليل وتوصيف الوظائف " مناصب العمل " العامة.

- رسم معالم سياسة شبكة الأجور في نطاق الوظيفة العامة.

- تحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظفين العموميين والإدارة العامة.

¹ مجلة الفكر البرلماني ، العدد 14 ، مجلس الأمة ، نوفمبر 2006 ، ص 224.

إن نظام الوظيفة العمومية يتطلب دراسة سوسولوجية معمقة لما نلاحظ لها الأثر الكبير في تشكيل عدة متغيرات إجتماعية حول العمل سواء تمثلات الأفراد، تحولات قيم العمل، الخ، ولقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المغلق¹، نتيجة ظروف وعوامل تاريخية أبرزها تأثر المشروع الجزائري بالمشروع الفرنسي في هذا المجال، كذلك لعدة مبررات نذكر أهمها :

1- العمل على تكريس ديمقراطية الالتحاق بالوظائف العامة وذلك كردة فعل طبيعية على حرمان الجزائريين من الالتحاق بالوظائف العمومية أثناء الفترة الاستعمارية جراء الإجراءات التمييزية التي كانت تتخذ ضدهم.

2- المحافظة على توازن المرافق العامة التي ورثت عن الاستعمار الفرنسي وضمان إستمرارها خاصة في ظل شغورها من الموظفين الفرنسيين، وتتميز الوظيفة في هذا النظام بالدوام والاستقرار، وذلك لأن الموظف يتفرغ لها ويكرس لها حياته حتى التقاعد، لكن الأمر 03-06 خالف القوانين التي مرت بها الوظيفة العمومية وأدخلوا صفة التعاقد إذا تضمن الفصل الرابع 03-06 حيث جاء في هذا الفصل أنه تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات إلى نظام التعاقد²، أي لا يخول شاغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية أي يكون التعاقد من أجل تعويض الشعور المؤقت لمنصب الشغل.

إن المشرع الجزائري لما أدرج عقود العمل محددة المدة فإنه قام بذلك لأسباب عديدة وخاصة الاقتصادية والمتمثلة في أنه قد تحتاج الإدارة لأعوان يقومون بمهام لمدة معينة، ثم يتم تسريحهم بمجرد نهاية مدة العقد، أو يتم إبقائهم عند اقتضاء الحاجة، وهذا ما يتعارض مع النظام المغلق التي تعطي صفة التعيين والتثبيت، إذ يحرم الموظف في صفة التعاقد من الحماية القانونية المقررة، ذلك أن هذا العقد قد يلجأ لفسخه من طرف الإدارة دون أن تكون

¹ نظام الوظيفة العمومية المغلق في معظم الدول الأوروبية وخاصة فرنسا وبريطانيا وبلجيكا وألمانيا ومعظم الدول العربية، بحيث يتميز هذا النظام بمجموعة من المميزات والخصائص أهمها - : تعتبر الوظيفة العمومية خدمة عامة وليست مهنة حرة، كما أنها تتميز بالاستقرار والدوام، فالموظف يبدأ وظيفته منذ أن يلتحق بالإدارة العمومية إلى غاية تقاعده أو خروجه بإحدى الحالات القانونية كالاستقالة أو التسريح.

² الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الفصل الرابع المتضمن الأنظمة القانونية للعمل، المادة 19 من الأمر رقم 03/06، ص5.

هذه الأخيرة ملزمة بالمرور عبر الإجراءات المنصوص عليها قانوناً لحماية الموظف العام،¹ وحسب تصورنا أسقط مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أي المساواة القانونية والتي نصت في المادة 07 في الفقرة 02 من القانون 12/78 "أنّ العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجور متماثلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود".²

7- مرحلة إعادة النظر وإضفاء مبدأ المرونة على إجراءات التوظيف 2010-2014

تميزت الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة بتطبيق إجراءات وتدابير استعجالية إستهدفت إحداث تعديلات جذرية على منظومة الوظيفة العمومية في مجال كيفية تنظيم إجراءات التوظيف وتعديل شبكة الأجور وإعادة ترتيب الموظفين، من خلال إصدار تعليمات ومناشير دون تعديل القانون الإطار المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا يعتبر بمثابة إجراء غير قانوني من وجهة نظر التشريع لعدم توفر مبدأ توازي الإشكال (يُمنع إصدار أو الاعتماد على تدابير يتضمنها منشور أو تعليمة إذا كان هذا الأخير يتعارض مع محتوى الأمر".

ففي سنة 2010 تم الشروع بصفة استعجالية في تنفيذ التدابير الانتقالية المتضمنة تحديد الشبكة الاستدلالية الجديدة لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبها، وذلك في انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة .

بالرغم من غياب أغلب القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين (باستثناء القانونين الأساسيين الخاصين بموظفي قطاع التربية الوطنية والموظفين المنتمين لقطاع الأسلاك المشتركة، اللذين تم إصدارهما في سنة 2010، بفعل الضغوطات والإضرابات التي باشرتها مختلف نقابات القطاع ونخص بالذكر الإضرابات المستعجلة من قبل قطاع التربية)،³ إلا أن جميع الموظفين بمختلف قطاعاتهم، استفادوا من التطبيقات الجديدة في مجال الزيادة في أجور الموظفين

¹ عبد السلام سامي، "المرجع السابق"، ص 58، 59.

² الأمر رقم 78-12 مؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية، عدد 32، المادة 07 من الأمر رقم 78-12، ص 724.

³ جمال رميني، "المرجع السابق"، ص 320، 321.

، علما أن تعدادات مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية بلغت إلى غاية 31 ديسمبر 2014 ما يقارب 2.020.172¹ موظف وعون عمومي.

كما شهدت سنة 2011 صدور تعليمات وقرارات سياسية استهدفت تنظيم شؤون الوظيفة العمومية، ففي شهر أفريل من نفس السنة، تم إصدار العديد من القرارات بموجب تعليمات وزارية تلزم مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية تمحورت في تحسين الظروف المهنية لمستخدمي قطاع التربية الوطنية من جهة ومن قبل منظمات غير عمالية تمثلت في الأساتذة المتعاقدون الذين وبفعل لجوئهم إلى الاحتجاجات والإضرابات مطالبين بضرورة إدماجهم في القطاع كأساتذة دون إلزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جهة أخرى.

وقصد المحافظة على الاستقرار والأمن الاجتماعيين، لاسيما وأن المطالب تخص قطاع استراتيجي حساس يمثل لوحده ما يعادل نسبة 29.34 % من إجمالي تعدادات الوظيفة العمومية²، فقد تقرر إدماج هذه الفئة في إطار تعليمية وزارية³ وتوظيفهم مباشرة مخالفين بذلك الإجراءات التنظيمية المعمول بها لاسيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 06-03 دون مراعاة القوانين والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف وهذا الإجراء يعد استثنائي خاصة إذا علمنا أن معظم المؤسسات والإدارات العمومية تعاني نقص في التأطير لاسيما في مجال تسيير الموارد البشرية من جهة، وعدم كفاءة مستخدميها في تفسير القوانين والنصوص والإجراءات من جهة أخرى وغير أنه وقصد المحافظة على الاستقرار والأمن الاجتماعيين تقرر اللجوء إلى هذا الإجراء⁴.

¹ الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz. تم الاطلاع عليه بتاريخ

14:01 على سا 2020-10-11

² الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz. "المرجع السابق".

³ تعليمية وزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في أبريل 2011 تحدد شروط وكيفيات التوظيف المباشر للأساتذة المتعاقدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسة التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

⁴ جمال رميني، "المرجع السابق"، ص ص 322، 321.

8- تقييم إنتاج قوانين تسيير المؤسسات والموارد البشري بالجزائر:

لما نسمع بكلمة تنمية إجتماعية يتبادر إلى ذهننا الحركة والنشاط وتوسيع رقعة الممارسات الاجتماعية البشرية فعلى حد تعبير العالم السوسيوولوجي هوبهاوس، أنّ التنمية الاجتماعية هي تحسين بنية المجتمع وتحسين الفرد، ويشترط أن لا تقام التنمية إلا بشرطين و الشرط الذي يهم دراستنا هو شرط توفر مؤسسات التي تساعد على التوسع الجغرافي البشري، هاته المؤسسات تمثلت حسب تصورنا كل الوزارات و القطاعات التي سُخرت لإقامة التنمية وهي قطاع المالية والاقتصاد، قطاع المنشآت القاعدية هاته القطاعات تساهم في بناء الأرضية لتواجد البشري والاستقرار ، ثم تليها قطاع الخدمات، قطاع التربية والثقافة، قطاع الشؤون الاجتماعية هاته القطاعات تساهم في بروز الممارسات الاجتماعية والمهنية داخل رقعة جغرافية واحدة .ولا تمارس هاته القطاعات نشاطاتها إلاّ وفق نصوص قانونية ، تمثلت في سن مواد ونصوص في الجرائد الرسمية تُثبت أن الدولة إما خاملة أو في نشاط دائم ، إذ تصدر نشرية خاصة تحصي عدد النصوص القانونية التي أنتجت لهاته القطاعات والذي تعده الأمانة العامة للحكومة ، فلقد حرصت الدولة الجزائرية في إنتاج القوانين وهذا بغية حشد الأفعال الاجتماعية الفردية والجماعية لكل قطاع وتذليل الصعوبات لإستمراريته.ولقد ساهم الاقتصاد السياسي للدولة في إبراز قطاع على حساب قطاع آخر وهذا راجع لنوع التنمية الاجتماعية التي ظهرت منذ الاستقلال إلى غاية اليوم، ولقد قرأنا كل الجرائد الرسمية في زمن الرئيس هواري بومدين فوجدنا أنه أعطى أهمية لتوظيف 03 فئات أدخلها ضمن عدة إعتبرات من بينها إعتبر تكريم المجاهدين والمناضلين فمنحهم مناصب حساسة في الدولة وكلفهم بمسك العمالات "الولايات" ، والإعتبر الثاني الإلتفات إلى أبناء ونساء الشهداء الذين لا يملكون مستوى علمي بتوظيفهم حراس ومنظمات للعمارات وكل العمالات تسمى بأسمائهن في الجرائد الرسمية (يمكن الإطلاع على ذلك في الجرائد الرسمية الصادرة في سنوات 1965-1966-1967) ، والفئة الثالثة الأبناء المتفوقين في الدراسة من ذوي الحقوق ينصبون بقرار وزاري في مؤسسات التعليم ومراكز التكوين أو الإستفادة من تكوين خارجي وتكتب أسمائهم في الجرائد الرسمية.

وتحليلا لهاته الفترة أنّ الرئيس هواري بومدين في هاته الفترة لم يؤرقه موضوع البطالة فهو بالنسبة له تحصيل حاصل لأن إستقطاب اليد العاملة كان موجه لسوق العمل الفرنسي

من خلال بروتوكولات إيفيان ، و سوق العمل الجزائري بسبب حركة التنمية الاجتماعية والاقتصادية المتمثلة في إنشاء المصانع ومؤسسات التكوين ، التعليم ...توسيع العمالات بإصلاح البلديات وإنشاء القرى الفلاحية لتواكب التحضر .

أما في فترة الإنتقالية أي بين سنتي [1992-1995] كانت الجزائر تتخبط فيه من مشاكل اقتصادية واجتماعية فظهر في هاته الجرائد قرارات إنهاء مهام مدراء وإغلاق مؤسسات وإتفاقيات مع الصندوق الوطني في سنة 1995 بخصوصة المؤسسات العمومية في المرسوم التنفيذي رقم 95-22 المؤرخ في 26 أوت 1995 الخاص بخصوصة المؤسسات العمومية المعدل جزئيا 1997 ونقح كليا سنة 2001 ، وهلم جر من القوانين التي صدرت في حق المؤسسات وكذا الأفراد العاملين فيها من خلال نشر مواد في الجرائد رسمية تتضمن كيفية انتقائهم من خلال شروط الإبقاء وشروط الضمان الإجتماعي ، وشروط التقاعد أو الذهاب الإرادي في مرسوم التشريعي 94-10 المؤرخ في 26 ماي 194 مادة 55 و 66.

أما في الفترة الأولى لحكم الرئيس عبد العزيز بوتفليقة لسنتي [1997-2001] كانت المرحلة الإنتقالية للجزائر في فترة الوئام المدني أين تم بعث نفس جديد لكل من المؤسسات المغلقة في مناطق التي مسها الإرهاب بإعادة فتحها وتوظيف طاقة البشرية التي كانت إما تنشط السوق الموازي أو تنتظر التوظيف من طرف الدولة .

فكما أسلفنا الذكر أن قاعدة زيادة النمو الديمغرافي هي من تتسبب في التوسع العمراني وظهور الخدمة الاجتماعية وزيادة عليها تحسين نمط الحياة وصولا إلى الرفاه الإجتماعي. هذا ما سعت إليه الدولة الجزائرية في كل مرحلة وعلى خلاف الرئيس هواري بومدين الذي سعى إلى توسعة القطاع العام و الذي ظهرت فيه عيوب جما ادنها الفائض من العمالة في قطاع العام حاول الرئيس بوتفليقة تدارك هاته العيوب فسعى في فترة [2002-2006] بسن قوانين ومراسيم تشريعية لإعطاء فرصة للقطاع الخاص بالبروز وتخفيف الضغط على القطاع العام من خلال إعطاء مجال لإستثمار ومنح قروض للشباب في ميادين الفلاحة والصناعة والخدمات لجلب اليد العاملة فيها فأنشأ وزارة خاصة بذلك اسمها "وزارة الصناعة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار"، إذ ظهرت في تلك الفترة 426 جريدة رسمية لإعطاء أولا مواد ونصوص قانونية تسهل عملية الإستثمار المحلي والخارجي وتسهيل منح القروض ومسح الديون للشباب ...إلخ، ومن جهة أخرى

الإهتمام بالتوسعة العمرانية في كل الولايات ببناء مليون مسكن إجتماعي ما يقابلها التوسع في الخدمات الإجتماعية ببناء مؤسسات التعليم بكل أطواره ، ومستشفيات —وتحسين العمل الإداري بإعادة بناء مديريات جديدة في 48 ولاية تواكب التطور العمراني الذي شهدته الجزائر .

أما في الفترة الأخيرة [2012-2014] وتحليلا لهاته الفترة وجدنا صعوبة في قراءتها فأرجعناها إلى أنه يتجاوز قدراتنا العلمية في تمحيص هاته الفترة ،لكن كقراءة إحصائية وجدنا من خلال الدورية التي نشرت في سنوات 2012.2013.2014 إلتجأت الدولة إلى إهتمام بقطاعي المنشآت القاعدية وقطاع الخدمات من أجل إتمام مشاريع المخطط الخماسي الأول والثاني في مجال الاستثمار العمومي وبذلك يسهم في امتصاص البطالة وإقامة التوازن الجهوي بالتنمية الاجتماعية .

من خلال قراءتنا المتمعنة للجرائد الرسمية والقوانين والمواد التي صدرت في حق 03 جهات ،أولها الموظف الذي بسببه انتجت نصوص و مواد تنظمه مهنيا داخل المؤسسات ، وثانيا في حق المؤسسات التي شرعت لها نصوص قانونية وتشريعية في حق إنشائها أو تنظيم نشاطها ، وأخيرا في حق الاستثمار العمومي والخاص .

حاولنا أن نظهر إنتاج القوانين من خلال الإحاطة بظروف إنتاجها ،والنص القانوني نفسه والممارسات ،لأنه في نظرنا أنّ هاته القوانين تلعب دورا حاسما في عملية تثبيت الواقع وتعطي الضوء الأخضر للممارسات الإجتماعية بالظهور في النسق العام الذي يستمد ديمومته ونشاطه من خلال هاته الممارسات وسلطته بواسطة تواجد النصوص والمواد القانونية .

وكاستنتاج أخير أنّ النصوص القانونية التي صدرت بالجزائر هي ما إلّا تجسيد لتصورات الفاعلين الاجتماعيين ،وضغط الحياة الذي يدفع بالدولة الجزائرية لتواجه المستقبل والحاضر الذي فيه .

خلاصة الفصل:

وخلاصة لهذا الفصل أن مستوى إنتاج قوانين وقوانين الشغل خاصة في الجزائر أعطت مخرجات تمثلت في إتكالية العامل، جموده الإبداعي، إنتقال اليد العاملة الفنية والتقنية من تخصصها المهني إلى العمل المكتبي إداري وكذلك أثرت هذه القوانين على تغيير قيم العمل وتمثلاتها في أذهان المواطنين الذين باتوا يبحثون على التوظيف في الوظيف العمومي لما يضمن لهم حياة رعدة .

ومن بين الأسئلة التي كانت تراودنا في سؤال الانطلاقة من خلال عملية إستقطاب اليد العاملة ما المراد من توجيهها في قطاع غير المنتج دون قطاع المنتج، ومن خلال تتبعي لما كتب في الأنساق الثلاثة المتبنات في الدراسة، "النسق الاقتصادي، والنسق السياسي، النسق القانوني"، إستنتجنا أن النسق القانوني كان واجهة يواكب وينفذ قرارات النخبة السياسية والإدارية وأظهرت لنا من خلال فعلها الاجتماعي مسلمتين:

1- التشغيل واستقطاب عدد ممكن لتجاوز مشكلة البطالة والذي في الحقيقة لم يوازي ذلك الاهتمام بعدد الكفاءات والمهارات " أي الإهتمام بها" والتي تؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية والربحية ومحاولة تضخيم الجهاز الإداري وقتل روح الإبداع لدى التقنيين وإدماجهم في أعمال إدارية.

2- محاولة فرض القوة السياسية بتوسيع القطاع العمومي وتضييق الخناق على القطاع الخاص في فترات أولى للتصنيع بالجزائر، وأخذت القوة السياسية وجهين لها هي السلطة و تؤكد سلطة القانون هنا أي محاولة إعطاء لقوانين التوظيف وقوانين المؤسسات بُعدا استراتيجي يكون لصالح النخبة الحاكمة، والوجه الثاني هو النفوذ وكنوع من أنواع النفوذ الخطاب الذي وجهه الرأي العام لصالح النخبة الحاكمة.

الفصل الخامس :

أثر النسق الاقتصادي في تشكيل الفئات العمالية

تمهيد :

إن التنظيم التقني والإداري للعمل ونظام الإنتاج يُعطيان للعمال موقعا محددًا شديد التخصص ودقيق التنسيق مع الآخرين بشكل عام ومع إعادة تشكيل اليد العاملة باستمرار تتعكس أثارها على زيادة رأسمال الإنساني المستخدم، وتجعل من قاعدة التوظيف المهني بالمؤسسة مؤلفة من مراكز عمل يشغلها عمالا وليس عمالا يُنفذون مجموعة من الأشغال¹ وهذا ما إنطبق على الجزائر، فلم يكن التوظيف في السنوات الأولى من الاستقلال يخضع إلى مبدأ الكفاءة بل كان التوظيف وإستقطاب العمال لتجاوز مشكلة البطالة من جهة ولتوظيف المصنع كآلية للتحضر من جهة أخرى، حتى التكهّن الاقتصادي كان غير مطروح ضمن البدائل التي تجعل للمؤسسة نجاعة ضمن آليات المناخ الاقتصادي فبذلك أسيء استخدام الطاقة البشرية الموجهة لتسيير القطاع العمومي.

وقد أظهرت الدراسات التي تهتم بالتشغيل واستقطاب اليد العاملة على مر السنوات، إتساع المسافة بين الشروط المتعلقة بالمؤهلات التقنية من جهة وحقيقة ما يحدث أثناء عملية التوظيف من جهة أخرى، وأن عملية الاختبار أو الانتقاء الأولى تكون فيه الغلبة للجوانب الثقافية وليست التقنية، ما دفع الدولة في بداية التسعينيات إلى أن تلتجأ إلى المخطط الاجتماعي كنوع من أنواع إعادة تشكيل اليد العاملة ومحاولة إختزال الوظائف السلبية للحفاظ على سير المؤسسة دون مراعاة إلى الكم الهائل من الإعداد المتزايدة من البطالين، وقد كانت نسب التوظيف ضئيلة مقارنة بانتشار فرص العمل غير المنتج أو ارتفاع معدلات الاقتصاد غير الموازي، الذي استدرك بعد العشرية السوداء بإعطاء مفهوم جديد لتنمية البلاد من خلال نظرة استشرافية، وتجنيد الموارد البشرية والمالية، والتخطيط الجيد من أجل نقل حالة إقتصاد البلاد من حالة اللافعالية إلى حالة الفعالية وكذا إعطاء نفس جديد للقطاع الخاص بالبروز والذي أصبح نسبة التشغيل به مرتفعة مقارنة بالقطاع العام.

سنحاول في هذا الفصل بعرض السياق التاريخي للسياسات الاقتصادية في الفترة الممتدة 1962-2014 وهذا من باب معرفة ماضي أي ظاهرة سيسهل لنا فهم حاضرها، وذلك من خلال التطرق لصورة الاقتصاد الجزائري خلال فترات متتالية وانعكاس تلك الصورة على تقسيم العمل وتشكل الطبقة العمالية خلال كل فترة من تلك الفترات، ومحاولة إظهار دور

¹ جورج فريدمان، بيار نافيل، وآخرون، المرجع نفسه، الجزء 1 ص 469.470.

السياسة الاقتصادية كمؤشر للنسق الاقتصادي والتي كان لها الدور في إعادة إنتاج علاقات قوى الإنتاج، وهاته الأخيرة التي اعتبرناها رائزا تساعدنا لتفكيك معالم النسق الاقتصادي.

1-الاتفاقيات التي شكلت سيرورة العمالة في الجزائر

1-1-الاتفاقيات التي حددت مصير العمال الفرنسيين

إنّ ضرورة بقاء العمال الفرنسيين تفرضه إرادة فرنسا في بقاء سيطرتها من خلال إرساء قواعد صناعية وبتروولية، وهذا ما نصته بروتوكولات التعاون في إتفاقيات إيفيان¹، ويعد البروتوكول المتعلق بوضعية العمال الفرنسيين في الجزائر وضعية المدرسين أول الاتفاقيات المتعلقة بالتعاون التقني بين البلدين ويكون تحت إطار قانوني يحكم وضعية الأعوان الفرنسيين من موظفين وعمال الذين يختارون البقاء بالجزائر ويتم وضعهم تحت تصرف السلطات الجديدة بعد الاستقلال والذين يخضعون إلى أحكام تتعلق بالعلوات والمكافآت التي يتحصل عليها الموظف من بينها منحة التعاون التقني تم تقديرها بنسبة 20% من المرتب حسب المنصب الذي يستغله العامل ودرجة كفاءته.

بالإضافة إلى هذه البروتوكولات تم تحديد الوضعية الخاصة لأصناف معينة من الموظفين وإفرادهم بأحكام خاصة عن طريق ثلاثة بروتوكولات لاحقة، وهي بروتوكول التعاون التقني المتعلق بالعمال الذين ينشطون في مجال الأشغال العمومية، وعمال السكك الحديدية، وكذلك البروتوكول المتعلق بالأطباء والبيولوجيون.²

ويفترض بالموظف من هذه الأصناف الثلاثة الراغب في العمل في إطار التعاون الثنائي والاستفادة من الامتيازات التي يتضمنها بروتوكول وضعية العمال الفرنسيين في الجزائر لاسيما تلك المتعلقة بالعتل والإجراءات التأديبية بالإضافة إلى مختلف الضمانات المالية وحقوق السفر، وأن يوقع وثيقة تعهد بالانخراط في مجال التعاون التقني ويتم بناء عليها إبرام العقد المعد من طرف الإدارة الجزائرية المشغلة على أن هذا العقد لا يمكن بأي حال إعتبره عملية توظيف ويتم إبرام العقد لمدة سنتين قابلة للتجديد بحيث يستفيد الموظف الذي

¹ يوسف بن خدة، نهاية حرب التحرير في الجزائر، اتفاقية إيفيان، تر: لحسن زعدان، ديوان المطبوعات الجامعية، 1987، ص ص 119، 120.

² فتحي عميروش، «اتفاقيات الشراكة الجزائرية الفرنسية»، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2014، ص 62.

يرغب في تجديد الالتزام بعد هاتين السنتين من علاوة إضافية بقدر 10% إضافة لتلك الممنوحة في إطار التعاون.¹

وكقراءة لهاته المواد التي فرضت على الموظفين الفرنسيين بطريقة غير مباشرة ونخص بالذكر الاطارات العليا، من أجل مسك وتسيير المشاريع التي أرادت فرنسا إستمرار السيطرة عليها وهي المصانع والمؤسسات البترولية، المرسى الكبير والمعاهد.. الخ، وبذلك بقاء ما يقارب 300 ألف موظف سنة 1963 بعد ما كانوا 30 ألف سنة 1955،² وبالمقابل لطرف الجزائري قبل بهاته البروتوكولات مرغم عنه لسببين السبب الأول هو قبول الشروط مقابل استقلال البلاد والسبب الثاني بقاء العمال الفرنسيين من أجل تسيير المؤسسات بعد خروج المستعمر كي لا يكون هناك شلل تام في الاقتصاد الجزائري إثر التوقف الفجائي لكل المؤسسات ! هاته المؤسسات تم تأميمها تدريجيا بعد سنة 1965 وغادر من الموظفين الفرنسيين ماغادر وأعيد إبرام إتفاقيات أخرى سنتي 1966، 1986 والتي حافظت على بقاء الإطارات العليا من مدرسي وأطباء ومهندسين، من خلال مساهمة فرنسا في إنشاء وتنظيم بعض المؤسسات ذات الطابع العلمي مثل المدرسة العليا للمهندسين والمركز الوطني البيداغوجي الفلاحي،³ بغية تكوين الإطارات والعمال الجزائريين عن طريق إختلاطهم الأعران الفرنسيين ذوي الكفاءة العالية.

وبالمقابل الطرف الفرنسي فتح باب الهجرة لليد العاملة الجزائرية كحل لمشكلة البطالة التي كانت تقدر ب مليوني بطل حسب إحصائيات 1963 في فتح مكاتب توظيف Bureau main d' œuvre والتي بقيت تستقبل اليد العاملة الجزائرية من كل الفئات المهنية حتى بداية التسعينات تم غلق هاته المكاتب .

وكخلاصة لهاته الاتفاقيات وما إستنتجناه أن المشاريع التي باشرت بها فرنسا بالجزائر مثل المشاريع البيروولية والمنجمية وتكرار البترول منذ 1958، إنقلبت بعد الاستقلال إلى تعاون

¹ "المرجع نفسه" ، ص63.

² Tayeb Chenteuf , "Cultures , Techniques et sociétés en Algérie (19^e – 20^e) , Analyse du changement historique" ,Revue Tiers_Monde ,Tome21 ,n^o83 ,1980 ,p 590.

³ فتحي عميروش ، "المرجع السابق" ، ص122.

إقتصادي مضر بنوايا الاستغلال بحيث تتعهد الحكومة الفرنسية في المادة 31¹ أن تمنح قروض وهبات مقابل إنجاز المشاريع الصناعية تقدر بـ 200 مليون فرنك قسمت إلى 160 مليون كقرض يُسدد على 20 سنة و40 مليون فرنك فرنسي كهبة، وكذلك الدعم التقني الضروري لبناء وتشغيل الوحدات الصناعية ذات الشأن والدعم الخاص بالتكوين المهني للموظفين، وتقديم إعانة للمعهد الجزائري للبتترول، ضف إلى ذلك كل المساحات التي تحتوي على المناجم والبتترول والمناطق الغازية هي حسب البروتوكولات الجزائرية الفرنسية هي مساحات تعاون يتم توظيف العمال خلالها مناصفة بين إطارات فرنسية ذات كفاءة عالية وعمال جزائريين مهنيين أو عمال قيد التكوين في المعاهد البترولية والمنجمية ويتم التوظيف لسنتين قابلة للتجديد.²

أما الاتفاقيات التي كانت تبرم مع الدول العربية ودول عدم الانحياز والدول الغربية ما عدى فرنسا كانت تقام متسلسلة حسب السياسة الاقتصادية التي يراد لها أن تُنفذ في تلك السنة، فأول إتفاقيات الجزائر مع الدول الشقيقة والدولة الجمهورية العربية"مصر، سوريا" في سنتي 1963 - 1964 كانت من أجل إستقطاب اليد العاملة من معلمين وأساتذة للمعاهد والجامعات لسد فراغ المناصب الشاغرة المتخلى عنها من طرف العمال الفرنسيين(لقد كان التعليم والتكوين في فترة بن بلة مؤدج بأيدولوجية صناعة إنسان، فلقد إنضبط الدخول المدرسي 1962 بعد شهر من وقتها المسبوق و السبب يعود إلى التحدي الذي تركه رحيل 80% من المعلمين الأوربيين والبارز بمظهر المتحكم في الوضع، وبذلك استعين بـ 600 معلم كانوا في المدارس الحرة سابقا والتابعة لجمعية العلماء المسلمين أو الحركة من أجل الانتصار للحريات الديمقراطية بإضافة إلى الاستعانة بمعلمين من البلاد العربية خاصة المصريين الذين تطوع منهم أكثر من 7000 معلم وأستاذ)³، محاولين بذلك تأطير وتكوين الجزائريين للأخذ بزمام التعليم فيما بعد، أما فيما يخص دولة تشيكوسلوفاكيا سابقا فقد أبرمت معها إتفاقية تعاون من أجل تطوير الصحة العمومية الجزائرية بإرسال إلى الجزائر بناءا على طلب الإدارة الجزائرية إختصاصيين تشيكوسلوفاكيين مؤهلين لتكوين موظفين صحيين

¹ الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر وفرنسا الصادرة بموجب الأمر رقم 65-287، بتاريخ 30 ربيع الأول 1385 الموافق لـ 29 يوليو 1965 الخاصة بالتنمية الإقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 100، ص 1367.

² المرجع نفسه، ص ص 1392، 1393.

³ راجح لونيبي، المرجع السابق، ص ص 127، 128.

وأطباء وإطارات أخرى صحية¹ جزائرية ونفس الشيء حدث مع دولة كندا بإرسال معلمين وخبراء.² أما فترة هواري بومدين كان إسقاط اليد العاملة الأجنبية لإنجاح المشروع التنموي.

إن إستطعنا أن نسمي كل هاته العمالة الوافدة منذ الاستقلال إلى غاية فترة المشروع الضخم الذي تبناه هواري بومدين بإسم العمال المكونين والذين يُعتبرون حسب وجهة نظرنا النواة الأولى لتشكيل العمال الجزائريين بعد الاستقلال موازاة مع العمال المتبقين من النظام الفرنسي، حيث حملتهم الدولة الجزائرية تقليد مناصب حساسة في الدولة في الدوائر الحكومية والمؤسسات التعليمية والإدارية... الخ (لمزيد من إطلاع لكيفية توظيف العمال في الدوائر الحكومية أنظر إلى الجرائد الرسمية لكل سنوات 1962-1963-1964-1965-1966).

إنّ تلازمية (التشغيل، البطالة) هي الشغل الشاغل للنخبة الحاكمة، وأنّ القوى العاملة هي من بين أحد عوامل تنفيذ السياسة الاقتصادية، وإنعدامها يُسبب في ارتفاع نسبة البطالة، فالسياسة الاقتصادية والحالة الاقتصادية والنمو الديمغرافي هم عوامل تظهر نوعية الدولة إما متطورة أو متخلفة، فبروز مؤشري (البطالة، نوعية التشغيل) يُحددان نوعية القطاع الذي يبرز في الدولة، التشغيل في القطاع الرسمي، أو في القطاع غير الرسمي، التشغيل أكثر في القطاع الصناعي والزراعي أو قطاع الخدمات وأن تكتل القوى العاملة في إحدى هاته القطاعات تحدد نوعية إقتصاد البلاد والنشاط الممارس فيها.

فالسياسة الاقتصادية ووتيرة التشغيل بالجزائر بعد الاستقلال كانا يمشيان بخطان متوازيان بوتيرة مرتفعة في سنوات التسيير الذاتي والثورة الاشتراكية، ثم إنخفض بسبب مشاكل متنوعة ليرتفع خط البطالة.

وبعد الأزمة السياسية بدأت الجزائر تتجه نحو الاقتصاد الحر وفتح مجال للقطاع الخاص للبروز، ومحاولة إعادة النظر في القطاع العام بتبني استراتيجية التنمية الاجتماعية محاولة بذلك الاستثمار في المورد البشري وإسقاطه في قطاع التجاري والقطاع الخدماتي والأعمال

¹ الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر وتشيكوسلوفاكيا الصادرة بموجب الأمر رقم 66-323، بتاريخ 25 رجب 1366 الموافق لـ 09 نوفمبر 1966 الخاصة بالصحة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 101، ص 1638.

² الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر و كندا الصادرة بموجب الأمر رقم 66-333، بتاريخ 10 شعبان 1366 الموافق لـ 24 نوفمبر 1966 الخاصة بالتعاون التقني والثقافي، الجريدة الرسمية العدد 102، ص 1650.

المكتبية، مما تسبب في أن تكون الدولة الجزائرية دولة تجارية خدماتية بحث يحتل القطاع التجاري المرتبة الأولى ب 528.328 مؤسسة يليها قطاع الخدمات ب 325.440 مؤسسة وأخيرا القطاع الصناعي ب 97.202 مؤسسة¹ وبذلك أصبح التشغيل في القطاع الصناعي والزراعي شبه منعدم ضمن القطاع العام طبعاً رغم المحاولات المتقطعة ولا ننسى تحول قيم العمل بسبب ذهنية الفرد الجزائري الذي هجر العمل في الزراعة و العمل في الأعمال الحرفية والبناء والنفور إلى الأعمال المكتبية التي تمثل نوعاً من أنواع الواجهة الاجتماعية ولتعويض النقص في هاته القطاعات إلتجأت الجزائر إلى العمالة الأجنبية والدول الشقيقة مثل عمالة دولة المغرب الأقصى وعمالة أفارقة اللاجئين بحكم أنها عمالة رخيصة و تسد الفراغ الذي تركه الفرد الجزائري في هاته القطاعات.

2- الطابع الإستعجالي لتوظيف العمال خلال السنوات الأولى للإستقلال:

إن بناء الاقتصاد الوطني بحلول آنية وسريعة فرض على بن بلة تطبيق استراتيجية مرهونة بالوضع الصعب الذي تمر به البلاد اعتبرها البعض و أولهم هواري بومدين متهورة وغير مدروسة فكيف واجه بن بلة هذا الوضع ؟

تميزت السنوات الأولى بعد الاستقلال من الناحية الاقتصادية بظهور نوع من الفوضى الاقتصادية بسبب السياسات الارتجالية والقرارات الإستعجالية لمحاولة تسيير السنة الاقتصادية التي تلت الاستقلال الرسمي، فظهر التسيير الذاتي في الجزائر بصورة تلقائية، بعد الهجرة الجماعية للأوروبيين والتي أحدثت فراغاً كبيراً كان يمكن أن يهز البناء الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، وعلى سياق هاته الأحداث جاءت مبادرة العمال الزراعيين في مواصلة العمل والإحلال محل هؤلاء الأوروبيين، من أجل انجاح سنة فلاحية فكانت ضرورة حرث وفلاحة الأرض إذ واجه بن بلة هذا الأمر بنجاعة كبيرة في إطار ما يسمى "حملة الحرث"، حيث طلب من الدول الصديقة إعطائه الجرارات فقدمت كوبا عدداً كبيراً منها، وقدمت يوغسلافيا 500 جرار وحتى فرنسا قدمت 305 جرار أيضاً، كما وقع نوع من التضامن الوطني حيث تم نقل بعض الجرارات من مناطق إلى أخرى منعدمة فيها تماماً، مثلما فعلت عمالات القبائل وتيارت مثلاً التي تنازلت عن البعض منها للعمالات قسنطينية

¹ ويكيبيديا، "إقتصاد الجزائر، سوق العمل"، ar.wikipedia.org/wiki/j/M/a، تم الإطلاع عليه بتاريخ 2019/11/09 .23:24h.

وعنابة ،وسهر بن بلة شخصا على هذا الأمر الصعب الذي عاشته البلاد خوفا من المجاعة¹.

إنّ التسيير الذاتي الذي ظهر في الجزائر ظهر في ظروف صعبة وفي مرحلة تاريخية متميزة عن طريق المبادرات التلقائية للعمال وذلك قبل ظهور القوانين المنظمة وذلك إستجابة للضرورة الملحة بعد المغادرة الجماعية للمعمرين وهذا ما جعل العمال يتسارعون للتصدي لكل التحديات في غمرة الاستقلال فكانت التجمعات تلقائية على مستوى الوحدات الاقتصادية من أجل استمرارية تسيير هذه الوحدات التي تعتبر الدعامة الأساسية للاقتصاد الوطني آنذاك².

ولذا يمكن أن نقول أن تجربة التسيير الذاتي في الجزائر لم تظهر كفكرة ونظام إلا أثناء مؤتمر طرابلس جوان 1962 حيث طُرح الوضع الزراعي للمناقشة . فجاءت هذه التجربة كحل للإشكال القائم فكانت الخيارات³:

- 1- بيع أو تأجير المزارع الشاغرة للجزائريين ،ولكن لوحظ أن هذا لا يخلو من مخاطر سياسية وإقتصادية وإجتماعية ،لأنه يفتح الباب أمام توسيع الرأسمالية العقارية.
- 2- توزيع هذه الأراضي على الفلاحين الفقراء ولكن سجل أن هناك عقبات فنية وإقتصادية علاوة على تقنيت المزارع الكبرى.
- 3- التسيير الجماعي تحت إشراف الدولة.

مرت هذه التجربة بمراحل مختلفة ،ومع تاريخ 1963/10/02 أصبح هذا القطاع يُعطي مساحة 2.632.000 ه بعد أن كانت مستغلة من طرف المعمر 22000⁴ . فظهر التسيير الذاتي للمزارع كوسيلة للتغيير العالم الريفي ونوع من الإصلاح الزراعي وأداة لتطويره وازدهاره وهو يقوم على مبادئ رئيسية⁵:

¹ رابح لونيبي ،المرجع السابق ، ص ص 114،115.

² Djilali Benamrane ,Agriculture et développement en Algérie ,SNED ,Alger ,1980 ,p99.

³ حسن بلهور ،القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر ،الشركة الوطنية للنشر ، الجزائر ،1976 ،ص ص301 ،302.

⁴ محمد السويدي ،التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ،1986،ص123.

⁵ عمر صدوق تطور التنظيم القانوني للقطاع الزراعي في الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1988 ،ص

- أنه تنظيم سياسي اقتصادي اجتماعي يُفضي محتواه الايديولوجي إلى الاشتراكية.
- مبدأ الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج.
- اللامركزية في التسيير.
- أما هياكل وأجهزة التسيير الذاتي فهي :
- الجمعية العامة : وتضم جميع عمال المزرعة.
- مجلس العمال : وينتخب من طرف الجمعية العامة.
- لجنة التسيير : وهي هيئة منتخبة أيضا.
- رئيس المزرعة : يعين من طرف الوزارة "وزارة الفلاحة".¹

أما في القطاع الصناعي فقد تمت حركة التسيير الذاتي في الصناعة كما حصل في الزراعة لمجابهة رحيل المعمرين وتركهم لمنشآتهم، فكان رد العمال الإنتظام في تعاونيات مسيرة ذاتيا لمواصلة النشاط في تلك الوحدات ، إلا أنّ هذه التجربة لم تعرف النمو والانتساع بل راحت تتناقص تدريجيا حتى تلاشت ، ومردّد ذلك ضعف الشركة التي تم الاستلاء عليها ، إذ بقت سوى 330 مؤسسة صغيرة في سنة 1964، يعمل بها حوالي 3000 عاملا فقط ذلك أنّ الشركات الأجنبية الكبرى لم تغادر عموما كما أسلفنا الذكر بل بقت وحافظت على ممتلكاتها ، ورغم محاولات التجميع في مركبات وفي إتحادات بقي القطاع الصناعي المسير الذاتي على هامش النشاط الاقتصادي ، ليتم فيما بعد ضم وحداتها الإنتاجية تدريجيا تحت إشراف الشركات الوطنية حين أخذ القطاع العام في النمو.²

أما في قطاع السكن فمن القرارات العاجلة التي اتخذها بن بلة هو عملية إعادة بناء المساكن على يد الشبان الجزائريين ، وكان يدفع لهم الأجر بالقمح الأمريكي بدل النقود ، وقد عرفت هذه العملية تهديم البيوت القصديرية التي انشأت حول المدن وإعادة بنائها بشكل آخر ، كما استدعي الأمر أيضا ضرورة إعادة بناء المساكن في الأرياف ، فأشرف أحمد بومنجل شخصيا بصفته وزيرا لأشغال العمومية على عملية إعادة البناء ، وتمكن من إنجاز 25 ألف وحدة سكنية في الريف في وقت قياسي .

¹ رشيد زوزو ، "الهجرة الريفية في ظل التحولات الاجتماعية الجديدة في الجزائر 1988-2008" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراة ، علم اجتماع التنمية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008 ، ص152.

² "المرجع نفسه" ، ص165.

وفي تلك المرحلة الانتقالية إتجه الرأي السياسي نحو إشراك العمال في التسيير الإداري رغم الصعوبات التي عرفها تسيير المؤسسات الصناعية والإدارية مثل غياب رقابة الدولة مما أدى إلى إستقلال وتفرد كل جهاز إداري بقراراته، بالإضافة إلى غياب التنسيق وتقييم العمال الأمر الذي أدى إلى إعتقاد الحلول الجزئية للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية ولقد أقترح في هذا الشأن بناء تنظيمي مابين 1962-1966 أين تُدار المؤسسات الصناعية من خلال جهازين ألا وهما مجلس الإدارة والمدير العام ويضاف إليهم أحيانا شخصيات سياسية أو بعض ممثلي العمال، إلا أنه مع الوقت إستولى الجهاز التنفيذي - المدير العام - على المؤسسة، مما ساهمت هاته الأمور إلى تطور العلاقات الطبقية وإعتبار الدولة كحلبة تصارع فيها المصالح الاجتماعية المختلفة والمتطورة. من خلال هاته الأمور أظهر لنا المسؤول والعامل كحد سواء منطق فعل أتخذ كاستراتيجية له وقبل أن نتكلم عن منطق الفعل الاجتماعي للعامل يجب أن نحدد العامل من هو ، فحاولنا تقسيمه إلى نخبة إدارية وإقتصادية وإلى عامل برولتاري.

1- النخبة الإدارية¹: إن الطابع الإستعجالي لعمليات التنمية والمشاكل التي تطرحها في مجالات توجيه وتحويل مساراتها رغم أنها ، وإن كانت قد تبدوا مقيدة بقرارات النخبة السياسية العسكرية و منفذة لتعليماتها ولكن باعتبارها هي الجهاز التقني بصناعة القرارات وتوجيهها والساھر على تنفيذها وتوفير الشروط المادية اللازمة لتحقيقها في الميدان تصبح أدوات لا مناص منها لتطبيق سياسة النخبة السياسية الحاكمة شكليا من حيث مصدر السلطة وشرعيتها فقط ،ما من حيث تجسيدها الميداني فاتفاقية أيفيان بين جبهة التحرير الوطني ممثلة في هيئاتها القيادية الوطنية وبين ممثلي الحكومة الفرنسية قد أعطت الضمانات الكافية للجزائريين العاملين في أجهزة الدولة الفرنسية في الجزائر ، بحمايتهم والحفاظ على حقوقهم المكتسبة ودعمهم في مواقعهم من خلال الاتفاقيات الخاصة بالتعاون التقني مع فرنسا .

إنّ العلاقات القائمة والتكوين المتشابه بين عناصر هذه الفئة من النخبة والعمل المكتسب ، والنظام الإداري المتبع والظروف الاجتماعية وظروف التعاون التقني المكثف لإخراج البلاد من الخراب الذي تعانیه ،حيث إن هذا التكوين باللغة الفرنسية أساسا سيفتح المجال أمام هذه

¹ أوداينية عمر ، " الخلفية الاجتماعية والثقافية للنخبة الجزائرية " ،دراسة غير منشورة لنيل شهادة الدكتور في علم الاجتماع السياسي ،جامعة الجزائر²، 2007- 2008 ، ص ص 213 ، 214.

العناصر أكثر من غيرها في ترقية والتدرج في مناصب المسؤولية لان الاعتماد على هؤلاء المسيرين المستخدمين للغة المستعمر كأداة رئيسية للتعامل جعلت من هؤلاء نقطة ارتكاز جوهرية في عملية التنمية ومكنتهم بالتالي من إعادة إنتاج موسع لإطارات جديدة نشأت ضمن إطار ثقافي وقانوني استعماري لم يبلغ منه إلا ما كان متعارضا شكليا مع سيادة الدولة الجزائرية ، وهو ما يلتقي مع نظرية التحديث كأداة لتعميق التبعية الثقافية والتقنية والاقتصادية في نهاية المطاف .

فالنخبة الإدارية الجزائرية غداة الاستقلال تمت وراثتها عن الجهاز الإداري الاستعماري بما يعني موظفون في الإدارات والمواقف العمومية متعلمون في الغالب وقيمون في المناطق الحضرية أين تتوفر لهم ولأبنائهم أفضل الخدمات في التربية والتعليم والصحة وإمكانيات العمل والترفيه وبحكم أن هؤلاء يقيمون في المدن وفي المناطق الحضرية الأكثر تطورا بعد رحيل المعمرين فإن هؤلاء منذ الانطلاقة الحظ في الحصول على التعليم أو التكوين ، وإمكانية الدخول إلى الجامعة ، وأن أبنائهم لهذا السبب أيضا هؤلاء بسبب الإرث الثقافي والمهني والوضعية الاجتماعية المتميزة للاندماج ضمن هياكل ومؤسسات لدولة خرجت لتوها من الحرب أكثر من غيرهم من الفئات الاجتماعية الأخرى .

2 - النخبة الاقتصادية¹ : إن النخبة الاقتصادية الجزائرية هي وليدة النخبة السياسية العسكرية، ونتاج لعملية التنمية المنتهجة لبناء قاعدة اجتماعية اقتصادية متماسكة أنتجت سيرورة لترقيه جريئة للإطارات التي احتلت مواقع إستراتيجية في مختلف القطاعات الاقتصادية الصناعية و التجارية ، سواءا تلك التي شاركت في ثورة التحرير أو انضمت إليها في اللحظات الأخيرة أو لم تشارك لعدة أسباب موضوعية أو ذاتية ، و لكنها تتوفر على مؤهلات تمكنها أو تفسح لها مجال للمشاركة في إدارة عمليات التنمية .

أخذت المعالم الأساسية للنخبة الاقتصادية تحدد انطلاقا من بداية المخطط الثلاثي المتمثل في مرحلة الإعداد لتحقيق الانطلاقة الاقتصادية ، و الذي امتد من سنة 1967 إلى سنة 1969. حيث عرفت هذه الفترة إنشاء و تدعيم المؤسسات الاقتصادية الصناعية الوطنية التي انطلقت عمليا بانطلاق تطبيق المخطط الرباعي الأول 1969 ، 1974 و تدعمت في المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) و تجمعت هذه النخبة حول وزارة الصناعة و

¹ "المرجع نفسه" ، ص 288.

الطاقة سابقا و تضم المديرين العامين للمؤسسات و المديرين المركزيين و مديري المؤسسات و الوحدات الإنتاجية الوطنية الكبرى . و بعض المستشارين بالوزارات المعينة ، و الذين تلتف حولهم بدورهم إطارات سامية تساعدهم في أداء مهامهم اليومية ، و يعتبر مديرو المؤسسات الصناعية أهم فئة مؤثرة داخل النخبة الاقتصادية الوطنية العاملة في القطاع الصناعي ، من خلال تحديد خصائصها و مميزاتها الموروثة اجتماعيا أو المكتسبة وظيفيا و ربطها بالمشروع الاقتصادي الذي تتولى عملية الإشراف على تنفيذه ، و لقد تشكلت هذه النخبة في ظروف اجتماعية و ثقافية معينة و انشطرت إلى ثلاث فئات حسب هذه الظروف.¹

3 - فئة اليد العاملة البسيطة و البرولتاريا الرثة : فهذه بدورها منقسمة إلى ثلاث أنواع :

3-1- البرولتاريا الرثة²: إن انتقال اليد العاملة بشكل مكثف من الريف إلى المدينة كانت تحدد في الواقع عوامل الطرد من الريف بسبب المستعمر و ليس عوامل الجذب إلى المدينة، و بالتالي المناطق الحضرية المستقبلية لقوة العمل النازحة كانت عاجزة عن إستيعاب النازحين، و من خلال هذا تفاقم حدة البطالة و سوء الاستخدام و تكاثر أعداد البرولتاريا الرثة التي تتعاطى أحقر أنواع العمل ، حاملون باعة متجولون ، ماسحو الأحذية ، و حراس أبنية.

3-2- عمال صناعيين : هم عمال أجراء قبل الاستقلال و مزارعون استغلوا كقوة عمل بعد الاستقلال في القطاع الصناعي و قطاع البناء، حيث تبين الإحصائيات الرسمية لسنة 1966 إلى غاية 1977 ، أن الزيادة في إجمالي التشغيل كانت لصالح القطاعات غير الزراعية ، حيث تضاعفت عدد مناصب العمل في القطاع الصناعي بمعناه الواسع بنحو ثلاث مرات في الفترة السابقة الذكر كما توسع قطاع الخدمات و النقل³ .

¹ "المرجع نفسه" ، ص ص ، 299 ، 301 ، 302 .

² عبد المؤمن فؤاد ، "طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة عين شمس ، مصر ، 1991 ، ص 138 .

³ "المرجع نفسه" ، ص 142 .

3-3- عمال الزراعيين : هم فلاحون بسطاء و خماسون و موسميون ومزارعون دائمون .

2-1- محددات و منطق الفعل الاجتماعي لهؤلاء العمال :

إنّ هذا العنوان يُعبّر أكثر عن الانطباع الذي ترسخ في ذهني في محاولتي الجادة فهم السيرورة التاريخية لتكون الكتلة العمالية بالجزائر في فترة تعتبر هامة جدا و مفصلية خاصة للتاريخ العمال الجزائريين لارتباطه بأزهي الفترات لهذه الكتلة، على الأقل من ناحية التأطير النظري لها، و أعتقد أن المشكل انطلق من فهم الفرد الجزائري بكل الإرث الثقافي والاجتماعي كمحور الذي قامت عليه عملية الإنتاج ، و بين الأطر النظرية التي تسعى إلى وضعه في قوالب لا يتجاوب معها أبدا مما أفرز كيان عمالي هجين ، بين القوالب النظرية القصرية و بين وضعية العامل كفرد من المجتمع ، أي أن هناك مقابلة بين العامل الكلاسيكي و العامل الشائع بحسب تعبير جمال غريد¹، حيث يتوه العامل بين زمانين متباينين زمن المنظرين المحدثين - العصرية - بكل العناصر الإيديولوجية و المصالح التي تقوم عليها المرتبطة بتوقيت العمل، و حركة الآلات ، و زمن العامل المرتبط بالزمن الديني المتعلق بأوقات الصلاة ، و المواعيد الدينية الكبرى ، وهو من المؤشرات التي بني عليها مفهوم مجتمع التهميش - بالرغم من التحفظات التي أبداه الكاتبان في استعمالهما لهذا المفهوم - بحسب تعبير علي الكنز و جابي ناصر².

بالنظر إلى " أهداف و نمط التنظيم و عمل التي قام عليها مشروع التصنيع بالجزائر ، فإنّ هذا الأخير لم يكن مشروع جميع الجزائريين ، بل كان مفروضا عليها من الخارج ، و في هذا الحال التصنيع شكل من أشكال اغتصاب للمجتمع الموجود ، للقواعد و التقاليد التي يقوم عليها ، وهذا الاغتصاب أدى إلى أحداث شرخ الذي يصدم الشعور العام القائم على أن التصنيع شيء جيد مهما كانت التحفظات و اللامبالاة التي يمكن أن تظهر خاصة في الأرياف

¹ Djamel GUERID, L'exception Algérienne ,La modernisation à l'épreuve de la société , Casbah édition ,Alger ,2007, pp 185 -188.

² علي الكنز ، عبد الناصر جابي ، "الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة" ، ورقة قدمت ضمن فعاليات ندوة الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان 1999 . ص 255.

"، كما أن المشروع يستوجب تغيير عقلية و ممارسات الاجتماعية للفرد الجزائري و طريقة رؤيته للأمور¹.

لقد أستند مشروع التنمية في الجزائر منذ عام 1967 إلى المشروع النظري للأعمال الإقتصادي الفرنسي دي برنيس القائمة على فكرة أن أي محاولة للخروج و التخلص من وضعية التخلف و الاستعمار الجديد لابد من اعتماد إستراتيجية اقتصادية و اجتماعية شاملة لضمان معدلات نمو اقتصادية عالية ، و كل هذا يقوم على برنامج تصنيعي مخطط و طويل الذي يتضمن إحداث تحولات اجتماعية و اقتصادية جوهرية .²

ولقد باشرت الدولة الفتية بعد خروج الاستعمار الفرنسي (تاركا خلفه إرثا و قاعدة صناعية و لو ضعيفة نوعا ما و لكنها مهمة) باستخلاف المعمرين و للبدء في دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للجزائر ، التي أصبحت في مواجهة حقائق للواقع كثيرة و معقدة ، كما أن غياب مشروع مجتمع واضح المعالم لتلك الفترة كان له الأثر الواضح في اختلال التوازنات ، و حالات الترهل و الانزلاق الخطير التي عرفته الجزائر في الفترة الممتدة من صيف الاستقلال إلى صيف السبعينات ، حتى لا نقول نهاية الثمانينات و التي كانت نتيجة لما سبق . فالمشروع الوحيد الذي اجتمع عليه الجزائريون هو مشروع طرد المستعمر و امتداد المشروع على المستوى الشعور هو الذي مكن من حفظ الجزائريون لفترة ما بعد الاستقلال متماسكين نوعا ما ، إلا أن جلّ الإشكالات التي طرحت ارتبطت في توجّهات النخب - بالجمع - ، و المقابلات في المقاربات الإيديولوجية التي زادت من الهوة بين الأطراف . هذا التباين كان له تأثيرا جلي على تكوّن الكتلة العمالية الجزائرية و على شكلها و تصورها للعمل في تلك الفترة ، خاصة و أن في هذه الفترة بالذات نعتقد أن فكرة تغليب القوة على لغة الحوار برزت بوضوح بين الأطراف المتباينة في الأفكار و الطروحات و بسبب ذات التباين جعل الهوة تكبر بين الكتلة العمالية من جهة كموضوع للإنتاج و الكتلة (أو التكتلات) المسيطرة و هي الدولة و التي تحولت بفضل سياسيتها إلى رأسمالية الدولة ،

¹ "المرجع نفسه"ص 260.

² العياشي عنصر ، "التصنيع و تشكل الطبقة العاملة في الجزائر" ، ورقة قدمت ضمن فعاليات ندوة الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان 1999 . ص 377

و هنا أعود بالخصوص إلى مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية التي يحمل بين طياته هذه المفارقات .

إن سياسة الجزائر في المجال الاقتصادي ارتكزت على التصنيع الثقيل و تعزيز نفوذ قطاع الدولة ، حيث هذين القطبين يعتبران الشرطين الأساسيين للتحالف الإستراتيجي بين كل من الطبقة العاملة و الطبقة البرجوازية الصغيرة¹ ... إلا أن نمو رأسمالية الدولة و التصنيع كمشروع مشترك لهذا التحالف ، يقودان إلى خلق جبهة من شأنها أن تنمي الصراعات بين الطبقة العاملة التي تزداد نموا باستمرار في الحجم والتنظيم وبين البرجوازية الصغيرة التي تعارض هذا النمو للكتلة العمالية .

نظريا ترتبط الديمقراطية بالتصنيع ارتباطا وثيقا إذ ليس بمقدور البلاد أن تمسك بزمام التصنيع من دون أدنى حد من الديمقراطية ... ومن هنا تبرز أهمية التسيير الاشتراكي للمؤسسات كأحد أوجه الديمقراطية الصناعية² بوصفه مكملا لسياسة التخطيط و هذه العملية و تطبيقها على القطاع العام كان كفيلا بضمان تماسك العمال مع المسيرين و تعبئة مستمرة للعامل من أجل تحسين الإنتاج ، كما يساهم في استقلال الهياكل المركزية .

إلا أن المشروع الطموح ، الذي من شأنه أن يضع تنظيم تشريعي وتنظيمي شامل يتعلق بأشكال التسيير والمراقبة ، يتصادم مع واقع مفاده أنه لم يتم تطبيقه إلا في القليل من المؤسسات ، فعلى سبيل المثال في عام 1979 ما يعادل 70 مؤسسة وطنية وثلاثمائة و عشرين مؤسسة محلية تشغل 9000000 عامل لم تعرف بعد تطبيق التسيير الاشتراكي في المؤسسة.

وزيادة على عدم تطبيق هذا المشروع فإن هناك مشكلات أخرى حالت دون نجاح هذا المشروع والمتمثل بالخصوص في عدم إشراك العمال في التسيير ، وهُم جوهر المشروع ، حيث كان يعتبر المشروع إطارا للتشاور ونضج المشاكل وتحويلها إلى خدمة الأهداف الوطنية للتنمية يعمل من أجل تعبئة العامل من جميع الفئات لتحسين الإنتاج³ ، كما أن القرار

¹ علي غربي ، "واقع التنمية في الجزائر : دراسة سوسيولوجيا للصراع الصناعي" ، ورقة قدمت ضمن فعاليات ندوة الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية و الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1999 ص 336 .

² "المرجع نفسه" ، ص 337

³ "المرجع نفسه" ، ص 339 .

لا يعود إلى العمال إلا من خلال ممثلين إثنين في المجالس الإدارية التي يفترضها التسيير الاشتراكي للمؤسسة وفي الكثير من الأحيان يتم تعديل وحل الهيئات كمثل الهيئات والمجالس العمالية وتوقيفهم من طرف السلطة الوصية أو من بعض المسؤولين على مستوى الولاية دون استشارة الجمعية العامة للعمال .

ولقد تزامن تطبيق المخطط الرباعي الأول الذي يعتبر الانطلاقة الحقيقية للتخطيط، موجهة عارمة من الإضرابات الذي قد يعكس ولو بصفة جزئية عدم التجانس بين المشروع و بين الطموحات العمال .

لقد تمت كل العمليات السابقة في إطار مشروع التصنيع الذي يضع المؤسسة و المصنع كمحل للتنشئة الاجتماعية للعامل ، والذي بدوره سيكون حامل لمشروع التحول ، والبناء للمجتمع ،ومن ثم ربط العامل ، بكل الرصيد الثقافي والاجتماعي له ، بعناصر التحديث في المصنع ربطه بمرجعيات زمانية جديدة¹ .

لكن كل هذا في مقابل التكوين الاجتماعي والثقافي للكتلة العمالية الجديدة ذات الأغلبية الريفية ، والارتباطات الثقافية التي تتعارض جوهريا مع التنظيم الصناعي ، هؤلاء الذين كان من المفروض أن يتلقون أدبيات العمل في المصنع وتجري عليهم عملية التنقيف ليكونوا هم حاملو المشروع التحديثي نظريا ، ولكن لم تتم العملية ، لأسباب كثيرة ، فمع سرعة التصنيع و العمالة الكثيفة حال دون ذلك ، ولذلك الحديث عن كتلة عمالية متجانسة قادرة على حمل المشروع إلى بر الأمان غير ممكنة ولم تكن ممكنة .

زيادة على هذا فمن الشروط الموضوعية التي كان بمقدورها أن تساهم في تكون هذه الكتلة هو ضمان حد أدنى من الاستقرار ، الذي من شأنه أن يوجد بعض من أشكال الوعي الجماعي للكتلة العمالية والذي يساهم في التجانس المطلوب لبناء مشروع وإكماله ومن بناء هوية عمالية .

لكن الحراك التي عرفته الكتلة العمالية في الجزائر تبرز أنها أي هذه الكتلة لم يسمح لها بنضوج لمثل هذا الوعي الجماعي متجانس² .

¹ - جمال غريد ، "المرجع السابق" ، ص 20 .

² - العياشي عنصر ، "المرجع السابق" ، ص 378 .

أما عن معادلة العلاقات الصناعية، التي تفترض كتلة عمالية متجانسة في إطار تنظيم نقابي كفيل بتأطير النشاط العمالي بما يتجاوز مع الوعي الجماعي الذي يرجى منه بناء المجتمع بالإضافة إلى السلطة المرجعية الأيديولوجية لهذه العلاقة، لم يتسن لها أن تعمل بالشكل المرجو، بالنظر إلى التباين بين الأطراف الثلاث، من جهة الدولة فالتسيير الاشتراكي لم يعمل بالطريقة التي كان يجب أن يعمل بها بالنظر إلى غياب أو تغييب تعميمه على كل مؤسسات، كما أن ذلك كان نتيجة إختلاف في التكتلات داخل السلطة والتباين في التوجهات ومن ثم فإن الإطار المرجعي لمشروع تجنيد العامل لم يكن لينجح، أما عن التنظيم النقابي والذي تخلت عنه الكتلة العمالية في الكثير من المرات، فلم يوظف بالشكل الذي يضمن استمرارية التثقيف المهمة التي كانت موكلة إليه نظريا، والذي كان من المفروض أن يصل بالكتلة العمالية الجديدة إلى مرحلة النضج لتكمل المهمة الحداثه، ولكن تشكيلة النخبة النقابية التي لم تكن على درجة كبيرة من التوافق مع السلطة بالنظر أن هناك ممن التحقوا بالنقابة كانوا من الطلبة الذين عانوا من اضطهاد السلطة في فترة من فترات حياتهم ومن ثم فكل نشاط كانت تقوم به هو تعبير ضمني عن عدم التوافق، وهنا يأتي العنصر الثالث من المعادلة الذي لم يشكل في مرة من المرات كتلة متجانسة بالمعنى الحقيقي، والتضامن الذي كان يجمعهم هو ذلك المرتبط بمكان العمل فقط، والتخلي عن التنظيم النقابي هو رفض للتصور النظري الذي كان يحاول أن يوضع فيه، كما أن ردود أفعال هذا الكيان العمالي كان رد فعل طبيعي على ظروف العمل الآنية، وتغييب معها في الكثير من الأحيان الشكل المؤدلج للنشاط النقابي، إلا في أحيين متفرقة، حيث شهدت تغيير في صورة العامل الكبير في السن ذي التجربة المهنية الاستعمارية، الأممي ذي الأصول الريفية وصاحب التجربة المطلوبة¹.

3- إعادة هيكلة الموارد البشرية في ظل إعادة هيكلة المؤسسة:

إن الصناعة العمالية بالجزائر ظهرت موازاة مع الصناعة المكثفة إذ تعتمد على الصناعات المصنعة والتي تسبب في ظهور عدة نتائج أهمها:

- 1- هجرة الريف، ضعف الإنتاج الفلاحي الذي ربما سيكون أهم لو أختير.
- 2- طريقة تسيير الموارد البشرية الذي أهمل وفضل الاهتمام بالجوانب التقنية والاقتصادية.

¹ زبيري حسين، " المرجع السابق "، ص218.

3- قتل أو إلغاء الطوائف المهنية محاولة الدولة بذلك التقبل من الممارسات الاقتصادية البدائية.¹

هذا ما جعل المؤسسة الجزائرية الصناعية لم تستقر على نمط تسييري واحد، بل شهدت عدّة تغيرات في ظل هشاشة نسقها الإنتاجي إذ لم يعمر طويلا بنفس النهج المتبنى بل واجهتها العديد الصعوبات التي حاصرتها وجعلتها تخضع للعديد من تجارب الإصلاح تحت مسميات عديدة منها إعادة الهيكلة المالية والعضوية والتي تتدرج ضمنها حسب تصورنا إعادة هيكلة الموارد البشرية من المفروض تطبيق هاته الهيكلة من أجل النهوض بكفاءة أداء القطاع العام ودوره في التنمية وإختيار القيادات العليا في تلك المؤسسة وترشيد التوظيف لمختلف أصناف العمالة، لكن إتجهت الدولة آنذاك منحى آخر هو بعثرة الرأسمال البشري من خلال تفتيت المؤسسة الواحدة إلى عدة مؤسسات صغيرة فبعدما كانت 150 مؤسسة أصبحت 450 مؤسسة صغيرة سنة 1982. فبذلك إفتقرت إلى الكوادر المؤهلة التي تتولى إدارتها بكفاءة وإقتدار وواقع الحال أنّ كلا الموارد البشرية والمؤسسة دشنا مسار التدهور الذي لم يتوقف تماما حتى وصلت الأمور إلى الإفلاس الاقتصادي والاجتماعي.²

حتى نظام التشغيل الذي تزامن مع ظهور المؤسسات الصغيرة وتوزيعها في مناطق مختلفة من البلاد خضع بدوره إلى إختصاص الجهات المركزية بدل إخضاعه إلى المقاييس الموضوعية التي تحددها خصوصية كل مؤسسة مما أتاح فرص تدخل الاعتبارات الذاتية غير الكفاءة في عملية التوظيف القائم على الجهوية والقرابة والمحسوبية والعشائرية والزمالة ظف إلى ذلك تجريد الاطارات المحلية من كافة صلاحيات المبادرة في إتخاذ القرارات مما عطل الاستخدام الأمثل للمهارات الإدارية المتاحة.

مع خضم هاته الأمور لا ننسى العوامل الخارجية التي أثرت في إعادة تشكيل اليد العاملة من خلال إعادة هيكلتها أو إستقطابها هو الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986، والتي ضربت بقوة الاقتصاد الجزائري نظراً لتقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة نتيجة تراجع أسعار النفط وهو ما إنعكس مباشرة على الاستثمارات العمومية التي قلصت بشكل

¹ قاسم ميلود، "علاقة الإدارة والمواطن في الجزائر" مجلة الدفاتر السياسية و القانونية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص 64.

² وردة شاوش، "إعادة هيكلة الموارد البشرية مع التركيز على التجربة الجزائرية"، مجلة دراسات، المجلد 2، العدد 6، جامعة قسنطينة 2، 2017، ص 111.

ملحوظ أمام تراجع التمويل وقد أدى ذلك إلى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل الجديدة، بل وتهديد المناصب الموجودة.

ومن هنا، فقد إرتبطت أزمة التشغيل وتوسيع البطالة بعدم قدرة المؤسسات العمومية الاقتصادية على تعويض الخسائر المالية التي تكبدتها هذه المؤسسات، وهو ما أدى إلى تراجع التشغيل، وفي هذه الظروف إنتقلت النظرة للتشغيل من إعتباره مصدر تعبئة إنتاجية ليصبح عنصراً من عناصر التكلفة فقط، ومع وجود فائض في العمالة، لم يعد هناك حل آخر إلا التسريح، والذي شرع فيه مع مطلع التسعينيات، ليتدهور بذلك وضع التشغيل أكثر فأكثر.

4-المخطط الاجتماعي ضرورة إقتصادية :

لقد شهدت معظم المؤسسات الاقتصادية العمومية تفاقماً في ديونها الداخلية والخارجية، فحاولت الدولة الجزائرية إيجاد دعماً مالياً بالتوجه إلى السوق الداخلي لكن بقي دون جدوى، إذ أعيد توجيهها في ظل الظروف إلى الدول الأوروبية التي رفضت إعادة تسديد الديون بقروض أخرى وخاصة اللجوء إلى صندوق النقد الدولي والبنك العالمي اللذين قدما قروضا دون شروط أو قيود سياسية أو إجتماعية وسميت بتسهيل التمويل الموسع 1989 ووضعت الجزائر في 26 مارس 1990 تحت قانون النقد والقرض.

والملاحظ أنّ على مستوى مسار الاختلالات وسوء التنظيم والتسيير الذي عرفه والتشدد في شروط تسديد الديون ظلت الأوضاع سلبية ووصل العجز إلى معدل 16.7% مع انخفاض القدرة الاستهلاكية إلى نسبة 5%، وبالتالي إنخفاض مستوى المعيشة، وعلى مستوى المدى القريب عمدت الدولة إلى سياسة التسوية الهيكلية محاولة بذلك الضغط على الطلب في عدة مستويات :

- على مستوى النفقات العامة بهدف العجز في الميزانية العامة وذلك عبر تخفيض النفقات الاجتماعية خاصة نفقات الصحة والتعليم وكذا تخفيض ميزانية التجهيز وتسيير القطاعات الاقتصادية العمومية كالحد من التوظيف والمساعدات الموجهة للمؤسسات العمومية.
- الإصلاح الجبائي بإتجاه الرفع من الضرائب غير المباشرة عن طريق تقليص الاستهلاك.
- الحد من الإصدار النقدي أي الحد من توفير الكتلة النقدية ورفع أسعار الفائدة.

- تخفيض من قيمة الدينار وكذا الحد من السلع المستوردة بالعملة الصعبة وتشجيع الصادرات بغرض الحصول على العملة الصعبة.¹

بينما تحددت الإجراءات الخاصة بالمدى الطويل أساسا على إدماج الاقتصاد للبلدان المتخلفة في الاقتصاد العالمي وذلك بإدماج كافة الهياكل الاجتماعية والاقتصادية للبلدان المدينة بهياكل الإنتاج الجديدة على مستوى إقتصاد السوق (الرأسمالي) المتطور لتسهيل دخول السلع من الدول الرأسمالية المتقدمة، وكذا تسهيل عمليات النقل العكسي لرؤوس الأموال، وعموما تضم هذه الإجراءات تطوير الإنتاج باتجاه الصادرات، وهذا يتم على أساس إلغاء القيود المفروضة على العملات الخارجية والاعتماد أقل على الوسائل الإدارية في هذه المعاملات.

والهدف من ذلك هو وضع مزايا ضريبية من أجل حماية وتسهيل نقل الأرباح والفوائد وكذا المشاركة في ملكية المشروعات المحلية مع القطاع الخاص والعمومي وضمان تسديد الديون غير الواردة التي يحصل عليها البلد من العملة الصعبة، وأخيرا تعمق التقسيم الدولي للعمل لتشجيع التمويل التدريجي لبعض النشاطات الصناعية المكلفة للطاقة والبيئة.²

إن سياسة إستبدال التخطيط بالسوق والقطاع العمومي بالقطاع الخاص ، وهذا طبعا ما إعتبره صندوق النقد الدولي شرطا ضروريا لإعادة تصحيح عملية تخصيص المواد وتوزيع المداخل وبالخصوص تخلي الدولة عن التدخل في المجال الإقتصادي والاجتماعي ، ودعمها للقطاع العمومي ، وتشجيع المنافسة الحرة ، وإعطاء دور واسع للقطاع الخاص في الإقتصاد.

4-1- الشروط العامة الأساسية :

الواقع تستند الشروط الأساسية العامة أثناء التسريح الجماعي للعاملين على شرطين محوريين وهما :

الشرط الأول: خاص بإستثمار لجنة المشاركة إذ لا يمكن للهيئة المستخدمة إتخاذ أو تنفيذ قرار التسريح الجماعي للعمال بمفردها لذا أوجب توفر ركنا جوهريا أثناء تقديم برنامجها المحدد للتسريح والمتمثل في الجانب الاجتماعي المنصوص عليه في المرسوم التشريعي متبوعا بالأسباب الاقتصادية الدافعة إلى إتخاذ مثل هذا القرار مع تقديمه إلى الأجهزة

¹ عز الدين بوكربوط ، "المرجع السابق" ، ص ص 572 ، 573.

² - "المرجع نفسه" ، ص 573.

الإدارية المختصة والمتمثلة في لجنة المشاركة طبقا لما يحدده القانون ،والذي يقر بأنّ للجنة المشاركة صلاحية في إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بمشاريع وإعادة هيكلة التشغيل وإعادة توزيع العمال وتخفيض عددهم ،مع العلم أنّ هذه اللجنة تبدي موقعها في أجال أقصاه خمسة عشر يوما.

ويقتضي غياب لجنة المشاركة في المؤسسات الاقتصادية العمومية التي اتخذت إجراءات التسريح ،التوجه إلى ممثلي النقابة ،وفي حال شغور غياب هذه الأخيرة فيعرض الأمر حينها على الممتلكين المنتخبين مباشرة من طرف العمال وذلك وفقا لما نصت عليه الأحكام القانونية السارية المفعول.¹

لقد إتخذ المشرع الجزائري إجراءات وتدابير لتسريح العمال تميل إلى الجانب الاجتماعي أكثر لحماية العمال ،فظهر أمامهم خيارين في كيفية تسريح العمال ترجح خيار التقاعد المسبق لتقليص من عدد العاملين ،حيث جاء المرسوم التشريعي 09/94 كبدل مكمل لإعادة تنظيم وتسيير بعض مفاهيم المؤسسة الاقتصادية العمومية الخاصة بنظام التقاعد بطرح مفهوم التقاعد المسبق بإعتباره إجراء يفعل من التدابير المتخذة في إطار كل عملية تقليص من عدد العمال ،وهذا يُعتبر مخالفا للحق العام المتعلق بالتقاعد العادي ،ولا يُشكل في الأصل إلا حقا من الحقوق الخاصة بالأجراء المهنيين يفقدانهم لمناصب عملهم لأسباب إقتصادية محضة.

وبناء على ذلك تفتن المشرع الجزائري لسد فجوة المخالفة بذلك محدد للشروط الواجب توفرها في إجراء التقاعد المسبق وهي :²

- بلوغ سن الخمسين سنة بالنسبة للذكور وأربعين سنة بالنسبة للإناث.
- أن يجمع الأجير عددا من سنوات العمل أو المماثلة لها ،والقابلة للإعتماد في التقاعد المسبق يساوي عشرين سنة على الأقل ،وأن يكون قد دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي مدة عشر سنوات على الأقل بصفة كاملة ،ومنها السنوات الثلاثة السابقة لنهاية علاقة العمل التي تُثبت الحق في التقاعد المسبق وتخوله.

¹ قانون 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 الموافق ل02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ،الجريدة الرسمية ، العدد 23 ، ص ص 765،764.

² عز الدين بوكربوط ،"المرجع السابق" ،ص582.

- أن يرد إسمه في قائمة العمال الذين يلتصقهم إجراء التقليل أو مجردين ضمن قائمة الأجراء لدى المستخدم أو صاحب العمل في وضعية توقف عن العمل.
- أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر .
وكقراءة لهاته الشروط نلاحظ أنّ المشرع الجزائري مغتربا عن الواقع اليومي المعاش للأجير وهمومه ،ولا يُعبر إلا عن هموم السلطة وأحكامها التي تسعى بكل إمكانياتها إلى التخلص الشامل من المؤسسات الاقتصادية العمومية ،وبالتالي لما طبق قانون التسريح الجماعي وفق الشروط المذكورة أعلاه ساهم بذلك في تزايد نسبة البطالة وتفعيل السوق الموازية من جهة أخرى ،فكان لليد العاملة المسرححة ذات المهارات والمورث المهني أن تختار إمّا الهجرة إلى الخارج أو التوقف في إنتظار مصيرها وفق التغيرات الاقتصادية للبلاد في إطار الخصوصية والانفتاح على إقتصاد السوق.

5-من ضرورة التشغيل إلى تكتل اليد العاملة في قطاع الخدمات:

لقد أعتبر القطاع الصناعي العمومي بالجزائر محورا مركزيا للسياسة الاقتصادية وأداة رئيسية لإحداث التحولات الاجتماعية ومحاولة تحقيق التوازن الاجتماعي والجهوي وخلق كتلة عمالية أقل ما يقال عنها لا فعالة بعدما تم تشكيلها وإعادة هيكلتها في فترة الثمانينيات أو لم تؤدي الدور المطلوب منها لإنجاح الدورة الاقتصادية نتيجة عدم إستغلالها الأمثل وعدم إختيار نمط تسييري جيد لها ،كما ذكرنا سالفا أن الدولة الجزائرية إلتجأت إلى المخطط الاجتماعي في فترة التسعينيات كنوع من أنواع إعادة النظر في المؤسسة الصناعية العمومية ،وأنّ التسريح الجماعي أو الجزئي للعمال إرتبط موضوعيا بالسبب الاقتصادي وكذا إنخفاض الاستثمار في القطاع المنتج وتباطئ وتيرة الإنتاج... الخ ودليل على ذلك نسبة البطالة بإجماع مع العمال المسرححين بلغت 30% سنة 1997¹، وهاته النسبة نتيجة ضعف النمو الاقتصادي.

إنّ الاتجاه نحو البحث عن كيفية إعادة تشكيل اليد العاملة كل مرة وفق التغيرات الاقتصادية والسياسية التي تمس بالمؤسسة والعمال والفرد الجزائري على حد سواء جعلت من عملية تشكيلها بعد المخطط الاجتماعي يتلاءم وأزمة الاقتصادية التي مرت بها الجزائر. فأصبح إستقطاب اليد المؤهلة يتمركز أكثر في القطاع الخدماتي أكثر من القطاعات

¹ الديوان الوطني للإحصاء، <https://www.ons.dz> / تم الإطلاع عليه في 13-10-2019 على الساعة 22:14.

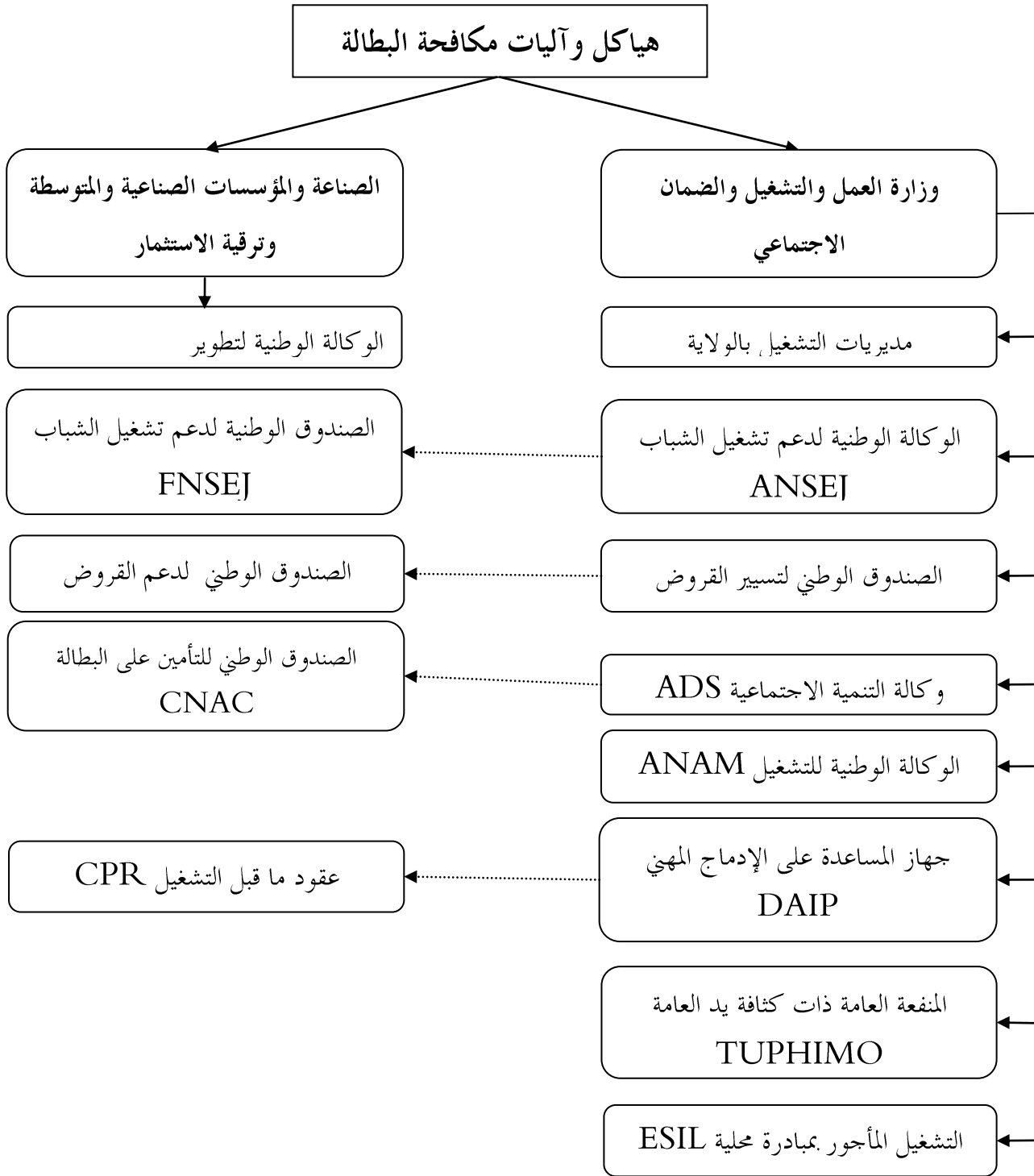
الاقتصادية الأخرى والسبب المذكور أعلاه ،وسنوضح في جدول أين نسبة اليد العاملة تمركزت في القطاع الخدماتي وإداري أكثر من الفلاحي وهذا الأخير يرجع للسببين السبب الأول تراكمية الفكر الجزائري حول قيمة العمل الفلاحي منذ عهد هواري بومدين أين تسبب في هجرة أرضه والسبب الثاني في فترة أزمة السياسية أين هجر الفلاحون والقرويون أرضهم بحثا عن الأمن والأمان أما القطاع الصناعي السبب يعود كذلك إلى قلة الإستثمار في هذا الجانب.

الجدول رقم 01 : الفئات العمالية حسب القطاع

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001
النشاط					
الفلاحة والغابات	9487	13517	8842	8822	10921
الري	38936	54241	32142	36443	38061
الصناعة	2498	4135	1978	2563	2474
الخدمات	68852	69877	75194	71657	89846
الإدارة	33170	39455	39403	25996	37210
المجموع	152943	181225	157565	145481	178512

المصدر : وزارة التشغيل ،الفئات العمالية حسب القطاعات.

وكقراءة لعدم المحافظة على اليد العاملة في القطاع الصناعي العمومي في الفترات المذكورة في الجدول هو عمل قطيعة لعدم قدرة الدولة على التمويل ،ومحاولة إعطاء فرصة للقطاع الخاص للبروز في ظل الخصخصة حيث انتقلت زمام الأمور إلى القطاع الصناعي الخاص ،وهذا موضوع آخر لا يعني دراستنا .بالتالي في هاته الفترة تم تفعيل قطاع الخدمات والإدارة كأحد أقصى لإدارة الدورة الاقتصادية الميَّنة إن صح التعبير في هاته السنوات .وأنّ التوظيف في هذا القطاع كضرورة إجتماعية لامتنصاص البطالة وتم التوظيف بسياسة تشغيل خاملة تهدف إلى مواجهة البطالة والتقليل من حدتها دون إعطاء أهمية كبيرة للأفق الاقتصادي وإنشطر التوظيف إلى توظيف دائم وتوظيف مؤقت وفق مجموعة من الهيئات أستحدثت .



الشكل رقم 02: هياكل وآليات مكافحة البطالة

المصدر : رحيم حسين ، " ملف حول سياسات التشغيل في الجزائر : تحليل و تقييم"،مجلة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير برج بوعريريج، 2011، ص 40.

ومن خلال هاته الهيئات إلتجأت النخبة السياسية بالمعالجة الاقتصادية لمشكل البطالة، ويتضمن إجراءات إلتخذهتها الدولة لإعادة توجيه الاقتصاد الوطني من خلال التأطير القانوني، الاقتصادي والمؤسسي لإرساء نظام لجميع الأنشطة الاقتصادية.

إنّ تبني التوجه الليبرالي كخيار استراتيجي إنعكس بشكل قوى على سياسة التشغيل فقد جاءت المواثيق الرسمية وعلى رأسها الدستور المعدل لسنة 1996¹، وما تضمنه من مواد متعلقة بالتشغيل والاقتصاد حملت رسالة واضحة حول التوجه الاقتصادي الجديد في الجزائر، والذي أصبح يستند على مبادئ حرية الاستثمار والتجارة، تنمية المبادرات الفردية على خلق مؤسسات خاصة تعمل في جو من المنافسة والأهم هو غرس في نفوس الأفراد ثقافة الاستثمار والاعتماد على الذات، وهو من شأنه أن يُخفف كثيرا العبء على الدولة خصوصا في ظل الاعتقاد بقاعدة الارتباط العضوي بين الديناميكية الاستثمارية وديناميكية التشغيل، ولعل أكثر صيغة تركز أو تعكس التوجه الاقتصادي الجديد للدولة في إطار سياستها التشغيلية المنتهجة حاليا ما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة PME - PMI التي حظيت باهتمام كبير مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي لفترة 1994 - 1996.

إنّ كل هاته الهيئات المتبنا أتت لتفعيل قرارات مكتب الدولي للتشغيل حول كيفية إمتصاص البطالة ومحاولة إعطاء حلول للخروج من هاته الأزمة ومحاولة تسيير سوق العمل حتى ولو كانت منشطرة إما منح قروض وإنشاء مؤسسات مصغرة أو وظائف مؤقتة وإن أعطينا مثال برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة أنّ غالبية الأشخاص المشتغلين في إطاره للفترة 1997 - 2001 من الشباب (يمثلون 70% وهم من الفئة العمرية من 18 إلى 30 سنة) ويتميزون بمستوى تأهيلي مقبول، حوالي 60% منهم كانوا في بطالة منذ أكثر من سنة، كما أنّهم يشتغلون في قطاع البناء والأشغال العمومية والري كما أنّ 40% من الأشخاص المشغلين في إطار ورشات المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، نصفهم طالبي شغل لأول مرة منذ أكثر من سنتين²، أما في الجانب الإداري أستحدثت عقود من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP يستقطب حاملي

¹ المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 والمتعلق بتعديل الدستور الجزائري .

² ناصر دادي عدون، عبد الرحمن العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 288.

الشهادات الجامعية والتكوين وعلى مدار عشرة سنوات تم الإدماج التدريجي لكل من إشتغل في كل الهيئات المستحدثة في مناصب إدارية قدرت بـ 5009353 منصب من 2004 إلى غاية 2010، هاته اليد العاملة أقل ما يقال عنها أنها متحصلة على شهادة يخول لها أن تتال منصب مهني بها.

وكقراءة لكل ما أستحدث لاحظنا أن كل المناصب المستحدثة أغلبها تتكثف في قطاعي الخدمات والإدارة وقد أدى إلى تراكم عنصر العمل بشكل غير مبرر إقتصاديا، ولم يؤد هذا الأمر إلى تزايد ما يُسمى "بالبطالة المقنعة" في القطاع العام فحسب بل تحولت اليد العاملة الفائزة عن الحاجة الحقيقية للمؤسسات إلى عبء عليها ضف إلى ذلك ذهنية الفرد الجزائري من نفوره من العمل في القطاع الخاص وتفضيله العمل في القطاع العام في ظل نظام الوظيفة العمومية الجزائري بما تمنح من منافع وعلاوات وتعتبر بأنها أكثر أمانا هذا ما أكده بيار بوربيو الذي قال أن الوظيف العمومي هو جنة الموظف.

6- التوظيف في القطاع العسكري والشبه العسكري كآلية لاستقطاب اليد العاملة :

إنّ ملاحظتنا المستمرة لهذا القطاع في كل سنة، هو فتح أبواب الإلتحاق بالتوظيف في هذا القطاع لا ندري هل هو نقص في اليد العاملة به حقا! أم هو مساهم في امتصاص البطالة مثله مثل قطاع الخدمات وبحثنا عن الكتابات في سوسيولوجيا العسكرية الجزائرية وكتابات السوسيولوجين الجزائريين فلم نجد اسهاماتهم عن هذه الحيثية ربما تجنب البحث في مضامينه بسبب أنه قطاع منفرد بخصوصية قانونية أو لا ندري ما سبب؟ فمثله مثل كل مؤسسة لها امتيازاتها التي تجذب اليد العاملة فهذا القطاع له من الامتيازات تجعل الشاب الجزائري يجعله البديل والرهان الأوحد بعدما سدت طرق التوظيف أمامه. هذا الشاب حسب فئاته العمرية ومستواه العلمي جعل من هذا القطاع حلمه لإنقاذه وانقاض أسرته من حالة الفقر فالجيش وحده يشتغل به 6ملايين و300الف عسكري بمختلف رتبهم يليها الدرك الوطني 3ملايين دركي بمختلف رتبهم ثم الشرطة التي هي شبه عسكري يشتغل بها مليون و500الف شرطي بمختلف رتبهم¹ في سنة 2014 حتى هاته المؤسسات فتحت الباب للتوظيف اليد العاملة المدنية في عدة مناصب من بينها الصناعة العسكرية، الإدارة، منظفين

¹ ويكيبيديا الجيش الوطني الشعبي الجزائري، <https://ar.wikipedia.org/wiki>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 05جويلية

،طباخين ... إلخ ويتلقون نفس المعاملة مثلهم مثل المستخدمين العسكريين كما نص عليه المرسوم ،فضلا على أنّ المدنيين هم كذلك يتلقون كل أنواع التكوين في مجال الصناعات العسكرية ويتقاضون مرتبات محترمة زيادة على المزايا الاجتماعية للمؤسسة و التي يحددها وزير الدفاع ،كما أنهم يستفيدون من الإنتماء إلى صناديق الضمان الاجتماعي و التقاعد¹

6-1- أشبال الأمة كمشروع برغماتي:

لقد تم فتح مدارس أشبال الأمة و أشبال الثورة في وقت هواري بومدين في لقليلة ، قالمة، الأغواط، سيدي بلعباس ، وتوسعت لتشمل عدة مناطق أخرى لما لها من إستثمار في المورد البشري و ضمان المستقبل المهني للطفل لذا نجد أسر الأطفال يتسارعون لإدخال أبنائهم في هذه المدارس ،بعدها يتلقون تكوين مدرسي وأكاديمي وجامعي في عدة تخصصات إما هندسية أو طبية أو عسكرية .حيث يتسارع القطاع العسكري الجزائري إلى البحث عن طرق جديدة في التكوين بالمدارس العسكرية لتحصيل المزيد من الكفاءة وتخريج إطارات عسكرية كفأة مستقبلا.

¹ سليمان بلخيري، بوتفليقة رجل الإصلاحات ومؤسس المصالحة مواقف وانجازات ،الجزء 1 ، دار الضحى للنشر و الإشهار ، الجلفة _2014، ص ص 169،170.

خلاصة الفصل :

لقد تأسس القطاع العام بالجزائر في ظل النظام الاشتراكي من أجل تحقيق مصلحة المجتمع، ولم يكن للربح من بين أولويات السلطة ويتكون القطاع العام من أربعة أشكال للمؤسسات العمومية والهيئات العمومية وفق القانون الجزائري وهم على التوالي :

1- المؤسسة العمومية الإدارية.

2- المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري.

3- المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي.

4- المؤسسة العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.

وبعد الأزمة التي واجهت المؤسسات الجزائرية إلتجأت الجزائر إلى الخوصصة كغيرها من بلدان العالم الثالث، وقد حدّد البند 02 من الأمر رقم 95-22 قائمة القطاعات المعنية بالخوصصة هم قطاعات البناء والأشغال العمومية، الأشغال الهيدروليكية، الفنادق والسياحة، التجارة والتوزيع، صناعة النسيج والصناعات الغذائية الزراعية، الصناعات التحويلية، النقل البري للمسافرين والبضائع، التأمينات الخدمات الخاصة بالموانئ والمطارات، الصناعات المتوسطة والصغيرة والمؤسسات المتوسطة والصغيرة،¹ هاته الخوصصة جاءت كقرار أُتخذ ليوافق التحديات الإقتصادية فرضتها التحولات الاقتصادية العالمية، تقف وراءها الدول الرأسمالية العالمية من أجل تشجيعها على تحويل القطاع العام وبيعه إلى القطاع الخاص بدعوى تحرير النشاط الاقتصادي من القيود البيروقراطية وبقت هاته المؤسسات الأربعة خصوصا المؤسسة العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وسيط بين الدولة والقطاع الخاص تعنى بعدة مهام من بينها المراقبة العينية والمالية لمشاريع مؤسسات قطاع الخاص من طرف موظفين من المفروض أن يكونوا فنيين هم حاملو شهادات جامعية مهندسين (فلاحة، بناء، أشغال عمومية) إنحصرت مهامهم في أعمال مكتبية إمّا مراقبين أو مسيرين أو مخططين لمشاريع الشراكة بين القطاع العام والقطاع الخاص، أو للقطاع الخاص وحده.

¹ علي مبروكي، "تكيف عملية خوصصة المؤسسات العمومية مع متطلبات إقتصادية للسوق والأهداف السياسية للدولة"، مركز الوحدة العربية، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية، 1993، ص 295، 296.

أمّا المؤسسات الثلاثة المتبقية المذكورة أعلاه فبقائها لخدمة المجتمع كمرفق عام حيث يرى الاقتصاديون أنه كلما زاد التطور والرفاه صاحبه زيادة في الطلب على الخدمات من المواطنين.

وفي الأخير اتضحت لنا أنّ جُلّ المناصب القطاع العام في ظل الوظيفة العمومية هي كلّها أعمال مكتبية.

الفصل السادس :
أثر النسق السياسي في
تشكيل الفئات العماليّة

تمهيد :

لامنّاص لفهم ديناميكية الكتلة العماليّة بالجزائر إلّا من خلال دراسة وتحليل وفهم الدور المحوري للدولة في تشكيلها إذ يقوم النظام السياسي الحاكم بفرض إجراءات فوقية عليها نابعة من منظوره الخاص في تحديثها وإشراكها في تنمية الاجتماعية للبلاد ،هاته الكتلة العماليّة التي يفترض أنّها مُمتلئة من خلال المشاريع المختلفة تواجه صعوبات وتحديات كبيرة ليس على مستوى تشكيلها وتبلورها ،وإنّما على مستوى نموها وتوضيح وعيها الطبقي والتنظيمي كشرط أساسي لوجودها في سلطة الدولة لحسم التوجهات الديمقراطية لصالحها كذلك.

1- فترة حكم أحمد بن بلة 1962 - 1965 :

يقول أحمد بن بلة في إحدى خطابه : " ... إنّ الإشتراكية التي تدور عندي في إطار النص القرآني : ﴿أَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ ¹ من خلال خطابه ² الذي أجراه مع أحد الفئات الفرنسية والتي بدورها عملت صبر آراء حول مفهوم الإشتراكية لدى المواطنين وتجسيدها على أرض الجزائر المستقلة والتي وجدت إقبال جماهيري ، عمل الرئيس خلال فترة حكمه التي دامت سنتين ونصف إلى محاولة النهوض بالدولة الجزائرية إقتصاديا وسياسيا وفق الأيديولوجية الإشتراكية ، فبعد تولي أحمد بن بلة مقاليد الحكم في الجزائر ، كانت الأوضاع مزرية في جميع المجالات ضف إلى ذلك الهجرة الجماعية للمستوطنين ساهمت في إهيار البناء الإقتصادي للبلاد ³ ، ومحاولة الطرفين في إتفاقيات إيفيان ارسال يد عاملة جزائرية لسببين السبب الأول طلب فرنسا يد عاملة رخيصة من الجزائر ، أما السبب الثاني رؤية بن بلة من تخفيف حدّة البطالة التي كانت بالجزائر بعد خروج فرنسا .

لقد تبنى التسيير الذاتي بمقتضى المرسوم التشريعي 95/63 المؤرخ في 22/03/1964⁴ ، من أجل مواصلة عملية الإنتاج والتسيير للمؤسسات الشاغرة من طرف العمال الجزائريين ريثما يتفوقون على نمط وخطط إقتصادية جديدة فنقرّر ذلك في الفترة الممتدة من 16 إلى 21 أبريل 1964 ، وفي قاعة السينما إفريقيا عقدت جبهة التحرير الوطني بزعامة رئيس الدولة أن يصادقوا على الميثاق والذي دعى إلى تعميق شبه طوباوية لإنجاز التنمية إعتماذاً على ثورة إجتماعية يقودها العمال ⁵ .

ويؤكد الميثاق على أن النظام الرأسمالي يجرّد الإنسان من جوهره الأساسي ليصبح مجرد كم سبلي في الإقتصاد وبلاستغلال الفاحش للعمال وإنحصار وسائل الإنتاج بأيدي طبقة

¹ - أحمد منصور ، الرئيس أحمد بن بلة يكشف عن أسرار الثورة ، ط 3 ، دار الأصالة ، الجزائر ، 2009 ، ص ص 221 ، 220 .

² Ahmed Ben Bella, "19 partie 1,2", Documentaire sur Ahmed Ben Bella ,premier président L'Algérie Indépendante "1962-1965 " qui s'est ralliée au socialisme révolutionnaire, www youtoub.com, vu 24.03.2019.

³ روبر ميرل ، مذكرات أحمد بن بلة ، تر : عفيف لخضر ، ط 3 ، منشورات الآداب ، بيروت ، 1981 ، ص 159 .

⁴ المرسوم التشريعي 63-95 ، المؤرخ في 22 مارس 1963 ، المتضمن إنشاء إدارة ثنائية للمزارع المسيرة ذاتيا ، الجريدة الرسمية ، العدد 15 ، الصادرة في 1963 .

⁵ أحمد هني ، إقتصاد الجزائر المستقلة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1981 ، ص 23 .

معينة تستخدم فائض القيمة لفائدته الخاصة ومن ثم فهو نظام مرفوض مردود في الجزائر وعليه فالفترة الانتقالية التي تعيشها البلاد التي يهيا فيها النظام السياسي للمجتمع الدخول في الاشتراكية على أساس قواعد مادية وإجتماعية الغاية منها إنماء القوى المنتجة إنماء سريعا وتحرير النشاط الخلاق للعمال وأنّ إلغاء الاستغلال الإقتصادي، وإنهاء العلاقات الاستعمارية وتعويضه بالثورة الزراعية الاشتراكية كل إنتاج كفيل بالقضاء على الفوضى.

1-1-قرارات بن بلة حول تسيير المؤسسات :

يعتبر مبدأ تسيير الذاتي للمؤسسات العنصر الأساسي في إشتراكية بن بلة ويقول في خطاب له للأمة في 29 مارس 1962 "...أن التسيير الذاتي للمؤسسات هو أساس اشتراكنا... وأنه لا وجود لأي تردد حول ذلك لأنّ مبدأ التسيير الذاتي للمؤسسات بواسطة العمال هو إحدى حقائق الثورة الجزائرية..."¹، ولقد إنبثق عن مبدأ تسيير الذاتي ثلاثة قرارات تاريخية وتسمى بقرارات شهر مارس، والتي تنظم قانونيا بتطبيق هذا المبدأ على المؤسسات خاصة القطاع الفلاحي فصدر قرار 18 مارس 1963 قرار ينظم الأملاك الشاغرة بعدما غادرها الأوربيون، وفي يوم 22 مارس من نفس السنة صدر قرار آخر ينظم المؤسسات التي استولى عليها العمال الفلاحين بشكل جماعي، ويتلخص هذا التنظيم في انتخابات الجمعية العامة لعمال المؤسسة، وتتكفل الدولة بتعيين مديرا تكنوقراطيا مهمته المراجعة والمراقبة القانونية لمختلف التصرفات الاقتصادية والمالية للمؤسسات، أما قرار 28 مارس 1963 فينظم طريقة توزيع الدخل داخل مختلف مؤسسات التسيير الذاتي، حيث يوزع منه على العامل أو الفلاح على شكل أرباح، ويوجه الجزء الآخر إلى الإستثمار الاجتماعي كبناء المدارس والمستشفيات أما الجزء المتبقى، يوجه لحاجات المؤسسة.²

2- فترة حكم هواري بومدين 1965 - 1978:

1-2-التصحيح الثوري 19 جوان 1965:

لقد أطلق هواري بومدين على الانقلاب الذي أقامه على بن بلة بإسم التصحيح الثوري، أي تصحيح مسار الدولة للسير في الطريق الذي وضعتة الثورة الجزائرية وتطبيق الحكم الجماعي وليس الفردي، نصب بومدين نفسه رئيسا لمجلس الثورة والحكومة الجزائرية، كما

¹ رابح لونيسي، رؤساء الجزائر في ميزان التاريخ، دار المعرفة، الجزائر، بدون سنة، ص 117.

² نشرت هذه القرارات الثلاثة كاملة في الجريدة الرسمية، أبريل 1963.

قررت المجموعة الانقلابية تجريد وإلغاء دستور 1963 ،وميثاق الجزائر 1964 ،وأصدرت في 10 جويلية 1965 أمراً يتضمن تأسيس الحكومة بناء على بيان 19 جوان 1965 ريثما يتم المصادقة على الدستور ،ويعتبر مجلس الثورة هو صاحب السيادة ،إذ صرح في بيان 19 جوان : " ... بعد ثلاثة سنوات من استرداد السيادة الوطنية ،نشاهد بلادنا نهبا للمكائد والدسائس وطعم الأناية والأهواء الشخصية ... إنّ قائمة الأخطاء طويلة وأن مغزاها عميق ،فقد أقيم الحكم عن تبذير التراب الوطني والتلاعب بأموال البلاد وبرجالها وإرتكز في ذلك على الفوضى والكذب والارتجال كما أقيم على التهديد تارة والمساومة تارة أخرى وحجز الحريات الفردية وانتهاك الحريات العامة ... وسرعان ما أصبح الحكم فرد ودفنت المؤسسات الوطنية ... أيها الشعب الكريم لقد تألف مجلس للثورة وقد أتخذ هذا المجلس لضمان النظام وحماية الأمر والسر على سير المؤسسات القائمة والمرافق العامة ،وسيعمل مجلس الثورة على تحقيق الشروط اللازمة لإقامة دولة ديمقراطية تحترم الأخلاق والمثل العليا وبمعنى آخر دولة لا تزول بزوال الحكومة"¹.

كما أشار البيان إلى الحالة الاقتصادية المتدهورة وأكدّ على أن مجلس الثورة سيعكف حالما تستتب الأمور على تنظيم إقتصاد البلاد وإخراجه من الفوضى التي كان يتخبط فيها ،وهذه الأهداف لا يمكن أن تتحقق إلاّ ينبذ الخطب الجوفاء وإرتجال الوسائل بإختيار السّير الواضحة والمفهومة من الجميع.

وهناك من يعتبر أن تاريخ 19 جوان 1965 هي البداية لتوضيح المعالم الحقيقيّة لتفكير الحقيقي في إختيار النظام الإقتصادي الذي يُبنى على ثلاثة أسس:

1- بناء إقتصاد اشتراكي.

2- الإعتماد على سياسة التأمين.

3- الإعتماد على سياسة التخطيط.

4- تشكيل الشركات الوطنية.

¹ خطاب هواري بومدين ، بيان 19 جوان 1965.

من منطلق أنّ الدولة تستمد سلطاتها من الإرادة الشعبية ، وهي في خدمة الشعب وتستمد علة وجودها وفعاليتها من تقبل الشعب لها¹ كان يرى الرئيس هواري بومدين أنه لزمًا من خلال ميثاق 1976، "بعث السيادة الوطنية، وبناء الاشتراكية، ومكافحة التخلف، وبناء اقتصاد حديث ومزدهر، والتهيؤ لأخطار الخارجية، أمور تتطلب وجود دولة وطيدة الأركان، ومعززة باستمرار، ليس دولة تسير نحو الإفلاس، في الوقت الذي انبثقت من العدم"²، أي حاول الرئيس دمج الدوائر السياسية والإقتصادية والدينية فقال يجب على كل جزائري أن يكون مناضل الثورة الاشتراكية ومنتج المجتمع الصناعي، ومستهلك السوق الوطنية، ويؤمن بدين الدولة، وعمليا يشكل الإسلام جزءًا لا يتجزأ من أيديولوجية الدولة بوصفه مكونًا رئيسيًا " للشخصية الجزائرية "، إضافة إلى ذلك يعد الإسلام " دين الدولة " لان الاشتراكية ليست دينًا كما يُشير إلى ذلك الميثاق، ويلخص أنّ بناء الاشتراكية يتمهى مع ازدهار القيم الإسلامية.³

بعد قراءتنا لما كتُب عن المرحلة البومدينية من خلال خطابه، استخلصنا أنه إتخذ ثلاث عناصر من أجل إنجاز أيديولوجيته، حاولنا تقسيمها إلى شقين في التحليل الميداني الكمي للخطابات الموجهة لتفعيل الثورة الصناعية والتي قسمها زمنيا من 1965 إلى غاية 1973 والتحليل الميداني الكمي للخطابات الموجهة لانجاح الثورة الزراعية 1973-1978 وطبعا يرافقه تحليل سوسيولوجي وفق الأطر المرجعية السوسيو تاريخية لهاته الفئات وتمثلت في :

2.2 عنصر الحشد والخطاب :

فقد استعنا بسلطة الخطاب محاولا بذلك تارة إبقاء العهد بالثورة التي قامت من أجل الإستقلال والتمتع بالحرية والمساواة بين الحاكم والمحكوم، وأنه جعل الحاكم لخدمة الشعب " ميثاق 76 "، وفي خطابات أخرى يحاول شرح وتبسيط مبادئ جبهة التحرير الوطني، وتارة تكون رمزية الخطاب موجهة لطبقة العمال التي كان يعول عليها في إنجاز هاته الأيديولوجية

¹ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الباب الأول المتضمن المبادئ الأساسية لتنظيم المجتمع الجزائري، الفصل الثالث، المادة 26.

² بنجامين ستورا، تاريخ الجزائر بعد الإستقلال 1962-1988، تر: صباح ممدوح كنعان، وزارة الثقافة، الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2012، ص ص 45، 46.

³ المرجع نفسه، ص 46.

الشعبويّة التي ارتكزت عليها السلطة في خطاباتها الرسمية ،ومن جهة أخرى القناعات الشعبية يتبنى محتوى تلك الخطابات في مختلف المستويات المؤسساتية والتنظيمية من جهة أخرى وخاصة بتجسيد المساواة.

2.2.1 عنصر الحشد للثورة الصناعية :

لم يجلب الرئيس هواري بومدين كلمة "الثورة" من العدم بل جلبها من مبادئ الاشتراكية التي أرادت أن تجعل من تغيير كل إمبريالية إقتصاديّة "ثورة" ،ولم يتجسد هذا إلا وفق متغيرات أسماها ليينين بثورة البناء الفوقي السياسي القادر على إجراء التحولات الاشتراكية وفتح الطريق أمام إيجاد بناء اقتصادي لا يؤمن بمجرد الاستيلاء على السلطة من قبل القوى الثورية بل إنه يتطلب دعامة اجتماعية مأمونة وواسعة تتمثل في طبقة عاملة وطلّعة سياسية مسلحة بنظرية علمية تقديميّة ،فكان لزمّا على الرئيس حشد الجماهير الواسعة من الفلاحين والفئات البرجوازية الصغيرة والشعبية والفئة المثقفة من أجل خلق ظروف جديدة أكثر ملائمة لتشكيل إقتصاد صناعي وطني ،سنوضحه في الجدول الموالي من خلال فئة المورد البشري كيف تم مخاطبتهم لإستمالتهم لتقبل النهج الاشتراكي لإنجاح الثورة الصناعية.

جدول رقم 02: تكرار مؤشرات فئة رأس المال البشري (المواطنين) (الحشد من أجل الثورة الصناعية)

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
15.90%	21	الشباب	رأس المال البشري (المواطنين)
34.85%	46	الفلاحين	
49.25%	65	المواطن/ الشعب	
100%	132	المجموع	

نلاحظ في الجدول السابق أنّ أعلا نسبة في فئة رأس المال البشري خصت مؤشر كلمتي المواطن ،الشعب 49.25% ،وتليها ثاني نسبة للمؤشر الفلاحين بـ 34.85% ،أما النسبة الثالثة من حيث الراتب قدرت بـ 15.90% لمؤشر الشباب.

إن كل بحث سوسيولوجي ينطلق من ظاهرة إجتماعية لها وجودها داخل الواقع الانساني، وأن كل حدث أو تصرف إجتماعي يخضع إلى محددات سلوكية فثنائية الرئيس والمرؤوس من خلال مخاطبة الرئيس أفراد الدولة بكلمتي الشعب ،المواطن محاولة بذلك

تحديد شرعية الديمقراطية التشاركية لبناء إقتصاد وفق نهج اشتراكي ومساهمة الأفراد بطريقة رسمية أو غير رسمية للتنمية الاجتماعية في ظل الاشتراكية التي تحدد سلفا علاقات الانتاج في ظل الملكية التي تمثلت في توسع القطاع العام وترجمت خطابات هواري بومدين لكلمتي الشعب والمواطن وإن كانت عابرة في ذهنه أي لا بديل لهما لتأجيج الأفراد، لكن نرى أنها تحمل عدة معاني في حق المواطن للمشاركة في تقرير مصير البلاد من خلال تولي وظائف عامة والمشاركة في عملية إتخاذ القرار.

أما مؤشر تكرار كلمة الفلاحين في خطابه فمن خلال الاحصائيات الموجودة في الجدول تظهر لنا قراءتين :

- **القراءة الأولى :** يظهر لنا الجدول أن تمركز إجمالي تعداد كلمة الفلاحين في خطابات الرئيس هواري بومدين لسبب واحد يعود أن من مبادئ إنجازها أنها تعتمد على قاعدة الفلاحين أي الرئيس هنا كان منفذا للمبادئ الثورة الاشتراكية و فقط وهذا ما دفعنا ل طرح السؤال التعجبي "هل حقا سعى الرئيس هواري بومدين إلى بناء الاشتراكية في الجزائر وإنجاحها فقط! أم سعى لتطوير البلاد بالاستعانة بالاشتراكية التي من مقومتها حشد الطبقة العاملة واستمالتها وتقوية و عيها!!؟ .

- **والقراءة الثانية** لهذه النسبة محاولة الرئيس تغيير هوية الفلاح أو شبه فلاح "الخماس ،الراعي ،... الخ" في تلك الفترة لاستقطاب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة في المصانع التي إنتشرت في الجزائر بمختلف توجهاتها الصناعية والذي صرح أن نسبة الفلاحين هي 1/2 من اليد العاملة المتواجدة في الجزائر آنذاك.

جدول رقم 03 : تكرار مؤشرات فئة رأس المال البشري (العمال)

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
رأس المال البشري (العمال)	الكفاءة الفنية	14	14.90%
	اليد العاملة	05	5.31%
	العمال	65	69.15%
	الموظفين	10	10.64%
	المجموع	94	100%

الملاحظ من خلال الجدول أن الخطاب عامة كان موجه إلى مؤشر العمال بنسبة 69.15% وبحكم أن الثورة الصناعية تحتاج إلى فنيين فكان تكرر ما قاله من مؤشر الكفاءة الفنية يقدر بـ 14.90% ، ومن البديهي أن أي عمل يقام على سواعد إداريين للتنظيم والإشراف على المورد البشري والخطط فوجه كلامه كذلك للموظفين الذين كانت نسبتهم من خطابه بـ 10.64% ،ومن المستغرب أن كلمة اليد العاملة كانت أقل نسبة فيما قاله إذ قدرت بـ 5.31% من نسبة تكررهما.

من خلال هذا الجدول ظهرت لنا عدة قراءات:

فيما يخص القراءة السوسيو قانونية : فمن خلال النصوص القانونية التي أنتجت المناصب لإنجاح الثورات الثلاثة ،ومن خلال التسهيلات المقدمة في المواد تم إدخال كل شخص له الأهلية العقلية وحامل للجنسية الجزائرية له الحق في تولي لأي منصب راغب فيه إما إداري أو فني بحكم أن الرئيس ألح في خطابه أن مشروع الثورة يحتاج إلى كل مورد بشري ولقد أعطت قوانين التسيير الاشتراكي للمؤسسات من المادة 08 الثامنة منه مفهوما واسعا للعمال بقوله "تمنح صفة العامل على كل شخص يعيش من خلال حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني ... وأن العمال المنتجين المباشرين هم الذين يكسبون عيشهم من عمل أيديهم خاصة ،والذين سيدعون أولا للإستفادة من التغيرات الجذرية التي هي في طريق الانجاز وهم الذين سينخرطون بموجب الاختيار الاشتراكي حقوقا غير قابلة للإبطال".¹

أما القراءة السوسيو تنظيمية : فقد حرص الرئيس هواري بومدين على قوى الانتاج بالتعاون في تسيير المؤسسات فكما ذكرنا سالفًا في إحدى الفصول أن العمال الصناعيون هم من يحققون فائض القيمة أما عمال المكاتب والنقل والمواصلات يساهمون في تدوير السلعة في السوق وهي العملية التي بدونها لا يصبح له وجود.

لهذا وضع الميثاق الوطني في أنه "يستطيع العمال بفضل مساهمتهم الفعالة في التسيير المنتظم للهيئات الجماعية ،إكتساب كفاءات في المجالات التقنية والتسييرية ،فنعزز بذلك مكانتهم في الانتاج ويتقوى دورهم داخل الأمة ،ويظهرون بروح مسؤولة حتى أنه يختفي

¹ الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ،الجريدة الرسمية ، ص ،ص 11-53.

التناقض بين مصالحهم كعمال ومصالح المؤسسة التي تستخدمهم¹، ولا يتم هذا التسيير إلا بالإنخراط في المجالس العمالية ويتجلى دورها هاته المجالس حسب الميثاق لوطني لتسيير المؤسسات الصناعية في حل المشاكل التي تهم المؤسسة أو الوحدة إذ تصادق على :

1- مشروع مخطط الاستثمار ومخطط إنجاز أهداف المؤسسة .

2- يصادق على مخطط التنفيذ.

3- على برامج النشاطات المبرمجة للمخطط السنوي.

4- على سياسة المستخدمين والتكوين.

5- كما أنه يصادق على المخطط التوقعي للسنة المقبلة.

فتم التسيير العمالي للمؤسسات الصناعية بإدارتين إدارة المجالس العمالية وإدارة المجالس الإدارية وهاته الأخيرة كانت لها القرارات النهائية والفاصلة فهي مصير المؤسسات بحكم من يمثلها كانوا أعضاء من الوزارات والحزب ومدير منصب من طرف الدولة أما المجالس العمالية فكانت عضويتهم حسب التفسيرات تتمثل في عضويتين حضروهما شكلي بحكم الامر كان يرجع في النهاية إلى سلطة مجلس الادارة بما يحتويه من سلطة الافراد المنتمين إليه.

من خلال إطلاعنا على فقرات ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات لاحظنا أنه أولى أهمية لمكانة ودور العامل والإزامية إشراكه في تسيير المؤسسات وإعطاء له كل الحقوق وإلزامه بتنفيذ واجبه إتجاه هاته المؤسسات من أجل تحقيق المخططات ... فمن المستغرب أن كل هاته الأريحية في التسهيلات للعمال من طرف رئيس الدولة والخطابات الحماسية لم تتجح هاته الثورات. فإستنتجنا أنه ليس بهمه الرجال "رمز الرئيس هواري بومدين" تقاس بما هو كائن من النتائج الكارثية من تسيب عمالي ،و سلطة المدراء ،مركزية قوة القرارات ذهنية الفرد الجزائري ...إلخ ،فهتمته في الخطابات والدورات التفتيشية لم تتم البتة على ما يريد على أرض الواقع سوى ظهور إشتراكية جوفاء من روحها الحقيقي.

أما القراءة السوسيو إقتصادية :فمن خلال التصنيع الذي أُعتبر أحد المحاور الكبرى في السياسة الاقتصادية للجزائر ،وهذا من أجل القضاء على التخلف والخروج من التبعية الاقتصادية بإنشاء قطاع صناعي عمومي واسع يرتكز على الصناعة الثقيلة "الصناعات

¹ المرجع نفسه ،ص ،ص 87 ،38.

المصنعة" مثل "مصنع الحجار للحديد والصلب والذي كان بشراكة مع الاتحاد السوفياتي ،مصنع المحركات والجرارات بقسنطينة ،مصانع تكرير البترول وتمييع الغاز الطبيعي سكيكدة وأرزيو ،مصنع رونو ،مؤسسة العتاد الحربي وشبه مدني حتى هذا الأخير له قطاعه الخاص. إذ قدرت الاستثمارات المخصصة لهذا القطاع ما بين سنتي 1967-1969 بـ 5400 مليون دج¹، والهدف من تخصيص هاته الاستثمارات لغاية القضاء على التبعية للسوق الخارجية وتوفير المنتجات في السوق المحلية وقد نفذ هاته المشاريع ما يربوا على 92671 عامل² بمختلف تصنيفاتهم السوسيو مهنية ،حيث كان سوق العمل نشطا وفي حالة إنتعاش بالرغم من سلبيات عروض العمل الذي كانت تقدم لهذا القطاع.

2.2.2- عنصر فئة الوعود:

تحدد فئة الوعود من خلال العلاقة التفاعلية الرمزية التي تأخذ فعل رئيس الدولة المتبادل مع أفراد شعبه بكل أطيافهم ،ومحاولة إظهار تصوراته في كيفية بناء الدولة الجزائرية التي تحتاج إلى مقومات وهي المادة ،العنصر البشري ،والخطط الاستراتيجية.

جدول رقم 04 : تكرار مؤشرات فئة قيمة الوعود

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
الوعود	تجنيد العمال الجماهيري	07	28%
	القضاء على البطالة	05	20%
	سد الفراغ المهني والفني	01	04%
	تكوين إطارات العمال	10	40%
	تشغيل الإطارات	02	08%
	المجموع	25	100%

تبين لنا من خلال إستقراء الشواهد الكمية لخطاب الرئيس هواري بومدين في فئة قيمة الوعود ،أن أعلا نسبة لمؤشر تكوين إطارات العمال بـ 40% ،أما ما نسبته 28% فكانت لمؤشر كلمة تجنيد العمل الجماهيري ،وأما مؤشر القضاء على البطالة فأخذت من التكرار

¹ جمال الدين لعويسات ،التنمية الصناعية في الجزائر ،تر :الصادق سعدي ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1986، ص25.

² ديوان الاحصائيات ،الدليل الاحصائي ،1971.

في خطابه ما يقدر بـ 20% ،توالتها كلمتي تشغيل الإطارات 08% ثم تليها مؤشر كلمة سد الفراغ المهني والفني بـ 04%.

إن الإنتاج اللغوي لكلمة تجنيد العمل الجماهيري من طرف رئيس الدولة إرتبطت بالشروط الاجتماعية لغرس تمثلات إجتماعية في ذوات الأفراد المواطنين محاولا إعادة إنتاج الوعي وفق الشروط الموضوعية الجديدة ،الذي إعتبر أن الثورة الاشتراكية عبارة عن معركة مصيرية لرفع إقتصاد البلاد بأيدي أبناء الوطن محاولا من خلال هذه الكلمة تنفيذ إيديولوجية جديدة بالجزائر وفق نهج إشتراكي لترافق الخطاب العلمي الذي سيطر على الساحة الصناعية العالمية وخصوصا على البلدان التي طبقت الصناعة الثقيلة ذات البعد العلمي التقني الجديد في مجتمعاتهم.

أما فيما يخص مؤشر تكوين إطارات العمال فننطلق من منطق ميشال فوكو أن هنالك علاقة بين الخطاب والممارسة السياسية ،فأوضاع البلاد حتمت على الرئيس هواري بومدين أن يهيئ اليد العاملة لتنفيذ الثورة الاشتراكية الصناعية من خلال فتح باب التعليم الصناعي لكل الفئات النشطة ومن خلال ميثاق الجزائر 1964 في الفصل الثالث منه "بضرورة إناج مطامح الجماهير الشعبية والتي تتلخص في تحسين الوضع المهني والإهتمام بالتكوين المهني لأنه يؤدي إلى توفير العمل وتحسين الإنتاج"¹،ومن خلال هذا كله باشر الرئيس باستغلال كل المعاهد الصناعية التي كان تعدادها 43 معهد ومركزا ، والتي كانت متواجدة في الحقبة الفرنسية لصالحه بفتح كل هاته الأخيرة لاستقطاب كل الراغبين في التكوين بها على أيادي أجنبية وفق إتفاقيات مع عدة دول أوربا الشرقية أهمها دول ألمانيا الشرقية وتشيكوسلوفاكيا...إلخ².

وبدأ التعليم الصناعي ينتشر رسميا بواسطة مدرسة التعليم الصناعي بعدة مدن من الشمال أهمها مدينة دلس أين تأسست هاته المدرسة في سنة 1880م والغاية منها إيجاد صنّاع ماهرين في وقت التواجد الفرنسي أين كانت تبحث الإدارة الفرنسية على ماهرين إما أوربيين أو جزائريين تؤهلهم لكي يكونوا مديري أشغال صناعية خاصة فيما يتعلق بصناعة الحديد والخشب ،وكذا تطبيق الكهرباء على الصناعة ،وبعد إصدار إتفاقيات إيفيان أبقّت على

¹ الميثاق الوطني 1964.

² الجرائد الرسمية ،1965، 1966، 1967.

المسيرين الفرنسيين كمكونين للجزائريين ، ولا ننسى مدرسة إطارات العتاد الحربي التي دشنها الرئيس في 19 فيفري 1966م والذي صرح عند تدشينها "أنها ليست مدرسة عادية لخدمة مصالح الجيش فقط وإنما هي مدرسة تضم بين أحضانها الآلاف من الفنيين الجزائريين سواء كانوا فنيين يعملون في مصالح الجيش الذي سيشتغلون في المعامل التي نفكر أن نكونها في هذه البلاد".¹

وأما التعليم الثانوي ، فقد خصصت الجهات الرسمية ثلاث مدارس تطبيقية صناعية بالجزائر ، وقسنطينة ووهران ، أما التعليم العالي الصناعي فقد أسس المعهد الصناعي بالحراش² ، وبعد هذه الخطوة توسع إنشاء مراكز التكوين العمالي القادرة تخريج كل سنة كحد أدنى مئة ألف عامل متخصص ، حتى يتم تزويد المؤسسات الصناعية بما تحتاجه من يد عاملة مكونة.

إن الحركة العمالية هي حركة le Mouvement وتحدث بإحدى الطريقتين إما تلقائية automatique والثانية إستجابية Responsive ، فإن لم تظهر هذه بطريقة آلية ، نتيجة لدوافع ذاتية ورغبة كامنة في الافراد العاملين لتنمية وتطوير أحوالهم المهنية والمعيشية ، وإذا لم تظهر هذه المبادرة التلقائية ، فإن هذه الحركة بوسائل منهجية علمية مثل وضع موثيق وقرارات تصدر في الجرائد الرسمية من أجل جلب واستقطاب اليد العاملة بإستعمال لغة الحوافز والدوافع التي تتضمن إستجابة حماسية يمكن لها في تبلور وتشكيل الفئات العمالية ، والملاحظ لمؤشر كلمة القضاء على البطالة أنه لم يركز عليها الرئيس بحيث كان تكرارها 05 كلمات في كل الخطابات الموجهة للثورة الصناعية ، لأنه حسب تصورنا أنه رأى من البديهي التكلم عنها لأن المعركة تحتاج لكل قوى نشطة تساهم في إنجاحها سواء المواطنين الذين يقطنون بالداخل أم بالمهجر والذين استوفوا شروط التكوين المهني والخبرة المهنية لكي تستفيد منهم البلاد ، لأننا إعتبرناها ذات قيمة لإقتصاد بإعتبارها قوة عمل ساهمت في إعادة تكوين الطبقة العمالية الجزائرية من خلال إعادة دمجهم في الاقتصاد الوطني ، وخلافا عن ذلك فلقد إتخذ الرئيس هواري بومدين في سنة 1973م موقفا إتجاه غلق باب الهجرة إلى فرنسا ومحاولة

¹ خطاب الرئيس بومدين 19 جوان 1965 - 19 جوان 1970 ، "خطاب لتدشين مدرسة العتاد الحربي" ، الجزء الأول ، وزارة الثقافة ، ص 155.

² أحمد توفيق المدني ، هذه هي الجزائر ، دار البصائر ، الجزائر ، 2009 ، ص ص 339 ، 338.

إعادة العمال المهاجرين لما عانتها الجالية هنالك من إضطهاد وعنصرية إذ صرح في خطاب له "إنّ قرار وقف الهجرة لم يكن موجهاً ضد الشعب الفرنسي، ولكنه قرار وقائي لصيانة كرامة المواطنين الجزائريين في أوروبا إننا نطالب ولا نزال نطالب ليس فقط بإسم العمال الجزائريين ولكن بإسم العمال الأفارقة أيضاً بوضع حد لهذه الحالة، وذكر بأن المئة مليار التي يرسلها العمال الجزائريين المغتربين إلى الجزائر لا تكفي ولو لسد العجز الذي يسجله الميزان التجاري الجزائري إزاء فرنسا"¹، وبهذا الخطاب حاول الرئيس أن يوضح بأن الدولة تحتاج إلى كل قوة نشطة لتحقيق ذاتيتها من خلال المشاريع الاستثمارية الصناعية المتنبئة.

بالرغم من أنه تم القضاء على البطالة تدريجياً والتي كانت تقدر بـ 0.84% في سنة 1966 لتتخفّف إلى 0.67% سنة 1977 إلا أنه طريقة توزيع المورد البشري "القوى النشطة" حسب التفسيرات السيوسيو الاقتصادية كان عشوائياً أو التخطيط لإدارة الموارد البشرية لم يكن مدروساً خصوصاً في قطاع الصناعي العمومي لا من حيث المستوى التعليمي، السن، الحيز الجغرافي المتواجد فيه طالب العمل، الجنس".

2.2.3- عنصر مركزية السلطة : " النظام الإداري المركزي ، والتسيير المركزي "

يرى أنّ النظام الإداري المركزي يدعم ويؤكد الوحدة الوطنية والدستورية للدولة ، وذلك حصر وتركيز السلطة الإدارية للدولة في يد الحكومة المركزية ، أما التسيير المركزي فمن خلال تأميم المؤسسات التي كان الهدف منها تحقيق المساواة والقضاء على الاستغلال للملكية الخاصة لوسائل الإنتاج فكان دور الدولة في تملك وسائل الإنتاج لكونها الوحيدة التي تملك القرار والتوجيه والإشراف ، وعلى جميع عمليات العمل والإنتاج والتوزيع وغيرها . وفي الأخير حرص الرئيس هواري بومدين على ضمان نجاح خطته التصنيعية التي شكلت العمود الفقري لبرنامج الإقتصادي كان وراء إخضاع القطاعين العام والخاص تحت إشراف إداري مباشر حتى تستجيب المشاريع التصنيعية والفلاحية التي لن يتأتى لها النجاح ميدانياً إلا بمشاركة قوة عمل قام الرئيس بومدين بتجنيدتها من خلال إبراز قيادته السياسية في دور الحريص على تحقيق مصلحة العمل والفلاحيين في الريف الجزائري.

¹ خطاب الرئيس هواري بومدين ،نادي الصنوبر في 28-09-1973 لاختتام ندوة الطلبة المتطوعين ، من كتاب :خطب الرئيس بومدين ،02،جويلية1973-03ديسمبر1974 ،ص104.

2.2.4- عنصر المسييرين :

لقد خولت خطابات هواري بومدين والتشريعات القانونية لتسيير المؤسسات الوطنية الشرعية القانونية لكل مسؤول ومنحه السلطة التقديرية وكيفية تسيير المؤسسة والمورد البشري وفق النهج الاشتراكي .
فمن خلال الجدول التالي ظهرت لنا ثلاث فئات لهم السلطة التقديرية في تنفيذ ومراقبة مشاريع الثورة الصناعية.

جدول رقم 05 : تكرار مؤشرات لفئة المسييرين.

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
35.29%	48	المناضلين	السلطة التسييرية
40.45%	55	الإطارات	
22.06%	30	المديرين والمسؤولين	
2.20%	03	المكونين	
100%	136	المجموع	

كان لمجلس الثورة وحزب جبهة التحرير الوطني السلطة الكاملة في تسيير البلاد، والمنخرطين فيهما أسماهم هواري بومدين بالمناضلين الذين يُتَمون المعركة من معركة الجهاد إلى معركة التشييد. فأولى التركيز عليهم وشدد في إستعمال كلمة المناضلين في خطاباته بـ 48 مرة أي مانسبته 35.29% ،أما كلمة الاطارات فهم من يمسون زمام التسيير التقني فكانت نسبهم من جل خطابه بـ 40.45% أما من يمسون زمام التسيير الاداري والتنظيمي فهم المديرين والمسؤولين فكانت نسبتهم تقدر بـ 22.06% واخيرا كلمة المكونين فكانت نسبتهم بـ 2.20% من تكرار هاته الكلمة.

وكتحليل سوسيو تاريخي لمنطق الفعل الاجتماعي لهاته المؤشرات يتطلب منا تدارس الأسباب المؤدية لتعظيم قوتها وسلطتها داخل محيط المؤسسة الصناعية وخارجها وكيفية تشكيلها.

فيما يخص الاطارات الصناعية التي تعتبر فئة إجتماعية يتطلب منها أن تأخذ بعين الاعتبار كونها فئة "تتحدد أساسا في سياق العمل الصناعي الذي يُشكّلها ،وتموضعها في تراتبية إجتماعية تعكس طبيعة العلاقات الاجتماعية الانتاجية والتي إنضمت من خلال إعطاء لها

دور في العمل الصناعي من أجل تأطير ملكية الدولة لوسائل الانتاج" ،هاته الفئة كُلفت بإدارة المصنع ولقد إقترن مفهوم الاطار بالجزائر بالتطور التكنولوجي والتعلمي ، إذ كان ينظر إليه في الستينيات بمستوى الأهلية أو ما يعادلها ولا يمكنه الانخراط بسهولة في المنظومة التصنيعية كعامل بسيط إلا إذا تم تكوينه وتدريبه على وسيلة ومادة العمل.

ويمكن تصنيف الاطارات في الجزائر إلى فئتين :

1- إطارات الأمة : وهم المعينون بمقتضى مرسوم رئاسي سواء كان ذلك في المؤسسات الاقتصادية ،السياسية أو الاجتماعية وهم المناضلون " وهاته الفئة حددنا من هي في فصل النسق الاقتصادي والتي فيما بعد بلورت لظهور البرجوازية الجديدة.

2- إطارات محتلون لمراكز القيادة والمسؤولية في المؤسسات : يديرونها بتفويض من إطارات الأمة.

وقد كان من الضروري تدعيم إطارات الأمة بفئة وسيطية بينها وبين العمال وهم إطارات متحصلون على شهادات جامعية في مختلف مجالات التسيير سواء تسييرها كان تقنيا من طرف "مهندسون" أو ماليا من طرف "إقتصاديون وخبراء محاسبين" أو بشريا ذو "شهادات جامعية في العلوم الانسانية"

ولقد تحصلت إطارات المؤسسات الصناعية على مجموعة من الامتيازات والخدمات المادية والمالية التي لا يحصل عليها عمال المؤسسات الوطنية وعمال وإطارات الوظيف العمومي ففي هذا الشأن يقول الرئيس هواري بومدين "توجد عندنا عدم مساواة لأننا من أجل الحفاظ على الاطارات إختارنا أن نعطيهم أجورا أفضل من الآخرين والخطر موجود ليشكلوا فئة أو طبقة"¹،نشأت هذه الوضعية الامتيازية للإطارات العاملة بالقطاع الصناعي من جراء مجموعة من الاجراءات القانونية الهادفة إلى إستقطاب الاطارات العاملة بالقطاع الخاص الوطني أو التي كانت تعمل ببعض المؤسسات الأجنبية في الجزائر مع إطارات الوظيف العمومي لتحقيق إنطلاقة التنمية الوطنية في شقها الصناعي الذي أعطيت له الأسبقية بإعتباره قطاعا إستراتيجيا يشكل محرك التنمية لكل القطاعات الاقتصادية الأخرى .

لكن نتج عنها فيما بعد أنها شكلت نخبة تكنوقراطية موازية للنخبة البيروقراطية وهم "المناضلين ،مدراء المؤسسات " إذ تمخض عنهما صراع دائما بحثا عن التملك والسلطة

¹ خطاب هواري بومدين.

حلبته المؤسسات الصناعية بعدما أعطى الميثاق الوطني صلاحية من خلال المصنع تحويل المجتمع الجزائري من مجتمع متأخر إلى مجتمع عصري.

وفيما يخص المناضلين فلقد إعتبر الرئيس هواري بومدين كل منخرط في حزب جبهة التحرير الوطني أو مسؤول عن التنظيم مناضل له قوة التغيير، تغيير البلاد في كل المستويات وهم فئة التي شاركت مع جبهة التحرير الوطني على مستوى السياسي أو الحربي وكانت النواة الأولى بعد الاستقلال التي نظمت البلاد سياسيا، وكانت منقسمة في عدة جهات حزبية لكن بعد قدوم هواري بومدين قام إما بإحتوائهم في حزب واحد وهو حزب جبهة التحرير الوطني وأعطى لهم كامل الصلاحيات في تسيير البلاد أو إبعادهم إما بالنفي خارج البلاد أو السجن.

فمن خلالهم أعتبر حزب جبهة التحرير الوطني، هو المسؤول عن توجيه ومراقبة سياسة البلاد، وليس هذا فقط إعتبروه "دليل الثورة والقوة المسيرة للمجتمع" وأداة الثورة في مجالات القيادة والتخطيط والتنشيط"، ولقد قام الرئيس بالاعتماد على الحزب بإدراج فئات جديدة لتساعده في الخطابات السياسي الذي تنتجه الدولة من أجل ترسيخ إيديولوجية الدولة ومشاريعها.

أما فيما يخص مؤشر المديرين المسؤولين فقسمناهم في هذه الدراسة إلى ثلاثة أصناف وهم مديرين المؤسسات الصناعية الثقيلة وتحويلية ومديرين المؤسسات الصناعية الخفيفة والاستهلاكية، ومديرين المؤسسات القطاع الخدمات هاته الفئة فصلنا من هم كمنخبة إدارية في الفصل النسق الاقتصادي إذ خصتهم الدراسات السوسيولوجية سوى أنهم قوى بيرقراطية تشكلت بفضل الإمتيازات الممنوحة إذ خول القانون لهم ممارسة سلطة التسيير الاشتراكي، بحيث أظهرت أنها فئة سيرت راس المال المؤسسات بسوء وإستغلاله لصالحهم الخاص بتبديده ومن ثم إفلاس المؤسسات، وإستعمال وسائل المؤسسة لأغراضهم الخاصة، صنف إلى ذلك أظهرت الدراسات على أنهم لم تكن لهم نية التسيير بسبب مركزية القرار، لكن همهم الوحيد هو البحث عن الامتيازات وعلى رأسها السلطة.

أما فيما يخص مؤشر المكونين فلقد إعتد الرئيس هواري بومدين على نوعان من المكونين لتشييد المصانع وإستقطاب اليد الفنية الكفوة المتدربة على يد هاته الفئة من المكونين وهم مكونين محليين ومكونين أجانب فيما يخص المكونين الجزائريين فهم كما أسماهم جمال

غريد بالعامل المركزي الذي تكون في الصناعة الاستعمارية وأخذ عدة وضعيات داخل المصنع ،ومن بين هذه الوضعيات المكون المهني الذي يلحق خبرته داخل المصنع كموجة للعامل الجديد أما المكون الأجنبي فلقد توجهت الجزائر إلى إبرام إتفاقيات مع دول أوروبا الشرقية خصوصا يوغسلافيا ،ألمانيا الشرقية من أجل تبادل الخبرات وخصوصا الجانب التقني بإستقطاب مكونين ، وإرسال عمال وطلبة للتكون بهاته البلدان.

2.2.5- عنصر المخططات والمستحقات المالية لإنجاز الثورة الصناعية:

لقد لعبت استراتيجية التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتبناة من طرف الدولة دورا مركزيا في جميع الميادين ،خضعت إلى نظام يعتمد على التخطيط الموجه "إقتصاد إداري" وبقطاع عام مسيطر ،فلقد منحت الأولوية للقطاع الصناعي بإنشاء المؤسسات الصناعية الوطنية العمومية ،والقيام بالتأميم في الميادين الصناعية ،والمناجم والبتروولية ومحاولة تمويلها من خلال المساعدات الخارجية والقروض ثم تنظيم إنتاج السلع وبيعها ،ومن خلال الجدول التالي سنحاول كيفية إستقراء الواقع الاقتصادي في تلك الفترة وكيف ساهمت المخططات والقروض المالية لظهور حركية الثورة الصناعية.

الجدول رقم 06 : تكرار مؤشر لفئة المخططات والمستحقات المادية .

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
المخططات والمستحقات المادية	المستحقات المادية	11	21.57%
	التجهيزات والمصانع	07	13.73%
	الخطط والتخطيط	19	37.26%
	المواد الداخلية	02	3.92%
	المساعدات الخارجية	12	23.52%
	المجموع	51	100%

من خلال قراءة تكرار كلمات المؤشرات التي صرح بها الرئيس وجدنا أنه ركز في خطبه على تكرار مؤشر كلمة الخطط والتخطيط بـ 37.26% ،تليها مؤشر المساعدات الخارجية بـ 23.53% ،والمستحقات المادية بـ 21.57% وبحكم أنه في فترة تشيد المصانع وتجهيزها فقد كرر هاته الكلمة بـ 13.73% من مجمل خطاباته وأخيرا مؤشر المواد الداخلية بـ 3.92% .

لقد حاول الرئيس توضيح للمواطنين عامة والعمال خاصة أن لا نجاح للثورة إلا بوضع خطط إستراتيجية وفي الحقيقة أن هذا النوع من الخطط كان دارجا في العالم في ذلك الوقت ،حيث يرجع تاريخ التخطيط الاستراتيجي إلى زمن بعيد ،غير أن مفهومه أخذ يتوسع خلال الفترة (1961-1965) ،تحت حكم الرئيس الأمريكي ليندون جونسون الذي تبناه وأصدر قرارا بتطبيقه في الولايات المتحدة الأمريكية ،حيث إنتقل إلى القارة الأوربية مع أواخر الستينات ومن ثم إلى الدول النامية¹، وتبنت الجزائر نهج الخطط الاستراتيجية في سبيل تحقيق الاستقرار الاقتصادي والسياسي بدءا بالمخطط الثلاثي الأول (1967-1969) وكان الهدف منه هو تحضير الوسائل المادية والبشرية لإنجاز المخططات المقبلة ،وأعطيت الأفضلية في هذه الفترة إلى الهياكل القاعدية للصناعات والمحروقات ،لم تكن خطة إقتصادية بأتم معنى الكلمة ،لأنه يفتقر إلى شروط التخطيط (كالشمول ،تحديد الأهداف ،الدقة) كما أنها لم تحدد مؤشرات قيمة ولا كمية بل جاءت على شكل مشروع إستثماري قطاعي إجمالي ،بعض المشاريع منها تعود إلى مشروع قسنطينة ومشاريع أخرى جديدة ،عُهد إنجازها إلى مكاتب دراسات أجنبية ،بالإضافة إلى الأدوات والتقنيات التي استعملت فيه كانت ذات طابع عملي ميداني بناء على إحتياجات مختلفة القطاعات الاقتصادية.

كان الهدف منه تحضير الوسائل المادية والبشرية والهياكل الاقتصادية والاجتماعية والادارية للتكيف مع سياسة التخطيط المركزي الجديد التي تم تبنيها والرسم لبعض الاتجاهات في إطار إستراتيجية التنمية المتبناة في الجزائر للسنوات السبع التالية. وقد تم تحقيقه بصورة مرضية ،فمن أصل حجم إستثماري قدره 11081 مليون دج استهلك منها 9124 مليون دج ،أي معدل إنجاز قدره 82% .

حسب الخبير السوفياتي بروفيسكي "أن البرنامج كان واقعا وقد أعطى هذا المخطط الأولوية للإستثمارات في الصناعات الثقيلة خصوصا صناعة المحروقات ،الصناعات البتروكيمياوية ،صناعة الحديد والصلب ،الصناعات الميكانيكية والتي إستحوذت على نسبة تفوق 45% من مجموعة الإستثمارات الكلية خلال فترة المخطط" ،فالعديد من الوحدات الصناعية أنشأت في هذه الفترة ،كمركبات المحركات والجرارات بقسنطينة ،الآلات الزراعية

¹ الوليد أحمد طلحة ،التخطيط الاستراتيجي الاقتصادي والرؤى المستقبلية في الدول العربية ،صندوق النقد العربي ، أبو ظبي ،جويلية 2020 ،ص ،ص 14،15.

بسيدي بلعباس ،الصناعة الثقيلة بأرزيو وعنابة ... ،في حين كان نصيب الزراعة 20% في المرتبة الثانية وبفارق كبير مع الصناعة.

أما عن المخطط الرباعي الأول "1970-1973" أول خطة إقتصادية شاملة في الجزائر وبداية فعلية للتخطيط على النمط الاشتراكي ،فالجماعات المحلية ،الشركات العمومية والوزارات الوصية بالتنسيق مع كتابة الدولة للتخطيط تقوم بضبط المشاريع الاستثمارية وتحدد وزارة المالية معدل الاستثمار ،وتعتمد عادة معايير في إختيار المشاريع مثل القيمة المضافة ،الشغل ،التوازن الجهوي ،بينما تستبعد المردودية المالية لأنها في نظر المخطط تمثل معيار برجوازيا.

-الهدف الأساسي لهذه الخطة هو توفير الشروط التي تسمح بتأمين العمل الدائم لغالبية العمال الجزائريين حتى أفق الثمانينات.

- كان حجم الاستثمارات الاجمالية تقريبا ثلاثة مرات حجم استثمارات الخطة الثلاثية ،بالإضافة على أنها إعتمدت على التمويل الذاتي بالدرجة الأولى .

أما الأهداف العامة لهذه الخطة فهي :

- حددت هذه الخطة كهدف معدل نمو سنوي يقدر بـ 09% من الناتج الداخلي الخام.
- تعميم الاستقلال الاقتصادي عن طريق تدعيم وإنشاء الصناعة ،تنويع التعامل مع الخارج والتقليل من الاعتماد على فرنسا والاعتماد على المصادر المحلية في التمويل والتمويل بصورة أساسية.
- خلق علاقات إنتاج جديدة وذلك بتدعيم دور القطاعات العامة في جميع المجالات وإحتكار النشاطات الرئيسية بالإضافة على فرض رقابة جمركية على التجارة الخاجية وتوجيه الاستهلاك الداخلي بما يخدم التنمية.
- توفير أدوات الضبط للإقتصاد الوطني وتحقيق التكامل الاقتصادي عن طريق إختيار مشاريع متكاملة بين القطاعات ،ولذلك تم التركيز على الصناعات الاساسية لكونها تحرض على ظهور صناعات أخرى تلقائيا ،وتتمدها بالمواد الاولية ووسائل الإنتاج.
- تحسين ورفع مستوى المعيشة للسكان عن طريق دعم أسعار المواد الواسعة الاستهلاك ومراقبتها ومحاربة الاستهلاك الطفيلي وتوجيه الاستهلاك العام والخاص.

أما المخطط الرباعي الثاني "1974-1977" فهو عبارة عن استمرار للمخطط السابق ومحاولة تحقيق أهدافه، وتميز بالخصائص التالية¹:

- يبقى التصنيع في هذه الخطة أحد العوامل الرئيسية في عملية التنمية الاقتصادية، حيث استحوذت الصناعة والطاقة على نسبة 61% من مجموع الاستثمارات.

- لضمان السير الحسن لتنفيذ المشاريع تم تحديد الأولويات في التنفيذ خاصة المشاريع المستقبلية، لذلك قسمت المشاريع على نوعين :

- وجود مشاريع لها ضرورة الأولى والتي يجب البداية في تنفيذها، ومشاريع أخرى من الضرورة الثانية يمكن تأجيل الشروع في تنفيذها.

إهتم المخطط الرباعي الثاني بالجانب الاجتماعي أكثر من سابقية (الثلاثي والرباعي الأول) من حيث توفير مناصب الشغل وزيادة فرصة مناصب الشغل، إجبارية التعليم، مجانية التعليم...

- زيادة مبلغ الاستثمارات بشكل كبير نتيجة ارتفاع أسعار النفط بإعتباره المصدر الرئيسي لتراكم رأس المال هو قطاع المحروقات، حيث تكثف إنتاج النفط بشكل واسع متقلًا من 22.8 مليون طن من سنة 1963 إلى 63 مليون طن سنة 1979 وانتقل إنتاج الغاز الطبيعي من 300000 طن إلى 30 مليون طن ما بين 1963 - 1979، كما تطورت الاستثمارات العمومية في كثير من القطاعات والفروع، إذ ارتفع معدل الاستثمار الخام من متوسط 35% سنة 1970 إلى 46% من الناتج الداخلي الخام مابين (1978-1979).

أمّا أهداف الخطة فهي :

1- تحقيق معدل نمو للناتج الداخلي الخام بحوالي 46% أي بمعدل سنوي يبلغ 11.5% وهو أعلى من المعدل السابق للخطة السابقة.

2- المساهمة بشكل أوسع في إيجاد المزيد من فرص العمل، لذا تم تخطيط إنجاز وحدات توفر مناصب عمل تزيد عن 100000 منصب عمل سنويا.

3- تنمية وتوسيع إمكانيات التراكم لضمان التمويل بالمصادر المالية المحلية لذا تم التركيز على صناعة المحروقات.

¹ ابن دعيّة عبد الله، "التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية"، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، عدد 28 فيبرابر 2005، ص، ص 355-368.

4- تلبية الطلب المحلي للمواد الأولية الصناعية أكثر فأكثر بهدف تحقيق الإدماج والتكامل الإقتصادي (إنتاج الفولاذ، أدوات البناء...).

5- برمجة إنجاز حوالي 500 وحدة صناعية في هذه الفترة بهدف إحلال الواردات (صناعة النسيج، الصناعات الكهربائية والإلكترونية...).

طرح على نفسي هذا السؤال لماذا إختارت الجزائر بالضبط نظرية المفكر الفرنسي جيرار ديستان دي بيرنيس - Gérard Destanne de Bernis - ومن ساهم في تجسيدها على أرض الواقع هل كانوا يدركون أنها لا تنجح على أرضية لا تملك أدنى مقومات التصنيع ولماذا أختير التصنيع أولا كرهان للتقدم ثم إلتفتوا للزراعة في السبعينات، كل هاته الاستفسارات جوابها أن الرئيس هواري بومدين كان مقتنعا بأن الجزائر لا يُمكنها أن تكون أمة زراعية، بالنظر إلى عدّة مؤشرات أهمها : ضعف المساحة الخصبة 3% من مساحة الجزائر، عدم وجود المياه الخاصة في الصحراء، إلى جانب عامل المناخ الذي كان لا يتميز بكثرة الأمطار والحرارة والجفاف، وكان للخيار الصناعي وسيلتان قصد التنمية: وسيلة التسيير والإنتاج ونعني بها المؤسسة الوطنية والمنهج وهو التخطيط الذي أعتبر كأداة للسيطرة ومراقبة الإقتصاد.¹

فمن خلال هاته المؤشرات التي صرح بها الرئيس لمستشاريه الإقتصاديين وعلى رأسهم المستشار الإقتصادي التونسي أحمد بن صالح الذي حسب تصورنا هو من إقترح على الرئيس تقديم له المنظر الفرنسي دي بيرنيس بحكم الصداقة التي تجمعته معه ومن ثم قبول الصناعة الثقيلة من خلال هذا المستشار الاقتصادي .

ومن أجل تجسيد هذا الموضوع فقد صرّح الرئيس أن إمكانياته المالية لا تساعد في إقامة هذا المشروع لهذا إلتجأ إلى الدول الاشتراكية وعلى رأسهم الإتحاد السوفياتي سابقا، فقد كان له الدور في المساهمة التسييرية والمالية مثل المساهمة أو الشراكة في إقامة مركب الحجار، وكذا المساهمة في إنشاء المؤسسات الصناعية للعتاد الحربي والسيارات شبه المدنية²، وأما الدول الراسمالية فكانت مساهماتهم بقروض أو هبات مثل ما فعلت فرنسا !! وكدراسة سوسولوجية لماذا هاته المساعدات والهبات التي قدمتها فرنسا للجزائر، فلما بحثنا في

¹ Mahfoudh Benoune ,Ali El Kenz ,**Le Hasard et L'histoire : entretien avec Belaid Abdeslam** ,édition ENAG ,Alger ,1990 ,p 10.

² خطب الرئيس هواري بومدين، 19 جوان 1965 - 19 جوان 1970، المرجع السابق، ص 155.

خطابات الرئيس هواري بومدين والذي رأينا كلامه غريبا وغير منطقي مقابل ما يكرره من كرهه للإستعمار ،وجدنا أنه يُكرّس إلى إقامة علاقة تعاون بين البلدين إذ يقول : "...أنّ الجزائر قبلت التعاون عن وعي وشعور وبكل حرية وهذا التعاون يجب أن يبقى خاضعا لهذه المبادئ ويكون في مصلحة الطرفين ... وأهم ميزة يمتاز بها التعاون إذا لم يقدر بالملايين ،أن الجزائر إذا كانت فقيرة من الإطارات والتجربة ولا زالت وهو الصلح بين الشعبين ... وأن سياسة التعاون تفضي لا محالة على مخلفات الماضي لا من الناحية العقلية ولا وكذلك من الناحية المادية".¹

فرنسا بعد الاستقلال قدّمت إلى الجزائر 40 مليون فرنك حسب الجريدة الرسمية كهيبة !!! وصُرّح أنه في إطار إتفاقيات إيفيات Evian ونحن نجزم أنه لإتمام مشاريعها بالأراضي الجزائرية ،ثم توالى المساعدات مثل إتفاقية 1965 تمثلت في ما أسمته سياسة تعاونية الدول الفقيرة ! وكان الهدف الأول والأخير منها هو المحافظة على مجال نفوذها التاريخي ضمن "منطقة الفرك" إلا أنها شهدت تضاوؤا حتى سنوات السبعينات ،بعدها قامت الجزائر بالتأميمات ،وبذلك دخلت العلاقات بين البلدين مرحلة معقدة.

لما إستعملنا المنهج الوصفي التحليلي وجدنا من بين مميزاته أنه يساعد الباحث على إكتشاف حقائق جديدة أو التأكد من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات المنبثقة عنه وتفسيرها وبهذا شجعنا أن نغوص في الحقائق التي مرت بها بالجزائر ونبحث عن آثارها لهذا طرحنا السؤال التالي: لماذا راهن الرئيس هواري بومدين على الثورة الصناعية أولا ؟. من منطلق معرفة حقيقة الأشياء وجب علينا تتبع ماضيها وتفكيك عناصرها وإدراك كنهها ليسهل علينا تفسيرها فالثورة الصناعية هي تقليد تقلدت به جل الدول العالم إقتداءا بالدول الأوروبية لعدة أسباب ،أولها دور الزيادة السكانية وإحتياجتها الملحة دفعت بأصحاب المال أن يوفرها متطلبات الحياة من تطوير معدات الزراعة وهاته المعدات تحتاج إلى مواد طبيعية ثم إعادة تحويلها في المصانع وهاته الأمور تحتاج إلى كثافة يد عاملة لتقام هاته الحلقة تم إزدياد الحاجة إلى المواد الإستهلاكية والبحث عن المريح والأريح مع ظهور المدينة جعل المصنع كضرورة من ضروريات التمدن -بذلك ساهم ظهور المصنع في القضاء على المجتمع التقدم وإقامة مكانة مجتمع جديد هذا ما راهن عليه الرئيس هواري بومدين لأنه رأى

¹المرجع نفسه،ص ص 351-352.

في المصنع آلية من آليات تغيير ملامح الجوائز المتخلفة هذا من جهة ومن جهة أخرى ،وبسبب النزوح الريفي والبطالة المنتشرة من هنا وهناك جعل من المصنع مكان لإمتصاص أكبر قدر من البطالة ومن بين الحقائق الأساسية أنّ الرئيس راهن على المصانع التحويلية أكثر وترك الصناعات الخفيفة للقطاع الخاص وهو بسبب الإتفاقيات التي أبرمت مع الدول الأوروبية وهاته الإتفاقيات سميت بعدة مسميات من بينها تسمية تصدير المواد الطبيعية "الغاز البترول ،الحديد ،الفولاذ ،الزنك ،الرصاص ...الخ" من أجل جلب العملة الصعبة إلى الجزائر والتي سميت بالريع البترولي الذي ساهم بقدر كبير في تنشئة الفرد الجزائري وتكوينه بذهنية التي لا تزال متجذرة فيه....

من خلال ما سبق حاولنا تفسير كيفية تشكل الفئات العمالية في القطاع الصناعي وما هي العوامل التي ساعدت في بلورة وجودها من خلال خطابات الرئيس الذي راهن على إنجاز الثورة الصناعية ،وحاولنا تبرير سلفا لماذا إختار الثورة الصناعية أولا خلاف الثورة الزراعية فكان تحليلنا لهذه المرحلة زمنيا متسلسلا فلقد صرح الرئيس هواري بومدين في حوار مع الطلبة المتطوعين للثورة الزراعية حول أسباب إختيار الثورة الزراعية فصرح قائلا : "إذ تحدثنا عن الأعمدة الثلاثة التي تركز عليها الثورة وهي الثورة الصناعية والثورة الزراعية والثورة الثقافية فهذا لا يعني أننا تقسم الثورة ،فالثورة الإشتراكية تُعتبر كلا لا يتجزأ ،ذلك أن تحقيق الثورة الصناعية والثورة الزراعية والثورة الثقافية هو الذي يُكوّن الثورة الإشتراكية في مجموعها والواقع أنّ هذا السؤال يدور حول سبب إختيار هذا الوقت بالذات لتحقيق الثورة الزراعية ،إنّ البعض يعتقد أننا تأخرنا وأنه كان من الواجب البدء في تحقيق الثورة الزراعية بعد الإستقلال مباشرة ،وبعض يعتقد أننا غير جاهزين لتطبيق هذه الثورة وأنه كان من الواجب الإهتمام أولا بقطاع التسيير الذاتي وتقويته حتى يُصبح له كل مفعوله ويُعطى كل إنتاجه ثم نتجه إلى القطاع الخاص .

وأنا أعتقد أنّ هذا الوقت هو المناسب لتطبيق الثورة الزراعية ،فلو شرعنا فيها سنة 1962 لكنا فشلنا لا محالة لأنّ الحالة الإقتصادية والمالية كانت صعبة جدا والإطارات غير متوفرة ولأنّ قطاعا هاما هو الذي كان تحت تصرف المعمرين قد ترك في حالة خراب وفوضى ولم يكن لدينا في ذلك الوقت حتى خمسة من المهندسين الزراعيين فلو شرعنا إذ ذاك في تطبيق الثورة الزراعية أي المساس بالقطاع الخاص إلى جانب القطاع

الذي تركه المعمرون لكانت مشاكل التسيير الذاتي مضافا عليها المشاكل التي تنجم عن تطبيق الثورة الزراعية وعدم توفر الإمكانيات المادية والبشرية قد تؤدي بالثورة الزراعية إلى كارثة محققة، فالجماهير كانت ستتحمس لها ولكنها كانت ستتقلب عليها بعد أن تظهر النتيجة سلبية ... واليوم بعد عشر سنوات من الإستقلال والتنظيم وجمع الإمكانيات المادية والبشرية، وجدت الدولة نفسها قادرة على الدخول في هذه المعركة فلو تأخرت هذه الفكرة إلى سنة 1975 مثلا لكانت ستفقد معناها ويصبح من الصعب تحقيق الثورة الزراعية ... إنّ الثورة الزراعية بالنسبة لنا وسيلة للتغيير المجتمع الريفي والانتظار أكثر من عشر سنوات يُمثل خطرا على الثورة ولم يعد ممكنا الإهتمام بالمدن والنواحي القريبة منها وإهمال الجبال والأرياف فالمناطق الريفية تمثل أكثر من نصف سكان الشعب الجزائري فما معنى الإستقلال والتطور إذا لم تهتم بهذا القسم من الشعب".¹

ومن خلال هذا الخطاب نحاول أن ننقل إلى المرحلة الزمنية الثانية والتي سنحاول التحليل الكمي للخطابات الموجهة لإنجاح الثورة الزراعية بواسطة الكتلة النشطة.

2.2.6- عنصر الحشد للثورة الزراعية :

بعد ما علمنا دواعي إستغلال اليد العاملة لإنجاح الثورة الصناعية جاء دور الثورة الزراعية، فمن خلال الخطابات الموجهة لإنجاحها، لاحظنا أنّ نمط طريقة إستغلال اليد العاملة في القطاع الفلاحي وفي الريف الجزائري اختلف تماما عن سابقه لا من حيث الكيفية، أو العدد، أو النوعية أو طريقة الإستقطاب أو السبب الرئيسي لإنتهاج الثورة الزراعية بعدما عرفنا سلفا في تصريحه أن الأرض الجزائرية مساحتها غير كافية للإستصلاح الزراعي إذ صرّح في خطاب آخر "أنّ الثورة الزراعية ليست مجرد تجديد للملكية بل هي تغيير الجذري لوجه الريف الجزائري، وهذا هو الفرق بينها وبين مجرد الإصلاح الزراعي الذي لجأت إليه بعض الأنظمة الرجعية ... الدولة الجزائرية إلتزمت بتوفير كل الإمكانيات اللازمة لنجاحها وبقي على الفئات التي بلغت درجة من الثراء أن تساهم بدورها في دفع الثمن".²

¹ خطب الرئيس بومدين، 05 ماي 1972، 19 جوان 1973، "حوار الرئيس بومدين مع الطلبة المتطوعين للثورة الزراعية"، الجزء الخامس، ص، 162.

² المرجع نفسه، ص، 159، 158.

فمن خلال هذا الخطاب سنوضح في الجدول الموالي من هي الفئة المراد توظيفها وإستقطابها.

الجدول رقم 07 :تكرار مؤشرات فئة الرأس المال البشري "الحشد من أجل الثورة الزراعية".

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
رأس المال البشري	الشعب ، المواطنين	30	29.70%
	الفلاحين	63	62.38%
	العمال	08	7.92%
	المجموع	101	100%

من خلال الجدول وحسب طبيعة الخطاب فكانت أعلى نسبة من مؤشر كلمة الفلاحين بـ62.38% يقدر تكرارها بـ 63 كلمة موجهة لفئة الفلاحين ،تليها مؤشر كلمة الشعب ،المواطنين بتكرار يقدر بـ 30 كلمة بنسبة 29.70% وبحكم الخطابات لا يخص العمال بسبب طبيعة مهامهم إلا أن الرئيس ذكرها من أجل الحرص والتشديد لإنجاح الثورة عامة، و قدر تكرار خطابهم بـ 08 كلمة قدرت نسبتها بـ 7.92%.

من خلال واقع الظواهر فلقد إعتبرنا الثورة الزراعية ظاهرة كان لها الأثر في تغيير الوجه الريف الجزائري وتحويله إلى مدن حديثة من خلال إنشاء القرية الإشتراكية ساهم فيما بعد السبعينات إلى تحويلها إلى مدن متروبولية ، وكان للثورة دور في إضمحلال التركيبية الإجتماعية التقليدية ،وزوال الحرف التقليدية ،مع بقاء العصبية القبلية التي إعتبرناها فطرة في العرب والتي إستغلها الرئيس ،فمن خلالها خطب الرئيس هواري الفلاحين والريفيين بعصبية المكان واللحمة مُحاولا إيصال فكرة ضرورة تجسيد الثورة الزراعية لا لشيء آخر إلا من أجل تغيير وجه الريف حيث صرّح "أن الآلاف من القرى التي ستبنى في الريف في المرحلة الأولى وتهدف من جهة إلى القضاء على الأكواخ ومن جهة أخرى الشروع في عملية جمع السكان ... وهذه العملية الأخيرة صعبة تحتاج إلى وقت ولكن فلسفة الثورة تقضي أنه لا بد من جمع السكان لتحقيق تقدم حقيقي فالتطور والتقدم لا يمكن أن يجري وراء الخيمة بل يجب أن يكون حدا أدنى من تجمع السكان لتحقيق تقدم حقيقي حتى يتم

إدخال وسائل التطور مثل العلاج والكهرباء والتعليم وغيره ،وهناك بداية حل وهو إقرار بناء ألف قرية وذلك للقضاء على حالة التشتت التي يوجد عليها السكان اليوم ويهم القرار السكان سواء كانوا في المرتفعات العليا أو في الجبال وهؤلاء الناس لا يملكون غالبا أي مورد أو دخل إقتصادي لا بد من ترحيلهم تدريجيا حسب إمكانيات التوظيف والعمل".¹

فمن خلال هذا الخطاب نستشف أن تغيير وجه الريف وإمداده بوسائل التطور لا يأتي من عدم بل يُقام على سواعد فنية التي هي من تابعت هندسة القرية الإشتراكية ومع التمحيص في هاته المعلومة من خلال ما كتب أو إقامة إتصالات مع الهيئات المختصة(اقامت إتصال مع وزارة الفلاحة ،ومديرية البناء والتعمير بولاية الجلفة) لم نجد معلومة واضحة ،هل أقيمت بمكاتب دراسات جزائرية ،أم مكاتب دراسات فرنسية ،أم مكاتب دراسات يوغسلافية بحكم فكرة القرية الإشتراكية يوغزلافية المصدر ،ومع الملاحظة العينية لهاته القرى التي أصبحت بنايات قديمة نلاحظ أنها هندسة فرنسية ويُشبه بنائها مثل القرى الفرنسية ،هنا طرحنا تساؤل ما السبب ؟ ! هل لعدم إمتلاكنا لخصوصية البناء العمراني ،بحكم أنّ لكل منطقة لها خصوصية الثقافة إجتماعية ،أم هي نظرية المغلوب مولع بتقليد الغالب إذا رجحنا أن العمال من مهندسين جزائريين قد درسوا في الحقبة الكولونيالية على يد أساتذة فرنسيين ... أم ماذا ؟.

لقد أظهرت القرية الإشتراكية بدائل إقتصادية جديدة ساهمت في إستعاب الكتلة النشطة في قطاع الخدمات مثال ذلك في "سوق الفلاح ،المدرسة ،المستوصف ،البريد ...الخ" لتقريب الخدمات للفلاحين ،كما أسلفنا الذكر أنّ الرئيس لم تكن غايته الزراعة ونوعية النشاط بقدر ما كان همه الأول هو تحديث الوسط الريفي وتمدن المواطن الفلاح فيه.

وباعتبار الفلاح جزء من الكتلة النشطة فقد خصه الرئيس في خطابه بـ 62.38% من مجمل كلامه في هذا الجدول ،وهم فئة إجتماعية تستمد دورها من التراكم التاريخي لفعلها الإجتماعي ،وإن كان البعض يعتقد أنّ الفلاح هو بالمعنى الواسع العامل الزراعي الذي يفلح الأرض الزراعية ويتعهد هنا بنفسه. وقد يكون مالكا أو مستأجرا أو أجيرا أو من عمال التراحيل ،فالبعض الآخر يرى أنّ الفلاحون كفئة إجتماعية مجموعة متحركة ومعقدة من

¹ المرجع نفسه ،ص 68.

- الشرائح الريفية المرتبطة مباشرة بالعمل في الأرض أي الأنشطة الزراعية إما عبر طبيعة العمل أو عبر شكل المداخل مما يعني أن هذه الفئة تنوزع إلى شرائح مختلفة منها¹:
- العمال الزراعيون : وهم جزء من الطبقة العمالة لأنهم لا يملكون إيا قوة عملهم.
 - أشباه العمال أو الفلاحين بالقطعة : الذين يحصلون على وسائل عيشهم من العمل المأجور في الصناعة أو الزراعة بجزء منه والجزء الأخر بإستثمارهم لقطعة من الأرض يستأجرونها أو يملكونها.
 - الملاكون الصغار : الذين يحوزون على زراعة إستثمار دون العودة إلى يد عاملة مأجورة وحياتهم هذه تكون إما على شكل ملكية أو عقد.
 - الملاكون المتوسطون : الذين يحوزون على أراضي تؤمن لهم عادة إلى جانب ما يلزم لمعيشة عائلاتهم وصيانة إستثماراتهم فائضا.
 - الملاكون الميسرون : الذين يستخدمون عادة عددا من الأجراء وهم لا يرتبطون بالفلاحين إلا بنسق معيشتهم وأعمالهم اليدوية الخاصة ضمن استثماراتهم .
- هاته الفئات الإجتماعية حاول الرئيس تنظيمها في تعاونيات فلاحية أو إتحادات فلاحية، الغرض من إنشائها تنمية الوعي السياسي للفلاحين المحرومين لكي يتمكنون من القيام بدورهم عن وعي ووضوح ، والعمل على تكتيل الجهود المبعثرة للفلاحين لكي تتحول إلى قوة فعالة في عملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية.
- 2.2.7- عنصر المسييرين :
- الجدول رقم 08 : تكرار مؤشرات لفئة المسييرين.

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
السلطة التسييرية	المسؤولين المحليين	09	10%
	اللجنة الوطنية للثورة الزراعية	01	1.11%
	التعاونيات الفلاحية	38	42.22%
	المتطوعين	42	46.67%
	المجموع	90	100%

¹ مجموعة من الاقتصاديين، الموسوعة الإقتصادية، دار ابن خلدون، بدون بلد، 1980، ص370.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ الرئيس خاطب المسؤولين المحليين وتحميلهم المسؤولية بنسبة 10% من مجل خطابه لهم ،وكما وضحنا سابقا أنّ الثورة الزراعية قوامها التعاونيات الفلاحية والتي ركز عليها الرئيس في توضيح مهام الموظفين والشاغلين بها ومحاولة إنشائها في كل نقاط المناطق الزراعية والتي كانت من مجل خطابه 38 كلمة قدرت ب 42.22% ،أما كلمة المتطوعين الذين رأى فيهم الرئيس السند الشارح لما تصبوا إليه الدولة من خلال هذه الثورة الزراعية فقد خصهم الرئيس بـ 42 كلمة قدرت ب 46.67% فكانت أكبر نسبة في هذا الجدول.

في شهر جويلية 1971 أعلن مجلس الثورة والحكومة في الجزائر عن مسودة القانون حول الثورة الزراعية ، حددت فيه المبادئ الأساسية للتحويلات الزراعية في البلاد ،ومن بين النقاط التي ذُكرت في المسودة هي : تحديد ملكية الأراضي ،وتحديد الحد الأعلى ،والأدنى في مساحة قطع الأراضي التي ستوزع تأمين أراضي كبار الملاك الذين يعيشون في المدن ويؤجرون أراضيهم تأسيس الصندوق الوطني للثورة الزراعية ،وإعادة تنظيم تربية المواشي ،وإعداد تشريع جديد يمنع المتاجرة الخاصة بالماء ...إلخ ،وطبقا لمسودة القانون الجديد ،فإنّ الفلاحين الذين حصلوا على قطع أراضي سينضمون إلى التعاونيات التي سيتم تنظيمها في كل أنحاء البلاد وتتخلص الأسس التنظيمية والوظيفية للتعاونيات الفلاحية فيما يلي :

من حيث الانخراط : تنص المادة (02) من القانون الأساسي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين على أن ينضم إليه الفلاحون بدون أرض وصغار الفلاحين الذين يستفيدون من أراضي الثورة الزراعية والفلاحين بدون أرض الذين ترتبط دخولهم سواء في الزراعة أو تربية المواشي أو إستغلال الغابات وحقول الحلفة والفلاحين الذين يعملون مباشرة أو شخصيا في أراضيهم والذين لا تمسهم أحكام الأمر المتضمن للثورة الزراعية والمتعلق بتأميم الأراضي ،كلها أو جزئيا وأصحاب المواشي الذين يراعون بأنفسهم مواشيهم والذين لا تمسهم الأحكام المذكورة الخاصة بتحديد عدد المواشي.

وتهدف التعاونيات الفلاحية ،بالدرجة أولى إلى تحقيق أهداف جبهة التحرير الوطني في الأرياف ،كما تبرز دورها في التدريب المهني في الادارة الجماعية لوسائل الانتاج وتقنيات

الانتاج الحديثة وكذا يبرز دورها في تشكيلها وتنظيمها وتسلسلها الهرمي¹ في مختلف مجالات النشاط الفلاحي ولا يقتصر دورها على هذا، بل يتعداه إلى إستصلاح الأراضي المستحدثة، تطوير المنشآت الإقتصادية والإجتماعية والثقافية في الريف (الري - المدارس - عمليات التشجير - شق الطرقات - بناء القرى... إلخ) ومن حيث الأسس التنظيمية، تقوم على فئات أربعة هي الفوج والاتحاد البلدي، والاتحاد الفلاحي الولائي، ثم الاتحاد الفلاحي الوطني. فأما الفرج فيمثل الوحدة الأساسية التي يقوم عليها بناء الإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين، أما أعضاؤه فيتراوح عددهم من (10 إلى 50 عضوا)، يليه الاتحاد الفلاحي البلدي الذي يعتبر المنظمة القاعدية التي تنسق وتوجه وتراقب مختلف نشاطات الإتحاد وهو عبارة عن مجموعة الأفواج الموجودة على مستوى البلدية، ومجموع الإتحادات الفلاحية البلدية تشكل الإتحاد الفلاحي للولاية، وهي جميعها تنضوي تحت الإتحاد الوطني للفلاحين على مستوى الوطن الجزائري.²

تهتم هاته التعاونيات بتوزيع المنتج ويتم تمويل هاته التعاونيات من خلال الصندوق الوطني للثورة الزراعية إذ وضعت تحت تصرفه أملاك الدولة وأملاك الحبوس وأيضا أراضي الجماعات المحلية، أي ما يقارب مليون ونصف هكتار، وفي السنة الأولى من تطبيقه، تم توزيع ما يقارب 620 ألف هكتار، مما أدى إلى إنشاء أكثر من 3400 مستثمرة فلاحية لحوالي 44 ألف مستفيد³، والغاية من هذا الفعل إرادة الرئيس تحويل الأرض من أيدي الملاكين العقاريين إلى ملكية الفلاحين وفق شعار "الأرض لمن يحرثها" الذي إستمدت من مؤتمر حزب المؤتمر الوطني الهندي في أواخر الخمسينات وهذا من أجل الدعم الإجتماعي للقرية وتعزيزها بين الفلاحين من محاولة توسيع السوق الداخلية والتصنيع . لقد حاولت الدولة الجزائرية إعادة تغيير مضامين حرفة الفلاح وجعله أجيرا يملك أي موظفا عند الدولة، وإعتبرناه إغراء لكل شخص من أجل إنجاح الثورة الزراعية وإعادة

¹ Lars Jonsson ,Nordiska La révolution Agraire de Algérie, the scandinavian Institute of African Studies ,uppsala ,1978 ,p p 62 ,73.

² محمد السويدي ،مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص ص 142-143.

³ - الأخضر بن شيبية، "مسألة الأرض في الجزائر: بين العدالة والنجاحة"، جريدة إلكترونية السفير العربي، 6-4-2019، تاريخ الاطلاع عليها، 27-01-2021، سا 19:00.

التنظيم الاقتصادي للريف وبذلك حاول الرئيس هواري بومدين تجميع الفلاحين المتشردين والبروليتاريين من العمال الموسميين والعمال في المناجم والمقالع والمصانع التحويلية في القرية الإشتراكية.

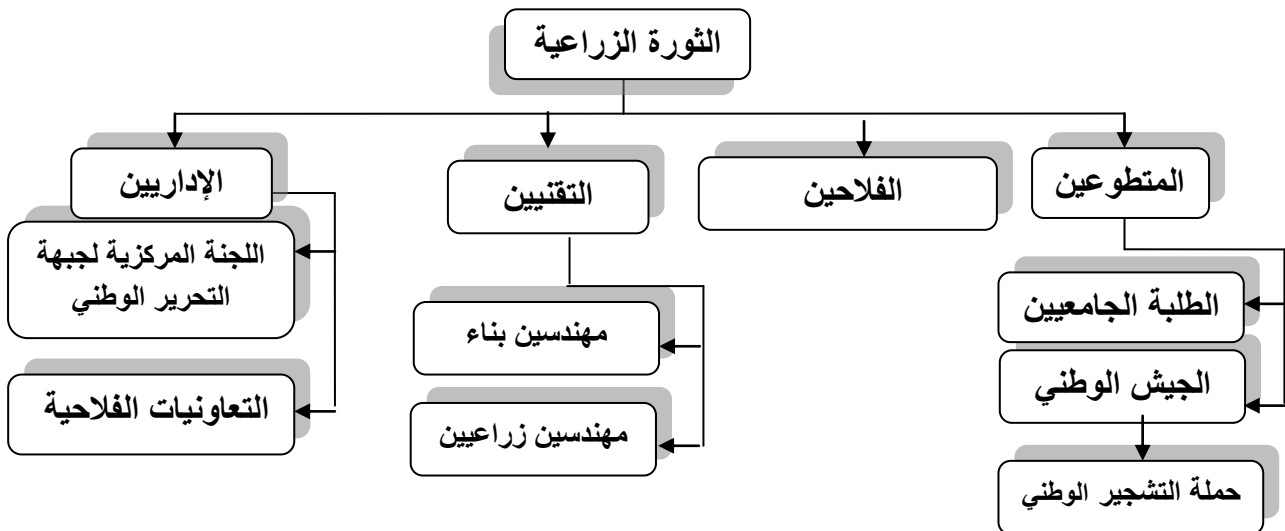
أما فيما يخص مؤشر المتطوعين والذي كان أعلى نسبة في هذا الجدول والذي قدرت نسبته بـ 46.67% فقد إستخدمهم الرئيس في المرحلة الأولى من الثورة الزراعية التي سميت بمرحلة "التوعية والترشيد" كوسيلة وسيطية بين الفلاح والمزارع والقروي بصفة عامة وبين الهيئة المركزية ولقد كان حشدهم -مقابل منحة يتقاضها المتطوع لقاء أتعابه وتنقله من منطقة إلى منطقة وهذا لم توضحه الدراسات- بأعداد متزايدة من سنة إلى أخرى بين ذكور وإناث من شتى جامعات الوطن وخارجها، وكان عملهم يتم وفق لجان وطنية تنطلق من الجامعة من خلالها يُكلف الطالب بمهام معينة على سبيل المثال "التوعية، الإرشاد وشرح أبعاد الثورة، إظهار المعوقات التي تعترض الفلاح سواء معوقات مادية، أو هيكلية، أو تقنية"، يقدمها الطالب في النهاية بتقرير إلى الجامعة التي هي جزء من اللجنة الوطنية للثورة الزراعية، ولقد صرّح الرئيس في خطاب له قائلا "... ولقد أعدت اللجنة الوطنية بعضا من الأسئلة التي يجب طرحها حتى ترجعوا ببعض الملاحظات العامة حول البلديات التي ستذهبون إليها لأننا إذا طلبنا منكم الخروج إلى القرى والإكتفاء بالشرح فمعنى ذلك أنكم لم تقدموا خدمة عملية، فزيادة على الشرح يجب الرجوع بمعلومات حول ما ينقص البلديات وعلى أساس إقتراحاتكم ستتخذ بعض القرارات ذات الأهمية وتكون مفيدة بالنسبة للفلاحين وللريفيين"¹.

لسنا هنا بطرح مشاكل المتطوعين أو المشاكل التي واجهت الثورة الزراعية بقدر ما يهمننا سير العام لمشروع الثورة وكيف ساهم هذا المشروع في ترتيب صفوف الفلاحين وجعلهم أجزاء.

¹ خطب الرئيس، الجزء الخامس، المرجع السابق، ص 67.

- وخلص للجدولين السابقين وجدنا الثورة الاشتراكية تمثلت في ثلاث محاور :
- 1- محور الاستثمار الزراعي: والذي أعدت له ميزانية قسمت على مرحلتين المرحلة الأولى (1970-1973) قدر مبلغ العملة بـ 444000000 دج والمرحلة الثانية (1974-1977) قدرت العملية بـ 757354000 دج.¹
 - 2- محور الزراعة : وهو محاولة استرجاع الأراضي والملكيات من الملاك العقاريين وإستصلاح الأراضي ،والتشجير ،ومتابعة الفلاح من خلال التعاونيات الفلاحية تقدر عدد المستفيدين من الثورة قرابة 75697 فلاح من الرجال و 2545 من النساء وكان هدف الرئيس تشغيل مليون فلاح ومليون عامل حسب تصريح له ،فكان تعدادهم في سنة 1977 بـ 692160 ألف فلاح أي بنسبة 44.3% من مجموع الأجزاء.³
 - 3- المحور الاجتماعي : وهو بناء ألف قرية إشتراكية ومحاولة تغيير نمط الحياة وتحضره.

فخلاف الثورة الصناعية كانت للثورة الزراعية عمالها وطريقة تسييرهم ركيزتهم الفلاحين ومسيرها التعاونيات سنوضح هذا من خلال المخطط الشارح.



الشكل رقم 03: مخطط من إعداد الطالبة يفسر التسيير الإداري والعمالي للثورة الاشتراكية.

¹ O.N.S ,Rétrospective Stastique 1962-2011.

² ملخص الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية (1967-1978).

³ O.N.S ,Idb.

3- فترة حكم الشاذلي بن جديد 1979 - 1992 :

فترة تاريخية قلّ ما كُتب عن سلطة وخطابات الشاذلي بن جديد كرئيس مقارنة مما سبقوه في الحكم، فترة تحمل عدّة متناقضات، حاول جاهداً إصلاح ما استطاع أن يصلحه لأنه بإجماع الباحثين والمنقبين عن شخصيته رأوه أنه ليس مؤهلاً للحكم. إذ قال عنه خالد نزار أنه كان يحيط نفسه بالكثير من التكنوقراط الذين يسارعون في اتخاذ القرارات .

ورث من سابقه نظام سياسي وإقتصادي كان السبب في ضعف الثقافة الديمقراطية في المجتمع والدخول بها في أزمة مفتوحة، إضرابات عمالية، فئات شبانية تطالب بحق الشغل، مطالبات ثقافية إضرابات إجتماعية ... كان لزاماً عليه أن ينتهج عدّة إصلاحات، فحسب رأينا انشطرت فترة حكمه إلى جزئين الجزء الأول الإصلاحات والتي تسمى بإعادة هيكلة المؤسسات، وإلغاء التأمين على أراضي الفلاحية ومحاولة تجزئتها على فلاحين وكذا لمحاولة إعطاء فرصة للقطاع الخاص للبروز لإمتصاص البطالة التي تتزايد يوماً بعد يوم، والجزء الثاني إنفتاح على العالم الغربي والشروع في إنتقال إلى النظام الليبرالي ومحاولة جعل الدولة الجزائرية تستورد السيارات والموارد الإستهلاكية أي محاولة جعل المجتمع يعيش في رفاه إجتماعي هاته الأخيرة جعلت المجتمع منقسم إلى طبقتين حاولت القضاء على الطبقة الوسطى، بسبب الفساد المستفحل وبقرطة مؤسسة الدولة ومن جهة أخرى الأزمة العالمية الاقتصادية التي ساهمت في زيادة الطين بله جعلت من الشعب أن يستنفذ رأس مال الرمزي الناجم عن حرب التحرير الوطني فأكتشف الشعب الجزائري أنّ هنالك شساعة بين خطاب مسؤولي جبهة التحرير الوطني وسلوكهم.

ومن خلال قراءتنا لما كتب عن المرحلة الشاذلية هاته الكتابات لم تسلط الضوء على سلطته وخطاباته بقدر ما حاولت أن تكون كتابات تقييميه لهاته المرحلة التي ظهرت مرة تشخص أزمة المجتمع، وفي كتابات أخرى بمرحلة الإصلاحات وإعادة هيكلة المؤسسات فحاولنا أن نلخص ما كتب في هاته المرحلة بالعناصر التالية:

3.1- عنصر الإصلاح المهيكلي :

إنطلاقاً من تقييم مرحلة السبعينيات عن طريق إجراء جرد للخطة التنموية للسبعينيات وينطلق هذا الجرد من ملاحظة مزدوجة في نفس الوقت إجتماعية وإقتصادية، إذ أنه يشير من جهة إلى ظهور مطالب واضطرابات إجتماعية مقلقة ومن جهة أخرى النتائج الإقتصادية

السيئة خاصة على مستوى ثلاث نقاط : تخلف وإرتفاع الكلفة المتعلقة بمستوى إنجاز الاستثمارات ،البطء النسبي لنمو الإنتاج وثقل المديونية الخارجية.

وهذه النتائج السلبية أتت أيضا في التقارير التي قدمتها المؤتمرات الجهوية هذه التقارير التي تتضمن ملاحظات مفادها أنّ رغم المؤشرات الايجابية فقد برزت عدة سلبيات لا يمكن تجاهلها منها هجرة عمال الأرض نحو القطاع الصناعي ،وتفشي ظاهرة العقلية الإتكالية في أوساط المجتمع والسعي نحو الكسب الغير مشروع وإهمال ممتلكات الدولة وغياب الانضباط والصرامة ونتيجة لذلك تسجل القاعدة التباطؤ الملحوظ في إنجاز بعض المشاريع في آجالها المحددة إلى جانب عدم الاستخدام الأمثل للطاقات والإمكانات المتوفرة وانعدام تخطيط علمي للهئية العمرانية بإضافة إلى الذهنيات المتخلفة لدى بعض المسيرين والتي لم تتماشى والرؤية السياسية والأيدولوجية لحزب جبهة التحرير مما تسبب في تفشي بعض الظواهر كالتبذير والتسيب واللامبالاة والرشوة وتمييع المسؤوليات والتهرب منها ،جاءت مرحلة المخطط الخماسي أول " 1980 - 1984 " جاء كإعادة الهيكلة المالية للمؤسسات والاستعمال العقلاني لأدوات الإنتاج وتسيير الاستثمارات بشكل أفضل ،وإعادة الأهمية لمسألة التوزيع الجغرافي المتوازن للاستثمارات وإلغاء عدد من كبريات المشاريع المشكوك في مردودها الاقتصادي ،إما المخطط الخماسي الثاني " 1985 - 1989 " فهو إتمام ما لم يتم إنجازه بالمخطط الخماسي الأول وجاء ميثاق 1986 يجيب على أنه لا يُعيد النظر في الاختيارات الصناعية التي تم تبنيها ،ولكن الشيء الذي حدث هو أنّ هناك عملية تقييم ومراجعة ويؤكد الميثاق الوطني أنّ دروس التنمية الصناعية المستخلصة في عشريتي التشييد الاقتصادي تبرز ضرورة إجراء تقييم دوري منظم لمسار التصنيع ،كما تبرز ضرورة تكييف البرامج حسبما تستلزمه الأهداف المسطرة والنتائج المحصل عليها والمعطيات الاقتصادية الجديدة ،ويضيف الميثاق في تقييمه لعشريتي التشييد الاقتصادي أنّ ضخامة البرامج الصناعية لم تكن تتناسب إطلاقا مع الموارد فقد أدت إلى مضاعفة التبعية للخارج على ثلاثة أصعدة : على الصعيد الاقتصادي بما تسبب فيه من انفتاح على الخارج ،وعلى الصعيد المالي بما تسبب فيه من استئدانة كبيرة ،وعلى الصعيد البشري بما تولد عن ذلك من للجوء المتكرر إلى المساعدة التقنية الأجنبية.¹

¹ جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني 1986 ،نشر وتوزيع قطاع الإعلام والثقافة والتكوين ،ص 248.

لقد هيا هواري بومدين في فترة حكمه إلى استفحال قوة الطبقة البرجوازية التي صرح عنها قائلاً في سنة 1975 "أقر فعلاً بوجود تفاوت إجتماعي عندنا بالجزائر، ويعود سببه إلى رغبتنا في الحفاظ على اطرارتنا، فاعتمدنا دفع أجور مرتفعة لهم مقارنة بالفئات الأخرى، ولا ننفي إمكانية أن يتحول هؤلاء إلى طبقة مهيمنة"¹ من خلال هذا التصريح أرجعت بعض الآراء مثل جيرارد شاليان وجولييت منس تحول هذه الطبقة والتي تتكون من كبار و متوسطي مسؤولي الإدارة والجيش الذين تحولوا بدورهم إلى برجوازية بيرقراطية تُسير البلاد حسب مصالحها الخاصة²، مما سمح لهم تكوين ثروات هائلة في عهد هواري خلال تسييرهم للمؤسسات، فعمدوا إلى تحطيم هاته المؤسسات من خلال منطلق فعلهم ومن خلاله أيضاً كانوا وراء الضغط من أجل الانتقال إلى اقتصاد السوق في منتصف الثمانينيات بهدف الاستثمار في الأموال التي نهبها في عمليات الاسترداد والتصدير مما صعب الأمر على الرئيس شاذلي بن جديد السيطرة على الأمر مقارنة مع سلطتهم كطبقة بيرقراطية داخل الدولة .

3.2- مرحلة ميلاد الأزمة السياسية :

إنتهى النظام الاقتصادي والسياسي، والذي كان سبباً في ضعف الثقافة الديمقراطية في المجتمع، إلى الدخول في أزمة مفتوحة، إضرابات عمالية، مطالبات ثقافية، صعود الإسلام السياسي الذي حظي بتزكية شعبية بسبب عدة اعتبارات أولها إستفاد الشعب من الرأسمال الرمزي ناجم عن حرب التحرير الوطني بدون أن ترسم مشاريع مستقبلية، فعلى حد تعبير طالب الإبراهيمي، شاخت جبهة التحرير وبرزت جبهة إنقاص لها برنامج يُركز على الأخلاق وعلى محاربة الفساد وعلى بيان أول نوفمبر وبناء دولة ديمقراطية بمبادئ إسلامية، من خلال هذا كله ظهرت قطيعة كبرى في التاريخ الجزائري الحديث إذ تمثل إنتقال المجتمع الجزائري من مرحلة الانغلاق إلى مرحلة الانفتاح وإنتعاش مختلف القوى الاجتماعية الممثلة للمجتمع المدني، ورصد مجموعة من نماذج الفعل وأنماط السلوك والعلاقات، فحدّد من خلال هاته الأبعاد:³

¹ حوار مع الصحفي جان دانيال في الأسبوعية الفرنسية .

² Chaliand Gérard, Minces Juliette, **L'Algérie indépendante**, Paris, ed, Maspéro, 1972, p160.

³ سليمان الرياشي و(آخرون)، الأزمة الجزائرية: "الخلفيات السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية"، ط1، مركز الوحدة العربية، بيروت، 1996.

1- البعد الاقتصادي : إنهيار نموذج التنمية المبني على التخطيط المركز وتدني أسعار النفط.

2- البعد السياسي : ضعف السلطة السياسية وعدم إيمان حقيقي بالديمقراطية سواء من طرف السلطة أو المعارضة.

3- البعد الاجتماعي الثقافي : التفاوت الاجتماعي وأزمة الهوية وغياب مرجعية ثقافية لشرعية السلطة السياسية.

4- مرحلة 1992 - 1998 :

لم أجد عنوانا لهذا المطلب رغم محاولتي الجادة لفهم السيرورة التاريخية لهاته المرحلة وهي مرحلة مفصلية في تاريخ الجزائر لإرتباطها بمتغيرات على مستوى الأبعاد الثلاث السالفة الذكر ،ومن خلال قراءتنا لكل ما كتب في هاته المرحلة ومحاولة التأطير النظري لها جسدناه نحن في مستويين إثنيين ، وسبب ظهورها أزمات عالمية إقتصادية وسياسية كان لها الأثر لا محال في ظهور أزمة في الدخل وهاته الأخيرة عرفها هابرمس " أنها تظهر حين لا يعطي نسق اجتماعي سوى إمكانات قليلة لحل المشكلات التي تواجهه ،كما يسمح باستمرار وجود النسق"¹

4.1- على المستوى السياسي :

إنّ بروز أزمة النسق السياسي ناتجة عن جمود مؤسسات النظام السياسي وضعفه في عملية التأطير الاجتماعي فبالرغم من تصدع نمط الإنتاج الاقتصادي الذي اتبعته الدولة بعد الاستقلال ،والتغيرات الكبيرة التي مست الأبنية الاجتماعية والثقافية ،فإن النظام السياسي الجزائري ظل بلا تطور يذكر ،فإستمر حزب جبهة التحرير الوطني في إحتكاره للتمثيل السياسي وسيطرته على منظمات المجتمع المدني إذ ظلت النخبة الحاكمة بلا تغيير يعكس التغير السريع الذي إنعكس على بنية المجتمع وشرائحه المختلفة - ونذكر أنّ ثلثي السكان أعمارهم أقل من 25 سنة - فلا عجب أن تكون تتامي قوة النظام القهرية ،قد قابله ضعف مواز في قدرته الإقناعية أمام هذا التآزم في الوضع الاقتصادي السياسي والاجتماعي لم يبق للمجتمع وشرائحه سوى اللجوء إلى الشارع والاحتجاج عن طريق الإضرابات الفوضويّة

¹ السيد ياسين ، النظام الثقافي العربي بين الأزمة والانهايار : التقرير الاستراتيجي العربي ،ط1 ،مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية ،مصر ،1996 ،ص 16.

والمظاهرات ، ولعلّ أهمها انتفاضة أكتوبر 1988 التي سحقت الهوة بين المجتمع والنظام السياسي ليصبح منفتحاً ومطالباً بالديمقراطية والتعددية الحزبية والتي أخذت بعد سنة 1991 -هاته التعددية- إلى عدم الإستقرار السياسي ساهم في ظهور ثلاث فاعلين سياسيين لهم مقاليد السلطة " جبهة الإسلامية - الجيش العسكري - البيروقراطيين " وكل يحاول الحفاظ على مكانه في البلاد فكانت الغلبة للجيش والفئة البيروقراطية التي حاولت الحفاظ على أهدافها ومصالحها من خلال شخص اعتقدوا أنّه يكون سند لهم ، فاختر الراحل الرئيس محمد بوضياف والذي لاحظ فيما بعد تفشي الفساد السياسي لكون المؤسسات التي تم تنصيبها عقب استقالة الرئيس الشاذلي بن جديد كانت مؤسسات غير دستورية تتمتع بسلطة صورية أمام تزايد نفوذ الجيش وجماعات المصالح هذه الأخيرة التي استغلت الوضع غير مستقر سياسياً وأمنياً للممارسة الفساد لتسير شؤونها ومصالحها الخاصة على حساب الدولة خصوصاً وأنّ المرحلة الانتقالية كانت فترة إعادة تصحيح وهيكله الاقتصاد الوطني¹، فقوبلت الطبقة البيروقراطية بشن حملة عنيفة ضدها من طرف الراحل بوضياف من خلال ما رآه من كثرة الرشوة والفساد وإختلاس الأموال الطائلة من طرفها هاته الطبقة التي اسماها بالمافيا السياسيّة، الماليّة والتي في الأخير ساهمت في إغتياله والتصفية الجسديّة من أجل الحفاظ على المكانة والسلطة.

ونستخلص أن دور الرئيس محمد بوضياف في الاقتصاد السياسي للبلاد لم يكن له الدور البارز كان همّه الوحيد إتخاذ عدّة تدابير من أجل إعادة كسب ثقة الشعب الجزائري ودعمه بإنشاء أطر بديلة يمكنه إمتصاص التأييد والشرعية التي نجحت الجبهة الإسلامية في كسبها، ولتحقيق هذا حاول إيجاد منظمة تضم مختلف القوى السياسية والاجتماعية في الجزائر وأطلق على هذا المشروع " التجمع الوطني القومي "، الذي إعتبره الرئيس بوضياف إطاراً يبحث فيه مع السلطات، المصاعب التي تواجه مجمل مستويات الحياة الوطنية، كما مثل التجمع محاولة واضحة من طرف الرئيس لإعادة ترتيب البيت من جديد وفي نفس الوقت إعادة إحياء التنظيم السياسي الجماهيري الذي كان يشكل تاريخياً صميم جبهة التحرير الوطني، وعلى هذا الأساس ومحاول منه لإيضاح مشروعه الجديد عن طريق جولات قام بها

¹ L'houari Addi, L'Algérie et La démocratie : pouvoir et crise dans L'Algérie contemporaine, paris ,édition la Découverte ,1994,p67.

عبر تنقله في ولايات الجزائر شرح فيها تصوراته حول فكرة التجمع الوطني بشكل عام وفي إحدى الجولات وفي مدينة عنابة (بالشرق الجزائري) جرى اغتياله بتاريخ 29 يونيو 1992.¹ بعده تقدم الرئيس " اليمين زروال " على أنه رجل الحوار الحريص على إعادة الاستقرار والأمن للشعب الجزائري وإنهاء حالة الطوارئ التي تعيشها الجزائر منذ 1992 فدعى إلى الحوار الوطني محاولة منه لم شتات كل التشكيلات السياسية الموجودة على الساحة، فالشعب الجزائري لم ينتخب هذا الرئيس كشخص سياسي له ثقافة سياسية عالية تؤهله لتبوء منصب الرئاسة كما يحدث في العديد من المجتمعات الغربية، وإنما انتخبه الشعب بإعتباره رجل عسكري يمكن أن يحقق الاستقرار للمجتمع .

وكخلاصة على المستوى السياسي في فترة حكم اليمين زروال أن مؤشري الخطاب والسلطة التي تبنيها في الدراسة كانت موجهة من أجل الحد من آفة الإرهاب بتفعيل الوئام والمصالحة المرتبة فكانت فترة حكمه التي دامت خمسة سنوات في تسيير شؤون الدولة الجزائرية من أصعب المراحل التي تمر بها البلاد بعد الاستقلال، ظروف أمنية صعبة للغاية، مرحلة إنتقالية من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر، تعددية سياسية، وتحديات أخرى كبيرة ومتعددة ومعقدة سواء على الصعيد الوطني أو الدولي، فإستطاع أن يتبنى عدّة استراتيجيات أهمها إنشاء مؤسسات هامة كانت تنقص الجهاز السياسي والإداري والتنظيمي مثل المجلس الأعلى للتربية، المجلس الأعلى للشباب، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، مجلس الخصخصة، مجلس مكافحة الرشوة والمحسوبية... إلخ، هذه الهيئات جاءت لتسدّد الفراغ وتلبي حاجات المجتمع الجديدة ولتتفاعل مع الظروف الجديدة.²

4.2- على المستوى الاقتصادي :

تشكّل فشل أسلوب الإنتاج الاشتراكي سابقا من تحقيق الفعالية وشروطها في تنظيم وتسيير علاقات الإنتاج في المؤسسات الصناعية العمومية وكذا إنهاء المعسكر الشرقي أحد أهم القطاعات والمبررات التي شكلت على أساس العامل الخارجي المؤثر في حتمية النظام الاقتصادي الداخلي، وبالتالي تنامي الاتجاه أكثر نحو خصخصة القطاعات الصناعية وغيرها

¹ مايكل ويليس، التحدي الإسلامي في الجزائر: الجذور التاريخية والسياسية لعودة الحركة الإسلامية، تر: عادل خير الله، ط1، شركة المطبوعات للنشر والتوزيع، بيروت، 1999، ص 344.

² محمد قيراط، " الرئيس زروال وخمس سنوات من الحكم "، www.albayan.ae تاريخ النشر 07 أكتوبر 1998، تاريخ الاطلاع 2019/04/01، h13:56.

في المجتمع، فخصوصية القطاع العمومي الوطني نتجت كإجراء عملي وفعلي وكقناعة أيديولوجية راسخة في مشروع الانتقال من نظام اقتصادي موجه ومركزي إلى نظام اقتصادي ليبرالي خاضع لشروط السوق والمنافسة، كمبرر لتجسيد فعالية المؤسسات الاقتصادية الوطنية وكحتمية مفروضة من المحيط الاقتصادي العالمي، الذي يدعى إلى إنسحاب الدولة من تنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية انسحابا كليا، فلقد ارتبطت كل الإصلاحات الاقتصادية الوطنية بالإرادة السياسية للحكومات وبضغوطات الاقتصاد السياسي على المجتمع، إذ عادة ما أثرت الضغوطات الداخلية التي واجهت التغيير في الأبنية الصناعية الإنتاجية الجزائرية لكونها هشة، فلم يعد الإصرار على خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية من المحرمات بل أصبح تداول خطاباتها أمر طبيعيا في دوائر صنّاع القرار الاقتصادي السياسي الوطني، فقد أقرنت بالمفاوضات مع المؤسسات المالية الدولية الخاصة بإعادة الجدولة، حيث شرع في إعادة الهيكلة رسميا مع هذه المؤسسات في 31 ديسمبر 1993¹، واحتواها وأقرها التشريع الجزائري في قانون المالية التكميلي لسنة 1994، وتم الاجتماع في المجلس التشريعي الانتقالي (CNT) على التنازل عن أصول المؤسسات العمومية وتقنيته في قانون 23 جويلية 1995²، بخصوصية كل النشاطات التي يمكن خوصصتها والتي تغطي جزء كبير من الاقتصاد الوطني.

إذ إتخذ أصحاب القرار الاقتصادي الوطني بشجاعة سياسية إنسحاب الدولة من المحيط الاقتصادي ويُعد لأول مرة منذ الاستقلال الوطني إجراء يعكس إرادة سياسة للتوجه نحو خوصصة المؤسسات العمومية حيث دُعّم بمشروع نصوص قانونية، مرسوم 95-22، الخاص بخصوصية المؤسسات العمومية المعدل جزئيا 1997 ونُقح كليا 2001، ولهذا كان من الأسباب الضرورية إدخال إصلاحات إقتصادية جديدة في كل مرة على المؤسسات العمومية الاقتصادية وإدخال تعديلات أكثر صرامة من أجل تجاوز اللافعالية التي عاشها الاقتصاد الوطني وإعادة إحياء وتصحيح بناء المؤسسات العمومية الاقتصادية عن طريق الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

¹ عز الدين بوكربوط، "المرجع السابق"، ص 545.

² الأمر رقم 95-22، المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416 الموافق لـ 26 غشت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، معدل متمم، الجريدة الرسمية، الصادر 1995.

- دراسة محيط المؤسسة الداخلي والخارجي وفقا للحاجات الآنية للتصنيع والإنتاج.
 - الاعتماد على مسيرين ذوي كفاءة عالية.
 - المراقبة المستمرة والصارمة للأنشطة المنتجة أفقيا وعموديا.
- وقد تُشكل هذه الاعتبارات دافعا قويا عند أصحاب القرار الاقتصادي الوطني لإتخاذ ما يسمى بسياسة التعديل الهيكلي وتطبيقها في الواقع والسعي إلى تحقيق ما يلي :
- 1- إعادة التوازن للقدرة على إعطاء التنمية الحقيقية من أجل تخفيض البطالة المتزايدة.
 - 2- تكثيف النسيج الصناعي.
 - 3- تَخْلِيصُ الدولة من الصعوبات المالية الخانقة ، والخسائر الدائمة في القطاع العمومي.
- والجدير بالذكر أنّ سياسة التعديل الهيكلي كانت ضرورة داخلية وحتمية خارجية وهو ما بدى واضحا من خلال اتفاقيات ستاند باي Stand-by أبريل 1994-مارس 1995 ، وكذا ما يسمى " بتسهيل التمويل الموسع " أبريل 1995- مارس 1998 الذي تم بين الحكومة الجزائرية ، وصندوق النقد الدولي.
- وفي الأخير وإن اختلفت وجهات النظر في دراسة الخصخصة من طرف الداريسين لها إلا أنهم اِشتركوا في نقطة واحدة أنّ مشروع الخصخصة شجع إنفتاح المؤسسات على المحيط الاجتماعي من خلال حرية المنافسة إلا أنّ هذا الانفتاح لم يركز إلا لخدمة مصالح المؤسسات بتحقيق الأرباح ، فلقد أدى مشروع الخصخصة على صعيد آخر إلى فقدان عدد كبير من العمال لمناصب عملهم وذلك راجع إلى سياسة التسريح الناجمة عن خصخصة القطاع العام والتي تركت آثارا سلبية على مختلف فئات المجتمع وشرائحه فالفئات الأكثر تضررا هي تلك التي توجد في قاعدة السلم الاجتماعي حيث أدت هذه الأوضاع إلى انخفاض مستمر في القدرة الشرائية للمواطنين العاديين نتيجة ارتفاع أسعار المواد الاستهلاكية الأساسية وبالتالي تراجع كبير في متطلبات الحياة اليومية من مأكّل وملبس وتعليم وخدمات صحّية وغيرها.
- وفي الأخير كانت هاته المرحلة وإن اختلفت التسميات عنها والتحليلات السوسولوجية، الاقتصادية والسياسية إلا أنها مرحلة كانت حافلة بعدة تطورات حاولت أن تأخذ بالجزائر إلى بر الأمان إن كان على المستوى الاقتصادي أو على المستوى الأمني ، وإن سلطة الرؤساء الذين تقلدوا زمام الأمور كانت سلطتهم وخطاباتهم موجهة لفئة المافية السياسية تارة ومحاولة

تهدئة الأوضاع بإرساء قواعد المصالحة المدنية تارة أخرى، وإن كان إقتصاد البلاد الذي يعد الركيزة الأساسية عرف تذبذبا في إتخاذ القرارات محاولين أصحاب سلطة الإقتصاد السياسي الخروج من الحالة المزرية التي كانت تتخبط فيها البلاد فعلى مستوى الماكروا شهدت قفزة نوعية وإنتقال الدولة من التوجه الاشتراكي إلى الليبرالي، هذا الإنتقال كان نتيجة ضغط خارجي وداخلي والذي أثر هذا التحول على المواطن البسيط إمّا بالتسريح من العمل، أو إرتفاع القدرة الشرائية أو البطالة المقنعة.

5- فترة حكم عبد العزيز بوتفليقة 1999-2014:

بعد توليه الحكم وجد أمامه عدّة تحديات إجتماعية وعلى عدّة مستويات بطالة 28% معدل نمو الصناعي 7.2، قتلى ما يقارب 150 ألف ضحايا إرهاب، عدم الأمن والاستقرار، 30 مليار دولار خسائر مادية¹ مست البناء التحتي الذي كان في الأصل غير متطور، فقد إنطلق الرئيس عبد العزيز في لمّ شمل المجتمع فجعلها العملية المحورية في سلطته وسعى للبحث عن بناء التماسك، من خلال خطابه المختلفة في عدّة ولايات، فمن خلال إطلاعنا على كل خطابه حاولنا تقسيمها إلى مجموعة من الخطابات وهذا حسب توجهها لفئة معينة وتختلف لغة الخطابات بين لغة التهديد، ولغة الخشب، ولغة البناء، ولغة لمّ الشمل إذ لا حظنا في خطابات الرئيس بوتفليقة أنه إتخذ مجموعة من الاستراتيجيات والوضعيات حسب نوع اللغة والفئة المستهدفة والمكان "الولاية" الذي يكون متواجداً فيها، وكان بسهولة بما كان حشد الجماهير ومخاطبتهم بأريحية بلغة الشعب كما قال هو لأن أغلبية الشعب يرون فيه هواري بومدين الرمز من جهة والمنقذ من جراح العشرية السوداء من جهة أخرى، وما يهمننا نحن في دراستنا خطابه الموجهة لطبقة العاطلة عن العمل والطبقة العمالية وكيف ساهمت خطابه في تشكيل الفئات العمالية التي لاحظنا أنه حاول إعطاء مجال للقطاع الخاص أن ينمو.

5.1- عنصر الحشد والخطاب:

يجمع المراقبون لتاريخ الدولة الجزائرية على القول أن الايديولوجية و النصوص و المواثيق و الافكار و البرامج هي آخر ما يهتم بها رجل السلطة في الجزائر فهو يستخدمها فقط للاستهلاك الشعبي و كخطاب لتخدير الشعب و جعله يعلق آمالا على اوهام . لان

¹ خطاب عبد العزيز بوتفليقة.

المواطن البسيط لا يعرف كيف يميز بين الحقيقة و الخطاب الايديولوجي ، بل في غالب الأحيان يظهر هذا الخطاب دائما كأنه في خدمة مصالح الطبقات المحرومة حتى ولو كان متناقضا في الطروحات إلا أن تفكيكه يُبين العكس تماما ، فما هو الخطاب و الأراضية الايديولوجية التي استند اليها الرئيس عبد العزيز بوتفليقة و إلى أي مدى خدم الكتلة العمالية في حراكها و إعادة تبلورها ؟

جدول رقم 09 : تكرار مؤشرات فئة رأس المال البشري (المواطنين).

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
37.64%	32	الشباب	رأس المال البشري (المواطنين)
62.36%	53	المواطنين ، الشعب	
100%	90	المجموع	

نلاحظ في الجدول أعلاه أن تعداد كلمة المواطنين ب 53 كلمة ما يقرب 62.36 % تليها بالتراتب كلمة الشباب قدرت ب 32 كلمة أي ما نسبته 37.64 % و الملاحظة لهذين الكلمتين و تكرارها في كل خطاباته لم تكن فيها الروح الاقتصادية مثل الخطابات نظيره الرئيس هواري بومدين فكانت اللغة التي استعملها متنوعة و مختلفة حسب الظرف و المكان و الزمان و الفئة المستهدفة .

إن قانون الثبات و التغيير الذي حكم حراك الطبقة العمالية خضع تارة الى متغيرات ذاتية خضعت إلى أهواء الفاعلين الإجماعيين "الطبقة الحاكمة ، النقابيين ، العمال" و الذين ساهموا بطريقة غير مباشرة أو مباشرة في تغيير المتغيرات الموضوعية" الاقتصاد ، القانون، الحالة الاجتماعية للبلاد " وهذين المتغيرين هما العامل المحرك لتطور وحراك الطبقة العمالية الجزائرية فهي كتلة تتجاذب بين القطاع العام والقطاع الخاص ، إذ تفلطحت قاعدتهم حتى زمن الخوصصة في القطاع العام تخللتها فجوة سياسية ساهمت في تنشيط اليد العاملة ، للاقتصاد غير الرسمي أو الموازي ، وساهمت بذلك في هشاشة كتلتها وبنيتها هذا ما صرح به الرئيس في أغلب بدايات خطاباته التي كانت تخاطب المواطن البسيط ، المواطن الذي يبحث عن الأمان الوظيفي ، الأمان الوطني ، فكانت بذلك خطاباته لا تحمل مشروع اقتصادي واضح المعالم يغير من وجه الكتلة العمالية وتغيير وجه الجزائر وبين خطاب كان يُصرح أن مستقبل البلاد مبني على الشباب هذا الشباب الذي يعول عليه في إعادة تنظيم

البيت الجزائري و إقتصاد البلاد لكن خارج القطاع العام ، إذ صرح أنه لا يجب الإتكال عليه ولا يكون هنالك مستقبل جيد للبلاد إلا بإنعاش القطاع الخاص .
جدول رقم 10 : تكرار مؤشرات فئة راس المال البشري (العمال).

الفئة	المؤشرات	التكرار	النسبة المئوية
رأس المال البشري(العمال)	العمال الفنيين و الكفاءة الفنية	06	25%
	اليد العاملة	04	16.67%
	العمال	11	45.83%
	الموظفين	00	00%
	المقاولين	03	12.5%
	المجموع	24	100%

من خلال القراءة الإحصائية للجدول إتضح لنا أنّ الرئيس إهتم بفئة العمال فكانت أكبر نسبة في هذا الجدول وقدرت بـ 45.83% تليها كلمة العمال الفنيين والكفاءة الفنية وقدرت نسبة تكرارها بـ 25% والمستغرب أنه لم يوظف أو أنها مقصودة في عدم التكلّم في مجمل خطاباته على الموظفين في القطاع العام والتي كانت نسبة تكرارها 00%، وحاول التلميح إلى فئة المقاولين فكان تكرار كلمتهم بنسبة 12.5%.

إنّ التحليل السوسيولوجي لهذا الجدول يقترن بعدة متغيرات أولها المتغيرات الصناعية و الاقتصادية وعوامل ديمغرافية وتكنولوجية التي كان لها الدور الكبير في تغيير "مفهوم العمل ، تغيير جوهر نشاطات العمل ، تغيير مفهوم العامل ،تغيير الأدوار المهنية بالتغيير التكنولوجي " ،الذي ساهم في انخفاض فئة العمال اليدويين "المنتجين " وتزايد عدد العمال غير المنتجين ،ومقارنة مع نظرية الاستخدام وجدنا الرئيس بوتفليقة قد كَيّف الكتلة النشطة وفق مخططات التنمية الاجتماعية وإنتهج بذلك ثلاثة مسارات للهيكلات المهنية لها وهي :

1- إستحداث مناصب عمل دائمة على مدى سنة في إطار الورشات ذات اليد العاملة المكثفة ،التي صاحبت إنجاز المشاريع التنموية .

2- مناصب مؤقتة في إطار عقود ما قبل التشغيل وترتيب المساعدة على الإدماج المهني .

3- إستحداث مناصب في قطاعات التربية والتعليم والتكوين وكذا قطاع العدالة .
 وإذا عملنا مقارنة بين الواقع الإجتماعي الذي ذكرناه أعلاه من إستحداث المناصب ،وبين خطاباته وخصوصا تكرارات هذا الجدول وجدنا الرئيس لايمتلك مشروعا تنمويا لنهضة إقتصادية ،بل إرتكز فقط على التنمية الاجتماعية التي أغلبية مناصبها مؤقتة ،وأدركنا أن كلمة العمال المذكورين في الجدول هنا مقصود بهم عمال البناء والأشغال العمومية ،إذ صرّح في خطاب في سيدي بلعباس سنة 2011 أنّ المهن يجب أن توزع حسب المستويات والمؤهلات العلميّة إذ قال " ... يعني صراحة إذا لم نبني بلادنا هل نبنيها إلا بالصنّين !،فهناك أنشطة عديدة تتطلب مناصب شغل يدوي ومن المهن القاعدية من مستوى العامل البسيط أو المؤهل مناصب التأطير هنالك قطاعات تتيح إمكانية التشغيل كبيرة من اليد العاملة من المستوى التنفيذي ذلكم الحال بالنسبة للصناعة ،البناء ،الأشغال العمومية ،الري ،الفلاحة ،الغابات ذلكم الحال بالنسبة للصيد وموارد الصيد ميادين كثيرة جداً موجودة للشباب الجزائري ¹ ،وتجاهل الموظفين لأنه اعتبر القطاع العام أصبح عالية يُهدد اقتصاد البلاد وكان قاصدا يُمرر رسالة إلى التوجه إلى القطاع الصناعي الخاص والقطاع الخاص بصفة عامة من أجل إنعاشه لذا تكلم مع المقاولين وأصحاب المشاريع الصغرى وأرباب العمل بتشجيعهم من خلال عقد إجتماعات دورية معهم وإنشاء منتدى رؤساء المؤسسات .فمن خلال هذا كله إستنتجنا أن الرئيس بوتفليقة عمد إلى عدم المحافظة على مناصب القطاع الصناعي العمومي بل عمل قطيعة بينه وبين القطاع الصناعي الخاص وبقى محافظا سوى على القطاع الصناعي الحربي والبيتروكيمائية ،محاوولا بذلك إعادة إحياءه من جديد وفق اطر جديدة في ظل الخوصصة وبذلك إنتقل زمام الأمور إلى القطاع الصناعي الخاص ، ونعلم أن هنالك مفارقات كبيرة في طرق التوظيف والحماية القانونية لكلا القطاعين لذا إلتجأ المهنيين لهذا القطاع للعمل فيه ريثما يجدون البديل في القطاع العام .

¹ خطاب عبد العزيز بوتفليقة ،سيدي بلعباس 2011 ، www.youtube.com/watch?v=hv vx.08 wx 87 ، تم الإطلاع عليه 16/04/2019 ،h16:21.

5.2- عنصر الوعود :

جدول رقم 11 : تكرار مؤشرات فئة قيمة الوعود 1 .

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
%47.22	17	تجنيد الجماهير	قيمة الوعود
%27.78	10	تكوين الإطارات	
%25	09	دعم تشغيل الشباب	
%100	36	المجموع	

من خلال هذا الجدول لاحظنا أنّ الرئيس عبد العزيز بوتفليقة استعمل نفس طريقة إلقاء الخطاب للرئيس هواري بومدين في إستمالة الشعب له وإذ عملنا مقارنة بينهما وجدنا أنّ الرئيس هواري بومدين كان يحافظ على شرعيته السياسية بوعود التجنيد للعمل وتنفيذ المشاريع الإشتراكية عكس الرئيس بوتفليقة كانت وعود التجنيد من أجل الحفاظ على العهدة الرئاسية وتجسيد كأحد أقصى مشاريع التنمية الإجتماعية لهذا كانت تكرار كلمة تجنيد العمل الجماهيري أعلا نسبة بـ %47.22 ثم تليها كلمة تكوين الاطارات بنسبة %27.78 و أضعفها نسبة كلمة دعم تشغيل الشباب بـ %25.

إنّ ما يحكم الفعل الإجتماعي هو العقل والعاطفة يحددهما الزمان والمكان فاختلف كلمة التجنيد الجماهيري بين الرئيس هواري بومدين والرئيس عبد العزيز بوتفليقة حددتهما الأطر الاجتماعية والتي ربما تحكمت في نمط تفكيرهما أو بسبب أيديولوجيتهما السياسية بين الإشتراكية والليبرالية ،أو ربما قوة كلمة "تجنيد العمل الجماهيري " كان لها صدى في الإستمالة لتنفيذ مشاريعهما رغم إختلاف نوع هاته المشاريع لذات الجماعة الواحدة التي برهنت أنها هي هي لم يختلف وعيها منذ زمن الرئيس هواري بومدين إلى غاية وقتنا الحالي هذا وسهولة استدراجها بالخطب .

لقد إستوقفنا كلمة تكوين الإطارات ما المقصود بها ؟ هل هي إعادة رسكلة الإطارات الصناعية والإدارية وتجديد طاقتهم الإبداعية والفنية مقارنة بالتغيرات التكنولوجية والاقتصادية التي حدثت وتحدث في العالم ،أم يقصد بتكوين الإطارات بخلق بنية وقاعدة تعليمية وتكوينية بتوسيع دائرتيها بإنشاء مختلف المعاهد والجامعات .

فماذا يقصد بالإطارات في زمن هذا الرئيس ؟ وماهي إضافتهم كقيمة مضافة للدورة الإقتصادية لكل سنة .

يعرف الجيلالي اليابس الإطار " هو كل من يتقاضى أجرا مطابقا لدرجة 14 وأكثر من سلم القانون العام للعمل"¹

ونميزهم بثلاثة فئات من المنظور السوسولوجي :

1-إطارات مبتدئة les cadres débutants :تشير إلى الإطارات التنفيذية

2- إطارات متوسطة Les cadres confirmés ou moyes : هي الفئات التي إكتسبت خبرة وأقدمية مقارنة بسابقتها قبل إنضمامها إلى هذه الفئة.

3-الإطارات العليا les cadres supérieurs : هم الإطارات الذين مارسوا مسؤولية قيادية مهمة .

لكن من المنظور القانوني فنص قانون العمل كان وضحا في شرح هذه الكلمة من خلال المرسوم التنفيذي 290/90² المتعلق بالنظام القانوني الخاص ،فقد ميّز المشرع بين نوعين من المسيرين :

مدراء المؤسسات الإدارية ذات الطابع العام يسمون "مسير أجير رئيسي " يخضعون لقانون الوظيف العمومي ، ومدراء المؤسسات الإقتصادية يسمون " إطارات " ويخضعون لقانوني علاقات العمل والقانون التجاري من حيث تحديد صفتهم القانونية بالمؤسسات التي يسيرونها³ ، وما دون ذلك وفق القانون يسمون موظفون أعوان إدارة وتسقط كلمة إطار على كل المهن الأخرى كالقاضي والمحامي ، معلم ، أستاذ....إلخ .

فإستنتجنا أن الرئيس عبد العزيز بوتفليقة كان يقصد بالإطارات هنا كل الأشخاص الذين يطمعون أن يمتلكون أو يُسرون مؤسسات سواء مؤسسات إقتصادية ذات طابع عام أو ذات طابع خاص بحكم أنه كان يهيئ الأرضية للقطاع الخاص للوجود إلى إقتصاد السوق بواسطة إطارات تكون ذات نوعية وجوده في التكوين.

¹ ميراني حسان ،"الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات " منشورات Crasc ، وهران ،2001، ص 41.

²المرسوم التنفيذي 290-90،المؤرخ في 10ربيع الأول 1411 الموافق لـ 29سبتمبر 1990 ،المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل لمسيري المؤسسات ، الجريدة الرسمية ، العدد 42 ، المادة الأولى ، ص ص 1318،1319.

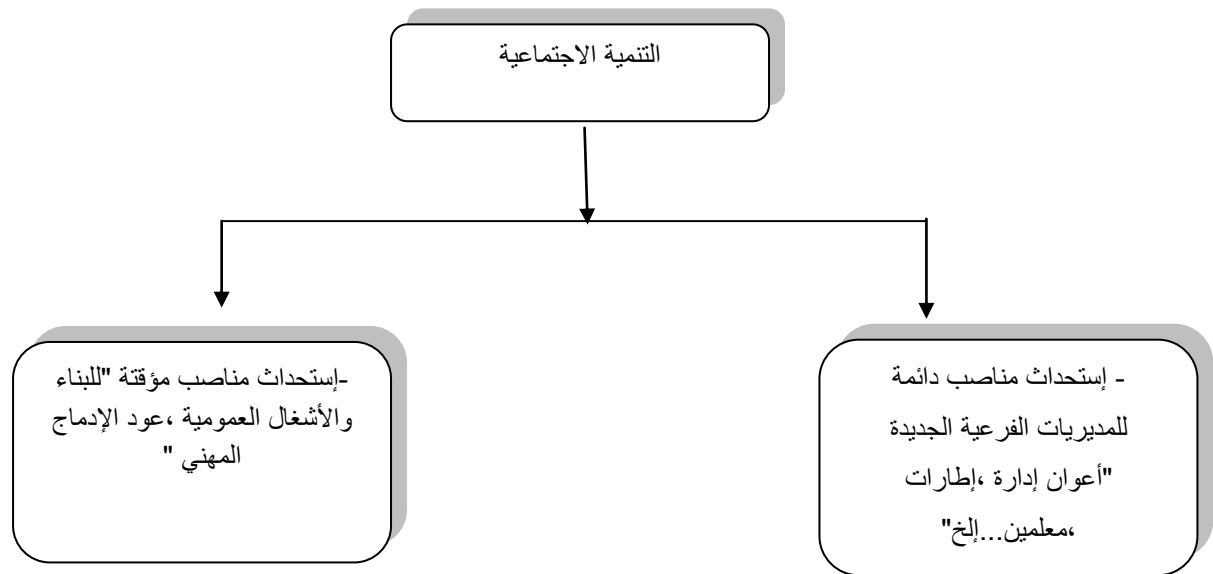
³ المرجع نفسه ، المادة الثانية ،ص 1319.

جدول رقم 12 : تكرار مؤشرات فئة قيمة الوعود².

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
19.60%	10	العاطلين عن العمل	الوعود ²
7.85%	04	طالبي الشغل	
21.57%	11	القضاء على البطالة	
27.46%	14	التشغيل	
23.52%	12	توفير مناصب الشغل	
100%	51	المجموع	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول إتضح لنا أكبر نسبة في هذا الجدول وقدرت بـ 27.46% تليها كلمة توفير مناصب الشغل وقدرت نسبة تكرارها بـ 23.52% ثم تليها كلمة القضاء على البطالة بنسبة 21.57%. لقد إستوقفنا عدّة قراءات لهذا الجدول لكن القراءة الأقرب له من وجهة نظرنا هي قراءة "نظرية إزدواجية سوق العمل"¹ ونجزم أن الرئيس لم تكن له خطة واضحة للتخطيط للقوى النشطة في بلاده أو كان التخطيط قصير المدى يتوقف حسب نوع النشاط المستهدف في المخططات الخماسية لكل عهدة .

¹ Genevière Grangeas ,Jean Marie ,Economie de l'emploi ,P.U.F, France , 1993,p87.



الشكل رقم 04: مخطط من إعداد الطالبة يُفسر كيفية إستحداث المناصب في عهد عبد العزيز بوتفليقة.

فمن خلال هذه النظرية لاحظنا الرئيس عبد العزيز بوتفليقة إعتد على سوق العمل الرئيسي الذي يهتم بسوق المنشآت الكبيرة الحجم التي تستخدم تكنولوجيا كثيفة للرأسمال وتندرج تحت هذا المفهوم وحدات القطاع الحكومي ومنشآت القطاع الخاص ومنشآت القطاع الخاص المنظم ، إضافة إلى هذا بتوفر على يد عاملة لها درجة عالية من المهارة و الكفاءة سواء عن طريق التأهيل أو عن طريق الممارسة المكتسبة ، ويتمتع العمال فيه بنوع من الإستقرار لما يوفره من مناصب عمل ملائمة لمستويات التأهيل أكثر ثباتا ، أجور عالية ،ظروف عمل ملائمة ،أمن في العمل ،حماية قانونية والطموحات الكبيرة في المسار المهني للمأجورين ،أما السوق الثانية التي إعتد عليها الرئيس هي سوق العمل الثانوي فهو سوق المنشآت الصغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ويندرج تحت هذا المفهوم القطاع الزراعي وحدات الصناعة التمويلية غير المنظمة ، قطاع الخدمات قطاع البناء... إلخ .يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور وظروف عمل غير ملائمة ،مناصب عمل في الغالب مؤقتة وبعقود محددة المدة ،غياب الأمن في العمل حيث تنقزم القوانين والتشريعات العمالية التي تحمي العاملين في هذا السوق ،إذ يتوفر على يد عاملة مكثفة . من خلال هذه النظرية إستنتجنا أنه تم إمتصاص البطالة من خلال فتح باب الإستثمار العمومي رغم محاولاته الجادة لتقوية القطاع الخاص لمساعدته في إستقطاب اليد العاملة

لكن أظهر لنا الواقع الاجتماعي نفور المواطنين منه أو عدم نجاعة الإستثمار الخاص أو عدم إختيار نوعية المشاريع التي تمتص قوى النشطة ،فمن خلال الجدول الآتي نحاول تفسير لماذا لم يتم ذلك.

5-عنصر الإستثمارات:

جدول رقم 13 : تكرار مؤشرات فئة الإستثمارات .

النسبة المئوية	التكرار	المؤشرات	الفئة
43.47%	20	الإستثمار	الاستثمارات
8.70%	04	الاستثمار العمومي	
17.40%	08	استثمار القطاع الخاص	
30.43%	14	المؤسسة الصغيرة	
100%	46	المجموع	

لقد إعتدنا على فئة الاستثمارات لما رأينا لها دور في تفسير تموضع القوى النشطة وأين يتم توظيفها واستقطابها فوجدنا الرئيس كان يكثر من كلمة الاستثمار وبأنواعه فكانت أعلا كلمة له تقدر بـ 20 تكرارا ما نسبته 43.47% ،وأظهر لنا أنّ الإستثمار الذي يريد الاهتمام به هو في القطاع الخاص بحكم حسب تصوره أنّ مستقبل البلاد سيقوم عليه فكان تكرارا كلمة الاستثمار القطاع الخاص بـ 08 كلمات بنسبة 17.40% ،وركز أكثر في كلامه على المؤسسات الناشئة والصغيرة بتكرار 14 مرة قدرت نسبتها 30.43% ،ولم يهتم أو لم يول إهتماما للاستثمار العمومي رغم ضخامة المشاريع التي أنجزها فقدرت نسبة تكرارات هاته الكلمة بـ 8.70%.

لقد ادرجت بعض الدراسات الإقتصادية متغير إرتفاع أسعار البترول كمتغير مفسر لإنخفاض البطالة ، أي أنه كلما ارتفعت أسعار البترول كلما زادت إيرادات الميزانية وبالتالي تحفز الدولة على القيام بالاستثمارات العمومية "مثل الدور الكبير الذي لعبته الطفرة البترولية منذ سنة 2000 في صياغة برامج طويلة المدى ،تمثلت في برامج دعم الانتعاش الاقتصادي (2001-2004) ،برنامج دعم النمو الاقتصادي (2005-2009) والبرنامج الخماسي (2010-2014) فأرتفع المجتمع النشط بين سنتي (2000-2013) من 8850000 إلى 11964000 حسب إحصائيات الديوان الوطني للتشغيل ،أي بمعدل

تشغيل قدر بـ 90.20% سنة 2013¹ ، وكذلك الاستثمار في المورد البشري قدر له أغلفة مالية قدرت بـ 90.2 مليار دينار جزائري بين سنتي (2001-2004)² ، وذلك سعياً من الحكومة الاستثمار في هذا الأخير ، في التكوين الجامعي والمهني ووضع دورات تكوينية وبعثات علمية ، وإنشاء هياكل قاعدية من بنى من " مدراس ، وجامعات ، معاهد التكوين المهني " وتدخل من باب الخدمة الاجتماعية للمواطن .

لقد كثرت الكتابات و الأبحاث حول الاستثمار العمومي في الأبحاث الإقتصادية سواء على مذكرات التخرج الجامعي أو على مستوى مراكز البحث محاولة بذلك إظهار وجهات النظر وإن إختلفت إلا أنها تقاربت في إظهار حقيقة واحدة وهي أنّ للبترول له دور كبير في إنعاش الاستثمار العمومي في ذلك ، ومن بين الحقائق التي أظهرتها الدراسات أنّ التخطيط كان ضعيفا أو لو أنه استغل بأسلوب مغاير لما كان حال إقتصاد البلاد أو نوعيّة المورد البشري الذي يعول عليه في تطوير إقتصاد البلاد هكذا.

أما فيما يخص الإستثمار في القطاع الخاص كان يحاول أن يشجع في خطابه على فتح باب الاستثمار وإزدهار القطاع الخاص ، ففي نشرية الديوان الوطني للإحصاء سنة 2007 أظهرت أنّ القطاع الخاص يشغل من 5 ملايين عامل سنة 2005³ ، أي ما نسبته 63% من حجم التشغيل مقارنة بـ 37% للقطاع العام الذي بقي حجم التشغيل فيه شبه ثابت ، فقد حاول الرئيس أن يعطي فرصة للقطاع الخاص يتطور من خلال فتح باب الاستثمار وإرساء مشروعات تحاول أن تطور إقتصاد البلاد خارج مجال البترول والغاز من خلال مؤسسات الصغرى والمتوسطة وقد أقر في خطاب له في ولاية تيزي وزو أنّ الليبرالية بالجزائر ليست هي المعروفة في الخارج وأنّ إقتصاد السوق الذي في الجزائر هو عبارة عن إقتصاد البزار " واقتصاد Systems D"⁴ ، إذ قال في خطاب له في قالمة " أنّ الجزائر أصبحت إحتكار لأشخاص ومجموعات والذي يملك قلة مسؤولية " يبيع ويشري " في ضمائر الشعب

¹ بلقاسم رحالي، "الاستثمار العمومي و التشغيل والبطالة في الجزائر ، دراسة تحليلية قياسية من 1970-2013" ، مجلة الإقتصاد والإحصاء التطبيقي ، المدرسة العليا للإحصاء التطبيقي ، الجزائر ، تاريخ النشر : 31.12.2015 ، ص ص 165،166.

² المجلس الوطني الإقتصاد والاجتماعي ، "تقرير حول الظروف الإقتصادية والاجتماعي للسداسي الثاني 2001، ص 123.

³ الديوان الوطني للإحصائيات "2007 نشرة".

⁴ خطاب الرئيس بوتفليقة في ولاية تيزي وزو ، www.youtube.com/watch?v=01/04/2019 ، 20 :15 h.

ومصائرهم ... وأصبح الشعب ينحدر إلى الأسوء وإلى أكثر فأكثر¹، أي أصبح الشعب الجزائري ينحدر إلى الطبقة الفقيرة، المحرومة من أدنى حقوقها، التوظيف، السكن العدالة الاجتماعية، ونرجع هذا الامر لما قاله ابن خلدون: "أعلم أنّ العدوان على الناس في أموالهم ذاهب بآمالهم في تحصيلها وإكتسابها لما يروونه حينئذ بأن غايتها ومصيرها إنتهى من أيديهم، وإذا ذهب آمالهم في إكتسابها وتحصيلها إنقبضت أيديهم عن السعي في ذلك على قدر الإعتداء ونسبته يكون إنقباض الرعايا عن السعي في الاكتساب، فإذا كان الإعتداء كثيرا عاما في جميع أبواب المعاش كان القعود عن الكسب كذلك لذهابه بآماله جملة... فإذا قعد الناس عن المعاش وإنقبضت أيديهم عن المكاسب كسدت أسواق العمران وانقبضت الأحوال وإنذار الناس في الآفاق من غير تلك الأيالة في طلب الرزق".²

وفيما يخص المؤسسات الصغيرة لقد أعطى الرئيس فرصة بالنمو والتطور لها إذ أشار قائلا "لهذه الغاية سنضيف ابتداء من هذه السنة إلى كافة التحفيزات المعتمدة لتشجيع الاستثمار دعماً هاماً لإعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... وأغتنم الفرص أن أقول للمقاولين والإطارات المسيرة للمؤسسات والعمال تحويل الاستثمارات العمومية هذه إلى مكتسبات لأداة الاقتصادية الوطنية وإلى مناصب شغل ينشؤونها لصالح الشباب وإلى قدر يذكر من الصادرات من غير المحروقات"³، وبالمقارنة مع الواقع لهذا الخطاب أنّ واقع المؤسسات الصغرى والمتوسطة التي عوّل عليها في التخفيف من البطالة وتوسيع المجال الاقتصادي أخذ منحى مغاير فأغلبية المستثمرين والشباب الذي استثمروا فضلوا الاستثمار في المشاريع التي تضمن لهم الربح السريع والسهل فعلى مستوى وكالات دعم وتشغيل الشباب ANSEJ تعرف بعض النشاطات الاستثمارية تشبعاً نظر للعدد المرتفع من ملفات المودعة من طرف الشباب للاستثمار فيها، وتتمثل أساسا في النقل "نقل المسافرين والبضائع" وكراء السيارات... وكما أشارت إحصائيات وزارة الصناعة سيطرة قطاع الخدمات وإحتلاله المراتب الأولى بنسبة 48.57% سنة 2012 في استثمار أمام باقي فروع النشاط

¹ خطاب الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، ولاية قالمه.

² عبد الرحمان بن خلدون، المرجع السابق، ص381.

³ خطاب الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، "المرجع السابق".

الأخرى مثل الفلاحة والصيد البحري بـ01.02% من نفس السنة¹، لقد إصطدم الرئيس مع واقع المجتمع الجزائري الذي وجد فيه نسق قيمي فكري أخذ يتجه إلى البحث عن العمل غير منتج بحثا عن الثراء وكسب السريع والانجذاب إلى العمل المكتبي وهذا ما أقره في خطاب سيدي بلعباس المذكور سلفا لسنة 2011.

لقد قمنا بتقييم فئة الإستثمار بمؤشرات في سنوات الحكم وجدنا أنّ الرئيس له توجيهين :

-التوجه الأول كان لغرض التنمية الاجتماعية ومحاولة تطوير البلاد من خلال إنشاء منشآت قاعدية ومحاولة نقل الفرد الجزائري إلى حالة الرفاه الاجتماعي .

-التوجه الثاني وهو الأهم وهو العمل مثل سائر الدول فقد كان يصبوا بالإعتماد على المؤسسات الصغرى فكما ذكرنا في الفصل الثالث بتنبؤ الخبراء أنّ المؤسسات الصغرى التي تتشكل من 100 عامل هي المحرك الجديد للاقتصاد في مرحلة التنمية لهذا ركز في جل خطابه على إنشاء و الاعتماد على المؤسسات الصغرى ،رغم محاولته الجادة إلا أنّ قيم الجماعة السائدة في المجتمع الجزائري أفشلت كل خطته فكان توجه الأفراد لإنشاء المؤسسات الصغرى بُغية التوجه للربح السريع في الاستثمار في قطاع النقل و المقاولتيه والمحلات التجارية ، بسبب تدني القيمة الاجتماعية لمفهوم العمل المهني والاقبال على الوظائف المحددة و النظرة الدونية للعمل اليدوي ، أما المؤسسات الأسرية المختصة في الصناعات التقليدية قد أظهرت أنها رغم استفادتها من القروض إلا أنّ نشاطها يميل أن يكون في الإقتصاد الموازي أكثر من غيره بسبب عدم التصريح بعدد العمال خوفا من التسوية للضمان الاجتماعي لهم والتهرب الضريبي كل هذا لم يكن له نفعا لانعاش الدورة الاقتصادية لكل سنة .

¹ وزارة الصناعة ،"المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار" ،نشرية المعلومات الإحصائية لسنة 2012.

خلاصة الفصل :

تؤكد الدراسات السوسولوجية والاقتصادية أنّ من أبرز العوامل الكامنة وراء إتجاهات العمالة هو تغير نظم الإنتاج وأسواق العمل وإنجذاب الأفراد نحو العمل المكتبي لما يوفره من راتب مضمون ووظيفة مستقرة ومكاسب للأفراد وما يمنحه من مكانة إجتماعية وسلطة تزيد من قوة جاذبية على المستوى النفسي، الاجتماعي، حيث يرى مصطفى يوتفنوشت "في التمثيل الاجتماعي التقدم يكمن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، على المستوى الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة مهتزة عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية والتي جعلتهم يتمنون حياة مهنية كالياقات بيضاء وضمن أجر أكثر من دون بذل جهد أو إتعاب نفس¹ وهذا بسبب سياسة الدولة الجزائرية كما أسلفنا قولاً أنّ منذ الاستقلال كان هدفها خدماتي أكثر منه إقتصادي مما إنجر عنه تضخم في الوظائف المكتبية والإدارية على حساب الوظائف الموجهة للإنتاج مما ساهم في ظهور طبقة بيروقراطية تبحث عن الهيمنة والسلطة وهذا يلاحظ في كل مراحل حكم التي مرت بها الدولة الجزائرية سواء على مستوى الماكروا جعلتهم يهيمنون على النشاط الاقتصادي السياسي للبلاد أو على مستوى الميكروا على مستوى وحدة مؤسسة ما.

¹ Moustafa Boutefnouchet, la société Algérienne en transition, OPU, Alger, 2004, p03 .

الاستنتاج العام

الإستنتاج العام

لقد عملنا على الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تعلقت بكيفية تشكل الفئات العمالية بالجزائر، وحراك الطبقة العمالية عبر حقب زمنية مختلفة من خلال ثلاثة أسئلة محورية هي أثر النسق الاقتصادي في تشكيل الفئات العمالية، أثر النسق القانوني، وانفردنا بالدراسة الميدانية للنسق السياسي الذي كان موضوع الدراسة الميدانية لمحتوى الخطاب السياسي من خلال تحليل المضمون لهذا الخطاب لما رأينا فيه أنه يترجم رغبة الطبقة الحاكمة في تنفيذ القرارات لصالح الطبقة العمالية، وأن هذا النسق هو من يتحكم في النسق القانوني والاقتصادي من وجهة نظرنا. وللإجابة على هذه التساؤلات قمنا ببناء ثلاثة فرضيات، الأولى تعلقت بمؤشر النسق الاقتصادي وهو علاقات الإنتاج بين الطبقة العاملة و الطبقة المسيرة. بعرض السياق التاريخي للسياسات الاقتصادية في الفترة الممتدة 1962-2014، وذلك بالتطرق لصورة الاقتصاد الجزائري خلال فترات متتالية وانعكاس تلك الصورة على تقسيم العمل وحراك الطبقة العمالية خلال كل فترة من فترات الحكم، محاولين إظهار دور السياسة الاقتصادية في إعادة تكوين الكتلة العمالية أو حراكها. ملاحظين أن كل المناصب المستحدثة أغلبها تتكثف في قطاعي الخدمات والإدارة وقد أدى إلى تراكم عنصر العمل بشكل غير مبرر اقتصاديا، ولم يؤد هذا الأمر إلى تزايد ما يُسمى "بالبطالة المقنعة" في القطاع العام فحسب بل تحولت اليد العاملة الفائزة عن الحاجة الحقيقية للمؤسسات إلى عبء عليها ضف إلى ذلك ذهنية الفرد الجزائري من نفوره من العمل في القطاع الخاص وتفضيله العمل في القطاع العام في ظل نظام الوظيفة العمومية الجزائري بما تمنح من منافع وعلاوات وتعتبر بأنها أكثر أمانا.

- أما الفرضية الثانية تعلقت بمؤشر النسق القانوني هي مؤشر إنتاج القوانين، من خلال قرائتنا المتمعنة للجرائد الرسمية والقوانين والمواد التي صدرت في حق 03 جهات، أولها الموظف الذي بسببه انتجت نصوص و مواد تنظمه مهنيا داخل المؤسسات، وثانيا في حق المؤسسات التي شرعت لها نصوص قانونية وتشريعية في حق إنشائها أو تنظيم نشاطها، وأخيرا في حق الاستثمار العمومي والخاص.

حاولنا أن نظهر إنتاج القوانين من خلال الإحاطة بظروف إنتاجها، والنص القانوني نفسه والممارسات، لأنه في نظرنا أن هاته القوانين تلعب دورا حاسما في عملية تثبيت الواقع

وتعطي الضوء الأخضر للممارسات الإجتماعية بالظهور في النسق العام الذي يستمد ديمومته ونشاطه من خلال هاته الممارسات وسلطته بواسطة تواجد النصوص والمواد القانونية .

و إستنتجنا أن النسق القانوني كان واجهة يواكب وينفذ قرارات النخبة السياسية والإدارية وأظهرت لنا من خلال فعلها الاجتماعي مسلمتين:

1- التشغيل واستقطاب عدد ممكن لتجاوز مشكلة البطالة والذي في الحقيقة لم يوازي ذلك الاهتمام بعدد الكفاءات والمهارات " أي الإهتمام بها" والتي تؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية والربحية ومحاولة تضخيم الجهاز الإداري وقتل روح الإبداع لدى التقنيين وإدماجهم في أعمال إدارية.

2-محاولة فرض القوة السياسية بتوسيع القطاع العمومي وتضييق الخناق على القطاع الخاص في فترات أولى للتصنيع بالجزائر ،وأخذت القوة السياسية وجهين لها هي السلطة و تؤكد سلطة القانون هنا أي محاولة إعطاء لقوانين التوظيف وقوانين المؤسسات بُعدا استراتيجي يكون لصالح النخبة الحاكمة ،والوجه الثاني هو النفوذ وكنوع من أنواع النفوذ الخطاب الذي وجه الرأي العام لصالح النخبة الحاكمة.

- أما الفرضية الثالثة كما أسلفنا الذكر تعلقت بمؤشر الخطاب للنسق السياسي لما رأينا فيه أنه المرأة التي تُظهر نوايا الفاعلين الاجتماعيين وإيديولوجيتهم اتجاه الدولة والمسار الاقتصادي لها ،والمجتمع والكتلة العمالية بإعتبارها العقل المنفذ لإيديولوجية الطبقة الحاكمة،فاعتمدنا قصدا على مجتمعين مجتمع الخطب للرئيس هواري بومدين ،ومجتمع الخطب للرئيس عبد العزيز بوتفليقة ،لأننا وجدنا أن في زمنيها كثر خطابات التنمية الاجتماعية والخطابات الاقتصادية كل حسب توجهه بين الاشتراكية ذات خطط المركزية التي حاولت من تمكين وتطوير القطاع العام ،ومن جهة أخرى توجه لبرالي ذات خطط تفتح على القطاع الخاص .

- واستنتجنا أنّ في فترة حكمهما تغير البناء الفوقي والبناء التحتي للمجتمع الجزائري ،ففي زمن الرئيس هواري بومدين لم يكن هاجسه تقليص البطالة بل كما قال عنه عبد القادر جغلول "إن القوة الشعبية للسلطة السياسية الجزائرية حتى بداية الثمانينيات ،لم تكن إيديولوجية الخطاب وحدها فحسب بل أيضا مجموعة ممارسات واقعية لدمج أغلبية الشعب

الجزائري في دوائر العمل بأجر في المدينة"، أما في زمن الرئيس عبد العزيز بوتفليقة فظهرت أن الكتلة النشطة تولدت لديها تمثلات وتصورات جديدة حول مفهوم قيمة العمل كالتهرب من الأعمال اليدوية والطموح للعمل في الأعمال المكتبية لما لها أريحية في ظل الوظيفة العمومية وأن إنشاء المؤسسات الصغرى يتم إلا لغاية الربح السريع من خلال مزاولة نشاطات في النقل والمقاولتية.

- دراستنا من بين الدراسات التفسيرية فالباحث ليس له دخل أو أن يتحكم في متغيرات الدراسة بقدر ما يحاول إظهارها بشكلها الطبيعي، أي حاولنا في هذا الموضوع كشف الجوانب التي تتحكم في حراك الطبقة العاملة وتشكيلها محاولين اكتشاف حقائق جديدة حول الطبقة العاملة منطلقين من سؤال جوهرى مالمراد من توجيه القوى العاملة إلى قطاعات غير منتجة دون قطاعات منتجة، وما دور النظام المغلق في الوظيفة العمومية في هذا التوجه، فتوصلنا في الأخير إلى أنّ استقطاب اليد العاملة إنشطر إلى قسمين الشطر الأول هو كلما توسعت التنمية الإجتماعية كلما توسعت قاعدة استقطاب اليد العاملة في مناصب دائمة في قطاعات غير المنتجة ومناصب مؤقتة في قطاع البناء والأشغال العمومية، والشطر الثاني فتح باب الاستثمار ومنح القروض لتوجه الكتلة النشطة إلى العمل في القطاع الخاص .

- وأخيرا من خلال هذه الدراسة ظهرت لنا عدة متغيرات نحاول في الدراسات القادمة أن نتناولها وهي : بُعد الاستقرار المهني، الاعتراف المهني ، هيكلية الموارد البشرية في ظل النظام المغلق، الترغيب المهني من خلال سياسة الإرشاد المهني... إلخ.

خاتمة

خاتمة:

إن قانون الثبات و التغيير الذي حكم حراك الطبقة العمالية خضع تارة الى متغيرات ذاتية خضعت إلى أهواء الفاعلين الاجتماعيين "الطبقة الحاكمة ، النقابيين ، العمال" و الذين ساهموا بطريقة غير مباشرة أو مباشرة في تغيير المتغيرات الموضوعية" الاقتصاد ، القانون ، الحالة الاجتماعية للبلاد " وهذين المتغيرين هما العامل المحرك لتطور وحراك الطبقة العمالية الجزائرية فهي كتلة تتجاذب بين القطاع العام والقطاع الخاص ، إذ تفلطحت قاعدتهم حتى زمن الخصوصية في القطاع العام تخللتها فجوة سياسية ساهمت في تنشيط اليد العاملة ، للاقتصاد غير الرسمي أو الموازي ،

لم يكن إختيارنا للموضوع بطريقة عشوائية وإنما كان نتيجة مسار بحث علمي تبلور ضمن الأهداف القائمة التي تم تحديدها في مقدمة الدراسة ،فهذه الدراسة التي عرفت مراحل متسلسلة من البحث الإستكشافي نتيجة البحث الذي يدور حول معرفة أثر الأنساق الإقتصادية و القانونية و السياسية على كيفية تشكل الطبقة العمالة بالجزائر والذي ينعكس أثره على كينونيتها وإنشطارها بين فئات منتجة وفئات غير منتجة وعلى نوعيتها وجودة مردوديتها الذي أثر على إقتصاد البلاد.

بالرغم من هذا البحث المتواضع الذي اعتبرته الطالبة يفوق قدراتها العلمية والمعرفية تركناه مفتوحا يجب إستكماله في الدراسات اللاحقة ،والبحث فيه بطريقة سوسيولوجية أدق.

قائمة المراجع

القرآن الكريم.

1 / الكتب :

1. أبو طالب صوفي حسن ،تاريخ النظم القانونية والاجتماعية ،مصر ،2007 .
2. أبو عطية سهام درويش ،نظريات الإرشاد والنمو المهني ،ط1 ،دار الفكر ،الأردن ،2015.
3. إين خلدون عبد الرحمان ،ديوان المبتدأ والخير في تاريخ العرب والبربر ومن عاصرهم من ذوي الشأن الأكبر ،دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ،لبنان،2004.
4. الشرقاوي على ،التنظيم ،الدار الجامعية للطباعة و النشر ،بيروت ،بدون سنة .
5. الدسوقي عبده ابراهيم ،التغير الاجتماعي والوعي الطبقي "تحليل نظري" ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ،مصر ،بدون سنة .
6. الزبياري طاهر حسو ،النظرية السوسيولوجية المعاصرة ، ط1 ، دار البيروني للنشر والتوزيع ،الأردن ،2016.
7. العال أحمد عبد ، حلي صبري ، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة ، دار الجامعة الجديدة ،مصر ،2008 .
8. السويدي محمد ،التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ،1986.
9. السويدي محمد ،مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1984 .
10. الرياشي سليمان و(آخرون) ،الأزمة الجزائرية :الخلفيات السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، ط1 ،مركز الوحدة العربية ، بيروت ، 1996.
11. المدني أحمد توفيق ،هذه هي الجزائر ،دار البصائر ،الجزائر ،2009 .
12. القاسم بديع محمود ،"علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق" ،ط1 ،مؤسسة الوراق ،الأردن ،2001.
13. بيار لاروك ،الطبقات الاجتماعية ،دار العلم للملايين ،بيروت ،دون تاريخ .
14. بدوي أحمد زكي ،معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ،مكتبة لبنان ،دون سنة نشر.

15. بن آسنهو عبد اللطيف ، تكوّن التخلف في الجزائر، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ،ب.ع.ط، الجزائر، 1979.
16. بن عبد العالي عبد السلام ،الميتافيزيقيا، العلم و الأيديولوجيا ط2 ، دار الطليعة ،بيروت، 1993،
17. بغورة الزواوي ، " بين اللغة والخطاب والمجتمع : مقاربة فلسفية إجتماعية " ، مجلة إنسانيات ، الجزائر ، 2002.
18. بوضياف أحمد ،الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر ، 1986.
19. بن سعود الخيضر خضير ،علم الإجتماع الصناعي والإنتاج ،جامعة الملك فهد للبترول والمعادن ،السعودية ، بدون سنة .
20. بن نبي مالك ، مشكلة الثقافة ، تر : عبد الصبور شاهين ، ط4 ، دار الفكر، بيروت 1984.
21. بن نبي مالك ،مشكلة الحضارة "تأملات" ، دار الفكر ،سوريا ، 2002 .
22. بشير محمد ،علماء التنظيمات و العمل في الجزائر. الرعيّل الاول ، دار كنوز ،الجزائر، 2018.
23. بن خدة يوسف ،نهاية حرب التحرير في الجزائر ،اتفاقية إيفيان، تر: لحسن زعدان ،ديوان المطبوعات الجامعية ، 1987 .
24. بلهور حسن ،القطاع التقليدي والتناقضات الهيكلية في الزراعة بالجزائر ، الشركة الوطنية للنشر ، 1976 .
25. بلخيري سليمان ،بوتفايقة رجل الاصلاحات ومؤسس المصالحة مواقف وانجازات ،الجزء 1، دار الضحى للنشر و الإشهار ، الجلفة _ 2014.
26. غيدنز أنتوني ،مقدمة نقدية في علم الإجتماع ، تر: أحمد زايد ، علي السمري وآخرون ،مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ،القاهرة، 2002.
27. حسن ملحم ،التحليل الإجتماعي للسلطة ، منشورات دحلب ،الجزائر ، 1993.
28. حمداوي جميل ،مبادئ علم الاجتماع الاقتصادي ، ط1 ، بدون بلد نشر ، 2015 .
29. خرفي هاشمي ، الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر ،الجزائر ، 2010.

30. دوركايم إميل، في تقسيم العمل الاجتماعي، تر: حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية للترجمة الروائع، بيروت، 1982.
31. داداي عدون ناصر، العايب عبد الرحمن، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
32. ريفكين جيرمي، نهاية العمل "مأزق الرأسمالية"، تر: رجب بودبوس، الجزء الأول، أكاديمية الفكر الجماهيري، بنغازي، ليبيا، 2005.
33. زيدان مؤيد، علم الاجتماع القانوني، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، سوريا، 2018.
34. سعيد طيب، قانون الوظيفة العمومية، دار هومة للتوزيع والنشر، الجزائر، 2005.
35. ستورا بنجامين، تاريخ الجزائر بعد الإستقلال 1962-1988، تر: صباح ممدوح كنعان، وزارة الثقافة، الهيئة العامة السورية للكتاب، سوريا، 2012.
36. صدوق عمر، تطور التنظيم القانوني للقطاع الزراعي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
37. طلحة الوليد أحمد، التخطيط الاستراتيجي الاقتصادي والرؤى المستقبلية في الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبو ظبي، جويلية 2020.
38. علام إعتامد محمد، دراسات في علم الاجتماع التنظيمي، ط1، دار النشر مكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1994.
39. عبد الحميد محمد، تحليل المحتوى في بحوث الإعلام، دار الشروق، القاهرة، 1980.
40. عبد الرحمان عواطف و آخرون، تحليل المضمون في الدراسات الاعلامية، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1982.
41. عبد الله أبو رغيف عقيل حاسم، العكلي طارق المحسن، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
42. غريب حسين، المنهجية المطبقة في الدراسات النفسية و الاجتماعية، ط1، دار الضحى للنشر والإشهار، الجزائر، 2016.
43. فريدمان جورج، بيار نافيل، آخرون، رسالة في سوسولوجيا العمل 1، تر: يولاند عمانوئيل، ط1، بيروت، 1985.

44. فريدمان جورج، بيار نافيل، آخرون، رسالة في سوسيولوجيا العمل 2، تر: حيدر حسين، ط1، بيروت، 1985-.
45. إيليه علي، البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الأثرولوجيا، ط1، دار المعارف، القاهرة، 1982، ص249.
46. لونيبي رابح، رؤساء الجزائر في ميزان التاريخ، دار المعرفة، الجزائر، بدون سنة.
47. لعويسات جمال الدين، التنمية الصناعية في الجزائر، تر: الصديق سعدي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
48. ماركس كارل، بؤس الفلسفة، فصل ميتافيزيك الاقتصاد السياسي، تقسيم العمل وإستعمال الآلة، تر: حنا عبود، مجلد01، دار الطباعة والنشر، دمشق، بدون سنة .
49. مصلح خالد حسين وآخرون، في مناهج البحث وأساليبه، دار مجد لاوي للنشر، الأردن، 1999 .
50. مارك رنكو، الإبداع نظرياته وموضوعاته، البحث، التطور والممارسة، تر: شفيق فلاح علاونة، ط01، مكتبة العبيكان، الرياض، 2011.
51. مبروكي علي، تكييف عملية خوصصة المؤسسات العمومية مع متطلبات إقتصادية للسوق والأهداف السياسية للدولة، مركز الوحدة العربية، الإصلاحات الاقتصادية وسياسات الخوصصة في البلدان العربية .
52. منصور أحمد، الرئيس أحمد بن بلة يكشف عن أسرار الثورة، ط2، دار الأصالة، الجزائر، 2009.
53. ميرل روبير، مذكرات أحمد بن بلة، تر: عفيف لخضر، ط3، منشورات الآداب، بيروت، 1981.
54. مجموعة من الاقتصاديين، الموسوعة الإقتصادية، دار ابن خلدون، بدون بلد، 1980 .
55. نجيدة علي حسن، المدخل إلى علم القانون، بدون دار نشر، القاهرة، 1985.
56. هني أحمد، إقتصاد الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة .
57. واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003 .
58. ويليس مايكل، التحدي الإسلامي في الجزائر: الجذور التاريخية والسياسية لصعود الحركة الإسلامية، تر: عادل خير الله، ط1، شركة المطبوعات للنشر والتوزيع، بيروت، 1999 .

59. ياسين السيد ، النظام الثقافي العربي بين الأزمة والانهايار : التقرير الاستراتيجي العربي ، ط1 ، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية ، مصر ، 1996 .

II / الرسائل والأطروحات

60. أوزاينية عمر ، " الخلفية الاجتماعية والثقافية للنخبة الجزائرية " ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة الدكتور في علم الاجتماع السياسي ، جامعة الجزائر²، 2007 - 2008 .
61. بوكربوط عز الدين ، "المتبقين من العمال بعد عملية تقليص عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الإقتصادية " ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتورى دولة في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر ، 2007 - 2008 .
62. زوزو رشيد ، "الهجرة الريفية في ظل التحولات الاجتماعية الجديدة في الجزائر 1988-2008" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008 .
63. عميروش فتحي ، "اتفاقيات الشراكة الجزائرية الفرنسية" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراه في القانون ، جامعة يوسف بن خدة ، كلية الحقوق ، 2014 .
64. عبد المؤمن فؤاد ، "طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر " ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة عين شمس ، مصر ، 1991 .
65. زبيري حسين ، "النقابات المستقلة في الجزائر. قراءة في النشاط النقابي للنخب(ة) النقابية في الجزائر" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة الدكتوراة في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر²، 2012 .
66. محمد فلاق ، عبد الهادي مداح ، "دور الرأس مال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية " ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، العدد 10 ، الجزء 03 ، جامعة حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 2017 .
67. مقدم سعد ، "الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة" ، دراسة غير منشورة لنيل شهادة دكتوراة ، كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، تخصص قانون أعمال ، الجزائر ، 2006 .

68. العياشي عنصر ، "التصنيع و تشكل الطبقة العاملة في الجزائر" ، ورقة قدمت في إطار الندوة حول الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان 1999 .
69. الكنز علي ، جابي عبد الناصر ، "الجزائر في البحث عن كتلة اجتماعية جديدة" ، ورقة قدمت في إطار الندوة حول الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت لبنان 1999.
70. المجلس الوطني الاقتصاد والاجتماعي ، "تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني 2001.
71. ابن دعيمة عبد الله ، "التجربة الجزائرية في الإصلاحات الاقتصادية" ، مركز دراسات الوحدة العربية ، لبنان ، عدد 28 فيبرابر 2005 .
72. الزواوي بغورة ، "بين اللغة والخطاب والمجتمع : مقاربة فلسفية إجتماعية " ، مجلة إنسانيات ، المجلد 6 ، العدد 18 ، الجزائر ، 2002.
73. بوزيدة عبد الرحمان ، "التنشئة الاجتماعية الريعية ودورها في إعادة تعتيق المجتمع والدولة" ، ضمن فعاليات الملتقى الوطني الرابع لقسم علم الاجتماع "الروابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري" ، جامعة الجزائر 2 ، المنعقد يومي 6 و7 نوفمبر 2006.
74. بلعربي غنية ، "سوسيو لوجية الحراك المهني" ، مجلة الدراسات في علم الاجتماع المنظمات ، المجلد 5 ، العدد 1 ، الجزائر ، 2016.
75. تريكي حسان ، "ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري : دراسة تحليلية" ، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ، المجلد 10 ، العدد 02 ، 2017.
76. رميني جمال ، "إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية سياسية" ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 31 ، ديسمبر 2017.
77. رحالي بلقاسم ، "الاستثمار العمومي و التشغيل والبطالة في الجزائر ، دراسة تحليلية قياسية من 1970-2013" ، مجلة الاقتصاد والإحصاء التطبيقي ، المدرسة العليا للإحصاء التطبيقي ، الجزائر ، تاريخ النشر : 31.12.2015 .

78. سالمى عبد السلام ، "الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 06-03"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور ، المجلد 4 ، العدد 2 ، الجلفة ، الجزائر ، 2011.
79. شاوش وردة ، "إعادة هيكلة الموارد البشرية مع التركيز على التجربة الجزائرية" ، مجلة دراسات، المجلد 2 ، العدد 6 ، جامعة قسنطينة 2 ، 2017.
80. غربى على ، "واقع التنمية في الجزائر : دراسة سوسيوولوجيا للصراع الصناعي"، ورقة قدمت في إطار الندوة حول الأزمة الجزائرية الخلفيات السياسية و الاجتماعية والاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1999.
81. "دور الرأس مال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية" ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية ، العدد 10 ، الجزء 03 ، جامعة حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، 2017.
82. قاسم ميلود ، "علاقة الإدارة والمواطن في الجزائر" مجلة الدفاتر السياسية و القانونية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2011 .
83. مقدم سعيد ، "واقع ومقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر" ، مجلة إدارة ، العدد 02 ، المدرسة العليا للإدارة ، الجزائر ، 1993.
84. مجموعة من الباحثين ، "الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية" ، مجلة جامعة جيهان أربيل العلمية ، العراق ، العدد الثاني ، 2018.
85. ميراني حسان ، "الأبعاد الثلاثة لدور الإطارات " منشورات Crasc ، وهران ، 2001.
86. مجلة الفكر البرلماني ، العدد 14 ، مجلس الأمة ، نوفمبر 2006.
87. ملخص الحصيلة الاقتصادية والاجتماعية للعشرية (1967-1978).
88. وزارة الصناعة ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وترقية الاستثمار ، نشرية المعلومات الإحصائية لسنة 2012.

IV/ المراسيم والجرائد الرسمية :

89. المرسوم التشريعي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 والمتعلق بتعديل الدستور الجزائري .
90. المرسوم التشريعي 63-95 ، المؤرخ في 22 مارس 1963، المتضمن إنشاء إدارة ثنائية للمزارع المسيرة ذاتيا ، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادرة في 1963.
91. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الباب الأول المتضمن المبادئ الأساسية لتنظيم المجتمع الجزائري ، الفصل الثالث ، المادة 26.
92. الدستور 1976، الباب الأول المتضمن المبادئ الأساسية لتنظيم المجتمع الجزائري ، الفصل الثالث ، المادة 26.
93. الميثاق الوطني 1964.
94. جبهة التحرير الوطني ، الميثاق الوطني 1986 ، نشر وتوزيع قطاع الإعلام والثقافة والتكوين.
95. رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الجريدة الرسمية .
96. الأمر رقم 78-12 مؤرخ في 01 رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، الجريدة الرسمية ، عدد 32، المادة 07 من الأمر رقم 78-12 .
97. المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ، الجريدة الرسمية ، العدد 34 ، الصادرة في 01 جوان 1994.
98. المرسوم التنفيذي رقم 62/503 ، مؤرخ في 19 جويلية 1962 ، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 03 ، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1962.
99. المرسوم التنفيذي رقم 66-140 ، المؤرخ في 12 صفر عام 1382 الموافق لـ 02 جوان 1966 ، متعلق بالوظائف العليا ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.

100. المرسوم التنفيذي رقم 66-140، المؤرخ في 12 صفر عام 1382 الموافق لـ 02 جوان 1966، متعلقة بالسلطة التقديرية التوظيف والعزل في الوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، المادة 9، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
101. القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، المادة 153، الصادر 25 أبريل 1990.
102. الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر وفرنسا الصادرة بموجب الأمر رقم 65-287، بتاريخ 30 ربيع الأول 1385 الموافق لـ 29 يوليو 1965 الخاصة بالتنمية الإقتصادية، الجريدة الرسمية العدد 100.
103. الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر وتشيكوسلوفاكيا الصادرة بموجب الأمر رقم 66-323، بتاريخ 25 رجب 1366 الموافق لـ 09 نوفمبر 1966 الخاصة بالصحة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 101.
104. الإتفاقيات المبرمة بين الجزائر و كندا الصادرة بموجب الأمر رقم 66-333، بتاريخ 10 شعبان 1366 الموافق لـ 24 نوفمبر 1966 الخاصة بالتعاون التقني والثقافي، الجريدة الرسمية العدد 102.
105. قانون 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 الموافق لـ 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23.
106. المرسوم التنفيذي 290-90، المؤرخ في 10 ربيع الأول 1411 الموافق لـ 29 سبتمبر 1990، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل لمسيرى المؤسسات، الجريدة الرسمية، العدد 42، المادة الأولى.
107. الأمر رقم 95-22، المؤرخ في 29 ربيع الأول 1416 الموافق لـ 26 غشت 1995 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، معدل متمم، الجريدة الرسمية، الصادر 1995.
108. الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، المادة 02 من الأمر رقم 06-03.

109.المادة 02 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 يونيو 2006،الجريدة الرسمية، عدد 46.

V / الخطب:

- 110.خطب الرئيس هواري بومدين ، 19 جوان1965-19 جوان 1970،الجزء الأول ، وزارة الاعلام والثقافة سابقا، مديرية المطالعة والوثائق،1981.
- 111.خطب الرئيس هواري بومدين ، 5ماي 1972-19 جوان 1973،الجزء الخامس، وزارة الاعلام والثقافة سابقا، مديرية المطالعة والوثائق،1981.
- 112.خطب الرئيس هواري بومدين ، 2جويلية 1973-3ديسمبر 1974، الجزء السادس، وزارة الاعلام والثقافة سابقا، مديرية المطالعة والوثائق،1981.
- 113.عبد العزيز بوتفليقة ،خطب ورسائل13جانفي-30أفريل 2003،الجزء الثاني ،المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار ،وحدة رويبة ،الجزائر،2003.
- 114.عبد العزيز بوتفليقة ،خطب ورسائل13جانفي-30أفريل 2004،الجزء الاول ،المؤسسة الوطنية للاتصال والنشر والإشهار ،وحدة رويبة ،الجزائر،2004.
- 115.خطاب عبد العزيز بوتفليقة ،سيدي بلعباس 2011 ، www.youtube.com/watch ، 16/04/2019، 21:16h.
- 116.خطاب الرئيس بوتفليقة في ولاية تيزي وزو، www.youtube.com/watch ، 01/04/2019، 20:15h.
- 117.خطاب الرئيس عبد العزيز بوتفليقة ،ولاية قالمة.
- 118.خطاب عبد العزيز بوتفليقة ،سيدي بلعباس 2011 ، www.youtube.com/watch ، تم الاطلاع عليه 16/04/2019، 21:16h.
- 119.خطاب سطيف 2012 .
- 120.خطاب من خلال وكالة الأنباء سنة 2014.

VI/ L'ouvrage:

- 121.Alexandra Bidet ,François Vatin ,Thierry Pillon ,**Sociologie Du Travail**, Montchrestien ,Paris ,2000 .
- 122.Alain Girard ,**La réussite sociale en France , ses caractères, ses loi, ses effets, Travaux et document**, Cahier N° 38,France ,1961.
- 123.Bourdieu, Pierre , **Ce que parler veut dire , l'économie des échanges linguistique** ,Paris ,Ed, Fayard.1982.
- 124.Chaliand Gérard,Minces Juliette ,**L'Algérie indépendant** ,Paris,ed,Maspéro,1972,p160.
- 125.Djilali Benamrane ,**Agriculture et développement en Algérie** ,SNED ,Alger ,1980 .
- 126.Djamel GUERID, **L'exception Algérienne ,La modernisation à l'épreuve de la société** , Casbah édition ,Alger ,2007.
- 127.Guirlet (C) , **Licenciement économique ,Fascicule 31-4 ,Jurisclasseurs droit du travail** , éditions techniques des Jurisclasseurs ,paris ,1992.
- 128.Grangeas Genevière ,Jean Marie ,**Economie de l'emploi** ,P.U.F, France , 1993.
- 129.L'houari Addi , **L'Algérie et La démocratie : pouvoir et crise dans L'Algérie contemporaine** , paris ,édition la Découverte ,1994.
- 130.Jessus ibarrolla ,Nicolas Pascarelli, **dictionnaire économique et social** , éditions centre d'études et de recherche Marscicstes,1975.
- 131.Karl Marxe,Friedrich Engles , **manifeste du parti communiste**, Edition.M.développement ,Mosco,1974.
- 132.Lars Jonsson ,Nordiska ,**La révolution Agraire de Algérie**,the scandinavian Institute of African Studies ,uppsala ,1978.
- 133.- Mahfoudh Benoune ,Ali El Kenz ,**Le Hasard et L'histoire : entretien avec Belaïd Abdeslam** ,édition ENAG ,Alger ,1990.
- 134.Richard Florida , **The Rise Of The Creative Class** ,Revisited ,New York ,Basic Books ,2012
- 135.Saïd Chikhi ,**Grèves et société en Algérie 1969-1985**,les Cahiers du CREAD ,N°6, Alger, 1986.
- 136.Wright Mills,**Alook at the white collar**,Edited by bving Louis horowitz,oxford university presse New Yoork ,1963.
- 137.Yoneji Masud ,**The information Society os Post Industrial Society** ,Washington ,World Future ,1981.

VII) Des articles:

- 138.John Gold Throps , Gordn Morshall ,"**The promising future of classe analysis are ponesto-reconnect Gritiques**"sociology ,vol 26nov3,Augusts,1992.
- 139.Mohamed Cherif Belmihoub, "**La réforme Administrative en Algérie : innovation proposées et contraintes de mise en œuvre**" ,Forum Euro-Méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratiques dans l'administration , Tunis ,15-17juin2005.
- 140.Moustafa Boutefnouchet, **la société Algérienne en transition**, OPU, Alger ,2004.
- 141.Philippe Wanlin ,"**L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens**" , université du luxembourg , 2007 .
- 142.Tayeb Chenteuf ,"**Cultures , Techniques et sociétés en Algérie (19^e – 20^e) ,Analyse du changement historique**" ,Revue Tiers_Monde ,Tome21 ,n^o83 ,1980.
- 143.Patrick Inglis," **A White -collar labor Movement ?** " presented at the annual meeting of the Eastern Sociological Society, Washington ,2005.

VIII مواقع الإنترنت :

144.Ahmed Ben Bella, "19 partie 1,2 " ,Documentaire sur Ahmed Ben Bella ,premier président L'Algérie Indépendante "1962-1965 " qui s'est ralliée au socialisme révolutionnaire, www.youtoub.com, vu 24.03.2019.

145.James ,Geoffrey ,"How To Achieve True Job Security ",http/ .www.inc.com ,25/02/2020, h15:30.

146.O.N.S ,Rétrospective Stastique 1962-2011.

147.المجلة الاشتراكية الثورية ماذا يعني بالطبقة العاملة-2018-5924,http:revsoc.me-11-26,18:24h

148.الجيش_الوطني_الشعبي_الجزائري ويكيبيديا <https://ar.wikipedia.org/wiki> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 05 جويلية 2020 على ساعة 14:24

149.الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz تم الاطلاع عليه بتاريخ 11-10-2020. على سا 14:01

150.المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية ، <https://hrdiscussion.com/> ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 19/01/2020، 14h:39

151.الأخضر بن شيبية ،"مسألة الأرض في الجزائر :بين العدالة والنجاعة" ،جريدة إلكترونية السفير العربي ،6-4-2019 ،تاريخ الاطلاع عليها ،27-01-2021 ،سا 19:00

152.علاقة الانتاج " الوجود والعلاقة قوى الإنتاج ، <https://rommag.com.vu> 19.04.2016:6:57

153.محي أحمد ،"التغيرات في بنية الطبقة العاملة المصرية" ،نشر بتاريخ 2009/07/04 على موقع [http:// algeriedebat.over-blog.com](http://algeriedebat.over-blog.com) ، تم الاطلاع عليه بتاريخ :28/02/2020، على الساعة 5:57.

154.محمد قيراط ، " الرئيس زروال وخمس سنوات من الحكم " ، www.albayan.ae ، تاريخ النشر 07 أكتوبر 1998 ،تاريخ الاطلاع 2019/04/01 ،h13:56.

155.الديوان الوطني للإحصائيات " 2007 نشرة" ،<https://www.ons.dz>