

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muhend Ulhağ - Tubirett -
Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أوحاج
- البويرة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: العلوم الاجتماعية

فرع: علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع

تنظيم وعمل

أسباب النزاعات العمالية في المؤسسة الصناعية الجزائرية

Bat compos دراسة ميدانية بالمؤسسة الصناعية

بولاية بجاية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر 2 في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

شيبان بلقاسم

إعداد الطالبتين:

❖ لفضل رزقية

❖ دربال حدة

السنة الجامعية: 2014-2015

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين نبينا
محمد صلى الله عليه وسلم و على آله وأصحابه أجمعين أما بعد.
نشكر الله العلي القدير على توفيقه بإتمام هذا العمل، فهو عزوجل
أحق بالشكر والحمد سبحانه وتعالى .

لا يسعنا في هذا المقام إلى أن ننسب الفضل لأصحابه،

فأخص بالذكر أستاذنا المشرف الدكتور شيبان بلقاسم،

الذي منحنا الكثير من وقته و لم يبخل علينا بتوجيهاته

ونصائحه القيمة فله جزيل الشكر و العرفان بالجميل على تحمله

وصبره لطيلة إنجاز هذه الدراسة، فألف شكر.

ونتقدم بالشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة لكل شخص منهم.

والشكر موصول لأمغار محند ولكل من ساعدونا ولو بالكلام الطيب.....

و شكرا

الإهداء

أوصانا الله سبحانه وتعالى بهما وقال:

وبالوالدين إحساناً.

إلى من أعطتني الحب و الحنان، وعلمتني العطاء من والتسامح،

إلى التي حملتني وهنا على وهن، ورأتني أخطوا خطواتي الأولى في حياتي

ورأتني أكبر أمام أعينها، إلى أمي الحبيبة.....

أطال الله في عمرها.

إلى الذي تعلمت كيف تكون الحياة، وتعب من أجلي، إلى من كان ولا زال سنداً لي في

الحياة، إلى أبي العزيز أطال الله في عمره

ومنحه الصحة والعافية.

إلى الذين وقفوا بجانبني فكانوا بمثابة سند لي، فدعوا الله أن يوفقني في هذا العمل، إلى

أجمل هدية أهداه إياها الله عزوجل

إلى إخوتي: نورا، عبد الله، وردة، رفيقة، رفيق.

إلى زوجي العزيز محند الذي كان سنداً لي، ووفقه لكل خير.

إلى اعين البراءة، أبناء إخوتي: جيهان، سارة، محمد، غيلاس، أمينة، وسيم، حفظهم الله

من كل سوء، ووفقهم لكل خير.

إلى كل صديقاتي وزميلاتي اللواتي قضيت معهن أجمل الأوقات.

رزقية.

الإهداء

أوصانا الله سبحانه وتعالى بهما وقال:

وبالوالدين إحساناً.

إلى من أعطتني الحب و الحنان، و علمتني العطاء من والتسامح،

إلى التي حملتني وهنا على وهن، ورأتني أخطوا خطواتي الأولى في حياتي

ورأتني أكبر أمام أعينها، إلى أمي الحبيبة.....

أطال الله في عمرها.

إلى الذي تعلمت كيف تكون الحياة، وتعب من أجلي، إلى من كان ولا زال سنداً لي في

الحياة، إلى أبي العزيز أطال الله في عمره

ومنحه الصحة والعافية.

إلى الذين وقفوا بجانبني فكانوا بمثابة سند لي، فدعوا الله أن يوفقتني في هذا العمل، إلى

أجمل هدية أهداه إياها الله عزوجل

إلى إخوتي كل واحدة بإسمها.

إلى أخي الذي كان سنداً لي في جميع مجالات حياتي، ووفقه لكل خير.

إلى أعين البراءة، ابنة أختي الكتكوتة لنا حفظها الله من كل سوء، ووفقها لكل خير.

إلى كل صديقاتي وزميلاتي اللواتي قضيت معهن أجمل الأوقات.

حدة.

فهرس المحتويات:

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	
إهداء	
فهرس الجداول	
فهرس الأشكال	
مقدمة	أ.ب.ج

الباب الأول: الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1-1- أسباب اختيار الموضوع.....	6ص
1-2- أهداف الدراسة.....	6ص
1-3- أهمية الدراسة.....	7ص
1-4- الإشكالية.....	7ص
1-5- . الفرضيات.....	11ص
1-6- تحديد المفاهيم.....	11ص
1-7- منهجية البحث وتقنيات جمع البيانات.....	17ص
1-8- الدراسات السابقة.....	19ص
1-9- المقاربة النظرية.....	27ص
1-10- صعوبات البحث.....	37ص

الفصل الثاني: النزاع العمالي

تمهيد.....	ص40
1-2- مفهوم النزاع العمالي.....	ص41
2-2- أنواع النزاع العمالي.....	ص42
3-2- أسباب النزاع العمالي.....	ص43
4-2- مراحل عمليات النزاع العمالي.....	ص45
5-2- مقومات النزاع العمالي.....	ص47
6-2- آثار النزاع العمالي.....	ص53
خلاصة الفصل.....	ص55

الفصل الثالث: المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمهيد.....	ص57
4- سياسة التنمية والتصنيع في الجزائر	
1-4- لمحة تاريخية عن الصناعة في الجزائر.....	ص58
1-4- التصنيع.....	ص63
1-4- طرق التصنيع.....	ص66
1-4- السياسات الاقتصادية في الجزائر.....	ص68
خلاصة الفصل.....	ص83

الباب الثاني: الإطار التطبيقي

الفصل الرابع: ميدان الدراسة وعينة البحث

تمهيد.....	ص86
1-5- حدود مجالات الدراسة.....	ص87
2-5- التعريف بميدان الدراسة.....	ص87
3-5- طريقة إختيار العينة.....	ص90
4-5- خصائص عينة الدراسة.....	ص90
خلاصة الفصل.....	ص91

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية والنزاعات داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد.....	ص102
1-6- عرض وتحليل النتائج.....	ص103
2-6- استنتاج حول الفرضية.....	ص118

الفصل السادس : نظام التسيير والنزاعات داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد.....	ص120
1-7- عرض وتحليل النتائج.....	ص121
2-7- استنتاج حول الفرضية.....	ص133
الاستنتاج العام	ص137
خاتمة.....	ص137
قائمة المراجع.....	ص140

الملاحق.

فهرس الجداول:

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين عدد الأفراد المتواجدة في الأكوخ	59
02	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	91
03	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	92
04	يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	93
05	يبين أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	95
06	يبين توزيع أفراد العينة حسب الموطن الأصلي	96
07	يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المسكن	97
08	يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية	98
09	يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	99
10	أراء العمال حول ما إذا كان المرتب يعكس الجهد المبذول للعامل	103
11	أراء العمال حول ما إذا تمت ترقية العامل منذ توظيفه في هذه المؤسسة	104
12	أراء العمال حول ما إذا كان هناك نظام للترقية تسيير عليه هذه المؤسسة	106
13	أراء العمال حول توزيع النزاعات	107
14	أراء العمال حول إهمال العامل وعدم ترقيته فهل يقوم بأعمال تضر المؤسسة	108
15	يوضح العلاقة بين الجنس ووقوع النزاعات في المؤسسة	109
16	يوضح العلاقة بين الجنس وعند الإهمال في الترقية من يقوم بأعمال تضر المؤسسة	110

111	يوضح العلاقة بين الجنس وتقديم المؤسسة لمكافآت عند الحصول على الأرباح	17
112	يوضح العلاقة بين الاستفادة من الترقية وحدوث الحساسية بين العمال	18
113	يوضح العلاقة بين ظروف العمل ووقوع النزاع داخل المؤسسة	19
114	يوضح العلاقة بين السكن العائلي ووقوع النزاع داخل المؤسسة	20
115	يوضح العلاقة بين عدد أفراد الأسرة وهل المرتب يغطي جميع المتطلبات المعيشية	21
121	يوضح العلاقة بين الترقية منذ التوظيف وحدوث النزاعات بسببها	22
122	يبين الشعور بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل	23
123	يبين هل يفكر العمال بالبقاء في المؤسسة	24
124	يوضح العلاقة بين الضغوطات من طرف المشرف وحدوث النزاعات	25
125	يوضح العلاقة بين تشديد الحراسة ووقوع النزاع بين العامل والمشرف	26
125	يوضح علاقة العمال بالمسؤولين والأسباب التي تدفع العمال للإلتصال بهم	27
126	يوضح العلاقة بين وقوع النزاع وهل الإدارة بابها مفتوح للحوار معهم	28
128	يوضح العلاقة في حالة الإدارة بابها مفتوح للحوار معكم هل تجد حل لهذه النزاعات	29
129	يوضح العلاقة حول النزاع بين الإدارة والنقابة وهل النقابة لها دور في حل ذلك النزاع	30
130	يوضح العلاقة بين طبيعة النزاع والسبب وراءها	31
131	يبين رأي العمال في سير المؤسسة	32

مقدمة:

العمال داخل المؤسسات الصناعية وظروف عملهم، هي نتاج العديد من العوامل والظروف المتداخلة والمتشابكة فيما بينها، هذه تحدد تطورهم ومعيشتهم بل أيضا تصورهم عن عالم العمل الذي يحيون فيه، فتتشكل في أذهانهم صورا واتجاهات وقيما شتى تتطور باستمرار.

فالإنسان منذ وجوده لم ينقطع أبدا عن التعلم وتوسع هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، فالعمل ظاهرة إنسانية لصيقة بوجوده لما يوفره من إشباع للحاجات، فالعمل يعتبر أساس كل ثروة وتقدم، وباعتباره كائن إجتماعي يتأثر بالقيم والمعايير الراسخة في معاشه اليومي، وما يحمله من إنتماء ديني ومعتقدات وقيم يتجه بها صوب مجتمع يختلف عليه من ناحية الثقافات والتنظيم ألا وهو المؤسسة الصناعية التي تعتبر جزء صغير من المجتمع، قائم على نسيج من العلاقات الإجتماعية والمهنية، يربط أفراد وجماعات العمل بعضهم ببعض، فلكل منهم مركزه ومكانته ودوره وأي تغيير أو تحول يحدث في أية ناحية من نواحي هذا النسيج يؤثر فيه، وفي العلاقات القائمة بين الأفراد أو جماعات العمل المتواجدة بداخله، فينتج عنه ما يسمى بالنزاع أحيانا.

فإن النزاعات في العمل تعد من المسائل الجوهرية التي تستحق الإهتمام بالدراسة والبحث لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل بحكم المصالح المتناقضة بين أطرافها من جهة وبحكم التغيرات التي تحدث في محيط العمل، فتؤثر في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وكذا المصالح فتؤدي إلى إختلال التوازن بين هذه المصالح وما ينتج عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد أطراف هذه العلاقة أو من كلاهما.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في التأثير في سير العلاقات المهنية وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار إجتماعية وإقتصادية لكلا الطرفين.

ومن هذا المنطلق فإن دراسة نزاعات العمل بإعتبارها تشكل بعدا تنظيميا، فقد حظيت بإهتمام العديد من الباحثين في مختلف تخصصات منها، علم الإجتماع تنظيم وعمل، إضافة إلى المهتمين بمجال الصناعة والإنتاج من أهل العلم. ومن أجل معالجة موضوع دراستنا أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ارتأينا تقسيم دراستنا إلى بابين: الباب النظري الذي يشمل أربعة فصول، نلخصها فيما يلي:

الفصل الأول: الذي يتضمن الإطار العام للدراسة من خلال طرح الإشكالية، الفرضيات، تحديد

المفاهيم، ثم أسباب وأهداف وأهمية الدراسة، بالإضافة إلى منهجية البحث والتقنيات وأيضا الدراسات السابقة والمقاربة النظرية وصعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: الذي يشمل النزاع العمالي، من خلال مفهومه، أنواعه، أسبابه، مراحلها، مقوماته، طرق

التعبير عنه.

الفصل الثالث: الذي يشمل المؤسسة الصناعية الجزائرية، من خلال لمحة تاريخية عن الصناعة في

الجزائر، التصنيع، طرق التصنيع، السياسات الإقتصادية في الجزائر.

أما الباب الثاني فهو الإطار التطبيقي وقد إشمتم على ثلاث فصول:

الفصل الخامس: جاء فيه ميدان الدراسة وعينة البحث، وفيه حدود ومجالات الدراسة، التعريف

بميدان الدراسة، طريقة إختيار العينة وخصائصها.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى وهي الظروف الإقتصادية والنزاعات

في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

الفصل السابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية وهي نظام التسيير والنزاعات في

المؤسسة الصناعية الجزائرية.

وقد ختمنا في الأخير بالخاتمة التي أوردنا فيها أهم الإستنتاجات التي توصلنا إليها من هذه الدراسة

وتليها قائمة المراجع ثم الملاحق.

الباب الأول:

الإطار المنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول:

الإطار المنهجي

1-1- أسباب اختيار الموضوع

1-2- أهداف الدراسة

1-3- أهمية الدراسة

1-4- الإشكالية

1-5- الفرضيات

1-6- تحديد المفاهيم

1-7- منهجية البحث وتقنيات جمع البيانات

1-8- الدراسات السابقة

1-9- المقاربة النظرية

1-10- صعوبات الدراسة

1-1- أسباب اختيار الموضوع:**1-1-1- الأسباب الشخصية:**

- الموضوع في صميم الاختصاص.

- إنَّ ما دفعنا لاختيار الموضوع هو اهتمامات سابقة له.

- الميول والرغبة الكبيرة لدراسة هذا الموضوع.

1-1-2 الأسباب الموضوعية:

- إنَّ موضوع نزاعات العمل، يمس الشريحة الأكثر أهمية وهو المورد البشري، الذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الصناعية.

- أهمية هذا الموضوع وما يحمله من عمليات اجتماعية متداخلة تؤدي إلى لفت الانتباه والاهتمام بها للتعرف على الأسباب الحقيقية والواقعية لها.

- يعود سبب اختيارنا لموضوع الدراسة، كاستجابة لظروف موضوعية وواقعية، تتمثل أساسا في بروز الظاهرة في السنوات الماضية.

- إنَّ موضوع نزاعات العمل يرتبط بعلم الاجتماع تنظيم وعمل وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسيولوجي يلائم زاوية التخصص.

1-2- أهداف الدراسة:

- الكشف عن خصائص النزاع العمالي ومعرفة أسباب ظهوره داخل المؤسسة الصناعية.

- التعرف على أسباب وواقع نزاعات العمل من خلال مكوناتها وعلاقتها وأنماطها .

- الوقوف أمام هذه الأسباب والمشكلات والاتصال المباشر لها، والتي يعاني منها المصنع الجزائري.
- محاولة التعرف على أنواع النزاعات والصعوبات التي تواجه العامل في المؤسسة الصناعية الجزائرية الخاصة، والتي تحول دون تحقيق الاستقرار بين الجماعات.

1-3- أهمية الدراسة:

- يعتبر موضوع نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية موضوع علمي اجتماعي جدير بالدراسة، وذو أهمية للمؤسسة الصناعية والعاملين والباحثين.
- تعد ظاهرة نزاعات العمل ظاهرة تثير النقاش الحاد في مختلف الدوائر العلمية والعملية نظرا لأهميتها وارتباطها بالجانب التنظيمي وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع.
- نتائج الدراسة واستنتاجاتها قد تكون مفيدة وذات أهمية للطلبة والباحثين.
- تكمن أهمية البحث فيما يطرحه من تساؤلات واستفسارات للدارسين خاصة علم الاجتماع تنظيم وعمل، وبالتالي فهو محاولة تكتسي أهمية كبيرة، كلفت انتباه الباحثين إلى ضرورة دراسة هذا الموضوع وتحليله للوصول إلى نتائج موضوعية.

1-4- الإشكالية:

- تعتبر نزاعات العمل من الظواهر التي تنتشر في مجال العمل الصناعي أو غيره، تعبيراً عن الأوضاع الاجتماعية أو النفسية الاجتماعية التي يعيشها العمال في ظل النظام القائم. في حين تمثل المؤسسة الصناعية مكاناً يلتقي فيه العمال، ومكاناً ينظم فيه علاقات العمل بين العمال والإدارة، تسعى من خلالها المؤسسة الصناعية إلى زيادة الإنتاج.

وعليه فإن المؤسسة هي المكان الممتاز لظهور هذه النزاعات المتواصلة والمتعددة الأسباب، كما أنها "قطب للحياة الاجتماعية"¹، وذلك باعتبار علاقات العمل التي تنشأ فيها والتي كانت في الأول تنظم لصالح أصحاب العمل، أين ظلت هذه العلاقة في المراحل الأولى من ظهور قانون العمل، وفي المراحل التالية اتخذت صيغة العلاقات الجماعية التي تربط بين فريقين يكون فيها العمال جماعة، ظلت هذه العلاقة في تطور مستمر مع "مرحلة الحرية الاقتصادية والرأسمالية التي نتجت عنها التطورات الكبيرة للصناعة والتي أدت إلى زيادة العمال وتجمعهم بعشرات الآلاف ما عارض العمال لمخاطر عديدة"²، كالخوف من التسريح التعسفي لإدخال آلات جديدة، كل هذه الظروف السيئة أدت إلى تأسيس جمعيات أفزعت أصحاب العمل، وجعل السلوك التنظيمي للعاملين غير معروف و غير متوقع، فالنزاع العمالي عملية اجتماعية، تختلف في طبيعتها وشكلها من مجتمع لآخر، ومن صناعة لأخرى، حسب الظروف السائدة فيها، وحسب الإيديولوجية السياسية والنظام الاقتصادي، ثم أول من أشار إلى هذا هو "كارل ماركس" حيث يقول "أن العمال هم الذين يخلقون بعملهم رأس المال، وهم بأنفسهم أيضا الذين يخلقون رؤسهم المتزايد، ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم"³ ويوسع الهوة بين العمال وأصحاب العمل، ما يساهم في توسيع الخلاف داخل المصنع بسبب انقطاع العلاقات والروابط الاجتماعية والاتصال بين الجانبين نتيجة اتساع نطاق وحجم المؤسسات، وقد يتحول النزاع إلى الشكل الظاهر وهو أكثر تعقيدا وأكثر أثرا، ويقضي إلى الإضراب عن العمل.

1 زهية بن سلامة: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2006، 2007، ص 3.

2 جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1980، ص 45.

3 نفس المرجع، ص 6.

حيث يقول ماركس في هذا الخصوص " بأن الاحتجاج والتذمر يشندان كلما اتسع الإنتاج الرأسمالي وتحطمت المهارات القديمة وانخفض معدل الأرباح وزاد شقاء الطبقة العاملة واشتدت حدّة الأزمات.¹"

فإن موضوع النزاعات العمالية شغل بال الكثير من المهتمين، ومن هذا المنطلق نجد أن النظرية الماركسية ترى بأن النزاع مظهر من مظاهر الصراع بين العمال وأرباب العمل، وأن النزاعات تحدث بسبب تعارض المصالح فأرباب العمل يسعون على الحفاظ على مصالحهم، والعمال كذلك يسعون إلى تحسين مستوى معيشتهم وبالتالي يؤدي إلى احتدام هذه النزاعات، أما النظرية التaylorية ترى بأن النزاعات العمالية تؤثر على العامل والتنظيم معا، أما مدرسة شيكاغو ترى بأنه لا يمكن ربطه بالعوامل الداخلية فقط بل أيضا بالإطار الاجتماعي كالظروف الأسرية.

لذا نجد أن نزاعات العمل في الجزائر ليست ظاهرة حديثة النشأة، باعتبارها دولة نامية تنتمي إلى دول العالم، لهذا عرفت المؤسسة الصناعية بعد الاستقلال عددا من النزاعات العمالية تطالب تعجيلا في عملية ترقية إطارات جزائرية وتنمية مجال التسيير في المؤسسات الخاصة، فعملية التصنيع والتحويلات المختلفة التي صاحبها قد أدت بدورها إلى اتساع النزاعات في المؤسسة التابعة لقطاعات الدولة، فالنزاع لا ينشب إلا إذا شعر العمال بأن مصالحهم مهددة وأن حقوقهم مهضومة من طرف الإدارة.

وهنا إذا كان البعض يرون أن النزاع ليس متضمن في كل المنظومات الاجتماعية لأنه يمكن اجتنابه على أساس تنظيم الانسجام في المصالح بين جماعات العمل المتواجدة في عملية الإنتاج، ولأن العلاقات الاجتماعية في العمل محدودة انطلاقا من ملكية وسائل الإنتاج.

1 عبد الحي عبد المنعم: دراسات في علم الاجتماع تنظيم والإدارة، دط، دار المصطفى للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص337.

" فرغ الإنتاج وتحسين الإنتاجية وريح معركة التسيير في المؤسسة الجزائرية لا تخلو من بعض التناقضات التي تظهر في العمل الصناعي لأن مؤسسة قطاع الدولة تتأثر بالنزاعات أكثر فأكثر، ما لم تتوصل إلى خلق جو اجتماعي ملائم."¹

وفي هذا الإطار، فإن اتجاه الدولة في البحث عن الطرق الإيديولوجية والسياسية والقانونية للتحكم في الاستثمارات وفي القوة العاملة بداية في تنظيم القطاعات الاقتصادية بصدور نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات والقانون العام للعامل الذي هو مراقبة سلوك العمال كقاعدة أساسية من أجل انتزاع الطبقة العاملة تجاربها النضالية، ولعل المؤشرات المتعلقة بالتكاليف الضخمة الناتجة عن التغيب وأشكال أخرى، تبين أن المؤسسة الصناعية في الجزائر تعاني من مشكلات عديدة.

لذا تسعى العديد من الشركات والمؤسسات الخاصة والعامّة على الدوام أن تعمل بكل جدية من أجل رفع مستوى معيشة عمالها وموظفيها من إدراكها العميق بأن متطلبات الحياة أصبحت كثيرة، وبأن مستوى الأسعار يرتفع باستمرار ولقناعتها الأكيدة بأن رأس المال شريكاتهم الحقيقي هو في العنصر البشري، وبشكل عام ما يدور من نقاشات ونزاعات بين أرباب العمل والعاملين يتم في المطالبة بتحسين ظروف عملهم ورفع مستوى دخلهم، هي من القضايا التي يتوجب النظر إليها بروح ايجابية والتعامل معها بمنطلق أن للعامل حقهم الطبيعي في التعبير عما يعانون منه ويشعرون بأنه له حقا فيه وبخاصة في الظروف الاقتصادية العامة المعروفة، ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة تدعيم لما قدمه الآخرون من أبحاث في هذا الشأن عن الظروف الاقتصادية أو ما يسمى بنزاعات المصالح.

وباعتبارها تكون أكثر انتشارا في المؤسسة وبذلك جاءت دراستنا رغبة منا التعرف على أسباب النزاعات العمالية، ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

1 رمضان براهمي: نزاعات العمل في الجزائر، رسالة لنيل شهادة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص 8.

1- هل الظروف الاقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات العمالية داخل المؤسسة الصناعية؟

2- هل سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات العمالية داخل المؤسسة الصناعية؟

1-5- الفرضيات:

1- الظروف الاقتصادية والنزاعات داخل المؤسسة الصناعية.

2- نظام التسيير في المؤسسة والنزاعات داخل المؤسسة الصناعية.

1-6- تحديد المفاهيم:

1-6-1 مفهوم النزاع:

النزاع لغة:

يعرف النزاع في دوائر المصادر اللغوية بأنه: " إعطاء أسباب وحقائق لتأييد أو معارضة شيء ما

أو أنه المناقشة أو المجادلة، أو السجال حول شيء ما أو بخصوصه."¹

النزاع اصطلاحاً:

" يعتبر نزاعاً مهنيًا، كل خلاف يقوم بين العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى أثناء

تنفيذ علاقة العمل أو إخلال أحدهما بالآخر من الالتزامات المحددة في العقد أو عدم امتثاله لنص قانوني أو

تنظيمي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر."²

1 السيد عليوه: إدارة الصراعات الدولية: دراسات في التعاون الدولي، دط، الهيئة المصرية للشباب، القاهرة، مصر، 1988، ص256.

2 رشيد أورسيلان: التسيير الإداري في المؤسسات التعليمية الأساسي والثانوي والعام والتقني، 1990، ص78.

ومن خلال هذا التعريف نجد أن النزاع هو، توتر يحدث بين العامل وصاحب العمل عند القيام بالمهام، أو عندما يخل أحد الطرفين بأحد الالتزامات.

هي " كل الخلافات الخاصة بالعلاقات الاجتماعية، وعلاقات العمل وظروف وبيئة العمل ولم تجد لها تسوية بين العاملين".¹

ومن خلال هذا التعريف نجد أن النزاع هو كذلك توتر بين العامل وإدارة المؤسسة، ويكون على الظروف الاقتصادية (الأجر، الترقية.....)، أو الاجتماعية (الاتصال، الإشراف.....)

النزاع إجرائيا:

هو حالة من اختلاف المصالح والمفاهيم حول قضية ما أو حق ما، للوصول لحل ما أو هو عدم السيطرة على هذا الاختلاف.

1-6-2- مناقشات العمل الفردية:

- مفهوم مناقشات العمل الفردية:

مناقشات العمل الفردية هي " كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد، أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب ضرراً للطرف الآخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة، وهو التعريف الذي أورده المادة الثانية من القانون رقم 04190 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية".²

1 ناصر قاسيمي: دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص121.

2 رشيد واضح: مناقشات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دط، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص13.

بنصها على أنه: يعدّ نزاعاً فردياً في العمل كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلّه في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.¹

من خلال تحليلنا لهذا التعريف نجد أن النزاع يعتبر فردياً إذا كانت المنازعة مثارة بشأن عامل واحد معين بذاته أو أكثر من عامل معينين بذاتهم.

1-6-3 منازعات العمل الجماعية

مفهوم منازعات العمل الجماعية:

"تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة من العمال، أو التنظيم النقابي لهم من جهة وصاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية، أو إتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل والمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بعلاقة العمل الجماعية، وقال عنها المشرع الجزائري بأنها: « كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل. »²

ويقصد بها كذلك " كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة أو ممثليهم لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية.³ فالنزاع الجماعي إذن هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تهم عدداً من العمال ينشأ بينهم وبين الهيئة المستخدمة.

1 نفس المرجع، ص 13.

2 سليمان أحمية: نفس المرجع السابق، ص 92.

3 رشيد واضح: نفس المرجع السابق، ص ص 77، 78.

" لذلك يجب أن يمس هذا الخلاف الجماعي مجموعة من العمال سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، يكون فيه المستخدم واحداً أو متعدداً وأن يتمحور الخلاف حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال، كتطبيق اتفاقية جماعية أو زيادة في الأجور أو لتسريح جماعي".¹

من خلال تحليلنا لهذه التعاريف نجد أن النزاع يعتبر جماعياً إذا تعلق بمصلحة جماعية أو بمصلحة مشتركة لعدد من العمال غير معنيين بذاتهم سواء تعلق النزاع بشروط العقد أو بظروف العمل أو تعلق بتغيير العقد أو تطبيقه.

1-6-4 مفهوم العمل:

العمل لغة:

جاء في لسان العرب "عَمِلَ عَمَلًا وَعَمَلُهُ عَمَلُهُ وَاسْتَعْمَلَهُ الرَّجُلُ بِنَفْسِهِ..... وَقِيلَ الْعَمَلُ لغيره والاعتمال لنفسه،"² فالعمل هو "المهنة أو الفعل والجمع أعمال" فكل من يمتهن مهنة أو يفعل فعلاً هو عامل عند أهل اللغة.³

العمل اصطلاحاً:

في علم الاجتماع الماركسي ينظر إلى العمل على أنه: "النشاط الموجه للناس والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الإنسان والمجتمع".⁴

1 رشيد واضح: نفس المرجع السابق، ص 77، 78.

2 جمال الدين محمد بن كرم: لسان العرب، ج 10، دار صادر، ص 167.

3 ابراهيم مصطفى ورفاقه: المعجم الوسيط، دط، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان، ص 643.

4 سعد بشاشنية: علم الاجتماع العمل (الأسس، والنظريات والتجارب)، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، 2003، ص 9.

كما أن العمل هو "ذلك المجهود الاختياري الذي يقوم به الإنسان من أجل الوصول إلى غرض نافع، أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج الخيرات المادية وسد الحاجيات البشرية الضرورية منها والكمالية".¹

من خلال هاذين التعريفين نجد أن العمل هو الوسيلة الوحيدة لضمان تحقيق مختلف الأهداف المسطرة، منها سد الحاجيات ورفي البلاد وتقدمها الاقتصادي.

العمل إجرائيا:

العمل هو الجهد أو النشاط الفكري أو العضلي المبذول من طرف الإنسان، يهدف إلى خلق منفعة أي تلبية مختلف الحاجيات.

1-6-3 مفهوم المؤسسة:

المؤسسة لغة:

مشتقة من الفعل أس الذي هو الدار بنى حدودهما ورفع من قواعدها إذ هي مشتقة من فعل يعني البناء، وهي بذلك لها معنى يشير إلى هيكل مبنى.²

المؤسسة اصطلاحا:

يعتبر " Talcot Parsonz " المؤسسة كتنظيم وهو توجيه أساسي نحو تحقيق هدف محدد، وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو إنجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة.³

1 عبد الله ساقور: الإقتصاد السياسي، دط، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2004، ص21.

2 فؤاد إفرام وإخوانه: منجد الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، لبنان، 1978، ص8.

3 حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع التنظيم، دط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص106.

كما يذهب الباحث " Von-bertalanffy " إلى اعتبار المؤسسة "منظمة وفي نفس الوقت اعتبرها هيكلا اجتماعيا، تتمتع بخصائص تنظيمية، وبواسطة المفاهيم المستعملة والمتطورة في النظرية العامة التنظيمية، يمكن وصفها كنظام مفتوح ومعنى هذا أن المؤسسة:

- (1) " مكونة من أقسام مستقلة مجمعة حسب هيكلها الخاص بها.
- (2) تملك حدود تمكنها من تحديها، وتصلها عن المحيط الخارجي.
- (3) نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي مع تغيرات المحيط ومع القرارات المتخذة من طرف مسيرها بواسطة نشاطات أعضائها.¹

من خلال هاذين التعريفين نجد أن المؤسسة ليست فقط تجمعا للعناصر المادية والمالية والبشرية، ولكنها نظام هادف لأن كل العناصر المكونة لها تعمل في تناسق لتحقيق النتائج المرجوة من المسؤولين.

المؤسسة إجرائيا:

هي الهيكل الذي يضم مجموعة من الأفراد، يتفاعلون فيما بينهم وهي الجهة التي تقدم الخدمات وتعمل على إنتاج السلع أو توزيعها.

المؤسسة الصناعية:

"هي وحدة إنتاجية تتكون من مجموعة من العناصر المادية(آلات، معدات، أجهزة) والعناصر البشرية(قوى عاملة)."²

1 ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، دط، دار العجبية العامة، الجزائر، 1988، ص48.
2 غريب منية: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع، الجزائر، 2006، 2007، ص64.

" بحيث يؤدي الاستخدام الجيد والفعال لهذه العناصر مجتمعة إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي ضمان وجودها واستمرارها، هي مكان تجمع العديد من الأفراد، هي مكان نشوء النزاعات."¹

المؤسسة إجرائيا:

النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، فهي تعبر عن علاقة اجتماعية لأن العملية الإنتاجية تتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية.

1-7-7- منهجية البحث وتقنيات جمع البيانات:

يستخدم الباحثون والعلماء لفهم السلوك الإنساني ودوافعه وكذا نتائجه، في علم الاجتماع مجموعة من التقنيات والأساليب لاكتشاف وفهم طبيعة السلوك الاجتماعي ومتغيراته وكذا علاقاته بأنماط أخرى من السلوك إلا أن خصوصية الموضوع وطبيعته، وأيضا التساؤلات والفروض التي يكون الباحث قد صاغها ونوعية البيانات التي يريد الحصول عليها، كل ذلك الباحث بضرورة انتقاء والاعتماد على التقنية والأداة التي تمكنه من المضي في بحثه.

وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على جملة من الأدوات والتقنيات منها:

1-7-1- المنهج المستخدم:

إن إتباع الباحث لمنهج الدراسة وتوظيفه يرتبط أساسا بطبيعة الموضوع، فالبحث هو الذي يفرض على الباحث نوع المنهج أو المناهج الملائمة لموضوع الدراسة، حيث نجد أن معظم علماء المنهجية يتفقون في تعريفهم للمنهج.

1 غريب منية: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علم الاجتماع، الجزائر، 2006، 2007، ص64.

لذا المنهج هو: "عبارة عن طائفة من القواعد العامة المصاغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم أو هو الطريقة التي يتبعها الباحث في الدراسة لاكتشاف الحقيقة."¹

ولهذا فقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي.

* المنهج الوصفي:

"هو عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها."²

1-7-2- أدوات البحث:

يعرف الاستبيان بأنه " جملة من الأسئلة المهيكلة شكلا ومضمونا، تهدف إلى معالجة موضوع اجتماعي عبر الحصول على معلومات معينة ذات علاقة به، ويعتبر المرحلة الأخيرة قبل تحليل المعطيات واستخراج النتائج."³

ولقد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان وذلك لجمع البيانات التي تتطلبها الدراسة، فقد تضمنت في الأول 46 سؤالاً موزعا على 03 محاور، المحور الأول خاص بالبيانات الخاصة بالمبحوثيين، أما المحور الثاني فتناول بيانات حول الظروف الإقتصادية، فيما تضمن المحور الثالث بيانات حول كيفية تسيير المؤسسة الصناعية مجال الدراسة ففي البداية قمنا بإعداد استبيان تجريبي موزعا على 03 محاور و40 سؤالاً، حيث قمنا بتوزيعه على عينة تجريبية، وبعد الحصول على الإستمارات قمنا بحذف 03 أسئلة وأضفنا 09 أسئلة بعدها قمنا بتوزيع 50 إستمارة عليهم واسترجعناها كلها.

1 عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص91.

2 رجاء وحيد ويديري: البحث العلمي، أساسياته النظرية وممارسته العلمية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000، ص305.

3 خميس طعم الله: مناهج البحث وأدواته في العلوم الإجتماعية، دط، مركز النشر الجامعي، تونس، 2004، ص90.

1-7-3- الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات :

يستعمل الباحث دائما في بحثه أدوات إحصائية عديدة يمكن أن تكون وصفية أو كمية مقاييس إحصائية وذلك من أجل التحليل والتفسير ونضرا لأهمية استغلال نتائج البحث ومدى دلالتها الإحصائية فقد قمنا بتقريغ البيانات بطريقة SPSS بهدف تحويل إجابات العمال من معلومات خام إلى نتائج قابلة للتحليل والتفسير .

1-8- الدراسات السابقة:

تمكن الدراسات السابقة الباحث من تكوين أساس نظري لمشكلة البحث، والكشف عن جوانب لم يتم دراستها، والتعرف على كيفية التطرق إلى البحث والوصول إلى إجراءه، ومقارنة نتائج بحثه مع نتائج الدراسات السابقة، وحسب حدود علمنا توجد دراسات تناولت موضوع نزاعات العمل ومن بين هذه الدراسات:

1-8-1- الدراسات المحلية:**الدراسة الأولى:**

بن سلامة زهية: تحت عنوان أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمحطة توليد الكهرباء بالطاهر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

وقد تمحورت إشكالية هذه الدراسة كالاتي: باعتبار النزاعات الاقتصادية تكون أكثر انتشار في المؤسسة وأن معظم أسباب النزاعات العمالية تتأتى منها فقامت بطرح هذه التساؤلات:

- هل عدم المشاركة العمالية في اتخاذ القرار داخل المؤسسة يؤدي إلى وجود النزاع ؟
 - هل ظروف العمل البيئية داخل المؤسسة تؤدي إلى وجود النزاع ؟
 - هل تدني أجور العاملين داخل المؤسسة يؤدي إلى وجود النزاع ؟
 - هل عدم وجود عدالة في سياسة الترقيات داخل المؤسسة تؤدي إلى وجود النزاع ؟
 - هل عدم إشباع احتياجات العامل يؤدي إلى وجود النزاع داخل المؤسسة ؟
- وعلى هذا الأساس فإن المشكلة البحثية التي تثيرها الدراسة الراهنة تتعلق بأسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ومن الأسباب التي دفعت الطالبة للقيام بهذه الدراسة اعتبار موضوع نزاعات العمل من المواضيع الهامة في علم اجتماع التنظيم والعمل، كما يعتبر ظاهرة مازالت تثير الكثير من النقاش والجدل في مختلف الدوائر العلمية وتعتبر إحدى آليات التغيير التنظيمي.
- أما فيما يخص الأهمية فهي لما تحمله من عمليات اجتماعية متداخلة تؤدي إلى لفت الاهتمام بها لمعرفة الأسباب الحقيقية والواقعية لها وأنها تمس المورد البشري لأنه الأساس في العملية الإنتاجية، وقد انتهجت الطالبة الطريقة الوصفية التي تعتمد على المسح الشامل الذي هو إحدى طرائق المنهج الوصفي، وقد شملت هذه الدراسة جميع العمال التي تتكون منها إدارات المحطة التي يتراوح عددهم بـ40 موظف.
- أما فيما يخص الأدوات المستخدمة لجمع البيانات استخدمت الباحثة الملاحظة والمقابلة والاستمارة والسجلات والوثائق، وفي الأخير خلصت الطالبة إلى مجموعة من النتائج وهي:

- أقرت أن 77.5% غير راضية عن الأجر، كما أوضحت أن 20% أنها غير راضية عن ظروف العمل وأقرت 72,5% أنه توجد نزاعات العمل بالدرجة الأولى هي نزاعات مصالح أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية التي تتمحور حول الأجور، الترقية، ظروف العمل وبالتالي فالفرضية العامة تحققت بدرجة مقبولة نسبياً.

الدراسة الثانية:

دراسة علي غربي:

" دراسة أنجزها حول " العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع،" وقد قام بالدراسة في شرق البلاد لكل من مؤسسة (سوناكم Sonacom) ومؤسسة سونباك Sonapac، انطلقت الدراسة من تساؤل مركزي مفاده: هل الديمقراطية الصناعية المتمثلة في التسيير الاشتراكي تعمل على توازن واستقرار المصنع وبالتالي تحقيق الأهداف، أم هذا النظام يزيد من توتر العلاقات الصناعية ويذكي ميكانيزمات الصراع ليزيد من حدوث الاضطرابات العمالية وتكرارها على مستوى المؤسسة.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على جملة من المناهج نذكر منها: المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي، أما فيما يخص الأدوات المستخدمة استخدم الملاحظة، المراقبة واستمارة الاستبيان.

وفي الأخير خلص إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1- عدم وجود عدالة في سياسة الترقيات المتبعة بالمؤسسة الصناعية، فهي لا تخضع لأسس واضحة وإنما تسودها المحسوبية، الوساطة، القرابة، وبالتالي تدخل العوامل الذاتية كمحددات لغرض تحقيق الترقية.¹

1 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص20.

"2- قصور قنوات الإتصال وخاصة منها الإتصال الصاعد، الذي يمكن اعتباره أحد الأبعاد الرئيسية للديمقراطية الصناعية على مستوى المؤسسة الصناعية.

3- إن قصور قنوات الإتصال إلى جانب الدور الهزيل الذي تقوم به النقابة باعتبارها البديل لقنوات الإتصال يساعد على تراكم العوامل الثانوية لتعجير الصراعات والتي كان بالإمكان تفاديها.

4- إن استمرار صراع المصالح على مستوى المؤسسة الصناعية يتضح من التعارض القائم بين الإدارة كجماعة تكنوقراطية تملك حق ممارسة الإشراف والرقابة.

وبين أغلبية العمال الذين يحاولون امتلاك بعض السلطات، فعلى مستوى المؤسستين ومن جراء العلاقات الرئاسية وإتباع الرسميات في المعاملات من طرف الإداريين واستحواذهم على كل العمليات الإشرافية والرقابية تدعمت القواعد البيروقراطية أكثر، وازداد التسيير الاشتراكي للمؤسسات تدهورا، وتشكلت بذلك أرضية جديدة لحدوث الصراعات بين العمال والإدارة والتي لا يمكن فصلها عن الصراع حول السلطة والنفوذ.¹

1-8-2 الدراسات العربية:

" دراسة فياض 1991:

قام فياض بدراسة النزاعات التنظيمية بين العاملين، كما يراها المديرين في الوزارات في الأردن، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بعض جوانب النزاعات التنظيمية من حيث أسباب هذه النزاعات وحدتها والطرق المتبعة للتعامل معها والآثار المترتبة عليها.²

1 نفس المرجع ، ص ص20،21.

2 زياد يوسف معشر: الصراع التنظيمي، دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراع، دط، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ص ص45،46.

" وذلك لتحسين أداء الوزارات المبحوثة، كما توصلت الأساليب المختلفة للتعامل مع النزاعات التنظيمية كان: أسلوب التعاون، أسلوب المساومة، التناقص، التبادل.

دراسة الحنيطي 1933:

قام الحنيطي بدراسة الصناع التنظيمي من حيث أسبابه وطرق إدارته في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن.

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أسباب الصراعات التنظيمية وإمكانية تطوير طرق بديلة لإدارتها ومعرفة تصورات الباحثين فيما يتصل بالصراع من حيث أنها سلبية أو إيجابية وتوصلت هذه الدراسة إلى أن أسباب الصراع في القطاعين العام والخاص تعود إلى تعارض المصالح، وأن هؤلاء الأفراد يلجأون في تعاملهم مع الصراعات التنظيمية إلى المنافسة الشريفة والتنازلات المتبادلة.¹

1-8-3 الدراسات الأجنبية:

دراسة بوبتز:

" أجرى بوبتز دراسة على العمال الصناعيين ووجد ومساعدوه أن جميع العمال الذين درسهم تقريبا ينظرون إلى المصنع الذي يعملون فيه وإلى المجتمع الأكبر على أنه منقسم إلى أعلى وأسفل، أو إلى فوق وتحت، وهم يرون أن هذا "الفوق" يبدأ عادة بأكبر ممثلي السلطة داخل المصنع، ثم يأخذ في تدرج إلى الأسفل، ويبدو أن العوامل الكامنة وراء ثنائية المصانع هذه، علاوة على العوامل السابقة يرون عنصر السلطة بشكل خاص في المؤسسة الصناعية، ويرى بوبتز أن السلطة سلاح ذو حدين.

- فمن طريقتها يمكن تحويل المصنع إلى كيان كلي فعال يطلع على وظيفته التي قام من أجلها.²

1 نفس المرجع، ص ص45،46.

2 محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار الحماسة للطباعة، 1975، ص ص125،126.

- لكن من ناحية أخرى نجد أن ممارسة السلطة تؤدي دائماً إلى انقسام المنظمات الاجتماعية إلى معسكرين:

معسكر الذين يملكون إصدار الأوامر ومعسكر الذين يملكون الطاعة وهكذا نجد أن القوة التي تؤدي إلى تحقيق عنصر التكامل في النسق الاجتماعي للمصنع هي نفسها التي تؤدي عن طريق القهر الذي يؤدي إلى كل التناقضات والنزاعات التي لا يخلو منها أي مصنع.

ويرى بوبتز أن بناء السلطة في المؤسسة الصناعية هي المصدر الأول لكل أنواع الصراعات العمالية وكما أن من المستحيل أنه يوجد مصنع بدون بناء سلطة فمن المؤكد أن النزاع العمالي والصراع سيظل قائماً ولن يختفي مهما كانت أشكاله وتبينت مظاهره، كما يمكن القول أن بناء السلطة داخل المؤسسة الصناعية هو السبب النهائي أو الذي يبدو لنا في النهاية؛ ولكنه ليس الموضوع الظاهر والمعلن للنزاعات والتوترات الصناعية، إذ تدور هذه النزاعات والصراعات حول : الأجر ظروف العمل وغير ذلك من الأمور التي تتصف بحيوية دائمة وإلحاح في حياة المصنع، وأخيراً لا ينبغي قولنا لعمومية النزاعات والصراعات الصناعية وانبثاقها لا يعني هذه النزاعات الصناعية تأخذ دائماً بالضرورة صورة حادة وعنيفة ذلك أن إمكانات تسوية النزاعات قد يسرب عملية التدخل في صورة التعبير عن الآراء والمواقف المتصارعة وجعلت من الممكن التحكم في مسار العلاقات النزاعية والصراعية داخل المصنع.¹

التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد تمثلت هذه الدراسات الغنية مرتكزا مهما لدراستنا نظراً لكون الدراسة تصب في قالب سوسيولوجي يشبه المنحى الذي أردناه لبحثنا سواء من الناحية النظرية أو الميدانية، وتعد هذه الدراسات مرجعاً بالنسبة لدراستنا وفي حالات كثيرة تكون نتائجها بمثابة نقطة إنطلاق لبحثنا.

1 نفس المرجع ، ص126.

كما أنها تساعدنا في التحكم بشكل أفضل سواء من حيث ضبط الموضوع أو طرح الإشكال، المنهج المستخدم والأدوات المستعملة.

التعليق على الدراسات:

بعد عرضنا للدراسات السابقة، بإمكاننا الآن التعليق عليها وفقا لما يلي:

من حيث الفترة الزمنية: أجريت هذه الدراسات السابقة ما بين 1988-2007، أما الدراسة الحالية فهي تجرى في عام 2014-2015.

محاولة منا التعرف على ما إذا كانت الأسباب وراء النزاعات هي نفسها أم مع مرور الوقت ظهرت نزاعات بأسباب جديدة.

المنهج المستخدم: تشابهت الدراسة المحلية الأولى في استعمالها للمنهج الوصفي، في حين تعارضت دراستنا الحالية مع الدراسة الثانية التي استخدمت المنهج الوصفي بالإضافة إلى المنهج التاريخي، في حين الدراسات المتبقية لم تتعرف على المنهج المتبع فيها.

العينة: اتبعت الدراسة الأولى ما يسمى بالحصص الشامل لكل العمال، بغية التوصل إلى مجموعة من الحقائق، أما الدراسات الأخرى لم نتعرف على العينة، أما فيما يخص دراستنا فلقد اتبعنا العينة

الأدوات المستخدمة لجمع البيانات: اتفقت الدراسات المحليتين الأولى والثانية على استعمال الإستبيان، إلا أنهما أضفتا الملاحظة والمقابلة والمراقبة أما الدراسات المتبقية لم تتعرف على الأدوات المستخدمة فيها.

المجال الجغرافي: تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة التي أجريت كلها في المصانع باستثناء

دراسة عربية درست النزاعات بين المديرين في الوزارات.

أهم النتائج:

- أن المرتب لا يلبي جميع المتطلبات المعيشية.
- سياسة الترقية لم تكن قائمة على العدالة والمساواة ولم يتبع فيها نظام عادل، إنما كانت مبنية على المعارف والقربة.
- سوء تسيير المؤسسة يتضح من خلال استمرار الصراع بين العمال والمشرفين وبين العمال والإدارة حول عدم العدل والمساواة وعدم إشراكهم في اتخاذ القرار.

نقد الدراسات السابقة :

حاولت الدراسات السابقة تسليط الضوء على أسباب النزاعات العمالية في المؤسسات الصناعية، للفت الانتباه حول الأسباب الحقيقية والواقعية لأن المورد البشري هو الأساس في العملية الإنتاجية وسعت هذه الدراسات إلى تقديم صورة واضحة عن سوسولوجية النزاع ولكن ما يؤخذ على الدراسات أن كل دراسة توصل فيها الباحث إلى وجود سبب يختلف كل الإختلاف عن الأسباب التي توصل إليها غيره، فمثلا علي غربي توصل إلى أن الإتصال هو السبب في النزاعات، أما الحنيطي توصل إلى أن التعارض في المصالح سبب للصراع، وبوبتر توصل إلى أن بناء السلطة هو السبب في النزاعات.

1-9 - المقاربة النظرية:

تعتبر المقاربة النظرية المنطلق لجلب المعلومات ونقطة استدلال الباحث حول موضوعه وهي الضمان لاندماج بحثه في المجموعة العلمية، وموضوعنا يتمحور حول نزاعات العمل لذا ارتأينا واقترحنا هذه النظريات:

النظرية الماركسية:

يشكل النزاع في العمل لدى "ماركس" "مظهر من مظاهر الصراع الطبقي الذي ينشب بين العمال وأرباب العمل في البلدان الرأسمالية، وهي عبارة عن ظاهرة متضمنة في طبيعة وسير المجتمع الرأسمالي طالما أنه قائم على نظام رأسمالي استغلالي ويرى ماركس في نزاعات العمل تعارضا في المصالح بحيث تسعى البرجوازية من خلال مكانتها الحفاظ على مصالحها والاستفادة منها بشكل مستمر، بينما يحاول العمال في صراعهم الطبقي -على حد تعبير ماركس- تحسين مستوى معيشتهم وإلى قلب النظام الرأسمالي، وإقامة النظام الاشتراكي ومن ثم النظام الشيوعي، وفي رأيه أنه سوف يقضي على المشاكل والنزاعات عند غياب الطرف الآخر (الرأسمالي) ولقد اعتبر ماركس أن كل انقلاب اجتماعي نتيجة لعوامل مادية واقتصادية، فحسب رأيه دائما أن الحل يكمن في جعل كل الصناعات والعقارات ملكا للعمال بالإضافة إلى السيطرة على وسائل الإنتاج وإدارة الشؤون السياسية والاقتصادية.

ويرتبط موضوع نزاع العمل ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي حسب ماركس بحيث في بداية توسع النظام الرأسمالي، ظهرت ملامح تشبثت الطبقة العاملة وعزل بين العمال ورب العمل حتى يتسنى لهذا الأخير من موقع قوة أن يفرض شروط العمل على العامل الأعزل.¹

1 رمضان براهيم: مرجع سابق الذكر، ص 17.

" ومن هنا كان تكوين النقابات العمالية محرما وتجلى هذا في صورة واضحة عند رفض التفاوض بين العمال ورب العمل، ولهذا كان أن يثور العمال على هذه الأوضاع، ويرفضونها لأنهم أدركوا أنه لا سبيل في مواجهة أرباب العمل إلا بالتضامن والنضال.

وضمن هذا الإطار تشكل عام 1848 نهوض الطبقات الفقيرة في فرنسا والتي تأثرت كثيرا بأداء ونظريات "لويس بلان" الذي طالب الحكومة الفرنسية بتنظيم العلاقات العمالية وتشديد مصانع اشتراكية يديرها العمال، كما تشكل أيضا سنة 1905 اندلاع سلسلة من الإضرابات في روسيا (القيصرية) حيث نهض العمال والمتظاهرين مطالبين بتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وهي بداية تشكيل الحزب البلشفي لمواجهة القيصرية واستلام زمام الأمور في أكتوبر 1917.

ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات ولا يمكن للعمال من عمل شيء فعال إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات والنضال العمالي، ولقد اتخذ الصراع من أجل تفتح الحركة سييلين هما:

1- الطريق السياسي : الذي عمل على توحيد الجهود المتفرقة بحيث يشير "برياس" بقوله : "كانت

الأحزاب والمنظمات متفرقة بسبب الخلافات الإيديولوجية بين الماركسية والأرثوذكسية والماركسية الموضوعية حول كيفية أداء العمل.

2- الطريق المهني: الذي اتجه إلى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف الحياة

بواسطة التفاوض المباشر مع رب العمل، النقابة.¹

1 نفس المرجع، ص ص 17، 18.

"ولا يرى "ماركس" المجتمع كنظام ثابت بل تعد خاصية التغير مسيطرة، لا لعوامل البيئة فحسب بل لكل البيئة الاجتماعية، ولهذا يرى "الف" بقوله: إن النزاعات نتاج نسقي من بنية المجتمع نفسه، وتشكل المؤسسة الصناعية النواة الأولى في الصراع الطبقي بين الطبقة العمالية المحرومة والطبقة البرجوازية المستغلة.

ولقد انطلق ماركس من دائرة الإنتاج أو علاقات الإنتاج أو علاقات الملكية بحيث يرى أن أساس وجود الطبقة البرجوازية هو تراكم الثروة لأشخاص قلائل وزيادة رأس المال نفسه، أما وجود رأس المال فيعود أساسا إلى وجود الأجرية، ولهذا يلح "ماركس" كثيرا على تشكل الملكية لوسائل الإنتاج في المؤسسة باعتبارها مصدر النزاعات بين الطبقتين ولأنها القاعدة للسلطة الرأسمالية وجوهر النزاع الصناعي وأن الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج، تملك أيضا السلطات السياسية والإيديولوجية ولهذا يرى "ماركس" بقوله: إن مكان الإنتاج - المؤسسة الصناعية الرأسمالية - يؤدي بدوره إلى بروز الاختلاف في المواقف وأساليب التفكير.

غير أن نظرية "ماركس" لا تخلو من تناقضات : مثلا أن إسهام ماركس في إرجاع كل النزاعات الاجتماعية إلى نزاعات طبقية عبارة عن تبسيط تعسفي في فكر ماركس لأنها لا يمكن أن تظهر دائما في طابع واحد، بالإضافة إلى أنه إذا كان يعتقد "ماركس" أن النزاع الطبقي سيؤدي حتما إلى الثورة فهذا يخالف الأمر الواقع، نجد اليوم عدة مسالك لحل النزاعات، فمثلا إذا كان الإضراب وتكتل العمال جريمة يعاقب القانون عليها في حل النزاعات فإن المجتمعات الصناعية الحديثة اتجهت اتجاها آخر بواسطة حق استخدام الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه والاعتراف بحق تكتل النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وذلك بعد معارضة طويلة وشديدة.¹

1 نفس المرجع، ص ص18، 19.

" لقد عرفت نظرية ماركس حول الصراع الطبقي عدة استخدامات، يرى بعض الباحثين مثل "سورال" الذي نظر إلى النزاع على أنه ينعش ويجدد طاقة البيئة الاجتماعية ويدعم القوى المبدعة، بالإضافة إلى قول "كوزر" أنه بمحاولة القضاء على النزاعات ستؤدي إلى ظهور اضطرابات وتوترات في المصانع، اعتقاداً أن النزاع حافظ هام في عملية التحديد التكنولوجي.¹"

المدرسة التaylorية:

" تعود جذور التaylorية إلى القرن 19 الذي عرف تطورات تكنولوجية واقتصادية كبيرة ساعدت على ظهور الثورة الصناعية التي أفرزت بدورها المصنع الحديث الذي يعتمد على تحقيق أهدافه وتكامل عناصره الثلاثة المتمثلة في المواد الأولية، الآلات اليد العاملة وتقوم الإدارة بعملية التنسيق والتنظيم لبلوغ الأهداف. إن التطور الذي عرفه المصنع الحديث نتيجة زيادة عدد العمال منقسمين إلى مجموعات حيث تختص من كل واحدة بأداء جزء معين من العملية الشيء الذي أدى إلى تعقد العلاقة بين الأفراد المكونين للمصنع وأصبح من الضروري وجود إدارة قادرة على توجيه المصنع لتحقيق أهدافه بأساليب حديثة، وجعل سلوك العمال على درجة عالية من الرشد والعقلانية،² "الشيء الذي دفع تاييلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تساعد على رفع الكفاءة الإنتاجية والقضاء على سلوك العمال الذي يقف عائقاً أمام تحقيق أهداف المصنع، عن طريق إيجاد طرق ووسائل تنظيمية تساعد على ذلك، وباعتبار أن العامل هو الركيزة الأساسية التي يقوم عليها المصنع فقد ركزت التaylorية كل اهتمامها عليه محاولة إيجاد المبادئ التي تحقق أفضل استخدام ممكن له وذلك باستخدام المعرفة العلمية محل المعرفة القائمة على المحاولة والخطأ.³"

1 نفس المرجع، ص 19.

2 محمد علي محمد: علم الاجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دط، دار المعرفة الجامعية، 2000، ص 93.

3 مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، دط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 70.

"ويتحقق ذلك حسب تاييلور عن طريق وضع العامل في المكان الذي يتلاءم وقدراته واستعداداته وفق مبادئ علمية هي:

- تقسيم العمل وتحديد الإنتاج.

- ينبغي أن يكون اختيار العامل قدر الإمكان مطابقا لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقوم بها.

- تدريب العمال لأداء مهامهم بالإضافة إلى المراقبة المباشرة حتى لا يصرف طاقته خارج الإطار المحدد له.

- المكافآت المادية كحافز لتحقيق امتثالهم للأوامر والإجراءات.¹

" إن هدف التاييلورية من التنظيم العلمي للعمل هو محاولة معالجة المشاكل التنظيمية حيث أولت أهمية كبيرة لأساليب الرقابة والمحاسبة وطرق القيادة والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فالقضية الأساسية التي كانت تدافع عنها التاييلورية أنه لا يوجد تعارض للمصالح والأهداف وبالتالي لا مبرر لقيام النزاعات والتوترات والصراعات داخل المصنع، حيث أن ما يحقق النفع والمصلحة للإدارة يعتبر كذلك بالنسبة للعمال طالما أن العامل الذي يبلغ درجات الكفاءة سوف يؤدي في النهاية إلى دفع أجره وزيادة العائد لكل من الإدارة والعمال على حد سواء، ولقد اعتقد تاييلور بأن الأفكار التي تقوم عليها حركة الإدارة العلمية سوف تحدث ثورة فكرية عند كل من العمال والإدارة باعتبارهما العنصران الأساسيان في المصنع وذلك عن طريق إقناعهم بضرورة التعاون للقضاء على النزاعات والتوترات، وإشاعة السلام والأمن داخل المصنع وتوحيد اتجاهات كل من الإدارة والعمال وتوحيد أهدافهم.²

1 نفس المرجع، ص 70.

2 محمد علي محمد: نفس المرجع، ص 138.

" ويتحقق ذلك من خلال إحلال الثقة بينهما محل الشك ومن ثم القضاء على العداء بينهما، وبالتالي فإن القضاء على هذا العداء بين الإدارة والعمال يؤدي إلى القضاء على كل النزاعات والتوترات والخلافات، وذلك بواسطة التطور التكنولوجي الذي يعمل على تحديد الزمن اللازم لأداء العمل ثم وضع جدول الأجور وتحديد أجور العمال وفق هذا الجدول وعلى أسس موضوعية... كل ذلك يؤدي إلى القضاء على المساومة ومن ثم القضاء على النزاع والتوتر كون العمل لا يستطيع المساومة يتعلق بالحقائق العلمية..."¹

" وانطلاقاً من هذا فإن النقابات تفقد دورها داخل المصنع فلقد اعتبرها تاييلور تعمل ضد مصالح العمل لأنها تعمل على دفع العمال إلى القيام بالنزاعات، فحركة الإدارة العلمية في الواقع جاءت لترقيع أزمة العلاقات الصناعية في مواجهة الرأسمالية، حيث أن التوسع الرأسمالي وما فرضه من إدخال المكننة وبالتالي ظهرت محاولات للتقليل من الاعتماد على الجهد العضلي للعامل والاعتماد أكثر على مردود الآلة، وإستراتيجية هذا التحول تكمن في محاولة سلب العامل السيطرة على التخصص وبالتالي القضاء على تماطله وتقييد الإنتاج والتوقف عن العمل وعدم الاهتمام بالنوعية والكمية، وبذلك حول تاييلور بأفكاره سلب مهارة العمل والسيطرة عليها منطلقاً من فكرة أن العامل لا يجب أن يفكر لأن هناك أناساً يتقاضون أجوراً من أجل تفكيرهم بل يجب عليه أن ينقد فقط وفي هذا الصدد يقول: « أيها العامل أنت مطالب بالعمل فقط، يوجد غيرك من يفكر. »

وبذلك لجأ تاييلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تسمح بتحطيم المهارة العمالية عن طريق تكييف العمل، فإن بداية تطبيق فلسفة هذه الحركة عملياً قابلها العمال بنوع من التصدي وخلق التوترات والصراعات التي شلت المصانع الأمريكية.²

1 نفس المرجع، ص ص138، 140.

2 عبد السلام المؤذن: الطبقة العاملة الحديثة والنظرية الماركسية، دط، دار قرطبة للطباعة والنشر، الدار البيضاء، ص ص56، 57.

" وهذا نتيجة إحساسهم بالملل وتفاهة الأشغال التي يقومون بها وتفاهة مستواهم الاجتماعي، حيث اعتبروا مجرد آلة داخل المصنع، مع إهمال شخصيتهم الإنسانية، إن مقاومة العمال لرفض مبادئ التaylorية لم تقتصر فقط على قيامهم بالنزاعات، فقد امتدت إلى الاستقالة والتغيب، دوران العمل.

وعليه نستنتج أن التaylorية واحدة من النماذج المنطقية الاقتصادية التي تركز على تحديد الربح بشروط غير إنسانية، القنوات الرسمية، الحوافز، الضوابط الفردية التي يمكن قياسها، اهتمام القرارات بالنتائج التي تحقق أكبر عائد اقتصادي، الحوافز الاقتصادية، هذا ما دفع تايلور إلى إعطاء الأهمية للجهد دون إغفال إمكانية قيام العمال بردود أفعال اتجاه الإيديولوجية المطبقة، منها رفض العمل، عدم احترام الوقت... الخ.

وظهرت العديد من المدارس التي تقدم تفسيرات مختلفة لظاهرة النزاعات فمدرسة:

العملية الإدارية: تنظر إلى الأفعال غير الرسمية على أنها تشكل خروجاً عن المبادئ التي تقود إلى تحقيق الأهداف المخططة ومن هذه الأفعال، البطئ في العمل، عدم الاستجابة للتعليمات والأوامر.

المدرسة التجريبية: تربط بين النزاعات وبين تجسيديات الواقع التنظيمي مثل الإجحاف في حق العمال، عدم تلبية مطالبهم .

مدرسة نظرية اتخاذ القرار: تنظر هذه المدرسة إلى الصراع كنتيجة حتمية لعدم عقلنة القرار وترشيده.

مدرسة النظم الاجتماعية: يركزون على ترابط الأنظمة واختلاف الأفراد من حيث الخلفيات الثقافية والحضارية الأمر الذي يؤدي إلى تعدد المطالب وبالتالي تعدد الاستجابات التي تتراوح بين الحوار والنقاش إلى التوقف وعدم الاستجابة.¹

1 نفس المرجع، ص ص56،57.

" مفكروا المدرسة السلوكية : ينادون بإتباع أسلوب العلاقات الإنسانية في تعامل العمال في مجالات القيادة، التحفيز، الاتصالات، ومن ثمة فإن إتمام السلوكات الغير المندرجة في الأطر القانونية (التغيب، الإهمال...) ترتبط بعد تحقيق رغبات العمال من طرف الإدارة."¹

مدرسة العلاقات الإنسانية:

إن حركة العلاقات الإنسانية ظهرت في نفس المناخ الذي ظهرت فيه حركة الإدارة العلمية، والتي تتمثل في منطق الكفاية والبحث بطريقة أو بأخرى عن الأساليب الفنية أو الإنسانية التي تساعد على أكبر قدر ممكن من الإنتاج، وتعتبر هذه الحركة كرد فعل على الحركة الإدارية العلمية التي عرفت بالنظرية الميكانيكية حيث قامت على أساس الاختيار العلمي للعامل ودراسة الحركة والزمن وتبنت مفهوم الإنسان الاقتصادي.

على العكس من ذلك، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية اعتبرت الصناعة ليس مجرد تنظيمًا ماديًا معقدًا فقط، بل تتضمن تنظيمًا إنسانيًا يجب الاهتمام به، وعليه فإن مدرسة العلاقات الإنسانية " ظهرت كنتيجة لتلك البحوث التي أجريت في مصنع هاوثورن والتي أشرف عليها "إلتون مايو" و"ديكسون" "هوايتد" و"روثسبرجر"، حيث بدأت هذه التجارب على دراسة العلاقة بين الظروف الفيزيائية للعمل وإنتاجية العامل، ثم اتسعت هذه التجارب لتصل إلى التغيرات التي أدخلت على الظروف الفيزيائية لم تؤد إلى زيادة الإنتاج، لذلك لجأت هذه التجارب إلى الاهتمام بجماعات العمل من حيث الروح المعنوية والاتجاهات الدافعية، وتعتبر أعظم ما توصلت إليه هذه التجارب هي اكتشافها للجماعات الغير الرسمية وأثر هذه الجماعات على إنتاج وسلوك العمال داخل المصنع."²

1 نفس المرجع، ص 57.

2 لطفي طلعت إبراهيم: علم الاجتماع التنظيم، دط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ص 146.

من أهم مدارس العلاقات الإنسانية نجد:

مدرسة إيلتون مايو:

يذهب "إيلتون مايو" إلى أن المصنع ما هو إلا "نسقا اجتماعيا مغلقا يتكون من سلوكات العمال وقيمهم ومعتقداتهم، وأي تغير في جزء من النسق يؤدي إلى التغيرات في الأجزاء الأخرى، وأن أي سلوك يسلكه العمال ويكون مخالفا لسلوكات الجماعة وقيمتها ومعتقداتها يواجه بعدم استجابة الجماعة بهدف محاولة إعادة توازن النسق ومنه فإن "إيلتون مايو" يرى أن محافظة المصنع على استقراره يتطلب أن يكون هناك تنسيق بين سلوكات الأفراد والتي تنشأ تلقائيا من تفاعل العمال فيما بينهم، وبهذا يركز "إيلتون مايو" على الجماعات غير الرسمية داخل المصنع، دورها في استقراره هذا الأخير أو عدم استقراره، وبذلك تلعب الجماعات الغير الرسمية دورا في محاولة التغيير وتعبير عن ذلك بعدة أشكال سواء بالعمل على تعطيل الإنتاج، دفع العمال للقيام بخلق التوتر والنزاع وخلق المشاكل والبلبله داخل التنظيم، ذلك كون العامل لا يستطيع الخروج عما قرره أو تقرره الجماعة، ومن يخرج عن ذلك يتعرض لعقوبات غير رسمية من طرف الجماعة.

كما يرى "إيلتون مايو" أن الوسيلة الوحيدة لاستقرار التنظيم هي جعله (التنظيم غير الرسمي) وظيفيا، أي الاعتراف به رسميا وجعله كوسيلة من وسائل الأهداف الرسمية للمصنع وبالتالي القضاء على كل النزاعات والتوترات وخلق مصنعا متجانسا اجتماعيا يقوم على التعاون والانسجام محققا أعلى درجات الكفاءة، وعليه فإن البناء الغير الرسمي للقوة يلعب دورا في النزاع نتيجة العراقيل والمعوقات التي تصنعها الجماعات الاجتماعية غير الرسمية كوسيلة من وسائل كسب القوة أو إعادة توزيعها في المصنع كنتيجة لصرامة القواعد، وهذا يعني أن هذه المدرسة تعطي الأولوية لكرامة العاملين، تحقيق مصلحة العاملين.¹

1 محمد علي محمد: نفس المرجع السابق، ص 157.

"الاتصالات المباشرة والجماعية والرقابة، والضغوط الاجتماعية، هيكل اجتماعي يشبع احتياجات الأفراد، الحوافز، القيادة الديمقراطية، وأي انحراف في تحقيق هذه المتطلبات يؤدي إلى اختلال البناء التنظيمي، هذا الاختلال قد يعود إلى تعاون العمال وتماسكهم من خلال الشكاوي، تقديم المطالب، الاحتجاجات..."

مما سبق نجد أن مدرسة "إيلتون مايو" تنظر إلى النزاعات كعملية اجتماعية تلبى وتستجيب لأي قصور يعتري الأداء الفعال للمصنع.¹

مدرسة شيكاغو :

" يذهب "لويدواتر" وهو أحد رواد هذه المدرسة إلى أن المصنع ما هو إلا نسقا اجتماعيا مفتوحا، حيث أنه لا يوجد في فراغ بل يوجد داخل مجتمع وبالتالي فإن دوافع وتفسيرات سلوك العمال داخل المصنع لا يمكن ربطها بالعوامل الداخلية التي يعيشها العامل في مكان عمله فقط بل يجب ربطها كذلك بالإطار المجتمعي الذي توجد فيه، حيث أن العوامل الخارجية قد تساهم في تحديد سلوك العمال داخل المصنع كالتربة الاجتماعية والظروف الأسرية، أي أن الطبقة الموجودة داخل المصنع ما هي إلا انعكاس للطبقات في المجتمع حيث أن هناك صناعات تتميز بميل واضح نحو النزاع والتوتر إذا ما قورنت بغيرها ولا يرجع إلى مهارة الإدارة في ممارسة العلاقات الإنسانية بل إلى العلاقة بين الصناعة والظروف المجتمعية المحيطة بها.

وترى هذه المدرسة أن الظروف التي يعيشها العامل خارج المصنع كغلاء المعيشة، القيم، العادات تؤدي إلى تقوية المشاعر بين العمال داخل المصنع ويكونون جماعات اجتماعية متماسكة يحكمها مجموعة من القيم، توجه سلوك الأعضاء توجيهها يتعارض وأهداف الإدارة وتقاوم السلطة الرسمية.....²

1 نفس المرجع، ص 157.

2 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص ص 58، 59.

" إن السبب حسب هذه المدرسة يعود إلى أن جماعات العمل تربطهم روابط اجتماعية وثيقة خارج مكان العمل، كونهم يقضون أوقات فراغهم مع بعضهم باستمرار، مما يولد نوع من التضامن بين العمال خارج المصنع يتم نقله إلى مكان العمل، أي أن المجتمع المحلي يؤثر بصورة واضحة في سلوكيات وتصرفات العمال وعلاقاتهم داخل مكان العمل، وبالتالي يكون سببا من أسباب القيام بالنزاعات والصراعات باعتبار أن المصنع يتأثر بالمحيط الخارجي وبالتالي قد يكون غلاء المعيشة في السوق من أسباب هذا النزاع لدفع الإدارة لزيادة الأجور وهنا بالضبط يتضامن العمال مع بعضهم البعض ويكونون يدا واحدة.

" يبدو أن "لويدوانز" قد أعطى أهمية مركزية للمجتمع المحلي وموقع الفرد في البناء التنظيمي لتفسير عملية النزاع والصراع التي تتجسد في مجموعة من السلوكيات والتصرفات والتي تعتبرها الإدارة تقييدا للعملية الإنتاجية ككل ولوتيرة الإنتاج.

وقد حاول معظم الرواد التركيز على إجراءات وطرق العمل من حيث التبسيط، توزيع العمل، تخطيط مكان العمل، سير العمل، انسياب العمل، كمحددات لعوامل التعاون أو التنافر الذي يتجسد في النزاع والتوتر اللذان يقودان إلى ممارسة الضغط سواء بالجوع إلى التوقف أو التهديد والتلويح بتصرفات تضر بالعملية الإنتاجية.¹

1-10 - صعوبات البحث:

إن مهمة إعداد بحث علمي أكاديمي ليست مهمة سهلة وهو ما وقفنا عليه بأنفسنا في هذا البحث، حيث واجهتنا بعض الصعوبات منها:

- عدم توفر الوقت الكافي لإعداد الدراسة الميدانية.

1 نفس المرجع، ص 59.

- صعوبة الحصول على المعلومات المتعلقة بالموضوع، فيما يتعلق بالدراسة الميدانية لأن في الأول المؤسسة التي قمنا بالدراسة عندها، بدأنا البحث في الوقت المناسب وكنا نذهب ويستقبلوننا كما يجب، لكن عندما وصلنا إلى توزيع الإستثمارات وجمعها، واجهتنا صعوبات فالمسؤول عن العمال عندما أعطينا الإستثمارات لم يقدّم بإرجاعها لنا في كل مرة ماذا يقولون لنا.

العمال يقولون أن المسؤول لم يعطي لهم الإستثمارات والمسؤول يقول أنهم هم الذين لا يريدون الإجابة ونحن لا يوجد أمامنا خيارات، لذا لم نجمع المعلومات واضطررنا إلى تأجيل الدراسة إلى غاية سبتمبر، وقمنا بتغيير المؤسسة التي استقبلتنا بصدور رجب وبدأنا الدراسة في أواخر جوان، تحصلنا على المعلومات والحمد لله أكملنا عملنا في الوقت المناسب.

الفصل الثاني: النزاع العمالي

تمهيد

1-2- مفهوم النزاع العمالي

2-2- أنواع النزاع العمالي

3-2- أسباب النزاع العمالي

4-2- مراحل عمليات النزاع العمالي

5-2- مقومات النزاع العمالي

6-2- آثار النزاع العمالي

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر النزاعات العمالية من المواضيع الأكثر أهمية، والتي حظيت باهتمام كبير من طرف العديد من الباحثين، لأن أي مؤسسة أو منظمة مهما كانت طبيعتها أو نشاطها، فهي تقوم على لقاء ومواجهة بين أفرادها، وهي كذلك تنظيم اجتماعي معقد ومفتوح، قائم على تشكل مجموعة من الأفراد يؤدون مهام مختلفة وفق مجموعة من الضوابط والقواعد التي تحكم عملية التنظيم وعلاقته داخله، فيمكن أن تحدث في كثير من الأحيان حالات من اللاتوازن وللاستقرار يترجم ذلك بوجود نزاعات وخلافات بينهم، لأن النزاعات العمالية تظهر وكأنها عامل أساسي وظاهرة طبيعية ودائمة في المجتمعات الصناعية التي تتسم بالدينامكية والحركية، وكما أنها سمة الحياة وهو موجود مع الإنسان حيث ما كان في البيت والمدرسة والعمل، من هذا المنطلق سوف نتطرق في فصلنا هذا إلى مفهوم النزاع العمالي، أنواعه، أسبابه، مراحلها، مقوماته، طرق التعبير عنه، أثاره.

2-1 - مفهوم النزاع العمالي:

" ينشأ النزاع العمالي بين صاحب العمل والعمال، يتعلق بشروط الاستخدام، أحوال العمل أو رفض صاحب العمل الدخول بحسن نية في المفاوضات مع نقابة عمال معتمدة، ويتخذ كل من العمال وأصحاب العمل أساليب مختلفة لضغط كل منهم على الآخر للخضوع لشروطه والوصول إلى اتفاق من خلال المفاوضات لفض النزاع القائم والعودة إلى علاقات العمل السلمية التي تهدف للحفاظ على المؤسسات لصالح الطرفين."¹

كما يعرفه كل من:

مارش وسيمون: أنه " إضراب وتعطل في عملية اتخاذ القرار، بحيث تجد المنظمة صعوبة في اختيار البديل."²

بولدينغ: أنه " وضع تناقسي يكون فيه أطراف النزاع مدركين للتعارض، في إمكانية الحصول على مراكز مستقبلية، ويرغب كل طرف في الحصول على المركز الذي يتعارض مع رغبة الطرف الآخر."³

من خلال ما سبق نستنتج أن النزاعات العمالية هي تلك الخلافات التي تنشأ بين مجموعة من العمال أو ممثليهم أو أصحاب العمل أو التنظيم الممثل لهم، ويكون سبب النزاع حول تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط ظروف العمل، المسائل الاجتماعية، المهنية والاقتصادية.

وحسب التوجيه السوسولوجي "يحدد مفهوم النزاع على مستوى الأنساق والبنى الاجتماعية،

ويرى البعض أن النزاع خلل وظيفي اجتماعي أو مرض اجتماعي يصيب البنية الاجتماعية، ويراه البعض الآخر بأنه أساسي وملازم في سير المجتمع، وبالأخص في المجتمع الصناعي."⁴

1 فاطمة الزهراء تليلاني: إتمثيل العمالي، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية في المنظمة الصحة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة2، 2012، 2013، ص55.

2 محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص363.

3 نفس المرجع، ص364.

4 رمضان براهيم: مرجع سبق ذكره، ص5.

2-2- أنواع النزاع العمالي:

هناك نوعان من النزاعات العمالية وهي:

2-2-1- نزاعات العمل الفردية:

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل " كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو الخرقه أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو نقابي بما يسبب ضررا للأخر.¹

" ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية، وما يترتب من ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة،² " قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى قد أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات، حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل، والذي كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية والمتمثل في قانون العدالة في العمل.³

2-2-2- نزاعات العمل الجماعية:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها " تلك الخلافات التي تحدث بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية.⁴

1 سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2005، ص7.

2 سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص295.

3 نفس المرجع، ص297.

4 سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع، ص92.

" ونظرا لما تحمله نزاعات العمل الجماعية من أهمية في تسيير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقات الجماعية على السواء، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغه درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها، أي اللجوء إلى الإضراب".¹

من خلال كل هذا نستنتج أن النزاعات الفردية تكون حول العامل وصاحب العمل وذلك بسبب إخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، أما النزاعات الجماعية تكون بين العمال من جهة أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى.

2-3 - أسباب النزاع العمالي:

تعددت أسباب ومصادر النزاع العمالي داخل المؤسسات الحكومية، والقطاع الخاص بصفة خاصة، فقد تكون راجعة على نمط التسيير أو إلى ظروف العمل وبعضها لسوء التسيير، لذا سنركز على أهم الأسباب: الإدراك: "هو عنصر ضروري لحدوث قيام النزاع، بمعنى أنه لن يقع النزاع في حالة غفلة، غير أن درجة الإدراك تختلف من شخص لآخر، حسب الأوضاع التي يتواجدون فيها، والأهداف المسطرة من قبلهم، ومدى توافقها، ومدى القدرة على الملاحظة والاستيعاب".²

التطلعات: "عندما تتعارض تطلعات العاملين مع الواقع، وعندما لا يشعر العمال بتحقيق حاجاتهم وطموحاتهم في العمل، وحاجة العمل المتنوعة، ومن الممكن أن تشمل عدد لانهائي من الحاجيات المادية".³

1 نفس المرجع، ص 92.

2 رمضان براهيم: نفس المرجع، ص 3.

3 عبد المنعم عبد الحي: مرجع سبق ذكره، ص 331.

الأجور: " أصبحت هذه الأخيرة بمثابة، الرمز التقليدي للنزاع العمالي، فالمشكلة الأساسية هي الخلاف بين مفهوم أصحاب الأعمال عن الأجر كتكلفة ومفهوم العمال عن الأجر كدخل، فالخلاف غالباً ما يكون حول الأجر وقيمته.¹

التأخر في دفع الأجور: تعني هذه الأخيرة أنها "عملية تماطل المؤسسة عن دفع مستحقات العمال نتيجة للعمل المبذول من طرف العمال، ويكون هذا في غالب الأحيان نتيجة لوقوع المؤسسة في أزمة مالية، يمتد من يومين إلى ثلاث أسابيع من تاريخ صرف الأجور.

سوء استخدام السلطة: تكون عندما يسيء استخدامه للسلطة حينما لا يدرى حدود سلطته، أو أنه يدرى ويتسلط بها على باقي العاملين.²

سوء التنظيم: تحدث هذه الأخيرة عندما "تتعدد المستويات الإدارية في المؤسسات، فنجد مدير إدارة ومدير عام يقومون كلهم بعمل واحد، ولا يتطلب الأمر أن يتدخل في هذا العمل كل هذه المستويات الإدارية، ويتم معه إلغاء دور باقي الأشخاص وتدخل في شؤونهم.

وبذلك يظهر سوء التنظيم، تضارب الاختصاصات وعدم التنسيق مما ينشأ معه النزاع، وقد يرجع ذلك لعدم قيام المديرين بتفويض السلطة لعدم الثقة في مرؤوسيه.³

التدخل النقابي: " أحيانا يؤدي تدخل النقابات لحل المشاكل بين المنظمة والعاملين بها، إلى خلق وزيادة النزاع بين القادة والعاملين بها، خاصة إذا كان تدخل النقابات بأسلوب غير موضوعي.⁴

1 نفس المرجع، ص 331.

2 أحمد ماهر: صراعات العمل، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 90.

3 سامح عبد المطلب: إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات الحديثة، ط1، مؤسسة طيبة، مصر، 2010، ص 226.

4 عاطف جابر، طه، عبد الرحيم: السلوك التنظيمي: مدخل سلوكي لتطوير القدرات، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص 217.

الدوافع الملحة لإشباع الحاجات الأساسية: المقصود بها " العاملين أصحاب الأجر المنخفض والذين في حاجة ماسة لإشباع حاجاتهم الأساسية وحاجات أسرهم.

تفسير القواعد و اللوائح: يقصد بها " عدم الفهم القوانين وعدم الالتزام بالقواعد والسياسات والإجراءات المعمول بها داخل التنظيم إلى نشوء النزاع بمختلف المستويات.¹

نستنتج في الأخير أن النزاعات العمالية تحدث بسبب الظروف الاقتصادية المتمثلة أساسا في الأجر من جهة، وإلى الضغط الإداري التي تمارسه الإدارة من جهة أخرى، بالإضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى منها، الترقية وظروف العمل، هذا ما يجعل العمال يرفضون هذا التصرف، بالتالي يخلق تصرفات غير مرغوبة فيها.

2-4-4- مراحل عمليات النزاع العمالي: تمر النزاعات العمالية في المنظمات أحيانا بعدة مراحل، من أهم

هذه النماذج نموذج الباحث لويس بوندي " Louis Pondy " ويتضمن هذه المراحل:

2-4-1- مرحلة النزاع الكامن أو الخفي:

هنا نجد " مصادر النزاع والمتمثلة في عدم الرضا عن الوضع الراهن، كما نجد غالبا التنافس على الموارد والتباين في الأهداف ووجود الحاجة إلى الاستقلالية في العمل، أو غير ذلك من الأسباب التي تساهم في نشوء النزاع.²

أي أنها تتضمن الشروط والظروف المسببة لنشوء النزاع، أي هناك سبب ومصدر للنزاع، لكن لم يحدث بعد وإنما لا يزال مدفونا.

1 نفس المرجع، ص 217.

2 محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص ص 363، 364.

2-4-2 - مرحلة النزاع المدرك:

هذه المرحلة قائمة على " بلورة الشخص لموضوع النزاع، وضرورة الاستجابة له بشكل ما، وذلك بعد معرفة أهمية الخلاف بالنسبة لمصالحه، ويتم إدراك النزاع والتنبؤ بتصاعده حين تزداد حدة الانفعالات واستشعار التوتر الذي يشيع داخل المنظمة، والتي تلعب المعلومة دورا هاما في تغذية صورته ومدركاته، حيث تتناسب عبر قنوات الاتصال المتاحة بين الأفراد والجماعات".¹

في هذه المرحلة يبدأ أطراف النزاع في إدراك وملاحظة وجود النزاع، وأيضا إدراك أطراف النزاع أهمية الخلافات والنزاعات بالنسبة لمصالحها.

2-4-3 - مرحلة الشعور بالنزاع:

في هذه المرحلة "يتولد شعور أو انفعال عاطفي لدى أطراف النزاع، ويظهر نوع من القلق الفردي وكذا الجماعي المشجعة له، كما تسعى الأطراف للفوز ولو على حساب الأهداف العامة للمنظمة".²

أي أنها تعني نشوء شعور شخصي داخلي بالنزاع مثل القلق، التوتر والغضب التي تشجع في إبراز وظهور النزاع.

2-4-4 - مرحلة النزاع الفعلي أو الظاهر:

في هذه المرحلة تظهر النزاعات بوضوح، كما تعرف أيضا "مرحلة الرد أو التفاعل مع موضوع النزاع والتصرف على أساسه سلبا أو إيجابا".³

1 محمد سمير فرج: إدارة الصراع طريقك من المواجهة إلى التعاون، ندوة ضغوط العمل والصراعات، دط، مركز إعادة القادة، القاهرة، 2006، ص3.

2 حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص182.

3 نفس المرجع، ص ص 182، 183.

" حيث يسعى كل طرف بصورة متعمدة إلى إحباط خصمه، بعدم التعاون، التخريب، التمارض، أو الإهمال فلا يستطيع الأفراد العمل معاً، وهذا السلوك مدمر مما يستوجب معالجة النزاع في هذه المرحلة."¹

أي أن الفرد أو الجماعة يلجأون إلى انتهاج الأسلوب العنفي والصريح للتعبير عن النزاع، أي يصبح مكشوفاً ويتم التعبير عنه سلوكياً كالتغيب عن العمل، التمارض، الإهمال.

2-4-5- مرحلة ما بعد تسوية النزاع:

في هذه المرحلة" تتوقف نتائج النزاع على أسلوب إدراكه، إدارته، ومعالجته، إذا كان يستهدف حلاً حقيقياً وفعالاً فينبغي أن تؤسس ونهياً ظروف وعلاقات جديدة ليس من شأنها فقط تقليل احتمالات حدوث أو تزايد في معدل النزاعات العمالية في المستقبل، بل تعمل على إقامة تعاون متبادل، وتنسيق بين الأطراف المتنازعة وإحداث نوع من التوازن والاستقرار داخل المؤسسة، ولكن إذا تم كبحهن أو تجنبه، أو إدارته بطريقة تؤدي إلى نتيجة (رابح، خاسر) فمن المحتمل أن تزداد الأمور سوءاً، أو تؤدي إلى ظهور نزاعات جديدة إذا ما شعر العمال بالإحباط والفشل."²

أي أن هذه المرحلة تبدأ فيها إدارة النزاع أي محاولة التعرف على جذور المشكلة وإذا تم ذلك فإنه قد يؤدي إلى التعاون والتفاهم، ولكن إذا تم إدارته بطريقة تؤدي إلى عدم الرضا فإن هذا من المحتمل أن يزيد من حدته.

2-5- مقومات النزاع العمالي:

يتطلب النزاع العمالي توافر عنصرين حتى يمكن القول بوجود نزاع عمالي وهما:

1 نفس المرجع، ص 183.

2 نفس المرجع، ص 183.

المصلحة الجماعية:

حتى يعتبر النزاع عماليا، " يجب أن يكون متعلق بالمصالح الجماعية لمجموع العمال في المؤسسة، أو لمجموعة منهم ويكون النزاع مشتركا إذا كان يتعلق بشروط وظروف العمل كزيادة أجور أو تخفيض ساعات العمل".¹

وعليه فإن موضوع النزاع العمالي يتعلق بتطبيق العقد أو تفسيره أو ظروف العمل، وشروطه.

السمة الجماعية:

" لا يكفي القول بوجود النزاع العمالي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية، بل يجب أن يتوافر المقوم الثاني، وهو السمة الجماعية، ويراد بها كون النزاع نشأ بين مجموعة من العمال، أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل كفرد أو نقابة أصحاب العمل، وتجدر الإشارة إلى أن الصفة الجماعية في النزاع العمالي لا تعد قائمة إلا إذا أثير بصفة جماعية وليس بصفة شخصية فردية".²

نستنتج في الأخير أن النزاع العمالي لا يكون إلا بوجود سيمتين هما المصلحة الجماعية والسمة الجماعية أي عندما يكون العمال يدا واحدة ولهم نفس المصالح والأهداف.

2-6- طرق التعبير عن النزاع العمالي:

هناك عدة طرق للتعبير عن النزاع العمالي، وهذه الطرق قسمان، الأول الطرق المعتادة والثاني طرق غير معتادة.

1 سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، دط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص499.

2 نفس المرجع، ص500.

الطرق المعتادة:

إن الطريق الطبيعي الذي يتخذ في التعبير عن النزاع العمالي" هو أنه إذا أثير من جهة العمال أو بعض العمال أو نقابة العمال نيابة عنهم أن يتقدموا بمطالبهم على صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل محولين إقناعه بالطرق الودية لتلبية شروطهم أو تحسين أوضاعهم حسب نوع المنازعة.

وقد يمتد هذا الطريق إلى الدخول في مفاوضات مع رب العمل لتنفيذ الشروط الممكن منها، أو على الأقل ضمان تلبية الحد الأدنى لهم، فإذا فشلوا في اقتناع صاحب العمل بالطريق الودي، فإنهم قد يعبرون عن النزاع بطريق الإضراب وهو الطريق غير المعتاد، أما إذا كان النزاع العمالي قد أثير من جهة صاحب العمل أو أصحاب العمل.

كما لو قام رب العمل بإصدار قرار بحرمان بعض العمال أو بعضهم من المزايا التي يتمتع بها العمال كوسائل النقل أو رحلات الترفيه أو بعض الحوافز، فإنه لا شك أنه سيقوم بشرح الأسباب التي دعت إلى ذلك محاولا إقناعهم بالطرق الودية، فإذا فشل في إقناعهم فإنه يقوم بإغلاق العمل كوسيلة للتعبير عن النزاع ويعتبر طريقا غير عاديا.¹

نستنتج من خلال كل هذا أن الطرق العادية تكون بالتقدم بالمطالب إلى صاحب العمل أو نقابة صاحب العمل وهذا فيما يخص العمال أما إذا كان يخص صاحب العمل يقوم بشرح الأسباب، ويتم الإقناع بالطرق الودية لتلبية شروطهم عن طريق المفاوضات.

الطرق الغير المعتادة:

يستخدم في التعبير عن هذه الطرق بطريقتين:

1 نفس المرجع، ص503.

الطريق الأول: الإضراب:

عرفه البعض بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاعي عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه".¹

والبعض الآخر عرفه بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".²

وعليه نستخلص أن الإضراب هو اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم بالامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو بظروفه.

ومن ثم "فإن الإضراب له سبب متمثل في النزاع العمالي المثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل، وكذلك فإن الإضراب له محتوى يدور حول امتناع مجموعة من العمال عن العمل بصورة جماعية، وهذا الامتناع لا بد أن يرمي إلى هدف معين عمل رب العمل على تلبية مطالب هؤلاء العمال".³

الطريق الثاني: الإغلاق

يعد الإغلاق الطريق الثاني من الطرق الغير المعتادة عن النزاع العمالي ويقصد بها "قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين بسبب نزاع عمالي".⁴

1 نفس المرجع، ص 504.

2 نفس المرجع، ص 504.

3 نفس المرجع، ص 504.

4 نفس المرجع، ص 508.

وعليه فإن الإغلاق يأخذ عدة صور كإقفال المؤسسة ومنع العمال من الدخول إليها، أو إيقافهم من تأدية عملهم أو رفض صاحب العمل استخدام مجموعة من العمال أي يستخدم لمواجهة مجموعة من العمال.

إلا أن هناك استثناءات على هذا الغلق وهي :

"الاستثناء الأول: لا يحق لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسة إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية.

الاستثناء الثاني: عدم جواز إغلاق المحل من جانب رب العمل خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار.

الاستثناء الثالث: لا يحق لصاحب العمل إغلاق المؤسسة إلا بعد إشعار العمال بذلك شريطة أن يكون الإشعار قبل الإغلاق بمدة أربعة عشر يوماً، وتضاعف مدة الإشعار إذا كان العمل متعلقاً بأحد خدمات المصالح العامة.¹

بالإضافة إلى طرق أخرى وهي:

الحد من الإنتاج: تظهر بعدة كفاءات "فإذا كانت تهدف إلى منع مصلحة التوجيه من ومعايير الإنتاج، فإن العمال يمنعون القياس الزمني، ويتوقفون عن العمل بمجرد رؤية المراقبين، المختصين بهذا العمل، وتهدف إلى وضع إيقاع جماعي يكون أقل مما وضعته المؤسسة، ومهما يكن فإن طريقة الحد من الإنتاج تتخذها جماعة محدودة لتأكيد تجانسها، فهي تعبر عن مظهر من مظاهر المقاومة والدفاع ضد صاحب العمل أو المؤسسة."²

1 نفس المرجع، ص ص508،509.

2 رحمانى إسحاق: النزاعات العمالية وأثرها على علاقات العمل، رسالة ماستر، معهد العلوم الاجتماعية، البويرة، 2013،2012، ص40.

ويرى "جون دانيال رينو" في هذا الشأن بقوله "إن عمليات الكبح تتصل بالكل الذي يمارس من طرف عدد من العمال مرتكزة على معايير جماعية ومعبرة عن سلاح ضد الطرق المفروضة عن القمة، وأخيرا كوسيلة ضغط أو كعنصر لتملك تنظيم العمل من جانب العمال الأجراء".¹

أي أنه التماطل والتكاسل من طرف العمال في أداء مهامهم، بغرض المقاومة والضغط لبلوغ الأهداف المسطرة.

التغيب: تعرف هذه الأخيرة بأنها "ظاهرة مرضية في المجتمع الصناعي"،² وقد شغلت بال العديد من الباحثين والعلماء المتخصصين في ميدان علم الاجتماع الصناعي سابقا وتنظيم العمل حاليا، وقد شغلت حيزا لا بأس به نظرا لما تخلفه من آثار سلبية على المؤسسة، وعدم تفهمها للظاهرة ولأسبابها الحقيقية، غير أنه وقبل أن نباشر في تحديد مفهوم التغيب، يجب أن نشير لوجود فرق بين التغيب والغياب.

"فالغياب مفهوم يجري توفر الإرادة الدورية في الانقطاع عن العمل، وهو سبب خارجي عن إرادة الفرد أما التغيب فقد عرفها "سارجت فلورنس" أنه "الوقت الضائع في المنشآت الصناعية بسبب إضراب العمال أو الإغلاق في مطاف مفهوم التغيب".³

من خلال ما سبق فالتغيب قد ينشأ ويعبر عن أسباب مفتعلة أي غير قهرية، ويعني القصور من جانب العمال في الحضور إلى العمل، وأداء عملهم كما هو مطلوب في فترات العمل.

التخريب: هو عنصر يندرج ضمن مظاهر النزاع، ويشمل هذا الأخير تحطيم الآلات، تخريبها وشل حركتها، وقد أورد "بيار" تصنيفات للتخريب فمنها:

1 رمضان براهيمي: نفس المرجع السابق، ص ص 40،41.

2 عبد المنعم عبد الحي: نفس المرجع السابق، ص 325.

3 نفس المرجع، ص 326.

" - التخريب بواسطة التوقف عن الإنتاج، إضرابات عرقلة الإنتاج دون تحطيم.

- تخريب عن طريق التباطؤ في العمل، الكبح، التخفيض الشديد من جانب واحد لتوقيف العمل، العمل دون رغبة وبلا ذوق، رفض العمل الصناعي، دوران العمل أو التسرب.¹

كما قسم الأنواع الثلاث السابقات إلى أربعة أشكال وهم:

" **التخريب الفعال**: الذي يتطلب نشاطا أو فعلا من طرف العمال.

التخريب غير الفعال: لا يقتضي نشاطه من طرف العمال مثل شل وظيفة آلة ما دون إنذار مصلحة الصيانة.

" **التخريب الهجومي**: الذي لا يندرج في إطار إستراتيجية عمالية نزاعية ضد أرباب العمل، وهو يقرر بكل حرية من طرف العمال أو يمارس كابتزاز أو لجلب انتباه الرأي العام.

التخريب الدفاعي: الذي يمكن أن يظهر كنتيجة لقرار من طرف أرباب العمل ضد مصالح العمال، إلغاء حق مكتسب، وهو يبحث أساس عن إرجاء رب العمل عن قراره المتخذ.²

ما يلاحظ في هذا التصنيف أنه أرجع كل هذه الطرق إلى التخريب، لكن يمكن قول أن تخريب العامل يرجع أساسا لشعوره وإحساسه بأنه غريب عن المصنع، وأنه يفقد إلى إبداء رأيه في المناقشات والمحادثات.

2-7- آثار النزاع العمالي: للنزاع آثار ايجابية وأخرى سلبية :

الآثار الإيجابية: إن أصحاب الفكر الإداري الحديث يعترفون بالأثر الايجابي للنزاع في العمل عندما يقولون أن النزاع لا يمكن تجنبه وهو وليد ظروف وأوضاع في المؤسسة، ويعتبر عنصرا فعلا في التعبير.

1سامية بن مجبر: أسباب نزاعات العمل وطرق تسويتها، رسالة ماستر، معهد العلوم الإجتماعية، البويرة، 2012، 2011، ص 24، 25.

2 رمضان براهيمي: نفس المرجع السابق، ص 341.

وعليه فالنزاع أو الصراع يفيد المؤسسة على تشجيع المبادرة الخلاقة وتطوير الأفكار الجديدة والتي من شأنها أن تجعل المؤسسة متطورة ومنتكيفة مع المتغيرات من حولها، ومن الآثار الإيجابية ما يلي:

- 1- " يولد النزاع الطاقة لدى الأفراد ويبرز القدرات والاستعدادات الكامنة التي لا تبرز في ظل الظروف العادية.
- 2- يتضمن النزاع عادة بحثا عن حل لمشكلة، ومن خلال هذا الحل يتم اكتشاف التغييرات الضرورية لنظام المؤسسة.
- 3- النزاع يساعد على إشباع الحاجات النفسية للأفراد وخاصة ذوي الميول العدوانية.
- 4 - النزاع نوع من أنواع الاتصال، وحل النزاع يفتح طرقا جديدة ودائمة للاتصال.
- 5- يمكن أن يساعد على زيادة الإنتاجية ويعيل على النمو.¹

الآثار السلبية: يرى أصحاب المدرسة التقليدية ضرورة تجنب النزاع، ويحدث نتيجة لمشاكل شخصية بين الأفراد وينتج عنه ردود أفعال غير سلمية، ويخلق استقطابا في الإدراك والمشاعر والسلوك داخل المؤسسة، والنزاع مهما كان مصدره فله آثار سلبية وتتمثل فيما يلي:

- 1- " قد يدفع كل طرف من أطراف النزاع إلى التطرق في تقدير مصلحته على حساب المصلحة الكلية للمؤسسة.
- 2- يهدم المعنويات ويهدر الوقت والجهد والمال، مما يضعف من مستوى الكفاية والفعالية.
- 3- يعوق العمل اليدوي.
- 4- انخفاض الإنتاجية والأداء يعاني من الجمود.
- 5- إنه مرض لصحة المؤسسة وهو نوع من عدم وجود مهارات قيادية.²

1 رحمانى إسحاق: مرجع سبق ذكره، ص42.

2 نفس المرجع، ص43.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل حول النزاعات العمالية، وما تتضمنه من أنواع وأسباب وآثار ناتجة عنها نصل إلى أن هذه الأخيرة تقوم بين عامل واحد أو مجموعة من العمال بشأن ترتيب الحقوق، أو إخلال أحد الأطراف بالتزامه اتجاه الطرف الآخر أو لأسباب أخرى غير ظاهرة أو معلنة ومن هنا يخلق أو ينشأ النزاع.

بمعنى أن النزاع العمالي لا يمكن أن يكون إلا إذا كان هناك ثغرات في نظام المؤسسة، فالعمال لا يثورون وحدهم فقط، بل هناك أسباب وراء ذلك وهذا ما تناولناه في هذا الفصل.

الفصل الثالث:

المؤسسة الصناعية الجزائرية

تمهيد

4 - سياسة التنمية والتصنيع في الجزائر

4-1-1- لمحة تاريخية عن الصناعة في الجزائر.

4-1-2- التصنيع.

4-1-3- طرق التصنيع.

4-1-4- السياسات الاقتصادية في الجزائر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن أي مجتمع لا يمكن بنائه وتطوره، إلا من خلال مؤسساته الإقتصادية، على إعتبار أن هذه الأخيرة هي النواة الأساسية في النشاط الإقتصادي والإجتماعي (للمجتمع)، والمحرك الأساسي لرفع ودفع الحركة التنموية الإقتصادية للبلاد، وبالتالي يجب النهوض بها من أجل إيجاد مكانة لها بين المؤسسات في الدول الأخرى.

إن المؤسسة الصناعية الجزائرية منذ نشأتها وتطورها إلى يومنا هذا، قد شهدت أو سائرت تحولات ترتب عنها العديد من النتائج، وانجر عنها آثار سلبية وأخرى إيجابية، كان لها تأثير مباشر وغير مباشر عليها بالدرجة الأولى (تغيير أساليب إنتاجها وعلاقاتها)، وعلى نمط الحياة الإجتماعية والإقتصادية وحتى السياسية للمجتمع ككل.

وعلى ضوء ذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف مراحل أو تجارب التسيير الإقتصادي التي مرت بها المؤسسة الإقتصادية الجزائرية ووضعيه نزاعات العمل داخلها.

4- سياسة التنمية والتصنيع في الجزائر:

4-1- لمحة تاريخية عن الصناعة في الجزائر:

تعتبر سياسة التصنيع في الجزائر سياسة استثمارية في عهد الاستعمار، بحيث تم تقسيم عملية التصنيع إلى مرحلتين والتي تتمثل في:

مرحلة 1945.

مرحلة قسنطينة.

بحيث نجد أن الصناعة الجزائرية في عهد الاستعمار ضعيفة من خلال برنامج الاستثمار، الذي كان يهدف إلى تزويد البلد الأصلي بالمواد الأساسية بمعنى أن المستعمر كان استغلالي مما أدى إلى تصدير الثروات المحلية إلى الخارج، وهذا ما جعل الصناعة في الجزائر في فترة الاستعمار تضعف، إلا أنه لم يمنع من توفير بعض الصناعات مثل الأشغال العمومية والبناء والتي تمثل 20% من الإنتاج الداخلي، أما الخدمات فقد تجاوزت من 36% إلى 48% وهذا بين سنة 1950 و 1958 هذا من جهة، أما للبرهنة على أهمية الصناعة في الجزائر نستدل على ذلك بمعدل النمو المسجل خلال العهد الاستعماري.

ففي الفترة من سنة 1930 إلى 1954 لم يتجاوز 47% سنويا، وفي الفترة من سنة 1954 إلى سنة 1960-1962 فقد ساد الركود معظم الفروع، كما أدى ركود الزراعة الكولونيالية وغياب تنمية صناعية حقيقية خاصة بين 1930-1954 إلى انتشار البطالة بصورة متزايدة في الريف وإلى هجرة ريفية واسعة نحو المدن نتيجة الانخفاض في استخدام اليد العاملة، ونقص الأجور وعمليات نزع الملكية العقارية، بحيث أخذت طابعا ملحوظا جدا لأول مرة في تاريخ الجزائر الاستعماري.¹

1 الفضيل رتيمي: القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1992، 1993، ص ص 59، 60.

" ذلك أن عدد سكان المدن الجزائريين قفز من 500,00 سنة 1926 إلى 610,000 سنة 1936 ووصل إلى أكثر من مليون سنة 1948، حيث نشأت حول المدن أكواخ من الصفيح اكتظت بالفلاحين الذين حرموا من أراضيهم ولم يستطيعوا إيجاد عمل لكسب لقمة العيش ويتجلى هذا من خلال الجدول التالي"¹:

الأحياء القصدية السنة	عدد أماكن تواجدها	عدد البيوت	سكان الأحياء	عدد الأشخاص في تلك الأماكن
1954	161	15,560	86500	293500

" واعتمادا على هذا يمكن شرح منطق آلية تكوين الأحياء القصدية انطلاقا من الإستراتيجية التي أنجزت عنها ظاهرة التضرر السريع والمتمركزة على مستوى المراكز الكبرى للمدن، وهذه الظاهرة لم تكن حديثة العهد بل تعود إلى العهد الاستعماري، وهذا ما يظهر في إحصائيات 1954 حيث 30% من سكان الجزائريين أو ما يعادل الثلث يسكنون الأحياء القصدية وهذا على مستوى المدن الكبرى الساحلية مثل الجزائر، وهران، عنابة."²

هناك من يرى أن ديناميكية هذه الظاهرة ترجع إلى:

"1- تحطيم البنية الزراعية أثر دخول الرأسمالية، وكذلك تحطيم مراكز العمل التقليدية بواسطة الآلية التي جذبت معها وضعية التشغيل بالرواتب."³

1 نفس المرجع، ص60.

2 رشيد بوسعادة: أثر الثقافة التقليدية على سير المؤسسة الصناعية في الجزائر، دراسة جامعية، 1982، ص70،71.

3 عبد اللطيف بن أشنهو: تكوين التخلف في الجزائر، 1973، ص448.

"2- ظهور المراكز الحضرية وتشكيلة "الميتروبول" التي تتطلب رؤوس الأموال مروراً بتحول الرأسمال الزراعي إلى الرأسمال التجاري العقاري.

من خلال هذه المعطيات الأولى يتجلى بأن الهجرة إلى المدن لا تعني أن الإنسان سيسلك حضارياً، لأن الوضعية التي يعيش فيها لا تتناسب مع متطلبات الحياة الحضرية، بل سيعمل على إنشاء مجال يتماشى مع وسطه الأصلي.

ورغم سياسة التصنيع والسياسة الاقتصادية المتمحورة حول خطة قسنطينة، لم تستطع أن تكبح سبل الهجرة إلى فرنسا، وخاصة في السنوات الأخيرة رغم أن هناك بعض السنوات التي عرفت هجرة عكسية، ورغم هذا يلاحظ كذلك دور المكننة التي أدت إلى تزايد الهجرة وأحداث بطالة فادحة، ففي سنة 1954 كان هناك 800,000 يعانون من البطالة، أي نصف اليد العاملة.¹

"يتجلى مما سبق أن الوضعية الاقتصادية المزرية التي سادت في وقت الاستعمار، ورغم المشاريع والمخططات لم تغير من وضعية الجزائريين، بل عملت على تعميق الفوارق، وتغريب الإنسان الجزائري، ويتضح ذلك من خلال بعض المظاهر التي كان لها أثر على المجتمع، والأسرة... الخ.

فهذه الوضعية كانت نتيجة للبيروقراطية المطبقة من طرف المعمرين، شيوع العلاقات الشخصية بين الجالية الأوروبية، وهذا نتيجة الوضعية التسلطية التي مارسها الجالية الأوروبية وشعورها بظروف المعيشة ومناصرة الإسباني والإيطالي في الجزائر يعتبر مبدأ للمحافظة على البقاء، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى نجد علاقة الأوروبي ببعض الجزائريين وتفضيلهم وإعطائهم الأولوية سياسية مقصودة لتمزيق الروابط التقليدية بين المواطنين.²

1 نفس المرجع، ص 448.

2 الفضيل رتيمي: نفس المرجع السابق، ص ص 61، 62.

"بالإضافة إلى هذا فإن القطاع الحديث لم يسلم من عملية الفرز في التوظيف، إذ أن هناك نسبة 70% من العمال بهذه العملية التي تخضع لعامل المحسوبية والتدخلات من طرف الموظفين.

أما الذين تم توظيفهم عن طريق مكتب اليد العاملة فإنهم لا يتجاوزون 8% كما لا يخضع التوظيف إلى الخبرة ومستوى التعليم، بل كذلك إلى مجموعة من القوانين النوعية وشبكة العلاقات العائلية والمعارف وهو أهم عمل.

وتتجلى ظاهرة المحسوبية بشكل مخيف في شتى المجالات، كما تتجلى ظاهرة الاستغلال وسوء العدالة، مما أدى إلى رد فعل من طرف العمال وهو اغتنام الفرصة والسرقة في الوقت والتحايل على العمل، ولتحليل ذلك نقدم بعض النماذج والحالات:

- يجب دفع 5000 فرنك للحصول على عمل.

- عامل في معمل التبغ بقسنطينة.

- لا يوظف العامل إذا لم تكن له معارف ولا ثقة في المسلمين، فالإسباني يوظف، بعد 15 يوما يصبح مسؤول فرقة.¹

فترة الاستقلال ومخلفات الاستعمار:

"تعتبر فترة 1962-1966 غامضة كما يسميها البعض بفترة الانتظار حيث بقيت موازين القوى الاجتماعية في الجزائر دون أن تسمح لأية واحدة منها أن تعطي للتنمية الاقتصادية اتجاها مطابقا، لمصالحها الخاصة وهي أصعب مرحلة عرفتها الجزائر، تزايدت فيها البطالة، ففي سنة 1963 هناك ما تزايد عن 500,000 جزائري التحقوا بالمدن الكبرى.²

1 نفس المرجع، ص 62.

TIANO André : La maghreb entre les mythes , paris , pvf, 1963, p18. 2

" ولإدراك حجم البطالة جيدا ينبغي أن نعلم أن الإحصائيات لا تشغل العمال الذين يبحثون عن عمل لأول مرة وتعدادهم يقارب 260,00 منهم 180,00 في الزراعة، كما لا تشمل العدد الهام من النساء العاطلات عن العمل سواء المدن أو في الريف.

ويضاف إلى هذه الحركة الدائمة للهجرة الريفية من ناحية، وعودة اللاجئين الجزائريين من تونس والمغرب، ولهذا تتميز هذه الفترة بهجرة ريفية واسعة نتيجة النزوح الجماعي للأوروبيين وهذا بهدف إحداث ثغرة في الاقتصاد الوطني، والسيطرة عليه من جديد، أضف إلى ذلك اليد العاملة نتيجة توقف بعض الورشات ومعامل البناء.

أما الصناعة بصورة عامة فقد كان النشاط منحصرا في القطاع الخاص، أما القطاع الزراعي المسير ذاتيا فيخله تناقض في الهيكلة والتسيير والمركزية، وكذا بالنسبة للصناعة.

فكل هذه المشاكل والصعوبات التي ظهرت في فترة 1962-1966 لم تكن وليدة الصدفة بل كانت نتيجة لمرحلة تاريخية ساد فيها الاستغلال والتبعية، وكل التدابير الاقتصادية التي اتخذت إزائها طيلة تلك الفترة (1963-1966) متراجحة وغير محدودة.

ففي ميدان الزراعة لم يوضح الإصلاح الزراعي الذي أقر مبدئيا منذ عام 1956، وأكد عليه في عام 1962 في ميثاق طرابلس.

موضع التطبيق، وفي ميدان الصناعة تصادف نفس الصفة المتراجحة والغير محددة في إجراءات السياسة الاقتصادية، فتدابير الحماية الجمركية التي أقرت منذ عام 1963 كانت لصالح سيطرة البرجوازية الصناعية على قطاع السلعة الاستهلاكية الذي شهد بعض التوسع في تلك الفترة.¹

1 الفضيل رتيمي: نفس المرجع السابق، ص ص63،64.

" لكن الدول التي طرحت في نفس الوقت وبفضل تمويل خارجي لمشاريع إنتاجية في نفس القطاع المذكورة، كالنسيج والجلود، والموارد الغذائية، إضافة إلى الركود الاقتصادي العام الذي ساد لم يشجع إطلاقاً على تنميتها.

ونلاحظ في الميدان الزراعي مثلاً أن طيلة فترة 1963-1966، كانت تتم عملية سيطرة الدولة على القطاع المسير ذاتياً، والتي قامت بعد استيلاء العمال على الوحدات التي أصبحت مهجورة إثر رحيل الأوروبيين وامتداد التسيير الذاتي على ما تبقى من أراضي المعمرين، ولم تكن حالة التسيير الذاتي الصناعي بأفضل من ذلك، حيث يكون هذا القطاع من مؤسسات صغيرة الحجم قدر عددها في عام 1964 ب 330 مؤسسة.

وعدد العاملين ب 3000 عاملاً، ويفسر هذا بعدم مغادرة الشركات الأجنبية الكبيرة الجزائر عام 1962، بل بقيت وحافظت على ممتلكاتها الصناعية، أما التي غادرت وتركت ممتلكاتها الصناعية للتسيير الذاتي فهي مؤسسات الفرنسيين المقيمين في الجزائر والذين هجروا منشأتهم عند الاستقلال لصالح قطاع التسيير الذاتي الصناعي.¹

4-2- التصنيع:

"بعد الاستقلال مباشرة واجهت الجزائر سياستها الاقتصادية نحو التصنيع، اعتقاداً منها بأنه أساس التنمية، ولهذا تركت جهود الدولة على الاهتمام بالقطاع الصناعي الذي عرف اتساعاً كبيراً نتيجة إتباع برامج ومخططات تنموية."²

1 نفس المرجع، ص 64.

2 جمال الدين لعويصات: التنمية الصناعية في الجزائر، ترجمة الصديق سعدي، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 25.

" وقد لقيت الصناعات القاعدية الأولية خصوصا تلك التي تسمح برفع الإنتاجية في القطاعات الأكثر أهمية، نظرا لما يهدف إليه هذا النوع من الصناعة من توفير أرضية ضرورية لعملية التصنيع من خلال إنتاج السلع لتنمية مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وتوفير المعدات الضرورية لتلبية الاستهلاك المحلي".¹

"إن النموذج الجزائري للتنمية الذي يقوم على الصناعات المصنعة التي تسهل عملية التكامل الاقتصادي وخلق صناعات جديدة يسمح توسعها بإنشاء تنمية ديناميكية في الاقتصاد بصفة عامة وفي الصناعة بصفة خاصة مثل صناعة الحديد والصلب والصناعات الميكانيكية والبتروولية".²

"إن اعتماد الجزائر على الصناعات المصنعة تجسيدا للاعتقاد السائد في البلدان النامية أن رمز التصنيع يتمثل أساسا في الصناعات المصنعة التي تعزز عملية التنمية الشاملة حيث بدأ القطاع الصناعي في التوسيع وذلك بفضل التأمينات المتتالية والتوسع في إقامة صناعات استهلاكية إلى جانب الصناعات الثقيلة".³

" كل هذا كان لدى السلطة السياسية تمهيدا للعصرنة، وإقامة مجتمع كبير وهام وما ينتج عنه من تغير في ملامح الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمع ككل، كنتيجة لظهور مدن صناعية أو مجتمع صناعي ومنه فإن عملية التصنيع لقيت أهمية بالغة لدى السلطة السياسية وكانت تهدف في الأساس إلى:

4»

1 نفس المرجع، ص 25.

2 علي غربي، يمينة نزار: التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع الإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص 63.

3 نفس المرجع، ص 140.

4 أحمد حويطي: التغيير التكنولوجي وأثره على عملية الإنتاج واليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام، العدد 1، مجلة البحوث الجامعية، الجزائر، 1993، ص 25.

"- تشييد اقتصاد وطني مستقل من شأنه أن يدعم الاستقلال الفعلي للبلاد من خلال زيادات العائدات الوطنية وتوسيع الأسواق الوطنية التي تعني أقل تبعية للأسواق الأجنبية."¹

"- التصنيع يضع الأسس المادية لبناء الاشتراكية ويدعم الشروط الذاتية لتحقيقها من خلال خلق مناصب الشغل وتحسين المستوى المعيشي، حيث تحتل مشاكل التشغيل ومستوى المعيشة مكانة أساسية في تنظيم المجتمع الاشتراكي."²

"- تنوع القاعدة الإنتاجية وتلبية حاجيات القطاع الزراعي بهدف ضمان الأمن الغذائي وبالتالي الاستقلال الاقتصادي.

ولتحقيق هذه الأهداف باشرت الجزائر باستثمارات ضخمة في المجال الصناعي خصوصا في الصناعات المصنعة والتي رصد لها في المخطط الرباعي (1970-1973) أكثر من 12 مليار دينار واستفادت الصناعة البتروكيمياوية وحدها ب 36% من ذلك الغلاف الحالي والصناعة الحديدية ب 15% والصناعة الميكانيكية ب 6%، فالأهمية التي أولتها السلطة السياسية للصناعة على حساب القطاعات الأخرى أدى إلى ارتفاع الإنتاج الصناعي سنة 1971 إلى 50% في حين الإنتاج الزراعي بقي ثابتاً.³

"هذا هو الشيء الذي أفرز الكثير من المشاكل والعراقيل التي وقفت عائقا في وجه ما تصبو إليه السلطة السياسية، حيث بدأت المشاكل نتيجة التركيز على توفير القاعدة المادية على حسب العلاقات الإنسانية والبناء الفوقي."⁴

1 نفس المرجع، ص 25.

2 ناجي سفير: محاولات في التحليل الاجتماعي، ترجمة الأزهر بوغنبور، ج2، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 41.

3 عبد القادر جغلول: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، ط2، دار الحداثة، 1982، ص 183.

4 علي غربي، يمينة نزار: نفس المرجع السابق، ص 139.

" وإهمال دور الفرد العامل كهدف إستراتيجي في الصناعة التي أصبحت مصدرا للعمل ومورد الرزق بالنسبة لكثير من الأشخاص وذلك كون المؤسسات الصناعية تحتاج إلى مديرين للقيام بعملية التنظيم والإدارة وإلى مهندسين لإعداد وتصميم العمليات الإنتاجية والإشراف على تنفيذها وإلى فنيين وعمال مهرة لإدارة الآلات وإصلاحها وإلى إعداد العمال الذين تتطلبهم القطاعات، ونتيجة لعدم الاهتمام للجانب البشري واحتكاك هؤلاء العمال فيما بينهم داخل المصنع ولد بعض المشاكل وبالتالي ظهور النزاعات والتوترات، وهذه تعتبر من الآثار المترتبة عن التصنيع."¹

نستخلص مما سبق أن التصنيع في الجزائر يعتبر أساس التنمية، ولهذا اهتمت الدولة الجزائرية بالقطاع الصناعي الذي يسمح برفع الإنتاجية، بحيث يهدف إلى توفير أرضية ضرورية، ولهذا فالنموذج الجزائري للتنمية الذي قام على الصناعة ساهم في التوسيع بإنشاء تنمية ديناميكية في الاقتصاد بصفة عامة والصناعة بصفة خاصة، إلا أن هذا الاهتمام الذي أولتها السلطة بالصناعة أدى بظهور النزاعات والخلافات نتيجة لعدم الاهتمام بالجانب البشري والتركيز على توفير القاعدة المادية.

4-3- طرق التصنيع:

"بدأت الجزائر في عملية التصنيع منذ عام 1967، وتجلت ذلك من خلال بداية إنجاز المصانع لهذا الاعتبار أقامت عدة علاقات مع العديد من الدول خاصة الغربية للاستفادة من طريقتها في التصنيع واتبعت لتحقيق ذلك سياسة العقود في عملية بناء المصانع التي انتهجتها مع هذه الدول للاستفادة من التكنولوجيا في ميدان التصنيع، وقد تعاملت الجزائر مع شركائها وفق صيغتين هما:²

طريقة المفتاح في اليد وطريقة المنتج في اليد.

1 نفس المرجع، ص 139.

2 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص ص 66، 67.

*** طريقة المفتاح في اليد:**

بدأ في تطبيق هذه الطريقة ابتداء من سنة 1970، وتقوم على أساس لجوء الدولة إلى الشركات الأجنبية ومكاتب الدراسات التقنية لتجسيد المشروع واقتناء الآلات والتجهيزات والتقنيات وتدريب العمال على العمل والصيانة ثم يسلم جاهزا لمباشرة عملية الإنتاج بأيادي جزائرية.

إن هذه الطريقة مكلفة من الناحية المادية زيادة على ذلك إن تحكم العامل في الآلات أصبح يشكل عائقاً أمام تحقيق أهدافه.

*** طريقة المنتج في اليد:**

وفق هذه الطريقة وبالإضافة إلى تجسيد المشروع وتجهيزه تضمن الشركة المكلفة بالإنتاج تكوين عمال متخصصين ومؤطرين وتتولى هذه الشركات عملية الإنتاج التجريبي إلى غاية الوصول إلى الإنتاج الفعلي، الذي يكون مطابقاً للمواصفات العالمية، ثم تتولى عملية الإنتاج فيما بعد اليد العاملة الجزائرية التي تكونت لدى هذه الشركات، إن هذه الإستراتيجية التي اتبعتها الجزائر في عملية التصنع ما لبثت أن تراجعت عنها في بداية التسعينات كنتيجة حتمية للتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، حيث حاولت بواسطتها مواكبة التطورات العالمية التي أفرزتها تكنولوجيا متطورة ومعقدة وكانت من نتائجها أن أعطت روحاً للتطور الصناعي.¹

ومن هذا المنطلق نجد أن الجزائر حاولت مواكبة هذه التطورات بتغيير التوجهات السياسية اتجاه التصنيع ورسم إستراتيجية جديدة تقوم على أساس الإنتاج الاقتصادي الذي يعطي للاستثمارات الخاصة سواء كانت وطنية أو أجنبية وهذا ما نتج لخصوصية بعض المؤسسات الصناعية وإعادة هيكلة البعض الآخر وهذا ما انعكس على اليد العاملة وحجم التشغيل داخل القطاع الصناعي.

1 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص ص 66، 67.

4-4 - السياسات الإقتصادية في الجزائر:

نحاول هنا تناول مختلف السياسات الإقتصادية في الجزائر وكيف أثرت على النزاع :

* التسيير الذاتي:

" لقد ظهر النمط من التسيير بطريقة عفوية تلقائية نتيجة لاستحواذ العمال على المزارع والورشات الصناعية في اليوم الموالي لرحيل المعمرين حيث شكل العمال لجاناً للتسيير الشيء الذي دفع بالحكومة إلى الاعتراف "بالتسيير الذاتي" عن طريق إصدار مرسوم في 22 أكتوبر 1962، الذي حدد لجان لإدارة في المشاريع الزراعية والصناعية التي تضم أكثر من 10 عمال...."¹ " والتي شملت على 330 مؤسسة وبلغ عدد العاملون فيها حوالي 3000 عاملاً..."²

" وبعد النداءات المتكررة التي وجهتها الحكومة للمالكين الحقيقيين للعودة إلى أملاكهم، وبعد ما تأكد بأن ملاكها غير مستعدين للعودة، اعتبرت الحكومة في مارس 1963 والمزارع والورشات التي يديرها العمال ظاهرة دائمة واعتبر بذلك التسيير الذاتي الذي لم يكن وليد تفكير عميق بل كان استجابة اقتصادية واجتماعية وسياسية فرضت على العمل بهذا النمط حيث أصبح واقعا معترفا به قانونيا."³

" وقد حدد مرسوم 1963 الهيئات التي يقوم عليها التسيير الذاتي وهي:

1- الجمعية العمومية للعمال .

2- مجلس العمال ويضم من 10 إلى 100 عضو."⁴

1 زهية بن سلامة، مرجع سابق الذكر، ص68.

2 عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962، 1980، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982، ص28.

3 السعيد لوكيل: المؤسسة العمومية الإقتصادية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص34.

4 صمويل عبود: إقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص33.

" 3 - لجنة الإدارة وتضم من 03 إلى 11 عضو .

4- المدير ، والذي يعين بقرار مركزي وتحكمه اعتبارات سياسية وإيديولوجية.

إن التسيير الذاتي لم يمس القطاع الصناعي، بالقدر الذي مس القطاع الزراعي، وذلك يعود إلى غياب أرضية صناعية حقيقية خلال تلك الحقبة، إلى جانب ذلك، محاولة الوقوف في وجه البرجوازية الصغيرة التي كانت تحاول الإستلاء على الورشات الصناعية والمزارع وكان الهدف من التسيير الذاتي هو إشراك العمال في إدارة الورشات وإدارة شؤون المزارع وبالتالي قمع كل سلطة مركزية سواء كانت سياسية أو اقتصادية وتوزيع القوة بين الأفراد المشكلين للمنشأة والورشة، وذلك من خلال توزيع المهام والصلاحيات بين هيئات التسيير التي تعمل في تناسق فيما بينها وبالتالي تقادي حدوث النزاعات والصراعات التي ممكن حدوثها خصوصا أن الجزائر حديثة الاستقلال.

إن قرارات مارس 1963 كانت هشة حيث كانت هناك ازدواجية، مدير معين من طرف الوصاية مهمته التسيير، وهيئة منتخبة مهمتها التسيير أيضا، الشيء الذي ساهم في صعوبة تجسيد هذه التجربة عمليا، وتعقدت بين عفوية التجربة وبين التعيين الإداري المطبق من طرف الدولة، إن ما خيَّب أمل العمال حيث لم تتجسد الأفكار النظرية التي كانوا يحملونها أثناء معركة التحرير، إذ نادر ما انعقدت الجمعية العمومية للعمال لإقرار برنامج الإنتاج، ولم تلعب في أي مكان دور الهيئة صاحبة السيادة في شأن الإنتاج ونجم عن هذا أن عبر العمال عن رفضهم لهذه الأوضاع بواسطة إضرابات رغم كونها كانت ممنوعة آنذاك، تعتبر عملا غير قانونيا وتخريبيا، وهذا الشيء دليل على وجود النزاع داخل المؤسسة.¹

نستخلص مما سبق أن ما يميز هذه المرحلة أن العمال هم المسيرون بحيث كان هدف التسيير

الذاتي هو إشراك العمال في إدارة الورشات الصناعية وإدارة الشؤون الزراعية.

1 نفس المرجع، ص33.

* التسيير الإشتراكي:

" بدأت هذه المرحلة بصدور ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 وهي عبارة عن تجربة أصبحت بموجبها كل المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو اشتراكية أو في طريقها نحو الاشتراكية حيث جاء في الميثاق الوطني أن الاشتراكية هي اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه..."¹

" لقد وضع ميثاق أو قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير داخل المصنع انطلاقاً من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج، بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة لدولة أي للشعب فإن له الحق أيضاً في أن يشارك في التسيير..."²

" وعليه فإن العامل أصبح هو المسير وهو المنتج في آن واحد، وبناء على هذا فإن العامل يتحول من أجير إلى شريك يهتم برفاهية المجتمع.

ويتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المصنع وفق قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات في مجلس العمال للمصنع الذي ينتخب من طرف جميع العمال أو المؤسسة أو الوحدة، وهذا هو الشيء الذي يعطيه سلطة وقوة داخل المصنع تمكنه من إبراز قوة وسلطة العمال من خلال قيامه بوظيفتين أساسيتين هما:

- الإسهام في إتخاذ القرارات.

- الرقابة على تسيير المصنع من خلال عملية توزيع السلطة بين الإدارة ومجلس العمال وبالتالي تصبح

وفقاً لذلك أهداف العمال هي نفسها أهداف الإدارة وهي أهداف المشروع الإشتراكي."³

1 نفس المرجع، ص33.

2 سليمان أحمية: نفس المرجع السابق، ص230.

3 زهية بن سلامة: نفس المرجع، ص70.

" إن الدعاية الإشتراكية قد لعبت دورا في محاولة إقناع العمال بدورهم وقوتهم داخل المصنع وذلك عن طريق خلق سياسة اجتماعية تغيد الجماهير للرفع من مستوى المعيشة والقضاء على الأمية، وفي ظل هذا النظام وإيديولوجيته فإنه من الناحية القانونية كانت الإضرابات التي تعتبر مؤشر من مؤشرات النزاع والصراع ممنوعة وإن حدثت فهي تنفي خصائص هذا النظام الذي يقوم على العامل وبالتالي يفترض ألا يكون هناك تعارض في المصالح داخل المصنع وبالتالي لا يوجد للنزاعات العمالية، غير أن الحد من صلاحيات العمال وتمركز القوة في يد الإدارة وتجريدتهم من الصلاحيات الحقيقية داخل المصنع دفعهم للمطالبة بتحقيق التوازن بين العمال والبيروقراطيين وذلك عن طريق إعادة توزيع القوة داخل المصنع، وقد عبر العمال عن رفضهم لهذه الوضعية بقيامهم بالنزاعات والتوترات داخل المصنع، لإن بداية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات كانت كتجربة بالنسبة للعمال مكانتهم من تكوين وعي عمالي وأصبحوا يدركون أن ما تعملوه من الغرب غير لائق في واقع يختلف عن الواقع العربي وأن تجربة التسيير الاشتراكي لم تحقق ما كان يطمح له العمال من القضاء على التناقضات داخل المصنع."¹

نستنتج مما سبق أن ما يميز هذه المرحلة هو أن الصفة الممنوحة للعامل هي صفة المنتج المسير بحيث تهدف إلى محاولة تحقيق العدالة الاجتماعية في الجزائر من جهة وتطوير العمال إلى ما يسمى الحياة الأفضل من جهة أخرى.

* قانون اتقاء الخلافات الجماعية في العمل:

" لقد برزت الخلافات الجماعية في العمل في المؤسسات الإشتراكية بعد المصادقة على الميثاق

الوطني العام 1976، وبرزت بسبب توسع القاعدة الصناعية."²

1 نفس المرجع، ص ص70،71.

2 سعد بشاشنية: نفس المرجع السابق، ص279.

" وأن المؤسسات الاشتراكية بلغت درجة من التعقيد، كما أن جلها بدأ بالإنتاج، وأيضاً بسبب الطابع البيروقراطي في تسيير المؤسسات فضلاً عن أنه يظهر وأن علاقات الإنتاج قد بلغت درجة متطورة بدأت تثير تناقضات بين المشروع الاجتماعي والإقتصادي المهيمن حينئذ والذي يقوم على جمعوية وسائل الإنتاج من جهة والتيارات الفكرية الأخرى للجمعوية وللرأسمالية الدولة من جهة أخرى...

أما من حيث الخلافات الجماعية ففي سنة 1977 سجل 1147 خلافاً جماعياً للعمل منها 626 إضراباً جماعياً و696 إضرابات متنوعة، وفي سنة 1980 سجل 1562 خلافاً جماعياً منها 640 إضراباً جماعياً و922 إضرابات متنوعة.

وتعود الأسباب غالباً إلى التباطؤ في دفع أجور العمال، التسريح الجماعي والفردى، التخريب في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال، عدم مراعاة ممارسة الحقوق النقابية، وعدم توفر شروط العمل الضرورية كالوقاية والأمن والعطل ومدة العمل.

إن القانون الأساسي العام للعامل بخصوص المصالحة والظعن نص على: « تداركاً لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الاجتماعية للعمل وتوصلاً لتسويته عند الحاجة، تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات. »

إن هذه العوامل أدت إلى صدور 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية ويؤسس إجراءات إلزامية للتوفيق والتحكيم، وتعتبر هذه حينئذ أول خطوة نحو تحرير علاقات العمل، فأحداث أكتوبر 1988 التي أحدثت وخلقت ظروفاً اجتماعية وسياسية جديدة، فتحت مجالاً واسعاً أمام التعبير الجماعي عن النزاعات والخلافات في العمل.¹

1 نفس المرجع، ص 279.

" حيث عرفت الفترة 88-90 انفجار حركة احتجاجية عمالية بلغت 2579 عام 1988 و 3925 عام 1889 و 2023 عام 1990، وسبب هذه النزاعات هو ضيق العمال بمسؤولي المؤسسات والمطالبة برحيلهم، هذه الأحداث دفعت جميعها إلى إحداث تطور نوعي في علاقات العمل حيث صدر القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، وما تبعه من قوانين أخرى بمبادئ وأساليب ورؤى لا عهد للقوى العاملة بها، حيث بدا واضحا القطيعة بين الخطاب القانوني الذي ابتدعه الخطاب السياسي ولازمه ثلاثة عقود خلت، والذي ما انفك ينبثق داخل مجال اجتماعي قد تم تشكله وتحديده ومنذ مدة طويلة".¹

نستنتج أن ما يميز هذه المرحلة أنها سجلت العديد من الخلافات والإضرابات من حيث الخلافات الجماعية بسبب التباطؤ في دفع أجور العمال، التسريح الجماعي والفردى، التخريب في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعمال مما أدى إلى فتح المجال أمام التعبير الجماعي عن النزاعات والخلافات في العمل بحيث أدى هذا إلى صدور القانون المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية الذي يعتبر أول خطوة نحو تحرير علاقات العمل.

* استقلالية المؤسسات:

"يعني استقلالية المؤسسات تلك القوانين والأوامر التي تجبر المؤسسات على الخضوع للسلطة الوصائية أو السلطة المركزية، وبموجب هذه النصوص الحديثة تستطيع المؤسسة أن تبرم العقود وتجري الصفقات التي تهمها، دون أن ترجع في الموافقة على ذلك إلى السلطة الوصائية لتأخذ موافقتها.

الاستقلالية تتضمن أبعادا اجتماعية واقتصادية وسياسية لم تستطع إعادة الهيكلة من تغطيتها، فقد

تبين من خلال تطبيق إعادة الهيكلة أن تلك العملية وحدها غير كافية".²

1 نفس المرجع، ص 279.

2 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص ص 72، 73.

" إذ لابد لها من أن تتدعم بالإستقلالية لذلك بادرت السلطات السياسية إلى إصدار قانون استقلالية المؤسسات والنصوص المدروسة، كما في خطاب الرئيس الشاذلي: « لم تلغى أبدا ملكية الدولة لهذه المؤسسات كما أنها لم تلغ أبدا المبدأ الجماعي للتسيير وكل ما هناك أنها ضبطت بشكل دقيق صلاحيات كل واحد داخل المؤسسة حيال أربع قضايا أساسية هي التخطيط، النتاج، التسويق، الوصاية .» وهي قضايا جوهرية أساسية وحاسمة في التأثير على المؤسسات بدرجة متفاوتة الخطورة لذلك وضعت التشريعات الجديدة حدودها وضوابطها وحددت قواعدها بدقة لكي لا يختلط الأمر، وتظل المؤسسة تعاني من ثنائية القرار ومن مركزية التخطيط ومشاكل الإنتاج والتوزيع."¹

نستنتج مما سبق أن هذه المرحلة تهدف إلى محاولة الشؤون الداخلية للمؤسسة وتشجيع المبادرة العمالية والإهتمام بالعامل كأحد أهم عناصر الإنتاج ودور العامل هو تجنيد طاقاته لفائدة المؤسسة وعمله على إنجاح الإصلاح القائم .

* الإصلاحات الإقتصادية:

"عشية الإستقلال اختارت الجزائر لنفسها نموذجا تنمويا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة والقضاء على التخلف الإقتصادي والإجتماعي الذي ورثته عن الإستعمار وقد كان هذا النموذج الذي اختارته الجزائر هو النموذج الشائع خلال فترة الستينات والمعتمد على الصناعات المصنعة واختارت المؤسسة العمومية كأداة لتنفيذ هذا النموذج حيث تم إنشاء مؤسسات صناعية عملاقة سخرت لإنجازها إمكانيات مالية وبشرية ضخمة، فتغير النظام السياسي في نهاية السبعينات بعد وفاة هواري بومدين كان عاملا مساعدا في إبراز عيوب تجربة بومدين."²

1 نفس المرجع، ص73.

2 محمد الصغير بعلي: نفس المرجع السابق، ص77.

" حيث انطلق النظام السياسي الجديد في نقد ذلك النموذج وإبراز نقاط ضعفه وكانت المؤسسة الصناعية التنظيم المفضل لعملية النقد فقد اتهمت بعدة عيوب منها كبر حجمها وضعف مردوديتها وسوء تسييرها، وكانت كبدية لانطلاق حملة رسمية ضد التصنيع على اعتبار أن النتائج المحققة من الإستثمارات الصناعية لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة، حيث أن المصانع العمومية التي كان ينتظر منها أن تبلغ مستوى النضج في الثمانينات لم تقم بالدور المنوط بها، لذلك عمدت الدولة إلى تطبيق بعض الإصلاحات الإقتصادية حيث كانت نتائجها:

- تقام الوضع الإقتصادي والإجتماعي للعمال انطلاقا من أزمة متعددة، إقتصادية وإجتماعية¹

" سببها يعود بالدرجة الأولى إلى كون هذه الإصلاحات انطلقت في ظروف تميزت بتشديد الضغوط المالية الخارجية لتدني أسعار النفط التي أدت إلى ركود إقتصادي كان من مظاهره العجز في الموازنات العامة، ارتفاع نسبة التضخم، ارتفاع نسبة البطالة، تدهور أسعار الصرف، انخفاض إنتاجية المصانع، وكان من نتائج هذه الإصلاحات تراجع دور العمال داخل المصنع لصالح المدراء الذين زاد احتكارهم للسلطة والقوة وهذا راجع إلى كونهم يمثلون الدولة والنظام السياسي متخذين من الظروف الصعبة التي يمر بها المصنع ذريعة لذلك، وكان رد فعل العمال القيام بخلق النزاعات والتوترات والصراعات داخل المصنع للتعبير عن رفضهم لهذه الأوضاع، وكانت هذه الإصلاحات تحت تسميات مختلفة :

أ - إعادة الهيكلة:

لقد بدأت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في بداية الثمانينات ضمن مهام المخطط

الخماسي الأول (1980-1984).²

1 نفس المرجع، ص 77.

2 محمد قاسم بهلول: الجزائر بين الأزمة الإقتصادية والأزمة السياسية، منشورات حلب، 1993، ص 46.

" حيث تقرر إعادة الهيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم وتقسيمها إلى وحدات يسهل تسييرها إذ تم تقسيم المؤسسات الوطنية من 150 مؤسسة إلى 450 مؤسسة عام 1982، وامتد هذا أيضا إلى المؤسسات الولائية ليرتفع عددها إلى 504 مؤسسة، وإلى المؤسسات البلدية لتبلغ 1979 مؤسسة، وقد نتج عن عملية إعادة الهيكلة العضوية فصل ثلاث عمليات إقتصادية عن بعضها البعض هي عملية الإنتاج، التسويق، التنمية وهذا ما أضر المؤسسة الإنتاجية، حيث جردت من وظيفتي التسويق والإستثمار فتجمد نشاطها الإقتصادي كمركز إنتاج الثروة، ويعتبر هذا تفكيك إقتصادي للمؤسسة مما أدخلها في متاعب مالية.

حيث أجريت دراسة 1986 لمعرفة انعكاسات إعادة الهيكلة على تطور نشاط المؤسسات المحلية في 28 ولاية تبين أن وضعية وحداتها تسيير في اتجاه سيء منذ عام 1983 بسبب وضعيتها المالية السيئة، وتقلص نشاطها والكثير منها اضطرت لغلاق أبوابها أو هي في طريق الغلق.¹

" وكان من النتائج الإقتصادية والإجتماعية لعملية إعادة الهيكلة تراجع مناصب العمل من 120900 منصب عمل خلال الفترة 1967-1984 إلى 105000 منصب عمل سنة 1985 وإلى 75000 منصب عمل سنة 1986 ولم يتجاوز 64500 منصب عمل جديد سنة 1987 وارتفع معدل البطالة من 15 سنة 1984 إلى 17 سنة 1985 وإلى 22 سنة 1988 ووصل إلى 24,04 سنة 1993.² " وهذا نتيجة للصعوبات التي أصبحت تعاني منها المصانع والمؤسسات وبالتالي عجزها عن خلق مناصب عمل. ولجوءها إلى تسريح ما يقارب 90,000 عامل خلال الفترة الممتدة ما بين 1985-1987 نتيجة غلق العديد من المصانع والمؤسسات بسبب إعادة الهيكلة وهذا أصبح يخيف العمال.³

1 نفس المرجع ، ص ص75،76.

AMAR BELHIMIMER : de l'état gestionnaire a l'état regelateur , paris, 1995, p196 . 2

3 زهية بن سلامة: نفس المرجع السابق، ص76.

" فتولد صراع ونزاع بينهم وبين الإدارة، حيث حمل العمال المسؤولية للمسؤولين الإداريين والسياسيين وبدأت مظاهر التدمير تتطور انطلاقاً من خلق العمال إستراتيجية كالتغيب وكبح النتاج والتخريب والإضراب".¹

نستنتج مما سبق أن إعادة الهيكلة عبارة عن تفكيك إقتصادي للمؤسسة كانت نتائج عملية إعادة الهيكلة تتمثل في تراجع بعض المناصب مما أدى إلى ارتفاع معدل البطالة، بحيث أصبح يخيف العمال فتولد صراع ونزاع بينهم وبين الإدارة وهنا ظهرت مظاهر التدمير مما أدى إلى تطورها من خلال خلق العمال إستراتيجية كالتغيب والإضراب.

ب - الخصوصية:

" الخصوصية أحد الجوانب الأساسية لعملية إعادة الهيكلة، كما تعتبر إحدى الأدوات المستعملة لبعث وتحسين أداء المصنع وجعله أكثر منافسة وهي تعتبر مرحلة جديدة بالنسبة للوضع الراهن للإقتصاد الجزائري من مراحل بناء وتطور نظام إنتاجي جديد وخاصة في الميدان الصناعي، لذا تعرف الخصوصية على أنها مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف اعتماد الأكبر على آليات السوق ومبادرات القطاع الخاص من أجل تحقيق أهداف التنمية".²

نفهم من هذا التعريف أن الخصوصية عبارة عن توجه سياسي تتحول بموجبها المشاريع والمؤسسات والمصانع العامة إلى مشروعات ومؤسسات ومصانع خاصة سواء في مجال الملكية أو الإدارة بمعنى تحول ملكية الدولة (القطاع العام) إلى القطاع الخاص، وبذلك فإن الدولة بطريقة إرادية تتخلى عن بعض الصلاحيات داخل المصنع وهذا يعتبر تراجع من طرف الدولة.

1 نفس المرجع، ص 76.

2 نفس المرجع، ص 77.

الشيء الذي أدى إلى حدوث تشققات فيما يعرف " بالنموذج التنموي الجزائري الذي كان يأخذ بالعدالة الإجتماعية ضمن أولوياته، وكان من نتائج الخصخصة تسريح آلاف من العمال بعدة صيغ ، كالتقاعد المسبق، ومن آثار إعادة الخصخصة عدم توازن القوة بين العمال وصانعي القرارات داخل المصانع والمؤسسات، إذ يعتقد العمال بأن إفلاس المؤسسات والمصانع وخصخصتها سببه المسؤولين الإداريين الذين كانوا يمتلكون حق إصدار القرارات، حيث أن عدم توازن القوة داخل المصنع يمكن أن تؤثر على الشعور بالأمان نحو الآخرين ومن أهمها الإتجاه نحو التأثير والقوة، فعدم الأمان يجعل العمال الأقل قوة يراقبون أولئك الذين يمتلكون القوة، وقد يفقد الثقة في نواياهم وذلك لأن خصخصة المؤسسات لا يقرره العمال بل من يمتلكون القوة، لقد تجسدت المعارضة العمالية للخصخصة في النزاعات والتوترات داخل المصنع بسبب تجاهل من يمتلكون القوة لاهتمامهم ويرفضون اقتراحاتهم وبذلك أصبحوا يخافون التسريح الفردي والجماعي، حيث أن العمال عملوا لسنوات طويلة داخل هذا المصنع ورتبوا أوضاعهم على دخل الناتج عن هذا العمل ومن ثمة لا يجب الاستغناء عنهم دون إيجاد بدائل أخرى سواء للعمل أو الدخل خصوصا في ظل ظروف وأوضاع يعيشها المجتمع الجزائري والاقتصاد الوطني من حيث عدم توفر بدائل في سوق العمل.

إن تراجع مناصب العمل بسبب الخصخصة وتراجع بعض الحقوق المكتسبة وعلى رأسها حق العمل وشعور العمال بعدم الأمان وشعور الأفراد الأكثر قوة بالثقة العالية أثناء اتخاذ القرارات زاد من النزاعات التي عرفتها المؤسسات والمصانع بسبب الخصخصة.

إن الهدف الأساسي من الخصخصة هو مواكبة التحولات الإقتصادية الدولية التي تعطي الأهمية

للمبادرة الفردية في رسم سياسة المؤسسات والمصانع.¹

1 نفس المرجع السابق، ص ص 77،78.

" إلا أنه من أخطر المشاكل الإجتماعية التي تواجه تطبيق هذه السياسة والتي تعتبر كابوسا بالنسبة للعمال هي مشكلة اليد العاملة، فقد ينتج عن هذه السياسة تقليص عدد العاملين في المؤسسة وهو ما قد يخلق معارضة من طرف العمال تتطلب المواجهة بشتى الطرق وهذا ما يخلق بدوره مشاكل عديدة للدولة".¹

نستنتج أن الخصخصة عبارة عن توجه سياسي تتحول من ملكية الدولة إلى القطاع الخاص سواء في مجال الملكية أو الإدارة، وكانت نتائج الخصخصة تتمثل في تسريح العمال وعدم توازن القوة بين العمال وصانعي القرارات داخل المصانع بحيث يتمثل الهدف الأساسي من الخصخصة هو مواكبة التحولات الإقتصادية الدولية التي تعطي الأهمية للمبادرة الفردية في رسم سياسة المؤسسات وللمصانع.

ج- قانون العمل الجديد:

" قانون العمل الجديد رقم 08 لسنة 1996 الفصل ثاني عشر (12) الخاص بتسوية النزاعات العمالية الجماعية، ففي المادة 120 التي تنص على أن الوزير يعين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة، أما في المادة 121 الخاصة بمجلس التوفيق تنص على أنه:

« إذا وقع نزاع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع فإذا تم الإتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادقة عليها من الطرفين، إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الإستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع".²

1 نفس المرجع ، ص78.

2 نفس المرجع ، ص78.

" فيترتب عليه (على مندوب التوفيق) أن يقدم تقريرا إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما من تاريخ إحالة النزاع إليه.

إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس التوفيق على النحو التالي:

- رئيس يعينه الوزير على أن لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنفقات العمال أو جمعيات أصحاب العمل.

- عضوان أو أكثر يمثلون كلا من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية يسمى كل من الطرفين ممثليه في المجلس . «

وفي المادة 122 الخاصة بمهام مجلس التوفيق فإنها تنص على أنه:

"أ- إذا أحيل النزاع العمالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كليا أو جزئيا فيقدم إلى الوزير تقريرا بذلك مرفقا به التسوية الموقعة بين الطرفين.

ب- إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريرا يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها الأسباب التي أدت إلى عدم إنجائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن.

ج- يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقيد تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد عن 21 يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه.¹

1 نفس المرجع ، ص ص78،79.

" المادة 129 والتي تتحدث عن التوكيل في النزاع العمالي تنص على « أنه لا يجوز لأي طرفين في النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق. »

أما المادة 124 الخاصة بالمحكمة العمالية وتشكيلها وإجراءاتها فتتص على أنه:

أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من 03 قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسهم أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

ب- يعطي النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الإستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على 7 أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوما من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعيا غير قابل للطعن في أي جهة قضائية أو إدارية.

ج- تنتظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيها وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين؛ على أن تراعي في ذلك إجراءات خاصة منصوص عليها القانون لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة.

وفي المادة 132 والخاصة ب: القيود على صاحب العمل أثناء النظر في النزاع العمالي والتي تنص على أنه لا يجوز لأي صاحب خلال النظر في النزاع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية:¹

1 نفس المرجع ، ص ص 79، 80.

" أ- تغيير شروط الإستخدام السارية المفعول.

ب- فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة

العمالية حسب مقتضى الحال.¹

نستنتج بأن هذا القانون جاء كتسوية للنزاعات العمالية الجماعية .

1 نفس المرجع ، ص80.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل الذي تناولنا فيه موضوع المؤسسة كنظام مفتوح وعلى الرغم من اختلاف وتنوع الأهداف التي تصبو إليها المؤسسة الجزائرية إلا أهم هدف هو الهدف الإقتصادي والذي يبين على تحقيق المؤسسة لأرباح دائمة والتمتع بوضعية مالية جيدة.

وأخذت القوى العاملة اهتماما بالغا من قبل الدولة، وأصبحت محورا للدراسة تقف عندها في كل مرة تبرمج نظام وسياسة جديدة تعدل فيها القوانين المتعلقة بكل ما يحيط بظروف العمل وعلاقات العمل وخصوصا ما تعلق بنزاعات العمل، وهذه الأخيرة نعبر عنها بالظاهرة السوسولوجية العمالية في عالم الشغل.

الباب الثاني:

الإطار التطبيقي

الفصل الرابع:

ميدان الدراسة وعينة البحث

تمهيد

1-5- حدود ومجالات الدراسة

2-5- التعريف بميدان الدراسة

3-5- طريقة اختيار العينة

4-5- خصائص عينة الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر المؤسسة بنية هامة تساهم في البناء الإقتصادي والإجتماعي، من خلال توفيرها لمناصب عمل وخلقها الثروة وإنتاج السلع، فهي تعد تنظيماً مخصصاً لوظيفة العمل، تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة، تمارس فيها نشاطات مختلفة قصد تحقيق الأهداف التي خضعت لأجلها، وتأخذ أشكالاً مختلفة صناعية، تجارية، خدماتية، وبأحجام مختلفة، حيث تعتبر المؤسسة الصناعية أول شكل ظهرت به، جمعت الكثير من العمال وأصبحت ظاهرة إجتماعية قائمة بذاتها لأنها تؤدي إلى ظهور علاقات إجتماعية من نوع خاص، هذا ما جعلها محل اهتمام علماء الإجتماع.

وهي تعتبر وسيلة هامة للوصول إلى الحقائق وحتى تكون دراستنا متكاملة ومتناسقة بحيث نحاول في هذا الفصل تقديم ميدان إجراء الدراسة، ثم عرض ومناقشة خصائص العينة المختارة، التي تساعدنا في توضيح بعض العناصر التي يمكن أن تشكل أساساً فعلياً عند مناقشة فروض الدراسة.

5-1-1- حدود ومجالات الدراسة:

قبل الشروع باختبار الفرضيات التي قامت عليها موضوع الدراسة، لابد أن نبين مجالات الدراسة، وقد تمت الدراسة في إطار حدود زمنية ومكانية كما يلي:

5-1-1- الحدود الزمنية:

تستلزم أي دراسة فترة زمنية لإجرائها، والتي تتحدد حسب طبيعة الموضوع وقدرة الباحث على جمع المعلومات اللازمة، وفي هذه الدراسة تم تحديد الفترة الزمنية ابتداء من جوان 2015 إلى غاية سبتمبر 2015.

5-1-2- الحدود المكانية:

يهدف التعرف على أسباب النزاعات العمالية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ولتحقيق الدراسة اخترنا مؤسسة Baticompos مقرها بولاية بجاية وذلك لتوفرها على المعلومات التي نحتاجها في موضوعنا أي عينة تتناسب ودراستنا وبعد تحديد العينة قمنا بإجراء لقاء مع رئيس قسم الموارد البشرية وذلك من أجل تسهيل إجراء التريص الميداني.

5-1-3- الحدود البشرية:

تقتصر هذه الدراسة على كل الإطارات منها التنفيذية والمهنية واليدوية.

5-2- التعريف بميدان الدراسة:

Baticompos هي شركة تابعة لمجموعة باتيميتال وهي مستقلة منذ 12 أفريل 1997 وقد تم وضع فريق Panneau Sandwich في العمل خلال سنة 1986 بالتحديد في 02 جانفي 1986، وقد تحقق بموجب المرسوم رقم 50-51-83 والتي تعمل بشكل رئيسي في تحقيق المركبات الصناعية.

وبعد قرار C.P.E في يوم 12 سبتمبر 2006 على إبرام عقد بين مجموعة باتيميتال ومجموعة سيفيتال، أصبحت BATICOMPOS تابعة لهذه الأخيرة CEVITAL في 17 ديسمبر 2007.

❖ أعمال المؤسسة:

- الأسقف الاصطناعية.
- الصفائح المعدنية المضلعة.
- القطع المعدنية المشكّلة.
- غرف التبريد.
- الحجرات الصحراوية (السكنية، المكاتب، الحمام)

❖ الموقع الجغرافي:

تقع مؤسسة المركبات المصنعة " baticompos " بالقرب من محطة السكة الحديدية في بني منصور وعلى حوالي 7 أو 8 كلم من بلدية بوجليل ولاية بجاية وعلى حوالي 50 كلم شرق مدينة البويرة، وتمتد المؤسسة على حوالي 61200 م منها 31204, 70 م تم بناؤها، والمؤسسة متمحورة بين الطريق.

❖ الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

➤ **المدير:** تتمثل مهنته الرئيسية في انجاز المهام الداخلية والخارجية للمؤسسة.

➤ مساعد المديرية العامة:

- إرسال البريد، والتقارير، وأحيانا بعدة لغات. وفقا للتعليمات الرسمية.
- إعداد وتنظيم اجتماعات العمل، رحلات العمل.
- استغلال المعلومات ونقلها باستخدام وسائل الاتصال (الهاتف، الفاكس، البريد الإلكتروني والإنترنت).

➤ مصلحة الرقابة الإدارية:

- التنسيق، التخطيط والرقابة الإدارية بما في ذلك وضع الميزانية ورصد وتحقيق الأهداف.
- تأسيس لوحة القيادة للمؤسسة، بجمع المعلومات من الهياكل الأخرى المجاورة وتحليلات هيكل كل النتائج الإدارية من خلال التوصية والتعديلات على الامتثال للجدول الزمني الأولي.

➤ مصلحة الإعلام الآلي: ويتكفل هذا القسم بمهام تسيير مركز المعالجة الآلية للمعلومات وتطوير

واستغلال هذه الأنظمة على مستوى المؤسسة

➤ قسم مراقبة الجودة: تتمثل مهمتها في ضمان جودة المنتجات المصنعة، وامتثال المواد الأولية التي تم

شراؤها.

➤ مصلحة الأمن: تحقيق الأمن والسلامة للمؤسسة.

➤ مصلحة الإدارة المتكاملة:

- نظام إدارة متكامل، هذا النوع من نظام يجمع بين متطلبات معايير مختلفة متوافقة مع بعضها البعض وذلك لتحقيق الكفاءة والأهداف.

➤ مديرية الموارد البشرية:

- تخطيط الموارد البشرية.
- قياس كفاءة أداء المورد البشري.
- توفير الرعاية الصحية للعمال.
- علاقات الموظفين.
- شؤون الموظفين.

➤ مديرية المحاسبة المالية: تهتم بالجانب المالي للمؤسسة، وذلك بمراقبة الميزانية وسير الاستثمارات

وتسجيل جميع عمليات المحاسبة العامة.

➤ **مديرية التقنية الاقتصادية والتسويق:** تتكفل بمهام النشاط التجاري وتنمية المبيعات وتقديم النصائح للزبائن.

➤ **مديرية التموين التجاري:** تهتم بالتزويد المؤسسة بكل المستلزمات الضرورية من موارد أولية من داخل أو خارج الوطن.

➤ **مديرية التقنية:** وهي من أهم الإدارات الموجودة على مستوى المؤسسة حيث تقوم بالدراسات والأبحاث على المنتجات من حيث التطوير والتحديث.

5-3- طريقة اختيار العينة:

تختلف طريقة اختيار العينة حسب طبيعة الموضوع، وفي بحثنا هذا اعتمدنا على العينة العرضية، أو عينة الصدفة التي تعني " اختيار عدد من الأفراد الذين يستطيع العثور عليهم، في مكان ما، وفي فترة زمنية محددة، وبشكل عرضي أي عن طريق الصدفة كأن يذهب الباحث إلى مكتبة من المكتبات أو مدرسة من المدارس التي يتعلق البحث بها، ثم يوزع الإستبيان على من يراهم موجودين أمامهم."¹

وقد تم اختياري لهذه العينة بالذات لعدة اعتبارات منها لقصر الوقت، وطبيعة عمل المؤسسة، ونقص الموارد المالية.

ويتكون مجتمع البحث من مجموعة من الأفراد العاملين في المؤسسة، حيث قدر العدد الإجمالي ب 180 عامل، وقد تم توزيع 50 إستمارة على هؤلاء العمال الذين إلتقيناهم في فترة التريص، وهذا ما استطعنا توزيعها في تلك الفترة.

1 عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص148.

5-4 - خصائص عينة الدراسة:

يرتبط نجاح أي بحث ميداني على مدى مصداقية المعطيات الأولية التي تميز مجتمع الدراسة مثل: الجنس، السن، المستوى التعليمي والأقدمية وغيرها من البيانات الشخصية التي تساهم في التعرف على خصائص أفراد مجتمع الدراسة، كما يعتمد عليها كإطار توجيهي خلال تحليل البيانات الميدانية وقد احتوت إستمارة البحث على محور خاص بالبيانات الشخصية يضم 8 أسئلة تتعلق بالجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الموطن الأصلي، طبيعة المسكن، الدرجة الوظيفية والأقدمية.

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	31	62%
أنثى	19	38%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين هم من جنس الذكور إذ يمثلوا نسبة 62% ممثلة بـ 31 مبحوث، وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، مقابل نسبة 38% فقط من الإناث ممثلة بـ 19 مبحوثة ويفيد الغرض التحليلي والتفسيري الموجز للبيانات التي جاءت في الجدول أن العمال بالمؤسسة والذين تتكون منهم العينة الحالية يغلب عليهم تمثيل العنصر الرجالي أكثر من النسوي، ويرجع ذلك إلى طبيعة العمل في المؤسسة الذي يتلائم أكثر للعنصر الرجالي خاصة في المصالح الإنتاجية ومصالحة الصيانة، أين يتطلب العمل جهدا إضافيا كبيرا وجرأة وشجاعة وحرصا شديدا في كل المراحل الإنتاجية وهذه الصفات قد تلائم الرجل أكثر من المرأة.

ثم إن العمل الليلي يناسب الرجل أكثر منها وأيضا نجد أن المرأة غير قادرة على الأعمال الصعبة بمعنى أن عملها يقتصر على الجانب الإداري، كما يعود إلى سبب آخر وهو طبيعة المجتمع في حد ذاته والذي يتسم بحجب المرأة عن أي قرار أو مشاركة فعلية في جميع المجالات وكل هذا أدى إلى نقص العنصر النسوي داخل المصنع.

الجدول رقم(03): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

السن	التكرار	النسبة
30-20	18	%36
41-31	25	%50
52-42	5	%10
53 فأكثر	2	%4
المجموع	50	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 31-41 سنة بنسبة 50% ممثلة بـ 24 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، ثم تليها فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20-30 سنة بنسبة 36% ممثلة بـ 18 مبحوث، ثم تليها فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 42-52 سنة بنسبة 10% ممثلة بـ 5 مبحوثين، أما أقل نسبة نجدها لدى فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 53 فأكثر بنسبة 4% ممثلة بمبحوثين، من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن المؤسسة مجال الدراسة يمثل فيها عنصر الشباب وهذا واضح عند نسبة الفئتين العمريتين (31-41)،(20-30) وهذا طبعا يكون له تأثير على فعالية الإنتاج.

لما تتمتع به هذه الفئة من قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة التي تنتمي إليها، فالشباب يتمتعون بقوة عضلية وجسدية وفكرية تساعدهم على الحركة وتحمل أعباء العمل ومسؤولياته والقدرة على الإبداع والتفكير والقابلية لاكتساب المهارات الجديدة، وتطوير وتنمية القدرات الفكرية والبدنية بالشكل الذي يحقق الفعالية والنجاح للعامل والمؤسسة على السواء، كما يتميزون بطموح عال ولا يكتفون بالحصول على الأجر المرتفع مقابل قيامهم بعمل على أكمل وجه بقدر ما يطالبون بأشياء أخرى كوجود علاقات طيبة مع الزملاء والمشرفين بغض النظر عن المساواة والمراكز التي يحتلونها والمساواة بين العمال، فوجود التقارب في الأعمار في هذه المؤسسة يساعد العمال على التوافق في التفكير والطموح والعمل مما ينعكس على نفسية العمال و يشكلون جماعات متضامنة خالية من النزاعات، أما بالنسبة للفئتين (42-52) و53 فأكثر تحتل دورا بارزا وقويا في عملية الإنتاج لأنها لا تزال تتميز بالجد والمواظبة من أجل إثبات دورها تقديم أقصى مجهوداتها للمحافظة على مكانتها الإجتماعية والحصول على الترقيات في السلم الوظيفي، وقد حظيت بخبرة وتجربة واسعة نتيجة لأقدميتها في هذا الميدان وهذا يعد مؤشر إيجابيا بالنسبة للمؤسسة مجال الدراسة.

الجدول رقم(04): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية:

الحالة المدنية	التكرار	النسبة
أعزب	19	38%
متزوج	31	62%
مطلق	-	-
أرمل	-	-
المجموع	50	100%

من خلال الجدول نلاحظ أنه يوجد فئتين من العمال بحيث نجد أعلى نسبة لدى فئة المتزوجين قدرت بنسبة 62% ممثلة بـ 31 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وهذا طبعا له تأثير إيجابي على نفسية العامل داخل المؤسسة وخارجها، لأن الإستقرار النفسي والإجتماعي والعائلي له تأثير على الإستقرار المهني وعلى فعالية الأداء ثم تليها بالنسبة لفئة العزاب فتمثل 38% ممثلة بـ 19 من النسبة الإجمالية وهي نسبة كبيرة ومتقاربة مع فئة المتزوجين وهذا طبعا راجع إلى كثرة عنصر الشباب في المؤسسة، وتأخر سن الزواج في الفترات الأخيرة بالإضافة إلى ارتفاع متطلبات المعيشية وتكاليف الزواج فأغلب العزاب يتوقون إلى الإستقرار وبناء أسرة بعد أن يؤمنوا مستقبلهم، والجدير بالملاحظة هو وجود الحماس والجدية في العمل والرغبة في الحصول على المكانة الإجتماعية الملائمة التي تضمن لهم الترقية في السلم المهني قصد زيادة الأجر من أجل التفكير في الإستقرار العائلي والشعور بالتقدير والأهمية، ولعل السبيل لنيل ذلك بوفرة التكوين الذي توليه المؤسسة عناية كبيرة حتى أصبح من الأوليات التي يهتم بها العمال ككل لتطوير مهارتهم وقدراتهم، أما بالنسبة للعمال المطلقين والأرامل فكانت النسبة معدومة وهذا مؤثر جيد للإستقرار النفسي والإجتماعي للعمال وقلة المشاكل العائلية.

من خلال تحليلنا وتفسير البيانات التي جاءت في الجداول يليق بأن ننوه على أهمية الحياة الزوجية بالنسبة للعمال من الرجال والنساء، كون العمل بهذه المؤسسة يتطلب خبرة واستقرار نفسيا واجتماعيا يساعدهم على التعامل مع متطلبات العمل بكل صبر مع كل الأطراف (الزملاء والرؤساء)، كما أن الحياة الزوجية الهادئة تخفف من عبء ومشاكل العمل وتعبه وكل هذا له تأثير إيجابي على البنية الداخلية العائلية للعينة الممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة.

الجدول رقم(05): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
6%	3	إبتدائي
14%	7	متوسط
34%	17	ثانوي
46%	23	جامعي
100%	50	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 46% ممثلة ب 23 مبحوث لدى الحاملين للشهادة الجامعية وهي الإتجاه العام للجدول، وذلك يعود إلى عدم توفر مناصب شاغرة في التخصص أمام المتخرجين من الجامعة بسبب عدم تجديد القوى العاملة إلا في حالات قليلة، هذا ما جعل بالجامعيين باللجوء إلى هذه المؤسسة الصناعية والعمل فيها مؤقتا حتى تتيح لهم الفرصة في توظيفهم في العمل المناسب لمستواهم العلمي هذا ما أفروا به بعض المبحوثين هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعود إلى طبيعة العمل في المؤسسة المدروسة كونها شبكة تسيير وبالتالي فهي تعتمد على الإطارات في تسيير شؤونها، بمعنى أن العمل في المجال الإداري يستوجب أن يكون له مستوى جيد وتليها نسبة ذوي المستوى الثانوي ب34% ممثلة ب17 مبحوث، في حين نجد نسبة 14% ممثلة ب7مبحوثين بالنسبة للمستوى المتوسط، كما نجد أقل نسبة التي تقدر ب 6% ممثلة ب 3 مبحوثين لذوي المستوى الإبتدائي يكون تأهيلهم بسيط أو شبه منعدم، توظيفهم المؤسسة للقيام ببعض الأعمال التي لا تحتاج إلى تأهيل علمي مختص كالنظافة أو الحراسة.

ما نلاحظ في هذا الجدول من الإيجابيات والتي تتمثل في نسبة المتحصليين على شهادة التعليم العالي التي ترتفع بشكل واضح بالنسبة لعنصر الشباب مما يسهل عمليات الإتصال والتواصل فيما بينهم وسهولة التعامل مع الآلات واكتساب المهارات وتطوير القدرات بشكل مستمر هذا يدل أن العمل بهذه المؤسسة يعتمد بدرجة كبيرة على العمال ذوي المستويات التعليمية وهذا بدوره مؤثر إيجابي لأنه يساعد على الإستيعاب الجيد لمتطلبات العمل الذي أصبح يعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والآلات المتطورة.

الجدول رقم(06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الموطن الأصلي:

الموطن الأصلي	التكرار	النسبة
ريف	9	18%
قرية	20	40%
مدينة	21	42%
المجموع	50	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 42% ممثلة بـ 21مبحوث نجدها لدى فئة المبحوثين الذين يقطنون في المدينة، وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، في حين نجد نسبة 40% ممثلة بـ 20 مبحوث يقطنون القرية وهي نسبة متقاربة مع نسبة المبحوثين الذين يقطنون في المدينة، بينما نجد أقل نسبة قدرت بـ 18% ممثلة بـ 9 مبحوثين يقطنون في الريف ويرجع سبب إقامة العمال بالمدينة إلى التطورات التي عرفت كلاهما أيضا في السنوات الأخيرة عرفت التطورات في كل المجالات منها الخدماتية وكذلك حتى يصبح العمال أكثر قربا من مكان عملهم هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن أغلب مالكي السلطة لهذه المؤسسة يقطنون بالمدينة.

وقد جرت العادة في المؤسسات الجزائرية خاصة في جميع المستويات بمعنى عندما نجد مديرا من منطقة معينة فتأكد أن الموالين من نفس المنطقة، وهذه النقطة بالذات لديها إيجابيات وسلبيات كثيرة لكن بالرغم من ذلك يمكن القول أن التنوع في الأصول المنحدر منها أفراد العينة يساعد على التفاعل الإيجابي بين العمال وتبادل الآراء وامتزاج الأفكار بينهم ليشكلوا في النهاية جماعات عمل متناسقة إذ أحسنت المؤسسة استغلالها وعرفت كيف توجهها لخدمتها.

الجدول رقم(07): يبين توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المسكن:

طبيعة المسكن	التكرار	النسبة
منزل	29	%58
عمارة	10	%20
فيلا	11	%22
المجموع	50	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب %58 ممثلة بـ 29 مبحوث يقطنون في المنازل وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، في حين تليها نسبة %22 ممثلة بـ 22 مبحوث يقطنون في فيلا ونجد أقل نسبة قدرت ب %20 ممثلة بـ 10 مبحوثين يقطنون في العمارة، ويعود سبب الذين يقطنون في المنازل إلى عدم قدرة المبحوثين على كراء أو شراء عمارة أو بناء فيلا خاصة، من أجل الإستقرار العائلي بمعنى أن الأجرة لا تكفي لتلبية كل الحاجيات فقط تلبية الحاجيات الأساسية مثل الأكل، اللباس، كما نجد أيضا بعض المبحوثين مازالوا يقطنون في منازل عائلات كبيرة وينتج عن هذا الضغط والملل وهذا يؤثر على نفسية العمال فيؤدي هذا إلى الأداء السيء مما يؤثر سلبا على الإنتاج وهذا ما لاتسعى عليه المؤسسة وبالتالي ظهور بعض النزاعات.

الجدول رقم(08): يبين توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية:

الدرجة الوظيفية	التكرار	النسبة
عامل مختص	21	%42
عامل مهني	24	%48
عامل يدوي	4	%8
آخر	1	%2
المجموع	50	%100

من خلال هذا الجدول يتوزع عمال العينة على الإختصاصات التالية فأعلى نسبة هي %48 ممثلة بـ 24 مبحوث وهم عمال مهنيين وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، ثم نجد نسبة عمال مختصين قدرت بـ %42 ممثلة بـ 21 مبحوث، في حين نجد نسبة %8 ممثلة بـ 4 مبحوثين من عمال اليدويين وهم العمال البسطاء يقومون بأعمال بسيطة وهذا لا يحتاج إلى التأهيل أو خبرة كبيرة، ونجد أقل نسبة تقدر بـ %2 ممثلة من مبحوث واحد من اختصاص آخر، وهذه الدرجات الوظيفية تمنح للعمال حسب المستوى التعليمي والسن بمعنى أن الرجل المناسب في المكان المناسب وهذا ما لا نجد في بعض الأحيان فمثلا ما قلنا على معظم المستوى الجامعي نجده يعمل عمل لا يناسب مستواه العلمي، في حين نجد ذوي الأقدمية لم تتح لهم فرصة للترقية هذا ما نجده في المؤسسات الصناعية الجزائرية وهذا ما قد ينتج عنه نزاعات.

الجدول رقم(09): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
من سنة إلى 06	9	%18
12-07	9	%18
18-13	4	%8
24-19	-	-
30-25	1	%2
ليس لهم أقدمية	27	%54
المجموع	50	%100

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة لدى المبحوثين ليس لهم أقدمية بنسبة 54% ممثلة بـ 27 مبحوث وهم الأكثر نسبة وتمثل الإتجاه العام للجدول، نظرا لكون المؤسسة تحاول التجديد في مواردها البشرية للإستفادة من الطاقات الفكرية التي تخرجها الجامعات الجزائرية والتي تكون أكثر قابلية للعمل وأكثر مساهمة للتطورات الحاصلة والمبتكرات الجديدة، تليها نسبة ذوي الأقدمية التي تتراوح من سنة إلى 6 سنوات قدرت بـ 18% ممثلة بـ 9 مبحوثين كما لاحظنا هنا أن نسبة الأقدمية هذه الأخيرة تساوي نسبة أقدمية التي تتراوح بين 7 سنوات إلى 12 سنة بنسبة 18% ممثلة بـ 9 مبحوثين وتليها نسبة المبحوثين ذوي الأقدمية تتراوح بين 13-18 سنة قدرت بـ 8% ممثلة بـ 4 مبحوثين، بحيث تليها نسبة المبحوثين الذين لديهم أقدمية التي تتراوح بين 19-24 سنة ونجد المبحوثين ذوي الأقدمية التي تتراوح بين 25-30 بنسبة 2% فلم يظهر سوى مبحوث واحد.

فنلاحظ من هذا الجدول أن أغلبية أفراد العينة ليس لديهم أقدمية وهذا راجع إلى كثرة عنصر الشباب.

خلاصة الفصل:

نستنتج في الأخير أن تحقيق الدراسة لها أهمية كبيرة، لأنه يحدد معالم البحث من أجل ضمان تطبيقه بالشكل العلمي الصحيح والمناسب.

وبما أن البحث العلمي يجب أن يبنى على الأسس الصحيحة، فإننا من خلال هذا الفصل قمنا بالتعريف بميدان الدراسة، ومجالات الدراسة وذكرنا أيضا طريقة اختيار العينة وخصائصها وهذا من أجل أن نطبق دراستنا في أحسن الظروف والخروج بنتائج واقعية، قابلة للتفسير والتحليل والنقاش، كما قمنا بتقديم جداول لخصائص العينة وهذا تمهيد للدراسة الميدانية.

الفصل الخامس:

الظروف الإقتصادية و النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد

6-1- عرض وتحليل النتائج

6-2- استنتاج حول الفرضية

تمهيد:

بعد أن تعرضنا في فصول نظرية سابقة إلى الأسباب المؤدية إلى حدوث النزاعات العمالية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، نجد أنفسنا في هذه المرحلة أمام ضرورة تحديد هذه الأسباب.

وفي إطار استكمال شروط البحث الميداني وكمرحلة نهائية في هذا الفصل إلى إختبار معطيات البحث النظري، ومحاولة الإجابة على تساؤلات الدراسة التي كانت تدور في شقها الأول حول أن الظروف الاقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات العمالية في المؤسسة الصناعية، وبغرض التحقق ميدانيا من الإفتراضات التي وضعناها كإجابة مؤقتة، نجد أنفسنا أمام معطيات ونتائج لإسقاطها على مختلف المتغيرات والمؤشرات الدالة على أن الظروف الاقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات العمالية، ولا شك أن تحليل أبعاد العلاقة بين الظروف الاقتصادية وجدول النزاعات سوف تقودنا إلى التعمق في مؤشرات متغيري الظروف الاقتصادية والنزاعات.

الجدول رقم(10):أراء العمال حول ما إذا كان المرتب يعكس المجهود الذي يبذله العامل.

المرتب يعكس الجهد المبذول	التكرار	النسبة
نعم	20	40%
لا	6	12%
	2	4%
	1	2%
	2	4%
	2	4%
	17	34%
	50	100%
المجموع		

تبين من خلال الجدول أعلاه المتعلق ب هل المرتب يعكس الجهد المبذول بأن أعلى نسبة قدرت ب 60% ممثلة ب30 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، أقرروا بعدم تناسب المرتب مع الجهد المبذول بحيث أنهم يبذلون جهد أكبر ويتقاضون أجرا زهيدا، لا يلبي إحتياجاتهم وتغطية المصاريف ونفقات المعيشة بمعنى غلاء المعيشة وحتى لو أخذت مبلغ كبير من المال إلى السوق فلن يغطي جزءا كبيرا من المصاريف والإحتياجات، فعدم الرضا عن الأجر الذي لا يعكس الجهد المبذول لدى غالبية العمال ولديهم حالة من الإحباط واليأس سيطرت على تفكير العمال وأصبح موضوع الأجور وعدم كفايتها الشغل الشاغل لكافة العمال.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

وأخذت حالة اليأس والإحباط عن الوضع في الترجمة إلى سلوكيات سيئة لدى العمال، فتمثلت في التباطؤ في العمل بنسبة 12% ممثلة بـ 6 مبحوثين، وتليها نسبة 4% ممثلة بمبحوثين تمثلت في التغيب، وتليها نسبة 4% ممثلة بمبحوثين أقروا بخلق المشاكل، ومنهم من يلجأ إلى العمل أكثر بنسبة 4% ممثلة بمبحوثين من أجل الزيادة في الأجر كما نجد مبحوث واحد أقر بترك العمل بنسبة 2% فربما يفكر في إيجاد فرصة عمل أخرى لدى مؤسسات أخرى، بينما في الإتجاه المعاكس نجد أن نسبة 40% ممثلة بـ 20 مبحوث من العينة المختارة أقروا بأن المرتب يعكس الجهد المبذول وذلك لإقناعه بأن المرتب الذي يحصل عليه عادل ويعبر عن المجهود والمراكز الذي يحتله، وقد يرجع سبب هذا الرضا إلى شخصية العامل في حد ذاته قناعاته الشخصية في حين يرجع السبب إلى الظروف العائلية المرتاحة لبعض أولئك العمال كقلة عدد الأطفال مما أدى إلى قلة النفقات والمصاريف في البيت أو يعود ذلك إلى عدم ملئ الإستمارة البحث خوفا من الإدارة.

الجدول رقم(11):أراء العمال حول ردة الفعل في حالة عدم ترقيتهم في هذه المؤسسة:

هل تم ترقيتك منذ توظيفك في هذه المؤسسة	التكرار	النسبة
نعم	19	38%
لا	6	12%
	3	6%
	2	4%
	1	2%
	1	2%
	18	36%
	50	100%
المجموع		

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 62% ممثلة بـ 31 مبحوثين وتمثل الإتجاه العام للجدول، أقرروا على عدم ترقيتهم منذ توظيفهم بالرغم أنهم يستحقون فرصة الترقية فيما يخص مثلا الأقدمية، المستوى التعليمي والكفاءة، ويعود ذلك إلى عدم وجود مقاييس موضوعية في سياسة الترقية مما يؤدي إلى خلق فوضى داخل المؤسسة، علاوة في نشوب النزاعات والخلافات بين الإدارة والعمال وحتى العمال فيما بينهم خاصة إذا لاحظوا أن من يحصل على الترقية ليس أهلا لها، فمن بين 31 من العينة المختارة الذين لم يترقوا نتجت عنهم ردود فعل بحيث نجد نسبة 18% أقرروا بعدم فعل شيء خوفا على عملهم ومستقبلهم المهني، في حين نجد نسبة 6% أقرروا بزرع البلبلة وسط العمل ونجد أيضا نسبة 6% أقرروا القيام بالإضراب وتليها نسبة 4% صرحوا برفع الشكوى ونجد أقل نسبة 2% أقرروا بالتفكير في المغادرة بحيث نجد 2% أيضا أقرروا أنهم جديدون في العمل.

وفي الإتجاه المعاكس نجد نسبة 38% ممثلة بـ 19 مبحوث قد ترقوا منذ دخولهم إلى هذه المؤسسة، وتعود أسباب الحصول على ترقية في المؤسسة إلى عوامل مختلفة ومتعددة فمنهم من ترقى بسبب الأقدمية وآخرون حصلوا عليها لامتلاكهم المؤهلات العلمية للمنصب المرقي إليها، وهناك من ترقى لأنهم أثبتوا جدارتهم وكفاءتهم في أداء وظائفهم والالتزام بمهامهم على أكمل وجه فمنحت لهم كتقدير واعترافا بمجهوداتهم المبذولة وهذا ما تكوّن لديهم روح التفاؤل بين العمال وهذا يرفع من معنوياتهم .

الجدول رقم(12): آراء العمال حول ما إذا كان هناك نظام للترقية في المؤسسة:

النسبة	التكرار	هل هناك نظام للترقية تسيير عليه هذه المؤسسة	
52%	26	نعم	
12%	6	القرابة	لا
34%	17	المعارف	
2%	1	بدون إجابة	
100%	50	المجموع	

توضح البيانات أعلاه أن هل هناك نظام للترقية تسيير عليه هذه المؤسسة، بمعنى هل هناك تطبيق موضوعي فعال للترقية علما أن نظام الترقية بهذه المؤسسة تقوم على مجموعة من المعايير الموضوعية والتي تمثلت أساسا في الأقدمية، الكفاءة، معدل الغيابات، مؤشر معدل العقاب والتأديب من خلال المسار المهني ولكن ماذا عن واقع تطبيق هذه المعايير، لذلك جاء هذا الجدول ليبين لنا درجة تطبيق الموضوعية للترقية التي تسيير عليه هذه المؤسسة، فسجلت أعلى نسبة لأفراد العينة قدرت ب 52% ممثلة ب 26 مبحوثين والتي تمثل تمثل الإتجاه العام للجدول، للذين يرون بأن هناك نظام للترقية، فهم يطمحون إليها من أجل تحسين مستواهم المهني وتدعيم معارفهم وتقوية خبراتهم عن طريق تحمل المسؤوليات فكلما كانت للترقية نظام كلما زادت ثقة العمال بمرؤوسيههم، وارتبطوا بالمؤسسة لأنهم يعملون وواثقون أن جهودهم لن تذهب سدا مما يجعلهم مطمئنين على مستقبلهم المهني وهذا فعلا يستبعد المشاكل وخلق النزاعات.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

في حين نجد نسبة 48% ممثلة 24 مبحوث أقروا بأن هذه المؤسسة لا تسيير وفق نظام للترقيات بمعنى الترقية في هذه المؤسسة غير موضوعية وغير عادلة وإنما تطبق وفق أسس أخرى بحيث نجد نسبة 34% من بين النسبة الإجمالية ترى بأن الترقية تعتمد على أساس المعارف في حين ترى نسبة 2% من بين النسبة الإجمالية بأن الترقية تعتمد على أساس القرابة بالإضافة إلى امتناع مبحوث واحد قدرت نسبته ب 2%.

الجدول رقم (13): آراء العمال حول نوع النزاعات:

نوع النزاع	التكرار	النسبة
فردية	31	81,6%
جماعي	4	10,5%
دون إجابة	3	7,9%
المجموع	38	100%

نلاحظ من خلال النتائج التالية أن أعلى نسبة قدرت ب 81,6% صرحوا على وجود نزاعات فردية وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد من خلال 31 مبحوث، وفي الإتجاه المعاكس صرحت نسبة 10,5% على وجود نزاعات جماعية وتتأكد من خلال 4 مبحوثين، كما نجد نسبة 7,9% امتنعت عن الإجابة .

نستنتج في الأخير أن الأغلبية الساحقة صرحت على وجود نزاعات فردية لأن النزاعات الجماعية تؤدي إلى توقف العمل وهذا ما يؤدي إلى إفلاس المؤسسة وفقدان مصدر رزقهم، لكن توقف النزاعات الجماعية ليس دليل على رضا العمال عن الأوضاع السائدة حيث أصبح العمال يلجأون للقضاء من أجل المطالبة بحقوقهم.

الجدول رقم(14):أراء العمال حول إهمالهم وعدم ترقيةهم فهل يقومون بأعمال تضر المؤسسة.

النسبة	التكرار	عند إهمال العامل وعدم ترقيته فهل يقوم بأعمال تضر المؤسسة	
2%	1	إتلاف المنتج	نعم
8%	4	التغيب	
2%	1	تخريب الآلات	
28%	14	خلق المشاكل	
60%	30		لا
100%	50		المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 60% ممثلة ب 30 مبحوث وتمثل الاتجاه العام للجدول، أقرروا بعدم القيام بأعمال تضر المؤسسة عند إهمالهم وعدم ترقيةهم، ويعود هذا إلى خوفهم بالطرده من المؤسسة أو من العقوبة والتأديب وهذا يؤثر سلبا، في حين نجد أقل نسبة قدرت ب 40% ممثلة ب 19 مبحوث صرحوا في القيام بأعمال تضر المؤسسة عند إهمالهم وعدم ترقيةهم بمعنى يوجد عمال لا يقومون بعمل بأكمله وجه ولا تتوفر فيهم شروط اللازمة وموضوعية وذلك لأنهم فقط من أصحاب المعارف والأقارب وهذا ما أدى بالعمال إلى القيام ببعض السلوكات، فنجد 8% ممثلة ب 4 مبحوثين صرحوا بعدم المجيء إلى العمل بسبب الكره والملل من هذه المؤسسة يغيبون عن العمل.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

في حين تليها نسبة قدرت ب 2% ممثلة بمبحوث واحد أقر برده فعله بإتلاف الإنتاج ونجد أيضا نسبة أخرى قدرت ب 2% ممثلة بمبحوث واحد يلجأ إلى القيام بتخريب الآلات مما تؤدي كل هذه السلوكيات إلى خلق ونشوب التوترات والنزاعات بين العمال والإدارة.

الجدول رقم(15): يوضح العلاقة بين الجنس ووقوع النزاعات في المؤسسة:

الجنس	وقوع النزاعات		لا		نعم		المجموع
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
ذكر	23	74,2%	8	25,8%	31	100%	
أنثى	15	78,9%	4	21,1%	19	100%	
المجموع	38	76%	12	24%	50	100%	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76% من المبحوثين، المتمثلة في 38 مبحوث والتي تمثل الإتجاه العام للجدول، تؤكد بوجود النزاعات في المؤسسة، مدعمة بفئة الإناث بنسبة 78,9% متمثلة في 15 مبحوث، في حين الذكور مدعمة ب 23 مبحوث بنسبة 74,2% ، في حين نجد الإتجاه المعاكس أقروا بعدم وجود النزاعات بنسبة 24% مدعمة ب 12 مبحوث، وتتأكد من خلال فئة الذكور بنسبة 25,8% متمثلة ب 8 مبحوثين ونسبة 21,1% من المبحوثين من فئة الإناث مدعمة ب 4 مبحوث.

من خلال المعطيات الإحصائية يتضح لنا أن جنس الذكر هو الذي يلعب الدور الأكبر في وقوع النزاعات، لأن الرجل له مسؤوليات أكبر ومعظم وقته في الخارج فهو دائم التفاعل مع الآخرين عكس المرأة وهذه الأخيرة تخاف من نظرة المجتمع إليها وبالتالي لا تدخل في النزاعات .

الجدول رقم(16): يوضح العلاقة بين الجنس وعند الإهمال في الترقية من يقوم بأعمال

تضر المؤسسة:

المجموع		لا		نعم		القيام بأعمال تضر المؤسسة	الجنس
		ن	ت	ن	ت		
ن	ت	ن	ت	ن	ت		ذكر
		31	21	32,3%	10		
		67,7%	10	47,4%	9		أنثى
		50	31	38%	19		المجموع
		100%	62%	47,7%			

نلاحظ من خلال الجدول أن الإتجاه العام للجدول يمثل 62% من المبحوثين الذين صرحوا أنهم لا يقومون بأعمال تضر المؤسسة، مدعمة بنسبة 67,7% متمثلة بـ 21 مبحوثين من فئة الذكور، وبنسبة 52,6% من فئة الإناث صرحن أيضا أنهم لا يقمن بأعمال تضر المؤسسة، مدعمة بـ 10 مبحوث نسبة 38% من المبحوثين صرحوا أنهم يقومون بأعمال تضر المؤسسة، وهي تمثل الإتجاه المعاكس مدعمة بنسبة 32,3% متمثلة بـ 10 مبحوثين من الذكور ونسبة 47,7% متمثلة بـ 9 من فئة الإناث.

نستنتج من خلال الإحصائيات أن الجنسين معا بأغلبية النسب لا تقوم بأعمال تضر المؤسسة فحسب ما صرحه لنا أحد العاملين: إذا قمت بأعمال تضر المؤسسة فالخسارة التي تعود للمؤسسة حتما

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

ستعود عليا، لذا أكتفي بالسكوت والرضا. أما الفئة التي صرحت أنها تقوم بأعمال تضر المؤسسة قالت أنها متدمرة من الأوضاع المزرية التي يعانون منها.

الجدول رقم (17): يوضح العلاقة بين الجنس وتقديم المؤسسة لمكافآت عند الحصول على الأرباح:

الجنس	تقديم المكافآت		لا		المجموع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت
ذكر	24	77,4%	7	22,6%	31	100%
أنثى	15	78,9%	4	21,1%	19	100%
المجموع	39	78%	11	22%	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 78% من المبحوثين صرحت أن المؤسسة تقدم مكافآت عند حصولها على أرباح وهي تمثل الاتجاه العام للجدول، مدعمة ب نسبة 78,9% متمثلة ب 15 مبحوث من فئة الإناث، وبنسبة 77,4% من فئة الذكور متمثلة ب 24 مبحوث، وفي الاتجاه المعاكس صرحت نسبة 22% مدعمة ب 11 مبحوث، أن المؤسسة لا تقدم مكافآت عند حصولها على أرباح، مدعمة بنسبة 22,6% متمثلة ب 7 مبحوث من فئة الذكور، وبنسبة 21,1% متمثلة ب 4 مبحوثين من فئة الإناث.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نستنتج من خلال الإحصائيات أن المؤسسة تقدم مكافآت عند حصولها على أرباح وهي الأغلبية الساحقة المصرحة بالنسبة للإناث والذكور، لكن أعلى فئة قدرت للإناث، والفئة التي صرحت أنها لا تقدم مكافآت، كانت أعلى بالنسبة للذكور عكس الإناث.

الجدول رقم(18): يوضح العلاقة بين الاستفادة من الترقية وحدوث الحساسية بين العمال:

مجموع		لا		نعم		حدوث الحساسية الإستفادة من الترقية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	المعارف
100%	23	4,3%	1	95,7%	22	
100%	7	-	-	100%	7	الأقارب
100%	9	22,2%	2	77,8%	7	الأقدمية
100%	9	22,2%	2	77,8%	7	المؤهل العلمي
100%	2	-	-	100%	2	الجميع
100%	50	10%	5	90%	45	مجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن نسبة 90% من المبحوثين صرحوا أنه تحدث حساسية بين العمال عند الترقية من خلال 45 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، حيث تتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أن الترقية تكون حسب الأقارب بنسبة 100% مدعمة ب7 مبحوث، وبنسبة 95,7% للذين صرحوا أن الترقية تكون حسب المعارف مدعمة ب 22 مبحوث، ثم نسبة 77,8% للذين صرحوا أن الترقية تكون حسب الأقدمية وحسب المؤهل العلمي، ونسبة 100% للذين أقرروا أن الترقية تكون للجميع.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

بالمقابل صرحت نسبة بعدم حدوث حساسية بين العمال بنسبة 10% وتتأكد من خلال 5 مبحوثين وهي تمثل الإتجاه المعاكس حيث تتأكد بنسبة 22,2% بالنسبة للذين صرحوا أن الترقية تكون حسب الأقدمية والمؤهل العلمي ونسبة 4,3% للذين قالوا أن الترقية تكون حسب المعارف.

نستنتج من خلال الإحصائيات أن الترقية تكون لبن عمي أي المعارف والأقارب وعموما ما وجدناه في الدراسة الحالية في هذه المؤسسة هو ما تطرقنا إليه في الجانب النظري وفي الدراسة التي أجراها علي غربي إذ توصلت إلى أن " الترقية في المؤسسة لا تقوم على أساس علمية ولا توجد عدالة في سياسة الترقية وإنما تسودها المحسوبية والقرابة".¹

الجدول رقم(19): يوضح العلاقة بين ظروف العمل ووقوع النزاع داخل المؤسسة:

المجموع		لا		نعم		وقوع النزاع	
						ظروف العمل ملائمة	
						نعم	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	12	66,7%
100%	18	33,3%	6	66,7%	12	12	66,7%
ن	ت	ن	ت	ن	ت	26	81,2%
100%	32	18,8%	6	81,2%	26	26	81,2%
ن	ت	ن	ت	ن	ت	38	76%
100%	50	24%	32	76%	38	38	76%

خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 76% من فئة المبحوثين الذين صرحوا بحدوث النزاعات وتتأكد من خلال 38 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، مدعمة بنسبة 81,3% متمثلة في 26 مبحوث، حيث أكد هؤلاء أنه بسبب الظروف الغير الملائمة تحدث نزاعات في المؤسسة، لكن نسبة 66,7% المتمثلة في 12 مبحث أفرت أن ظروف العمل ملائمة لكن تحدث نزاعات.

1 دراسة علي غربي، ص22.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

وفي الإتجاه المعاكس أقرت نسبة 24% مدعمة ب12مبحوث أنه لا تقع نزاعات في المؤسسة، وهذا يعود إلا أن ظروف العمل ملائمة بنسبة قدرت 33,3% ونسبة 18,8% صرحت أن ظروف العمل غير ملائمة لكن لا تحدث نزاعات حيث أرجعوها إلى أسباب أخرى.

من خلال المعطيات الإحصائية الأغلبية صرحت على وقوع النزاعات داخل المؤسسة وأرجعت السبب إلى ظروف العمل الغير الملائمة، حيث يعود ذلك إلى نقص الإمكانيات وعدم المساواة بين العمال فالأولوية تكون لأصحاب العائلة وعدم النظافة وعدم التفريق بين علاقات العمل والعلاقات العائلية.

الجدول رقم(20): يوضح العلاقة بين السكن العائلي ووقوع النزاع داخل المؤسسة:

المجموع	لا		نعم		وقوع النزاع	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت
	ن	ت	ن	ت	ن	ت
	100%	9	11,1%	1	38,9%	8
	100%	20	25%	5	75%	15
	100%	21	28,6%	6	71,4%	15
	100%	50	24%	12	76%	38

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76% من المبحوثين أقروا على وجود النزاعات حيث تتأكد من خلال 38 مبحوث وهي تمثل الاتجاه العام للجدول، منهم القاطنين في القرية بنسبة 75% مدعمة ب15 مبحوث، والمدينة بنسبة 75% مدعمة كذلك ب15 مبحوث وبنسبة 38,9% للقاطنين في الريف تتأكد من خلال 8 مبحوث.

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

أما النسبة التي أقرت بعدم وجود النزاع قدرت ب 24% مدعمة ب 12 مبحوث، تتأكد بنسبة 28,6% وهي مدعمة ب 6 مبحوثين وبنسبة 25% للقاطنين في القرية وبنسبة 11,1% للقاطنين في الريف مدعمة بمبحوث واحد.

نستخلص من خلال هذه المعطيات أن أعلى نسبة صرحت بوجود النزاعات هؤلاء القاطنين في القرية نظرا لبعدها عن المؤسسة على مكان مسكنهم وهذا يتطلب تكاليف مواصلات أكثر بالإضافة إلى أن القاطنين في الريف تكون لديهم عدة مشاكل لعدم التفاهم مع العمال ومشرفيهم لأنهم يأتون بنوع من السلوك والتعاملات تختلف عن باقي العمال.

الجدول رقم(21): يوضح العلاقة بين عدد أفراد الأسرة وهل المرتب يغطي جميع متطلبات المعيشية:

المجموع		لا		نعم		المرتب يغطي التكاليف عدد أفراد الأسرة
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	26	76,9%	20	23,1%	6	أقل من 5
100%	20	75%	15	25%	5	من 6 إلى 11
100%	2	100%	2	-	-	من 12 فما فوق
100%	2	50%	1	50%	1	بدون إجابة
100%	50	76%	38	24%	12	المجموع

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76% من المبحوثين أقروا أن المرتب لا يغطي جميع المتطلبات المعيشية وهم 38 مبحوث، وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، حيث تتأكد بنسبة 100% لفئة 12 فما فوق، وبنسبة 76,9% لفئة أقل من 5 أفراد، وبنسبة 75% لفئة من 6 إلى 11، وبنسبة 50% بدون إجابة، وبالمقابل صرحت نسبة 24% أن المرتب يغطي جميع متطلبات المعيشة، بنسبة 50% بدون إجابة مدعمة بمبحوث واحد، أما نسبة 25% من فئة 6 إلى 11 فرد مدعمة ب 5 مبحوث ثم نسبة 23,1% تمثل فئة المبحوثين أقل من 5 أفراد.

نستنتج من خلال هذه الإحصائيات أن كل الفئات تعاني وهذا راجع إلى قلة الأجر وغلاء المعيشة بالإضافة إلى الظروف الإجتماعية الأخرى أما بالنسبة للذين أقروا بكافية المرتب ربما يعود هذا إلى أنهم قاموا بتوزيع الأجرة جيدا أو أنهم لديهم مدخول آخر.

الجدول رقم(22): يوضح العلاقة بين الترقية منذ التوظيف وحدوث النزاعات بسببها:

المجموع		لا		نعم		حدوث النزاعات بسببها	
						الترقية منذ التوظيف	
ن	ت	ن	ت	ن	ت		
						نعم	
100%	19	15,8%	3	84,2%	16		
						لا	
100%	31	22,6%	7	77,4%	24		
						المجموع	
100%	50	20%	10	80%	40		

الفصل الخامس: الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من المبحوثين صرحوا بحدوث نزاعات بسبب الترقية مدعمة بـ 40 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أن بسبب عدم الترقية أدى إلى حدوث نزاعات في المؤسسة وذلك بنسبة 77,4% مدعمة بـ 24 مبحوث، أما نسبة 20% صرحوا بعدم حدوث النزاعات بسبب الترقية وتتأكد بنسبة 15,8% الذين صرحوا أنهم تم ترقيتهم ولكن هناك من صرح بعدم حدوث النزاعات لكن لم تتم ترقيتهم بنسبة 22,6% مدعمة بـ 7 مبحوث.

نلاحظ من خلال الإحصائيات أن الأغلبية من المبحوثين أقروا بوجود نزاعات بسبب الترقية وعموما ما وجدناه في الدراسة الميدانية الحالية في هذه المؤسسة، وما تطرقنا إليه في الجانب النظري في الدراسة التي أجرتها بن سلامة زاهية "إذ توصلت إلى أن نسبة 72,5% من المبحوثين أقروا بوجود النزاعات حول الترقية."¹

لأن الترقية تعتبر حق كل عامل يتمتع بالشروط اللازمة منها الأقدمية مثلا فلا بد للمؤسسة أن تكون موضوعية في سياسة الترقية حتى لا تكون هناك عراقيل استبعاد كل ما يؤدي إلى الخسارة فيها وهذا يؤدي فعلا بالرضا لكلا الطرفين.

1 دراسة زاهية بن سلامة، ص 21.

إستنتاج الفرضية الأولى:

- بعد أن حاولنا تحليل أبعاد العلاقة بين الظروف الإقتصادية وحدوث النزاعات في ضوء النتائج التي توصلنا إليها والجدول الموضحة للنسب، فقد توصلنا إلى الإستنتاجات التالية:
- 1- نسبة 60% صرحوا أن المرتب الذي يتقاضونه لا يعكس الجهد المبذول، وينتج عن هذا نزاعات وهذا ما أدى إلى ظهور بعض السلوكيات الغير المرغوبة كالتغيب وخلق المشاكل.
 - 2- نسبة 62% لم يتم ترقيتهم منذ توظيفهم في هذه المؤسسة بالرغم من توفرهم للأسس العلمية لسياسة الترقية وهذا ما أدى بهم إلى نشوب نزاعات.
 - 3- نسبة 52% صرحوا بأن هناك نظام تسير عليه هذه المؤسسة بحيث تقوم هذه الأخيرة على الترقية أسس علمية.
 - 4- نسبة 84,2% أقرت أن النزاعات تحدث بسبب الترقية.
 - 5- نسبة 81,6% صرحت على وجود نزاعات فردية.
 - 6- نسبة 95,7% من المبحوثين صرحوا أن الترقية تكون حسب المعارف و100% تكون حسب الأقارب وبسببها تحدث الحساسية بين العمال.
 - 7- كل الفئات المكونة من 5 أفراد أو أكثر تعاني من عدم تغطية المرتب للمتطلبات المعيشية.
 - 8- نسبة 81,3% صرحوا أن ظروف العمل غير ملائمة وبسببها تحدث العديد من النزاعات.
 - 9- 62% من المبحوثين صرحوا أنهم لا يقومون بأعمال تضر المؤسسة عند إهمالهم في الترقية.

الفصل السادس:

نظام المؤسسة والنزاعات داخل المؤسسة الصناعية

تمهيد

7-1- عرض وتحليل النتائج

7-2- استنتاج حول الفرضية

تمهيد:

إن بناء السلطة داخل المؤسسة الصناعية هو كذلك من الأسباب المؤدية إلى وقوع النزاعات ولكن ليست معلنة بالشكل الذي تظهر عليها الظروف الإقتصادية كالأجر والترقية وظروف العمل، لذا سنحاول في هذا الافتراض إستعراض مجموعة من المؤشرات الدالة على العلاقة بين تسيير المؤسسة وحدوث النزاعات بسببها وهذا سيقودنا إلى التعمق في هذه المؤشرات.

الجدول رقم(23): يبين الشعور بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل:

النسبة	التكرار	الشعور بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل	
10%	9	نعم	العمل بنظام الدوريات
8%	4		توقف آلات المؤسسة
26%	13		ظروف العمل الغير الملائم
48%	24	لا	
100%	50	المجموع	

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة 52% صرحوا بالشعور بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل وهي الإتجاه العام للجدول، وتتأكد من خلال المبحوثين الذين صرحوا بعدة أسباب تتمثل في العمل بنظام الدوريات بنسبة 18% مدعمة بـ 9 مبحوثين وأيضا توقف آلات المؤسسة بنسبة 8% مدعمة بـ 13 مبحوث، أما نسبة 48% صرحوا بأنهم لا يشعرون بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل مدعمة بـ 24 مبحوث وهي تمثل الإتجاه المعاكس.

نستنتج أن النسب متقاربة لأنه عبارة عن شعور فقط ولأن العمال صرحوا بعدم رغبتهم في الذهاب إلى العمل من خلال عبارتهم قالوا لا أستطيع لأني لم أتحصل على هذا العمل إلا بشق الأنفس، لذا حتى ولم أشعر بعدم الرغبة، لكن أذهب رغما عني لكي لا أطرده أو أبقى دون عمل وأنا بحاجة للعمل من خلاله ألبي حاجياتي و خلاصة القول أن مشاكل العمال كثيرة في المؤسسات الجزائرية.

الجدول رقم(24): يبين هل يفكر العمال بالبقاء في المؤسسة:

النسبة	التكرار	هل تفكر بالبقاء في المؤسسة	
4%	2	قلة النزاعات	نعم
4%	2	الولاء للمؤسسة	
16%	8	الرضا على العمل في المؤسسة	
2%	1	القرب من المؤسسة	
4%	2	بدون إجابة	
70%	35	لا	
100%	50	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% من العينة مجال الدراسة لا تفكر بالبقاء في المؤسسة إذا ما وجدوا عملاً أفضل وبأجر أفضل، وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، فحسب قولهم "الله غالب" هذا ولا شيء، أما نسبة قليلة فقد عبرت لنا عن قبولها البقاء بالمواصلة العمل في هذه المؤسسة بنسبة 30%، والسبب يعود إلى قلة النزاعات وهذا مقارنة بالمؤسسات الأخرى والبعض صرح لنا أن سبب بقاءه يعود إلى ولاءه للمؤسسة وكذا الرضا عن العمل في هذه المؤسسة والبعض صرحوا أنها قريبة من المنزل وهذا تساعدهم في عدم صرف تكاليف النقل.

الجدول رقم(25): يوضح العلاقة بين الضغوطات من طرف المشرف وحدوث النزاعات:

المجموع		بدون إجابة		لا		نعم		حدوث النزاعات
								الضغوطات من طرف المشرف
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	نعم
100%	29	-	-	37,9%	11	62,1%	18	
100%	20	5%	1	80%	16	15%	3	لا
100%	1	-	-	-	-	100%	1	بدون إجابة
100%	50	2%	1	54%	27	44%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة قدرت ب 54% من المبحوثين يرون أنه لا توجد نزاعات بسبب الضغوطات التي يمارسها المشرف وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أنه لا توجد ضغوطات من طرف المشرف لا يوافقون أن الضغوطات من طرف المشرف بنسبة 80%، مدعمة ب 16 مبحوث.

تليها فئة المبحوثين الذين صرحوا بوجود الضغوطات لكن ليست مسبب لوقوع النزاع بين المشرف بنسبة 37,9%، وفي المقابل نجد فئة المبحوثين الذين يرون أنه توجد نزاعات بسبب الضغوطات التي يمارسها المشرف بنسبة 44%، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أن هناك ضغوطات بنسبة 62,1%، وهي مدعمة ب 18 مبحوث، تليها فئة صرحت بحدوث نزاعات لكن السبب لا يعود إلى الضغوطات من طرف المشرف حيث أرجعها إلى أسباب أخرى بنسبة 15%، أما نسبة 2% امتنعت عن الإجابة.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نستنتج أن النسب متقاربة فهذا يعني أن هناك نوع من التحفظ وهذا كله خوفا على مصالحهم ومستقبلهم المهني، لكن هذا طبيعي فكل عامل يجب أن يخاف على مصالحه وعلى فقدان عمله الذي طالما حلم بالحصول عليه، خصوصا في ظل الظروف المزرية التي نعيشها، لكن رغم هذا في كثير من الأحيان هناك ضغوطات من طرف المشرف عليهم بحيث يؤدي هذا إلى تدميرهم وبالتالي حدوث نزاعات.

الجدول رقم(26): يوضح العلاقة بين تشييد الحراسة ووقوع نزاع بين العامل والمشرف:

المجموع		بدون إجابة		لا		نعم		وقوع النزاع بين العامل والمشرف تشييد الحراسة
ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	
100%	16	-	-	43,8%	7	56,2%	9	نعم
100%	34	3%	1	58,8%	20	38,2%	13	لا
100%	50	2%	1	54%	27	44%	22	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت ب 54% من المبحوثين الذين أقرروا أنه لا توجد نزاعات بين العمال والمشرفين وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، مدعمة ب 27 مبحوث، حيث تتأكد من خلال المبحوثين الذين أقرروا أن المشرفين لا يشددون الحراسة عليهم بنسبة 58,8% مدعمة ب 20 مبحوث، تليها نسبة المبحوثين الذين أقرروا بتشييد الحراسة من طرف المشرفين لكن ليست مسبب لوقوع نزاعات بينهم بنسبة 43,8% .

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

أما في المقابل نجد نسبة المبحوثين الذين أقروا على وقوع النزاع بينهم وبين مشرفهم بنسبة 44%، والسبب يعود إلى تشديد الحراسة من طرف المشرف بنسبة 56,3%، تليها نسبة 38,2% أقروا أن المشرفين لا يشددون الحراسة عليهم وتتأكد لدى 13 مبحوث.

نستنتج أن النسبة التي أقرت بوجود النزاعات صرحت لنا أن الذي لديه السلطة يدير كيما يحب،

أما النسبة التي صرحت بعدم وجود النزاع قالوا بأنهم لم يأتوا للقيام بالمشاكل.

الجدول رقم(27): يوضح علاقة العمال بالمسؤولين والأسباب التي تدفع العمال للإتصال بهم:

المجموع	لا شيء		تقديم شكاوي بخصوص العمل		تقديم إقتراحات وأراء		عرض مشاكل العمل		للإستفسار عن شؤون العمل		أسباب الإتصال وقت الإتصال	
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	غالبا	
	8	%100	-	-	1	%12,5	-	-	-	-	7	%87,5
	31	%100	-	-	4	%12,9	2	%6,5	4	%12,9	21	%67,7
	6	%100	-	-	1	%16,7	1	%16,7	1	%16,6	3	%50
	5	%100	5	%100	-	-	-	-	-	-	-	-
	50	%100	5	%10	6	%12	3	%6	5	%10	31	%62

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن نسبة 62% من المبحوثين صرحوا أنهم يتصلون بالمسؤولين

للإستفسار عن شؤون العمل وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، حيث تتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا

أنهم يتصلون في غالب الأحيان بنسبة 87,5% وبنسبة 67,7% صرحوا أنهم أحيانا، وبنسبة 50% نادرا.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

أما نسبة 12% صرحوا أنهم يتصلون بالمسؤولين لتقديم شكاوي بخصوص العمل وتتأكد لدى المبحوثين بنسبة 16,7% للذين صرحوا أنهم يتصلون نادرا وبنسبة 12,9% أحيانا ما يتصلون ونسبة 12,5% غالبا ما يتصلون، ثم نسبة 10% صرحوا أنهم يتصلون لعرض مشاكل العمل وتتأكد من خلال المبحوثين الذين أقروا أنهم نادرا ما يتصلون بنسبة 16,7% ونسبة 12,9% للذين قالوا أنهم أحيانا ما يتصلون، أما نسبة 6% صرحت أنها تتصل لتقديم الآراء والإقتراحات وتتأكد من خلال الذين صرحوا أنهم نادرا ما يتصلون بنسبة 16,7% ونسبة 6,5% للذين قالوا أنهم أحيانا ما يتصلون وفي المقابل نجد نسبة 10% لا يستفسرون على أي شيء لأنهم لا يتصلون أبدا بالمسؤولين وهي مدعمة ب 5 مبحوث.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن أغلبية العمال يتصلون لعرض مشاكل العمل أو تقديم الشكاوي قليلا ما يقدمون الإقتراحات والآراء لأن الإدارة لا تعطي لهم المجال لتقديم آرائهم ومقترحاتهم، بالتالي العمال في هذه المؤسسة يعانون من مشاكل.

الجدول رقم(28): يوضح العلاقة بين وقوع النزاع وهل الإدارة بابها مفتوح للحوار معهم:

المجموع		لا		نعم		الإدارة بابها مفتوح للحوار معكم وقوع النزاع
		ن	ت	ن	ت	
ن	ت	ن	ت	ن	ت	نعم
100%	38	21,1%	8	78,9%	30	نعم
ن	ت	ن	ت	ن	ت	لا
100%	12	16,7%	2	83,3%	10	لا
المجموع	50	20%	10	80%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من المبحوثين أقروا أن الإدارة بابها مفتوح للحوار معهم وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أنه عند حدوث النزاع الإدارة بابها مفتوح للحوار معهم بنسبة 78,9%، مدعمة ب30 مبحوث، وفي المقابل نجد فئة من المبحوثين الذين يرون أن الإدارة بابها غير مفتوح للحوار معهم بنسبة 20% وتتأكد لدى المبحوثين الذين أقروا أنه عند حدوث النزاع الإدارة بابها غير مفتوح لتجاوز معهم بنسبة 21,1% ونسبة 16,7% للذين صرحوا بعدم حدوث نزاعات بالتالي الإدارة بابها غير مفتوح.

نستنتج من خلال الجدول أن النزاعات العمالية واردة سواء تدخلت الإدارة أو لم تتدخل ولا توجد أي مؤسسة خالية من النزاعات، لكن الإدارة تستمع للعمال لكن تفعل الشيء الذي يخرج عليها، وكذلك نستنتج من خلال تصريحات المبحوثين أن الإدارة كثير من الأحيان لا تتدخل في حل النزاعات وتقول أن مطالب العمال غير متناهية.

الجدول رقم(29): يوضح العلاقة في حالة أن الإدارة بابها مفتوح للحوار معكم هل تجد حل لهذه النزاعات:

المجموع		لا		نعم		تجد حل للنزاعات الإدارة بابها مفتوح
ن	ت	ن	ت	ن	ت	نعم
40	%100	8	%20	32	%80	
10	%100	10	%100	-	-	لا
50	%100	18	%36	32	%64	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 64% من المبحوثين أقرت الإدارة تجد حل لهذه النزاعات وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أن الإدارة بابها مفتوح للحوار معها بنسبة 80%، وفي الإتجاه المعاكس صرحت نسبة 36% أن الإدارة لا تجد حل لهذه النزاعات، وتتأكد من خلال المبحوثين الذين صرحوا أن الإدارة بابها غير مفتوح للحوار معهم بنسبة 100% مدعمة ب10 مبحوثين، وبنسبة 20% صرحت أن الإدارة بابها مفتوح للحوار معهم لكن لا تجد حل للنزاعات مدعمة ب8 مبحوثين.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نستنتج في الأخير أن الأغلبية صرحت أن الإدارة تجد حلول للنزاعات، لكن قالت أيضا أن ذلك الحل يخدمها أكثر ما يخدم العمال، وأما الفئة التي صرحت أن الإدارة لا تجد حل لهذه النزاعات، قالوا رانا موافقين بالمشاكل.

الجدول رقم(30): يوضح العلاقة حول النزاع بين الإدارة والنقابة وهل النقابة لها دور في حل النزاع:

المجموع		لا		نعم		النقابة لها دور في حل النزاع
ن	ت	ن	ت	ن	ت	النزاع بين الإدارة والنقابة
100%	24	54,2%	13	45,8%	11	نعم
100%	26	76,9%	20	23,1%	6	لا
100%	50	66%	33	34%	17	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 66% من المبحوثين أقروا بأن النقابة ليس لها الدور في حل النزاع بين الإدارة والعمال مدعمة ب 33 مبحوث وهي تمثل الإتجاه العام للجدول، وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا أنه لا توجد نزاعات بين النقابة والإدارة بنسبة 76,9% مدعمة ب 20 مبحوث، لكن صرحت نسبة أخرى أن هناك نزاع بين الإدارة والنقابة بنسبة 54,2%، بالتالي الإدارة ليس لها دور في حل النزاع وفي الإتجاه المعاكس صرحت نسبة على أن النقابة لها الدور في حل النزاعات بنسبة 34% وتتأكد لدى المبحوثين الذين صرحوا على وقوع نزاع بين الإدارة والنقابة بنسبة 45,8%.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

مدعمة بـ 11 مبحوث ونسبة 23,1% صرحت أنه لا توجد نزاعات بين الإدارة والنقابة بالتالي النقابة ليس لها دور وهو السبب الذي يعود إلى عدم نزاعهم.

نستنتج من خلال هذا أن النسب متقاربة وهذا ما أقروا به المبحوثين أن النقابة منصاعة للإدارة ولهذا لا يحدث النزاع بينهم، وبالنسبة لجهود النقابة فالنسبة الكبيرة أقرت أن النقابة ليس لها دور في حل النزاعات حيث صرح لنا واحد قائلاً: النقابة لدينا موجودة فقط في قوانين الإدارة لكن في الواقع لا توجد، وتليها الفئة التي أقرت بوجود جهود النقابة في حل النزاعات فهي تدافع عن العمال وتأخذ شكاواهم بعين الإعتبار لكن مطالب العمال غير متناهية وكثيرة.

الجدول رقم (31): يبين العلاقة بين طبيعة النزاع والسبب وراءها:

المجموع	كل جهة تبحث على مصلحتها		الظروف الاقتصادية		العلاقات الشخصية		تجاوزات الإدارة		لماذا طبيعة النزاع		
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت			
	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	فردية		
	31	100%	-	-	6,5%	2	32,2%	10	61,3%	19	
	4	100%	-	-	-	-	-	-	100%	4	جماعية
	3	100%	33,3%	1	-	-	-	-	66,7%	2	بدون إجابة
	38	100%	2,6%	1	5,3%	2	26,3%	10	65,8%	25	المجموع

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 65,8% من المبحوثين صرحوا أن السبب وراء النزاعات تتمثل في تجاوزات الإدارة المتمثلة في الطرد التعسفي وخلافات حول سيارات المصلحة بالإضافة إلى نقص التنظيم والإتصال وهي تمثل الإتجاه العام للجدول.

حيث تتأكد 100% للذين صرحوا على وجود نزاعات جماعية، وبنسبة 66,7% للذين لم يصرحوا على نوع النزاعات، ونسبة 61,3% للذين صرحوا على وجود نزاعات فردية. ثم نسبة 26,3% صرحت أن السبب وراء النزاعات تعود إلى العلاقات الشخصية بين بعض العمال والرؤساء، وتتأكد بنسبة 32,3% من خلال 10 مبحوثين، وكذلك نسبة 5,3% صرحت أن السبب يعود إلى الظروف الإقتصادية، وتتأكد بنسبة 6,2% من خلال مبحوثين، وفي الأخير نجد نسبة 2,6% صرحت أن كل جهة تبحث عن مصلحتها، وتتأكد بنسبة 33,3% من خلال مبحوث واحد.

نستنتج في الأخير أن السبب وراء النزاعات حسب تصريحات المبحوثين يعود بالدرجة الأولى إلى التجاوزات التي تقوم بها الإدارة بالإضافة إلى العلاقات الشخصية والظروف الإقتصادية، وهذا دليل أن النزاعات على غرار الظروف الإقتصادية تقوم أيضا بسبب أسلوب الإدارة في التسيير.

الجدول رقم(33): يبين رأي العمال في سير المؤسسة:

النسبة	التكرار	رأي العمال في سير المؤسسة
8%	4	جيد
32%	16	حسن
60%	30	سيء
100%	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 60% من المبحوثين صرحوا أن سير العمل في المؤسسة سيء، وهي تمثل الإتجاه العام للجدول مدعمة بـ 30 مبحوث، لأنه غير منظم ويجب إعادة تحديد المهام وهذا على حسب قول المبحوثين.

بالمقابل نسبة 32% صرحت أن سير العمل في المؤسسة حسن لا بأس به مدعمة بـ 16 مبحوث، وفي الأخير نجد أقل نسبة 8% مدعمة بـ 04 مبحوثين صرحت أن المؤسسة تسيير بشكل جيد وهو الإتجاه المعاكس.

نستنتج من خلال الإحصائيات أن المؤسسة غير منظمة وسيئة تحتاج إلى إعادة في تحديد المهام والأهداف وهذا حسب تصريحات المبحوثين.

إستنتاج خاص بالفرضية الثانية:

بعد أن حاولنا تحليل أبعاد العلاقة بين سوء التسيير وحدوث النزاعات وفي ضوء النتائج التي

توصلنا إليها والجدول الموضحة للنسب فقد توصلنا إلى الإستنتاجات التالية :

1- نسبة 62% أكدت أنها غير راضية عن العمل وهذا يعود إلى اللاعدل واللامساواة بين العمال وعدم

إشراكهم في اتخاذ القرار، من هنا يثور العمال من خلال النزاعات.

2- نسبة 62,1% أكدت أن ضغوطات من طرف المشرف هي من مسببات النزاعات العمالية في

المؤسسة الصناعية الجزائرية.

3- نسبة 56,3% أكدت أن تشديد الحراسة عليهم يؤدي إلى وقوع النزاع.

4- نسبة 90% من المبحوثين صرحوا أنهم يتصلون بسبب الإستفسار عن شؤون العمل وعرض مشاكل

العمل وتقديم الشكاوي، وهذا دليل على معاناة العمال في هذه المؤسسة.

5- نسبة 100% أقرت أن الإدارة بابها غير مفتوح للحوار معهم عند حدوث النزاعات، بالتالي هذا ما

يعقد من الأمور ويزيد من حدة الصراع.

6- نسبة 36% أقرت أن الإدارة لا تجد حل للنزاعات العمالية داخل هذه المؤسسة.

7- نسبة 76,9% أقرت أنه لا توجد نزاعات بين الإدارة والنقابة وهذا دليل على أن النقابة منصاعة

لأوامر الإدارة.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

8- نسبة 66% صرحت أنها غير راغبة في الذهاب إلى العمل وذلك بسبب العمل بنظام الدوريات ولتوقف الآلات المؤسسة أحياناً بالإضافة إلى الظروف الغير الملائمة وهذا ما يؤدي إلى حدوث النزاعات، ويتضح لنا أن هذه العوامل أدت إلى تفاقم النزاعات في المؤسسة.

9- نسبة 70% لا تفكر بالبقاء في المؤسسة.

10- نسبة 65,8% صرحت أن السبب وراء حدوث النزاعات تعود إلى تجاوزات الإدارة المتمثلة في الطرد التعسفي ونقص الإتصال والتنظيم....الخ.

11- نسبة 60% من المبحوثين صرحت أن سير العمل في المؤسسة سيء وغير منظم.

الإستنتاج العام :

من خلال النتائج المتحصل عليها من الفرضيتين، الأولى التي مفادها أن الظروف الإقتصادية تؤدي إلى تفاقم النزاعات العمالية، والثانية مفادها أن سوء التسيير المؤسسة يؤدي هو كذلك إلى تفاقم النزاعات، أي أن السلطة التي تمارسها الإدارة والمشرفين لها دور في نشوب النزاعات أي كيفية التعامل مع العمال، وذلك إعتامادا على الإستنتاجات المتحصل عليها في الجداول السابقة، حيث يمكننا التوصل إلى مجموعة النتائج وهي كالتالي:

- أقرت نسبة عالية أنها غير راضية عن المرتب لأنه لا يلبي المتطلبات المعيشية وأنها غير راضية عن الترقية وأنها توجد نزاعات وذلك بدليل أن سياسة الترقية لا تخضع لأسس علمية وإنما تقوم على حسب المعارف والأقارب، وبالتالي دراستنا توافقت مع دراسة علي غربي. في هذه الناحية بالتالي فالظروف الإقتصادية مازال يعاني منها العمال إلى حد الآن،بالإضافة إلى دراسة بن سلامة زاهية التي كانت دراستها في سنة 2006-2007 وهذا يعني أن المؤسسة الصناعية الجزائرية لم تقم بأي إصلاحات بشأن إستبعاد كل ما يؤدي إلى ظهور نزاعات عمالية، وهذا ما أدى بنا إلى دراسة هذا الموضوع لمعرفة ما إذا مازالت الظروف الإقتصادية وسوء التسيير يظهر من خلالها نزاعات.

- بحيث أقروا كذلك على أن سوء إستخدام السلطة أو سوء تسيير المؤسسة الذي يتضح من خلال النزاع بين العمال والمشرفين وبين العمال والإدارة حول عدم وجود العدل والمساواة وعدم اشراكهم في إتخاذ القرار وهذا ما وجدناه كذلك في دراسة علي غربي، حيث توصل إلى أن إستمرار صراع المصالح على مستوى المؤسسة الصناعية يتضح من خلال التعارض القائم بين الإدارة كجماعة تملك حق ممارسة الإشراف والرقابة وبين أغلبية العمال الذين يحاولون إمتلاك بعض السلطات.

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

وعلى إثر كل ما سبق نستنتج أن النزاعات العمالية في هذه المؤسسة تعود بالدرجة الأولى إلى الظروف الإقتصادية، في نفس الوقت تزداد شدتها كلما زاد إهمال المؤسسة وعدم تنظيم تسييرها، بالتالي تحققت كلا الفرضيتين.

خاتمة:

لقد تم إبراز من خلال هذه الدراسة، الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الإقتصادية والتسيير داخل المؤسسة في ظهور النزاعات، ولقد سعينا إلى تقديم أهم مقومات هذا الموضوع، لأن هذا الموضوع يحتاج إلى دراسة أعمق وإلى وقت أكثر للإلمام به من كل النواحي.

حيث نهدف من خلال بحثنا الميداني لمعرفة الأسباب المؤدية إلى حدوث النزاعات هل بقيت كما هي متمثلة في الظروف الإقتصادية فقط وهل جدّ شيء على هذه الأسباب، ووجدنا في دراستنا الحالية أن الأسباب المؤدية لحدوث النزاعات تتمثل بالدرجة الأولى في الظروف الإقتصادية وكذلك سوء التسيير من طرف الإدارة وإلى أن سياسة الترقية يغلب عليها الطابع الذاتي أي أنها لا تتسم بالموضوعية أي تكون للمعارف والأقارب الأولوية، وإلى أن تعامل الإدارة باللامبالاة واللاعزل زاد من حدة النزاع.

فالمؤسسة الصناعية هي عبارة عن مجتمع يتفاعل من خلاله العمال ويعتبر العامل أهم عنصر فيه، وهو المحرك الأساسي لها، لأن العملية الإنتاجية قائمة عليه، لذا يجب علينا الحفاظ عليه وتوفير جو سليم وملائم حتى يؤدي عمله على أكمل وجه، لأن النزاعات في الجزائر تشكل نتاجا لمجموعة من العلاقات المعقدة داخل المصنع، فالحياة العملية داخل المؤسسة تبرز نزاعات وخلافات لأن مشاكل العمال في المؤسسات الجزائرية كثيرة خاصة المؤسسات ذات الطابع الإقتصادي، والحد منها يقف على قدرة كل مؤسسة.

نستنتج في الأخير أن نزاعات العمل من المواضيع المتغيرة باستمرار والتي يصعب تحديدها تحديدا دقيقا، وبالتالي تبقى هذه الظاهرة دوما تحتاج إلى التقصي والبحث عنها باستمرار لأن الظاهرة الإجتماعية بتغير مستمر فلكل وقت وزمان نتائجه، وبناء على ذلك نقوم بطرح التساؤل التالي:

الفصل السادس: سوء تسيير المؤسسة يؤدي إلى تفاقم النزاعات داخل المؤسسة الصناعية

1- هل أسباب نزاعات العمل تتغير حسب تطور المؤسسة، أم هي نفسها بالرغم من التطور

الحاصل؟

قائمة المراجع:

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

1- الكتب:

- 1- أحمد ماهر: صراعات العمل، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- 2- حسن عبد الحميد أحمد رشوان: علم الإجتماع التنظيم، دط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.
- 3- حسن حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الافراد والجماعات في منظمات الأعمال، دط، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004.
- 4- جمال الدين العويسات: التنمية الصناعية في الجزائر، ترجمة الصديق سعدي، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986.
- 5- خميس طعم الله: مناهج البحث وأدواته في العلوم الإجتماعية، دط، مركز النشر الجامعي، تونس، 2004.
- 6- رشيد أورسيلان: التسيير الإداري في المؤسسات التعليمية الاساسي والثانوي والعام والتقني، 1990.
- 7- رشيد بوسعادة: أثرالثقافة التقليدية على سير المؤسسة الصناعية في الجزائر، دراسة جامعية، 1982.
- 8- رشيد واضح: منازعات العمل الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دط، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003.
- 9- سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.

- 10- سليمان أحمية: آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2005.
- 11- سامح عبد المطلب: إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات الحديثة، ط1، مؤسسة طبية، مصر، 2010.
- 12- سعد بشاينية: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية.
- 13- سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، دط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
- 14- السعيد لوكيل: المؤسسة العمومية الإقتصادية، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
- 15- السيد عليوه: إدارة الصراعات الدولية: دراسات في التعاون الدولي الهيئة المصرية للشباب، القاهرة، مصر، 1988.
- 16- صمويل عبود: إقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 17- عامر قنديلجي: البحث العلمي واستخدام مصدر المعلومات، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
- 18- عاطف جابر طه عبد الرحيم: السلوك التنظيمي: مدخل سلوكي لتطوير القدرات، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.
- 19- عبد القادر جغلون: تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة فيصل عباس، دط، دار الحداثة، 1982.
- 20- عبد اللطيف بن أشنهو: التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، 1982.

- 21- عبد اللطيف بن أشنهو: تكوين التخلف في الجزائر، 1973.
- 22- عبد السلام المؤذن: الطبقة العاملة الحديثة والنظرية الماركسية، دط، دار قرطبة للطباعة والنشر، الدار البيضاء، المغرب.
- 23- عبد المنعم عبد الحي: دراسات في علم الاجتماع تنظيم والإدارة، دط، دار المصطفى للنشر والتوزيع، مصر، 2006.
- 24- علي غربي، يمينة نزار: التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، مخبر علم الاجتماع والإتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2002.
- 25- عبد الله ساقور: الإقتصادي السياسي، دط، دار المعرفة، عنابة، الجزائر، 2004.
- 26- عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: مناهج يتبعها الباحث وطرق إعداد البحوث، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 27- محمد الجوهري: علم الاجتماع الصناعي، ط1، دار الحمامة للطباعة، 1975.
- 28- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دط، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
- 29- محمد سمير فرج: إدارة الصراع طريقك من المواجهة إلى التعاون، ندوة ضغوط العمل والصراعات، دط، مركز إعادة القادة، القاهرة، مصر، 2006.
- 30- محمد علي محمد: علم الاجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000.

31- محمد الغريب عبد الكريم: البحث العلمي لتصميم المنهج والإجراءات، دط، مكتبة النهضة الشرق، القاهرة، 1987.

32- محمد صغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 1992.

33- محمد صغير بعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر، إستقلالية المؤسسات، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

34- محمد خميس الزوكة ومحمد ابراهيم رمضان: الإحصاء والأساليب الكمية في العلوم الإنسانية، دط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر

35- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، دط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

36- رجا وحيد ويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، لبنان، 2000.

37- لطفي طلعت ابراهيم: علم الإجتماع التنظيم، دط، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.

38- ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، دط، دار المحمية العامة، الجزائر، 1988.

39- نعيم الرفاعي: الصحة النفسية، دراسة في سيكولوجية التكيف، ط2، مطبعة طربين، دمشق، سوريا، 1969 - 1986.

40- ناجي سفير: محاولات في التحليل الإجتماعي الجزء الثاني، ترجمة الأزهر بوغنبور، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

الرسائل والأطروحات:

- 41- أحمد حويطي: التغيير التكنولوجي وأثره على عملية الإنتاج واليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام، العدد1، مجلة بحوث الجامعية، الجزائر، 1993.
- 42- إسحاق رحمانى: النزاعات العمالية وأثرها على علاقات العمل، رسالة لنيل شهادة الماستر، معهد علم الاجتماع، البويرة، 2012-2013.
- 43- جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم ، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1980.
- 44- رمضان براهيمى: نزاعات العمل في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988.
- 45- زهية بن سلامة: أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة لنيل الماجستير، معهد العلوم الإجتماعية، جامعة قسنطينة، 2006-2007.
- 46- سامية بن مجبر: أسباب نزاعات العمل وطرق تسويتها، رسالة لنيل شهادة الماستر، معهد علم الاجتماع، البويرة، 2011-2012.
- 47- صالح بن نوار: أسباب الإستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، مذكرة لنيل ماجستير، 1995.
- 48- فاطمة الزهراء تليلاني: التمثيل العمالي، النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية في المنظمة الصحية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2012-2013.
- 49- الفضيل رتيمي: القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1992-1993.

50- منية غريب: علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع، الجزائر، 2006-2007.

المنشورات:

51- سعد بشاينية: علم الاجتماع العمل(الأسس والنظريات والتجارب)، منشورات، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002-2003.

52- محمد قاسم بلهلول: الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية، منشورات حلب، 1993.

القواميس والمعاجم:

53- إبراهيم مصطفى ورفاقه: المعجم الوسيط، ط2، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

54- ابن منظور أبو الفضل جمال الدين محمد بن لكرم: لسان العرب، جزء 10، دار صادرة.

55- فؤاد إفرام وآخرون: منجد الطلاب، ط22، دار الشروق، بيروت، 1978.

56- ناصر قاسيمي: دليل المصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.

ثانياً: باللغة الأجنبية:

57 - Amre Belhimimer :de l'état gestionnaire a l'état regelateur ,Paris,1995.

58 -Tiano- André : la maghreb entre les mythes , Paris, PVF, 1963.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة البويرة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة البحث

في إطار التحضير لمذكرة ماستر في العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم الاجتماع نخصص تنظيم وعمل بعنوان "أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية" نرجو منكم ملء هذه الاستمارة ونعدكم بأن المعلومات التي تدلون بها لا تستخدم إلا بغرض علمي.

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

من 20 إلى 30 من 42 إلى 52

من 31 إلى 41 من 53 فأكثر

3- الحالة المدنية:

أعزب مطلق

متزوج أرمل

4- المستوى التعليمي:

<input type="checkbox"/>	دون المستوى	<input type="checkbox"/>	ثانوي	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ابتدائي	<input type="checkbox"/>	جامعي	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	متوسط	<input type="checkbox"/>	آخر	<input type="checkbox"/>

5- السكن العائلي الحالي:

<input type="checkbox"/>	الريف	<input type="checkbox"/>	قرية	<input type="checkbox"/>	مدينة	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------

ما هي طبيعة مسكنك:

<input type="checkbox"/>	منزل	<input type="checkbox"/>	عمارة	<input type="checkbox"/>	فيلا	<input type="checkbox"/>
--------------------------	------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

7- عدد أفراد أسرتك:

8- عدد الذين يشتغلون:

9- الدرجة الوظيفية:

<input type="checkbox"/>	عامل مختص	<input type="checkbox"/>	عامل يدوي	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	عامل مهني	<input type="checkbox"/>	آخر	<input type="checkbox"/>

10- هل مارست مهنة قبل التحاقك بالمؤسسة:

<input type="checkbox"/>	نعم	<input type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>
--------------------------	-----	--------------------------	----	--------------------------

إذا كانت الإجابة بنعم ما هي نوع المهنة؟

<input type="checkbox"/>	قطاع فلاحي	<input type="checkbox"/>	تجاري	<input type="checkbox"/>	أخرى	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	صناعي	<input type="checkbox"/>	خدمات	<input type="checkbox"/>		

11- على أي أساس تم توظيفك في المؤسسة؟

.....

12- ما هي الأسباب التي جعلتك تتوجه إلى هذه المؤسسة؟

حسب مستواك

حسب تكوينك

لوجود أقاربك في هذه المؤسسة

أم لوجود معارفك

..... أخرى أذكرها:

..... 13- الأقدمية:

المحور الثاني: بيانات تتعلق بالظروف الاقتصادية التي تؤدي إلى نشوء النزاعات.

14- هل مرتبك يعكس المجهود الذي تبذله في العمل؟

لا

نعم

إذا كان الجواب بـ "لا" فهل تقوم بـ:

التباطؤ في العمل

التغيب

ترك العمل

خلق المشاكل

..... أخرى حددها:

15- هل مرتبك يغطي جميع متطلباتك المعيشية؟

لا

نعم

16- هل تصنيفك في سلم الأجور يناسب مؤهلك العلمي؟

لا

نعم

17- إذا وجدت عملاً أفضل وبأجر أفضل هل تفكر بالبقاء في هذه المؤسسة؟

نعم لا

إذا كان نعم لماذا؟

قلة النزاعات في هذه المؤسسة

الولاء لهذه المؤسسة

الرضا عن العمل في هذه المؤسسة

أخرى حددها:

18- هل تقوم بأعمال إضافية داخل هذه المؤسسة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم تعويضك؟

أجر إضافي

حوافز أخرى

عطلة

أخرى حددها:

19- في حالة حصول المؤسسة على أرباح هل تقدم للعمال مكافآت مادية؟

نعم لا

إذا كان "لا" فهل يقوم العمال بـ:

الإضراب

التخريب

إتلاف المنتج

التغيب عن العمل

أخرى حددها:

20- هل ترى أن ظروف العمل داخل المؤسسة ملائمة؟

نعم لا

لماذا في كل حالة:

.....

21- هل تحدث نزاعات داخل المؤسسة بسبب الترقية؟

نعم لا

22- هل تم ترقيتك منذ توظيفك في هذه المؤسسة؟

نعم لا

إذا كان "لا" فهل تقوم بـ:

زرع البلبل وسط العمال

القيام بالإضراب

أخرى حددها:

23- هل الترقيات داخل المؤسسة تكون حسب المؤهل العلمي؟

نعم لا

24- هل هناك نظام للترقية تسيير عليه هذه المؤسسة؟

نعم لا

إذا كان "لا" معناه تكون الترقية حسب:

القرابة

المعارف

أخرى حددها:.....

25- من يستفيد في نظرك على الترقية؟

.....

26- هل تحدث الحساسية بين العمال في حالة ترقية عامل وإهمال آخر؟

نعم لا

27- في حالة إهمال العامل وعدم ترقيته فهل يقوم بأعمال تضر المؤسسة؟

نعم لا

إذا كان "نعم" فهذا معناه أنه يقوم بـ:

إتلاف المنتج

التغيب

تخريب الآلات

خلق المشاكل

أخرى حددها:.....

المحور الثالث: بيانات تتعلق بسوء تسيير المؤسسة.

28- هل تشعر بعدم الرغبة في الذهاب إلى عملك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ما هي الأسباب؟

العمل بنظام الدوريات

توقف آلات المؤسسة

أخرى حددها:.....

29- هل أنت راض عن عملك ووضعتك داخل هذه المؤسسة؟

نعم لا

إذا كان "لا" لماذا؟

هل علاقتك مع مشرفك سيئة

عدم إشراكك في اتخاذ القرار

اللاعادل واللامساواة بين العمل

أخرى حددها:

30- هل هناك ضغوطات من طرف المشرف عليك؟

نعم لا

31- هل هناك ما يضايقك في عملك؟

نعم لا

إذا كان نعم فهل ترفع شكوى للإدارة؟

نعم لا

هل يتخذ المسؤول هذه الشكوى بعين الاعتبار؟

نعم لا

32- هل سبق وأن وقع نزاع داخل هذه المؤسسة؟

نعم لا

ما طبيعتها:

ولماذا:

33- في حالة نشوب النزاع، هل الإدارة بابها مفتوح للحوار معكم؟

نعم لا

34- هل تجد حلا لهذه النزاعات؟

نعم لا

إذا كان "نعم" فما هي طرق حله؟

.....

35- هل يشدد المشرفون عليك الحراسة؟

نعم لا

.....
في حالة الإجابة "نعم" أذكر الأسباب:.....

36- ما رأيك في سير العمل داخل المؤسسة؟

.....
.....

37- هل النقابة لها دور فعال لحل النزاعات؟

نعم لا

38- هل تحدث اضطرابات في المؤسسة؟

نعم لا

39- ما هي طرق العمال في ابراز مطالبهم وتحسين ظروفهم؟

نعم لا

40- هل سبق وأن وقع نزاع بين الإدارة والنقابة؟

نعم لا

41- هل سبق وأن وقع نزاع بينك وبين مشرفك؟

نعم لا

42- هل توفر المؤسسة وسائل النقل للأشخاص البعيدين؟

نعم لا

43- هل تتصل بالمسؤولين في المؤسسة أو رئيسك في العمل؟

غالبا أحيانا نادرا أبدا

44- ما هي الأسباب التي تدفعك للاتصال بهم؟

- للاستفسار عن شؤون العمل

- عرض مشاكلك الشخصية

- تقديم اقتراحات وآراء

- تقديم شكاوي بخصوص العمل

- أخرى حددها

.....

45- ما هو أسلوب الاتصال به؟

- تقارير - مذكرات - الهاتف - الاجتماعات

- مقابلات - انترنت

46- في حال نشوب النزاع والإدارة لم تحل ذلك النزاع هل يعود هذا إلى؟

- التدخل النقابي الغير الموضوعي

- اللامبالاة من طرف المؤسسة

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

المدير العام

مساعد المدير العام

خلية التدقيق والرقابة الإدارية

خلية HSE

وحدة الحاسب الآلي

خدمات مراقبة الجودة

نظام إدارة كمية المسؤولة

إدارة
المشتريات
والتموين

مديرية
الموارد
البشرية

قسم المحاسبة
والأموال

قسم
تجاري

قيادة
تقنية