

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل

**أسباب نزاعات العمل داخل المؤسسة
الصناعية العمومية الجزائرية و آليات تسويتها
دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية
للأثاث و الخشب "تابوكرت"**

تحت إشراف الأستاذ:

- دحماني سليمان

من إعداد الطالبتين:

- بوغانيم ججيقة

- أوقاسي دليلة

السنة الجامعية 2013/2014

الإهداء

قال تعالى: "قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون"

أحمد الله تعالى الذي أوصلنا الى رب النجاح و الفلاح و أن يجعلنا دائما في طريق الهدايا و المحبة و الألفة.

يا من أحمل اسمك بكل فخر يا من يرتعش قلبي لذكرك يا من علمني العطاء بدون انتظار أرجوا من الله أن يمد في عمرك بالهيبة و الوقار.....أبي العزيز

إلى حكمتي.....و علمي

إلى طريقي.....المستقيم

إلى ينبوع الصبر و التفاؤل

إلى كل من في الوجود بعد الله و رسوله.....أمي الغالية

إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة أخواتي و أزواجهن و أبنائهن

إلى قرة عيني اخواني و زوجاتهم و ابنائهم

إلى زميلتي جيبي التي قاسمت معها العمل طيلة مشوار الدراسة و عائلتها.

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات إلى من جعلهم الله اخواتي في الله و من احببتهم في الله زملاء

إلى الذين عرفتهم من بعيد أو قريب إلى من فتح هذه الوريقات و تصفحها بعدي.

دليلة

الإهداء

لك الحمد ربي علي عظيم فضلك و كثير عطائك.

إنه لا يسعني في هذه اللحظات التي لعلي لا أملك أغلى منها أن

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع الي:

أعظم امرأة من بين نساء الكون إلى التي حملتني وهنا على وهن

جنينا و سقتني لبن التوحيد مع الأخلاق رضية و علمتي صغيرة

و فرقتني بدعائها كبيرة.إلى فضاء المحبة و بحر الحنان و ريحانة

الدنيا و بهجتها أُمي الغالية التي تمنيت أنها لو كانت بصحة جيدة

فحينها تكتمل فرحتي و لكن الله شاء ما فعل.

و لكن ما عساي إلا أن أدعوا لها الرحمان أن يشفيها.

إلى أبي الغالي الحريص عليا الرعوف المعين الذي ناضل من أجلي.

إلى أجمل ما في الحياة اخواتي كليلية، آسيا، فؤودة، طاوس

وأزواجهن و أبنائهن. و خاصة أختي الغالية كليلية التي شجعتني وابنتيها كنزة و أحلام

إلى أعز اخوني أكلي ، سالم و زوجته و أسلاس ، دادا أمزيان و زوجته و ابنه

إلى من قاسمت هذا العمل أثناء مشوار الدراسة دليلة و عائلتها.

إلى الذين هم في قلبي و لم يذكرهم لساني وإلى كل الزملاء.

جيبي

شكر و تقدير

الحمد لله الذي نفتح به الكلام، والحمد لله الذي حمده أفضل ما جرت به الأقدام
سبحانه لا نحص له ثناء عليه كما أثنى على نفسه

و هو ولي كل إنعام.

أما بعده

نشكر الله على نعمه الجليلة إذ أنه تبارك و تعالى أمدنا بالصحة و القوة

و كان لنا عوناً و دعماً نحمده عز و جلاً لأنه وهبنا الرشيد و الثبات

لإعداد هذا البحث و نرجو أن يكون ذخراً في ميزان الحسنات

يوم القيامة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المحترم و المشرف على هذا العمل

دحماني سليمان الذي قدم لنا النصائح و التوجيهات لإتمام

هذا البحث.

و في الختام أشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد بالكثير أو القليل

حتى و لو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.

الي كل هؤلاء نقول لهم:

"بارك الله فيكم و جعلها في ميزان حسناتكم و جعل الجنة مثواكم."

الفهرس

الإهداء.

كلمة الشكر.

مقدمة.

الإطار المنهجي للدراسة

01	1 . الإشكالية.....
03	2 . الفرضيات.....
04	3 . أسباب اختيار الموضوع.....
05	4 . أهداف دراسة الموضوع.....
06	5 . أهمية الموضوع
06	6 . تحديد المفاهيم والمصطلحات.....
09	7 . الدراسات السابقة.....
14	8 . المناهج والتقنيات المستعملة.....
20	9 . صعوبات البحث.....

الباب الأول : الإطار النظري للدراسة.

الفصل الأول : النزاع العمالي.

المبحث الأول : أسباب النزاع العمالي وإستراتيجية إدارته.

تمهيد.....	21
1 . أسباب النزاع العمالي.....	23
2 . مراحل النزاع العمالي.....	26
3 . مظاهر النزاع العمالي.....	27
4 . إستراتيجية إدارة النزاع العمالي.....	31

المبحث الثاني : أنواع نزاعات العمل وآليات تسويتها.

I- نزاعات العمل الفردية.....	35
1 . تعريف نزاعات العمل الفردية.....	36
2 . مسببات النزاع الفردي.....	36
3 . عناصر نزاعات العمل الفردي.....	36
4 . آليات تسوية النزاع العمالي.....	37
II . نزاعات العمل الجماعي.....	47
1 . مفهوم نزاعات العمل الجماعية.....	47
2 . أنواع نزاعات العمل الجماعي.....	51

3 . آليات تسوية النزاعات العمالية 54

59 خلاصة

الفصل الثاني: المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية

المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة العمومية الجزائرية

61 تمهيد

1 . مفهوم المؤسسة العمومية الجزائرية 61

2 . خصائص المؤسسة العمومية الجزائرية 62

3 . غاية وأهداف المؤسسة العمومية 63

4 . مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية 64

المبحث الثاني : الإصلاحات والتحولات الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة العمومية الجزائرية.

1 . أسباب الإصلاحات 72

2 . الهيكلة العضوية والمالية 75

3 . استقلالية المؤسسات العمومية 77

4 . الخصوصية ومبادئها 82

87 خلاصة

الباب الثاني : البناء الميداني

المبحث الأول : التعريف بميدان البحث

تمهيد 88

1 . التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية للأثاث تابوكرت 98

2 . عرض وتحليل البيانات الشخصية وعلاقتها بميدان البحث 90

المبحث الثاني : التحقق من الفرضيات.

تمهيد 90

ف 1 : إهمال المؤسسة لمشاكل العمال وعلاقته بزيادة حجم النزاعات 97

استنتاج الفرضية الاولى..... 104

ف 2 : يعد التحكيم الوسيلة الأساسية لنيل مطالب العمال وحل النزاعات في المؤسسة

العمومية..... 104

. استنتاج الفرضية الثانية..... 111

إستنتاج عام..... 112

خاتمة..... 113

المراجع.

الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
91	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
91	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن	02
92	يمثل توزيع أفراد العينة المستوى التعليمي	03
93	يمثل توزيع أفراد العينة الحالة الاجتماعية	04
94	يمثل توزيع أفراد العينة الأصل الجغرافي	05
94	يمثل توزيع أفراد العينة نمط الأسرة	06
95	يمثل توزيع أفراد العينة نوع السكن	07
96	يمثل توزيع أفراد العينة الأقدمية في العمل	08
97	يمثل اجابات أفراد العينة بخصوص دخل الوالدين	09
97	يبين واجبات الأفراد بخصوص الرضا عن الراتب الشهري	10
98	يمثل الجهد المبذول و ارتباطه بالأجر	11
99	يبين العلاقة بين المكافآت المادية التي تقدمها المؤسسة و رد الفعل في حال وجود النزاع	12
100	يمثل اجابات الأفراد حول معرفة اجراءات و لوائح المؤسسة	13
100	يبين تأثير ظروف العمل على صحة العامل	14
101	يبين اجابات الأفراد بخصوص الرضا عن العمل	15
102	يبين نوع حوادث العمل التي تعرض لها العامل أثناء عمله	16
102	يمثل اجابات الأفراد هل يتلقى العامل ضغوطات من المشرف	17
103	يبين تغيب العامل عن العمل و مبرراتهم	18
104	يمثل اجابات الأفراد بخصوص وجود النزاع في المؤسسة	19

105	يبين نوع النزاع العمالي حسب النوع	20
106	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس و اتجاههم للنزاع	21
107	يبين توزيع الهيئة المكلفة بحل النزاع	22
108	يبين العلاقة بين النزاع و الهيئة المكلفة بحله	23
109	يبين طرق تسوية النزاعات العمالية داخل المؤسسة العمومية	24
110	يبين أسباب النزاع	25

مقدمة:

نظرا لأهمية موضوع نزاعات العمل في الحياة الاجتماعية للإنسان فقد حضى باهتمام الدارسين في مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية إلى جانب المشتغلين في ميدان الصناعة و غيرها، فهو يرتبط بالبناء التنظيمي للفرد و المجتمع.

فالنزاعات هي أحد سمات الحياة البشرية في مختلف مظاهرها على نسق العلاقات الإنسانية سيرها وتحديدها، و تجنبها يعود أمرا مستحيلا لا مفر منه، ونظرا لأهمية طبيعة النزاعات سواء الفردية أو الجماعية التي تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق و التخصص في مختلف مراحل إبرام و سريان علاقات العمل و لذلك فإن الأمر يستوجب الاهتمام بدراستها و تنظيم عمليات حلها، و تسوية النزاعات التي تثار بشأنها و ذلك عن طريق إجراءات محددة و إقامة أجهزة وقائية و قضائية مختصة لمعالجتها.

و هذا لما يشكله من أهمية في ميدان العمل و ما له من تأثير على سير المؤسسة كنسق اجتماعي بالدرجة الأولى و كذا على توازنها كوحدة إنتاجية هذا من جهة و من جهة أخرى لما لهذه المسألة من امتدادات تصل إلى خارج نطاق العمل، فالمؤسسة لا يمكن أن تبقى بدون معزل عن التغيرات و التأثيرات المتبادلة، خاصة عندما لا تولي الاهتمام اللازم فتؤثر بذلك سلبا علي العامل كما تزعزع مكانة المؤسسة في سوق العمل، وهذا الطرح دفعنا إلى البحث عن أسباب النزاعات العمالية و آليات تسويتها داخل المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية وعليه اعتمدنا في دراستنا هذه على تقديم عرض لمختلف جوانب هذا الموضوع فخصصنا لذلك بابين، الأول منه كان للإطار النظري بحيث تعرضنا أولا إلى الجانب المنهجي للدراسة و الذي يحتوي علي إشكالية و فرضيات و أسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة و أهميتها كما تطرقنا إلى تحديد المفاهيم و المصطلحات و من ثم تناولنا

الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع و بعد ذلك انتقلنا إلى تحديد المنهج و التقنيات المستعملة، لنختم هذا الإطار بالصعوبات التي وجهتها أثناء إجرائنا لهذا البحث و لقد اعتمدنا علي فصلين في الجانب النظري لهذه الدراسة بحيث يتناول الفصل الأول النزاع العمالي، أما الفصل الثاني فإننا تناولنا فيه المؤسسة العمومية الصناعية الجزائرية، أما الباب الثاني فقد خصصناه للجانب الميداني الذي تطرقنا فيه إلى عرض و تحليل البيانات والتحقق من الفرضيات و في الأخير توصلنا إلى استنتاج عام ثم خاتمة.

الإطار المنهجي

للدراسة

الإطار المنهجي للدراسة

1 . الإشكالية

2 . الفرضيات

3 . أسباب اختيار الموضوع

4 . أهداف الدراسة

5 . أهمية الدراسة

6 . تحديد المفاهيم والمصطلحات

7 . الدراسات السابقة

8 . المناهج والتقنيات المستعملة

9 . صعوبات البحث

1 . الإشكالية:

تعتبر ظاهرة "نزاعات العمل " ظاهرة قديمة وهي من المواضيع التي كثر حولها الجدل والنقاش مما جعلها محط أنظار الباحثين، كما أن لها جذور في مختلف الفروع، ولقد أجريت دراسات عديدة على هذا الموضوع في مختلف أنحاء العالم فكلما عرفت المجتمعات توسعا عرف النزاع تشعبات جديدة، والاهتمام بهذا الموضوع متصل بكونه من الظواهر المرتبطة بالبناء التنظيمي الذي تؤثر فيه سلبا أو إيجابا، وهذا حسب طبيعة النزاع لأنه ظاهرة ناجمة عن التفاعل الاجتماعي، وهي عملية اجتماعية تعبر عن التعارض أو التنافر بين أهداف الأطراف المتصارعة بحيث أن هذا النزاع يحدث أيضا بين الأطراف المشاركة في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الصناعية، فهو تعبير عن التنافر وعدم الإلتقاء بين أهداف العمال وأهداف الإدارة، ويعبر عن الإستياء من الأوضاع القائمة بمظاهر مختلفة من قبل العمال كالإضراب، التغيب، وإتلاف الآلات وغيرها. وعليه فإن الدراسات الراهنة تحاول تشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة سواء الكامنة في البناء التنظيمي أو المجتمع ككل.

والمجتمع الجزائري كأى مجتمع يعرف هذه الظاهرة ويعيشها يوميا ولهذا كان من أهداف الدراسة التعرف على هذه النزاعات خاصة ونحن نعرف جيدا الظروف القاسية التي عايشتها الجزائر من بداية الاستقلال إلى أحداث 1988، مما هيا الجو لمجتمع مكبوت في ظل التغيرات التي كانت تأتي لتشكل بنية مغايرة للبنية السائدة، واثرت التغيرات التي انعكست سلبا على جميع الأصعدة خاصة الاقتصادية، هذا ما انعكس على السير الحسن للعديد من المؤسسات فى هذه

الفترة خاصة بعد انتقالها من النظام الإشتراكي الذي إعتمده المؤسسات العمومية خاصة الصناعية منها كأساس لبناء الاقتصاد الوطني.

ولو عدنا إلى الوراء لوجدنا أن أول من استعمل أو أشار إلى هذا النزاع أو الصراع هو " كارل ماركس " حيث يرى أن العمال هم الذين يخلقون بعملهم رأس المال، وهم أنفسهم أيضا يخلقون بؤسهم المتزايد ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم.

وهناك من الآراء التي تركز على ضرورة وجود النزاع والصراع داخل المؤسسة ومنهم من عارض ذلك، ومن هذا المنطلق نجد المدرسة البنائية الوظيفية التي ركزت على التوترات التي تحدث خلا في النسق الاجتماعية، وترى أن نزاعات العمل انحراف للحالة السوية لمختلف المواقف والسلوكيات البشرية والذي بالإمكان القضاء عليه بواسطة التربية والتكوين واكتساب المواقف والسلوكيات البشرية الاجتماعية السليمة، بحيث نجد رأي أصحاب النظرية التقليدية أن

النزاع عنصر تخريبي في المؤسسة ويخلق اللاتوازن ويؤثر سلبا على التنظيم ، ونفس الشيء ذهب إليه أصحاب المدرسة التaylorية الذين يرون أن النزاعات تؤثر على العامل، أما الماركسية فقد ركزت على الصراع، وترى بأنه عملية ديناميكية تشرح الواقع وتكشف عناصره وتناقضاته وتحدد أطرافه وهو الآلية الوحيدة التي تمكننا من اكتشاف آليات الاستغلال واللامساواة التي ينطوي عليها البناء التنظيمي، وهو الآلية التي توضح لنا الإلتماءات الواضحة لكل مؤسسة، كما أنه بمثابة القانون الطبيعي الاجتماعي المحرك لعمليتي التطور والبقاء، فيما ذهب أصحاب النظرية التفاعلية الرمزية إلى ضرورة وجود النزاع داخل المؤسسة الصناعية لأن الأفراد دوما في تفاعل

ونظرا لأهمية هذا الموضوع حولنا في هذه الدراسة الراهنة البحث عن الأسباب الحقيقية لهذه الظاهرة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، كما أن هذه الدراسة هي تدعيم لما قدمه الآخرون من أبحاث في هذا الشأن، وسنحاول أيضا أن نتحدث عن الإستراتيجيات الإدارية التي تتخذ كحل في حال وجود نزاع.

ومن هذا المنطلق قمنا بطرح الإشكال أو السؤال المركزي لهذه الإشكالية على النحو الآتي:

ما هي الأسباب الحقيقية وراء قيام النزاعات العمالية؟ وما هي الطرق المعتمدة لحلها؟ وكيف تتعامل معها المؤسسة الصناعية؟

ولفك الغموض عن هذا التساؤل تطرقنا لتجزئته إلى أسئلة فرعية تسمح لنا بإعطاء نوع من التوضيحات وهي كما يلي:

- هل للقرارات التي تتخذها المؤسسة علاقة بتزايد حدة النزاعات؟

- هل للظروف الاقتصادية علاقة بقيام النزاعات؟

- ما هي السبل التي يلجأ إليها العمال لتحقيق مطالبهم؟

- كيف تتعامل المؤسسة مع مثل هذه النزاعات؟

2 . الفرضيات:

1 . إن إهمال المؤسسة لمشاكل العمال يزيد من حجم نزاعات العمل.

2 . يعد التحكيم الوسيلة الأساسية التي يلجأ إليها العمال لنيل مطالبهم وحل النزاع في المؤسسة

العمومية.

3- أسباب اختيار الموضوع:

للمضي في موضوع بحث ما يتوجب على الباحث أن تكون لديه دوافع يمضي من خلالها للتعرف والتفسير لموضوع بحثه وتتمثل أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي:

3 - 1 - أسباب ذاتية:

وتتمثل في الحكم أننا نسمع ونشاهد التغيرات التي تطرأ على مستوى المؤسسة لذا تكونت لدينا الرغبة في دراسة هذا الموضوع لمعرفة خبايا هذه المؤسسة وهي محاولة تقديم ولو القليل من الأفكار والحلول لهذه المؤسسة.

3 - 2 . أسباب موضوعية:

وتكمن في أن موضوع نزاعات العمل من المواضيع الهامة في علم اجتماع تنظيم وعمل، كما يعتبر ظاهرة مازالت تثير الكثير من النقاش و الجدال في مختلف الدوائر العلمية.

- الانتشار الكبير لهذه الظاهرة، حيث أصبحت من المظاهر الباثولوجية في الصناعة، وعليه وجود الداء يتطلب محاولة الفحص و التشخيص ومن ثمة وصف الداء اللازم .

- معرفة الأسباب والدوافع القائمة والنتائج المترتب عنها من خلال دراستنا للنزاعات العمالية المتواجدة على مستوى المؤسسة.

- يلعب موضوع النزاعات العمالية دورا هاما في معرفة نوع وطبيعة العلاقات السائدة داخل وخارج المؤسسة وتأثيرها على كل من العمال والمؤسسة.

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

- تعد هذه الدراسة محاولة لتقييم حصيلة الأسباب الحقيقية لنزاعات العمل خاصة بين العمال والإدارة داخل المؤسسات الصناعية ومحاولة القضاء عليها ولو نسبيا.

4 - أهداف دراسة الموضوع:

نسعى من خلال دراستنا هذه إلى محاولة الوقوف على أهم عناصر هذه الظاهرة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على الأسباب والمشكلات المتعلقة بنزاعات العمل.
- التعرف على أسباب وواقع نزاعات العمل من خلال مكوناتها وعلاقاتها وأنماطها.
- الوقوف على هذه الأسباب والمشكلات بالاتصال المباشر بها، والتي يعاني منها المصنع الجزائري.

- التعرف على أنواع النزاعات العمالية والطرق المتبعة لتسويتها.
- محاولة رصد التغيرات الحاصلة على معدل النزاعات العمالية خلال فترة الدراسة وأسبابها.
- التعرف على الصعوبات التي تواجه العامل في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية.

5 - أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع في الواقع إذ أن ما يترتب عليه يكون في كثير من الأحيان شديد الوطأة على العامل داخل وخارج محيط العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى تأثيرها السلبي على المؤسسة في حال تم إهمالها ولم تول الاهتمام اللازم، إذ تعتبر النزاعات بشكل عامة و العمالية منها بصفة خاصة واحدة من أبرز مظاهر التغير خاصة إذا سيق في اتجاه إيجابي فإنه يعود بالنفع على المؤسسة والعاملين فيها، غير أن تباعيتها تكون خطيرة تؤدي لإنهيار المؤسسة في حال لم يتم دراستها وتوجيهها بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب، إذ أن ما نشاهده من إهمال وعدم التكفل بهذه المسائل يفوق في بعض الأحيان حدود التوقعات ولتجنب تباعيتها السلبية سنحاول تسليط الضوء عليها ودراستها مع أننا ندرك تماما مدى شساعة الموضوع و تشعباته، غير أننا نتمنى أن يضيفي عملنا هذا ويساهم في تنبيه المؤسسات إلى عملها والمحافظة على سمعتها ومكانتها في سوق العمل.

6 . تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1 . النزاع:

هو كل الخلافات الخاصة بالعلاقات الاجتماعية، وعلاقات العمل وظروف وبيئة العمل ولم تجد لها تسوية بين العاملين والهيئات المستخدمة⁽¹⁾

⁽¹⁾ ناصر قاسمي ، مصطلحات علم اجتماع تنظيم وعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص121.

النزاع إجرائيا:

هو كل خلاف قد يقوم بين العامل أو العاملين من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى أثناء تنفيذ علاقة العمل، وقد يكون توتر يحدث بين العامل وإدارة المؤسسة.

2- العمل:

حسب علم الاجتماع الماركسي "هو نشاط موجه للإنسان والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية، وتحويلها لتلبية حاجات الإنسان والمجتمع، وهذه الحاجات تتكون تدريجيا. (1)

العمل إجرائيا:

هو ذلك الجهد الفكري والعضلي الذي يبذله الإنسان من أجل تحقيق حاجياته.

3- المؤسسة:

هي كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية راشدة وله حدود شبه معروفة ويعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة. (2)

المؤسسة إجرائيا:

هي تلك المنظمة التي تتكامل فيها كل من القوى العاملة وعناصر الإنتاج و الأموال من أجل ضمان الاستقرار. كما أنها تهدف إلى تحقيق الأرباح.

(1) بشيانية سعد، علم اجتماع العمل الأسس النظرية والتجارب، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، ص 48

(3) زاهية بن سلامة، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص 8

4 . المؤسسة العمومية:

علماء الاجتماع يعتبرونها نظام سياسي يعني مكان للتفاوض المستمر في مختلف الميادين حيث تمارس المؤسسة سلطتها.

والمؤسسة تعتبر شكل اجتماعي وتقني واقتصادي وقانوني لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لتقييم العمل الجماعي بغية إنتاج وسائل الإنتاج أو سلعة للاستهلاك أو تقديم خدمات. (1)

أما الاقتصاديون فهم يعتبرونها وحدة تقنية للإنتاج تعمل على استمرار حياتها في محيطها المتغير عن طريق تطوير إستراتيجيتها التي تسمح لها باغتنام الفرص المتاحة من المحيط و مواجهة تهديداته فتساهم في سير المجتمع و مشروع التنمية الصناعية.

إما الباحثون في مجال الإدارة يرون بأنها عبارة عن منظمة اجتماعية تظم أفراد أو مجموعات من الأفراد تتمتع بخصائص نفسية و اجتماعية تترجم في شكل فئات اجتماعية مهنية و مستويات تفرز وجود علاقات سلطة وإشراف.

الهدف الرئيسي لهذه المؤسسات هو أداء وتحقيق جزء من السياسات والبرامج الاقتصادية التابعة للدولة وهي مقيدة بشكل كبير في تنفيذ الخطط الاقتصادية الوطنية. (2)

(1) صمويل عبود، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 58

(2) ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسس، دار المحمدية، الجزائر، 1999، ص 151

المؤسسة العمومية إجرائيا:

هي مؤسسة وطنية للأثاث والخشب تهتم بتحويل الخشب وهي تابعة للدولة تجتمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

7 - الدراسات السابقة:

يستفيد بحثنا هذا على الدراسات السابقة لأنها تمكننا من مراجعة نتائج الدراسات الميدانية السابقة اعتمدنا عليها لأنها تناولت موضوعنا هذا، أو بعض جوانبه بصورة مباشرة. وهذا ما أتاح لنا توضيح أوجه الاختلاف والتشابه بين دراستنا وبين ما سبق من الدراسات.

7-1. الدراسات الأجنبية:

7-1-1. دراسة ألفين غولدر:

وهي دراسة مونوغرافية حول الإضراب المتوحش لمناجم جيمس وتميزت بدقة تحليل نشأة ودوافع النزاع ولقد ارتكزت دراسته حسب "بيار" أساسا حول تنظيم المؤسسة والتوترات الداخلية الموجودة بين جماعات العمل، ولقد أظهر مدى أهمية التغيير التقني مما يخلقه من شعور بالاستياء بسبب القصور المفروضة بالإضافة إلى أزمة التخلف التي أدت إلى تعويض رئيس "باطريكي" محبوب بمسير آخر شديد الاحترام للقواعد العقلانية التي تنظم المؤسسة على خلاف الرئيس السابق. فمثلا يصر المسير على ملاحظة قاعدة عدم التغيب وعدم استخدام أدوات المؤسسة لغايات عمالية شخصية ومطالبة المراقبين بتقارير مكتوبة عن وضعية العمل في المؤسسة ، ولقد ارتبط بالنزاع

المكتشوف أو الإضراب، ولهذه التحديات التنظيمية أيضا فعل أو طرد عدد من العمال الأكثر عراك ومقاومة.

وتتفق سلسلة الأبحاث التي قام بها "لويدورنر" ومدرسته مع دراسة "غولدنر" السابقة وخاصة تلك المتعلقة بإضرابات صناعة الأحذية في مدينة "يانكى سيتي الصغيرة" والموجودة بإنجلترا الجديدة عند دخول التaylorية ، ولقد قام "ورنر" بتعليل الإضرابات في سياق وضعية اجتماعية يتجاوز تنظيم المؤسسة نفسها، ولقد حددت أسباب الإضرابات

- نهاية أرياب العمل البطريكي أو الأبوي وتعويضهم بمسيرين في علم التدبير.

- نقص الاتصالات بين أرياب العمل الجدد والعمال⁽¹⁾.

ويشير كروزى بقوله تشكل هذه الأسباب أكثر إثراء وتأويلا من التعليل التقني أو التكنولوجي المحض، لأن الحركة العمالية ليست بمجرد رد فعل منفصل للذي يمكن فهمه بواسطة تحليل حاجات العمال وأسباب عدم رضاهم، بل إلى وسط إجتماعى يتميز بخصوصيات ثقافية معينة⁽²⁾.

ويبري إتريونى " أن المنظور الانسانى للعلاقات الرسمية أو غير الرسمية بين عمال صناعة الأحذية وأرياب العمل الباطريكي قد تكون وسيلة في البحث عن تحقيق من حدة تضرر العمال بواسطة منح رموز الخطوة والحنان والصدقة والقيم الجمعية في مكان زيادة الأجور التي عرفت إنخفاضا في تلك الفترة التاريخية.

⁽¹⁾ رمضان براهيمى ، نزاعات العمل فى الجزائر ، دراسة النزاع العمالى الباطنى ، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 1988 ، ص 161 .

⁽²⁾ Michel Grozien, **Mouvement ouvrier et conflit de travail**, in **tranté de sociologie du travail** , pierre Neville, George Friedman, A Colin, 1972, pp 174-175.

7- 1- 2 - دراسة "كاهن":

عندما قامت شركة صناعة مطاط بتقديم عقوبات تأديبية قاسية بالتعاون مع النقابة للمضربين غير الرسميين، وبالتالي تحول العمال من التوقف عن العمل إلى العمل ببطء وبنجاح كاهن، ووجدت الإدارة صعوبات كبيرة في مكافحة العمل ببطء⁽¹⁾.

7- 2- الدراسات العربية:

7- 2- 1- دراسة فياض:

دراسة فياض كانت بعنوان " النزاعات التطبيقية بين العاملين كما يراها المديرون في الوزارات في الأردن " وكان الهدف من الدراسة التعرف على بعض جوانب النزاعات التطبيقية من حيث أسبابها وحدتها والطرق المتبعة لتعامل معها و الآثار المترتب عليها ، وذلك أداء الوزارات المبحوثة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أسباب تنظيمية وأخرى شخصية، وان ترتيب استخدام الأساليب المختلف للتعامل مع مثل هذه النزاعات كان على أساس أسلوب التعاون والمساواة وأسلوب التجاهل ألتنافس التنازل⁽²⁾

7- 2- 2- دراسة رمضان براهيمى:

وهي عبارة عن رسالة ماجستير تحمل عنوان "العمل في الجزائر دراسة اثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية " وأنت هذه الدراسة لتبين طرق العمل في إبراز مطالبهم وتحسين

⁽¹⁾ رمضان براهيمى، مرجع سابق، ص36
⁽²⁾ زاهية بن سلامة ، مرجع سابق ، ص 08.

ظروفهم، منطلقا من تساؤلات حول مدى سمو طرق العمال، وهل هي قائمة على أساس الحوار والتشاور مع الإدارة أو على التوفيق عبر الهيئة النقابية أو مجلس العمال؟ أم هي عنيفة قائمة على الإضراب والتغيب وعدم الانضباط؟ وهل هي مكشوفة ومعلنة أم باطنه؟

وقد قام الباحث ببناء بحثه انطلاقا من فرضيتين مفادهما:

- إن شروط العمل المادية كالأجر والعلاوات الاجتماعية والمتمثلة في العلاقات السائدة إضافة إلى ظروف العمل الخارجية تؤدي كلها إلى نشوب النزاع العمالي.

وللإجابة عن التساؤلات والتحقق من الفرضيات اعتمد الباحث على منهج دراسة حالة، وجمع المعلومات اللازمة لبلوغ أهداف الدراسة اعتمد على عدة تقنيات أهمها الملاحظة بأشكالها المتنوعة المقابلات الحرة وكذا المقننة، إضافة إلى الاستمارة وقد استعمل الطريقة العشوائية لانتقاء العينة ومن خلال العمل الميداني الذي قام به توصل إلى نتائج مفادها أن ظاهرة علاقة العمل داخل المصنع عبارة عن تعايش سلمي بينما باطنها عبارة عن غليان مليء بالمواقف المتناقضة.

غير أن النزاع وغيابه ظاهريا في الوحدة لا يعني الاستقرار و إنخفاض مقاومة العمال، بل يعني لجوءهم إلى طرق أخرى كسلوك التغيب ثم إن انخفاض معدل الإضراب داخل المؤسسة من عدمه غير مرتبط بشرعية النزاع والاعتراف به ويمنعهم من اعتماد العنف قصد تحسين ظروفهم.⁽¹⁾

⁽¹⁾ رمضان برا هيمي، مرجع سابق، ص37.

7 . 2 . 3. دراسة زاهية بن سلامة:

تطرقت دراستها الموسومة "أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية " وهي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير، و أجريت هذه الدراسة في محطة توليد الكهرباء بالطاهر بولاية جيجل وذلك في سنة 2006 - 2007.

وقد طرحت الباحثة عدة تساؤلات حول الموضوع منها:

- هل تؤدي ظروف العمل داخل المؤسسة إلى وجود النزاع؟
- هل تدنى الأجور وعدم وجود عدالة في سياسة الترقيات يؤدي إلى وجود النزاع ؟ هل هو مرتبط بعدم إشباع احتياجات العاملين؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات السابقة اقترحت الباحثة الفرضية الآتية:

- إن النزاعات الاقتصادية هي الأكثر انتشارا وهي المسببة لنزاعات العمل.

ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجرتها توصلت إلى النتائج التالية:

أن أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية هي بالدرجة الأولى نزاعات مصالح أو ما يسمى بالنزاعات الاقتصادية التي تمحور حول الأجر، الترقيّة، وظروف العمل، وهذا ما صرح به العديد من المبحوثين الذين أبدوا عدم رضاهم عن الأجر بنسبة 77,5 %. ومن ظروف العمل بنسبة 20 % وذلك يعود لكثرة النزاعات والتوترات داخل المؤسسة، إضافة إلى الترقيّة بنسبة

72% والذين أقروا بأنهم بقوا في نفس المنصب منذ دخولهم، وهذا ما يولد لديهم تدمير نفسي

وبالتالي يحاولون دوما زرع البلبلة وإحداث المشاكل⁽¹⁾

8- التقنيات والمناهج المستعملة:

تعتبر الدراسة الميدانية في البحوث الاجتماعية وسيلة هامة من وسائل جمع المعطيات والتقرب من واقعية الظواهر في الواقع الإجتماعي فهو خطوة أساسية من خطوات البحث العلمي التي تمكن الباحث من فهم ظروف المجتمع الذي يعتبر مجال الدراسة وتحليل العوامل الخاصة به التي إلى نمط معين من المجتمع دون سواها من الأنماط الأخرى.

1. جمع الوثائق:

أن أول خطوة في عملنا كانت تتمثل في جمع قائمة المراجع حيث اطلعنا على الوثائق التي استطعنا الحصول عليها والتي مكنتنا من تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع.

2. الدراسة الاستطلاعية:

هي عملية تحضيرية أو هو توقيع أولي لنتائج البحث ومن الضروري المرور عليها بالبحث الاستطلاعي لكي تحدد الإشكالية وتصاغ الفرضيات وأيضا للتعرف على التقنية التي تتماشى مع موضوع الدراسة وهذا كله من أجل فهم الظاهرة أو جزء منها، وتمثلت دراستنا في النزول إلى ميدان البحث أين قمنا بزيارة استطلاعية للمؤسسة الوطنية الصناعية للأثاث والخشب "تابوكرت" حيث تم اللقاء مع المدير العام لهذه المؤسسة و كان ذلك في نهاية شهر فيفري والغرض من

⁽¹⁾ زاهية بن سلامة، مرجع سابق، ص 09

الزيارة هو الحصول على الموافقة لإجراء الدراسة الميدانية في هذه المؤسسة وبعد الموافقة مباشرة قمنا بالشروع في جمع المعلومات الخاصة بكل ما يتعلق بالمؤسسة ولقد استقبلنا من طرف المسؤولين فوجهونا إلى الورشة أين تعرفنا على مسؤولين شرحوا لنا سيرورة العمل فأطلعونا على مختلف الوحدات المتواجدة في المؤسسة وبذلك تمكنا من اختيار المراكز التي تخص موضوع دراستنا.

3 . المنهج المتبع:

ككل بحث علمي منظم لا بدا من إتباع منهجي علمي وفق مقاييس يفرضها الموضوع أي أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض المنهج المتبع في الدراسة فالعلم يرتبط بالمنهج. "المنهج يندرج ضمن إستراتيجية البحث إذ أنه لا يمكن فصله عن إشكالية البحث وفرضياته وكذا الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها" (1).

ويمثل ذلك المسعى أو الطريقة الموضوعية التي يسلكها الباحث في تتبعه لظاهرة ما من أجل تحديد بعادها بشكل كامل وشامل يجعل من السهل التعرف عليها وتمييزها (2).

والمنهج يقصد به أيضا مجموعة من القواعد العامة التي وضعها بقصد الوصول إلى حقيقة ما كما يرى محمد الغريب عبد الكريم : أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة ما لاكتشاف الحقيقة (3)

1) Yean cleand com besie, **la méthode en sociologie**, Alger casbah,1996 ,p28

2) Medelcande Grauwity, **la méthode en sciences sociale**, Paris, France, Edition delley, p42

3) محمد الغريب عبد الكريم، **لبحث العلمي والمنهج والإجراءات** ، المكتب الجامعي الحديث ، 1982 ، ص 77 .

وبما أن الدراسة الراهنة تهدف إلى وصف ظاهرة نزاعات العمل وتشخيصها وإلقاء الضوء على مختلف جوانبها المختلفة بهدف فهمها وتحليلها والوصول إلى معانيها السوسولوجية وطرق تسويتها ومن أجل التحقق الإمبريقي لفرضيات الدراسة اعتمدنا على منهج المسح الاجتماعي والذي عرفه " موريس " بأنه : منهج التحليل ودراسة أي موقف أو مشكلة اجتماعية أو جمهور ما وذلك بإتباع طريقة علمية منظمة لتحقيق غرض معين. (1)

فهذا المنهج له ميزة أساسية في كونه يمثل أسلوبا ناجحا في دراسة الظواهر والأحداث الاجتماعية التي يمكن من خلاله جمع معلومات وبيانات رقمية عنها وفي كونها وسيلة لقياس أو إحصاء الواقع ووضوح خطط لتطويره تهتم بالشمول أكثر مما تهتم بالعمق.

كما أنه يتمثل في وضع التكرارات وتصنيفها في فئات ثم جدولتها في سياق ونظام منطقي من حيث مقارنة التكرارات عن طريق النسب المئوية لتوضع الخصائص الكيفية بين المتغيرات ومن حيث تمثيل البيانات ووضعها في جداول مركبة على أساس إيجاد العلاقة بين متغيرين أو أكثر سواء كانت هذه العلاقة طردية أو سلبية (2)

(1) موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، تدريبات علمية ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه للنشر، الجزائر ، 2006 ، ص 98.

(2) محمد سيد غري ، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي ، الإسكندرية ، 1993 ، ط 3 ، ص 415 .

- الأدوات والتقنيات المنهجية المستعملة:

1 . الملاحظة:

هي طريقة تقنية لجمع البيانات من الميدان حيث أنها "المشاهدة الحقيقية لظاهرة ما مع الاستعانة¹ بأساليب البحث والدراسة التي تتلاءم مع طبيعة الظاهرة"⁽¹⁾.

وهناك نوعان للملاحظة، ملاحظة بالمشاركة وملاحظة بغير المشاركة ولقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الملاحظة بدون المشاركة والتي تتضمن أكثر من النظر والإستماع إلى موقف اجتماعي معين دون المشاركة الفعلية فيه ويحاول الملاحظ قدر الإمكان ألا يظهر في الموقف، وقد يختلط بالعمال (الجمهور) وينصت الى ما يدور بين الأفراد من أحاديث وما ينطبع على وجودهم من انفعالات⁽²⁾.

2 . المقابلة:

لقد استخدمنا هذه التقنية لأنها أساسية ورئيسية لجمع البيانات المباشرة من طرف المبحوثين ولقد أجرينا مقابلة مع المسؤولين، والعمال الذين أفادونا ببعض الظروف السائدة في هذه المؤسسة الصناعية للأثاث والخشب كما صرح ببعض العمال عن بعض المشاكل التي تعيق عملهم، فلقد زدونا بمعلومات قيمة عن العمل التي ساعدتنا كثيرا في هذه الدراسة.

⁽¹⁾ عمار بوحوش احمد محمود الذنبيات ، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995. ص192

⁽²⁾ عبد الله عبد الرحمن، مناهج وطرق البحث العلمي ، ديوان المعرفة الجامعية ، للطباعة والنشر والتوزيع، 2002، ص390

كما أننا استخدمنا تقنية الاستمارة بالمقابلة التي ساعدتنا في تقريب الفهم للمبحوثين حيث إنه هناك تجارب وتفاعل بيننا، كما يستطيع الباحث في هذه التقنية من توضيح وشرح الأسئلة المتعلقة بآراء والمواقف للمبحوثين، تتم عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة وتسجيل الإجابات (1).

تحتوى استمارتنا على أسئلة مفتوحة ومغلقة بحيث أننا نلقى وندون في نفس الوقت في بعض الأحيان، ولكي لا يقع سوء التفاهم صغنا مجمل الأسئلة بصياغة بسيطة وواضحة بعيدة عن التعقيد اللفظي غير محرجة وغير مملة وكانت غير مطولة حتى لا يولد الملل عند المبحوثين وهي مقسمة كالآتي:

المحور الأول: يحتوى على بيانات خاصة بأفراد العينة من حيث الجنس ، والمستوى التعليمي... الخ.

المحور الثاني: يحتوى على بيانات خاصة بإهمال المؤسسة لمشاكل العمال وعلاقته بزيادة حجم النزاعات العمالية.

المحور الثالث: يحتوى على بيانات الخاصة بالتحكيم الذي يعد الوسيلة الأساسية للعمال لنيل مطالبهم وحل النزاعات في المؤسسة الصناعية وبعد ذلك شرعنا بتوزيع الاستمارات على عدد كبير من العمال (المبحوثين) وأثناء توزيعنا لهذه الإستمارات قمنا بإجراء بعض المقابلات مع بعض العمال والمسؤولين الذين زدونا بمعلومات عن الظروف داخل هذه المؤسسة. وهذه المعلومات أفادتنا كثيرا في دراستنا هذه.

(1) مويس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2006، ص 206.

وبعد فترة من توزيع الاستمارات على المبحوثين قمنا بجمعها أين عدلنا الاستمارات التي لم تكتمل فيها الإجابات إلى أن توصلنا إلى استمارة نهائية ، وانتهينا من هذه المرحلة تقريبا في أواخر شهر ماي 2014 .

3 . العينة:

يعتبر اختيار العينة من أصعب الأمور التي تواجه الباحث في مجال بحثه، وأول شرط لنجاح العينة هو ضرورة تمثيلها لكل الحالات المجتمع المبحوث، ويمكن تعريف العينة على أنها المجموعة الجزئية التي يقوم بها الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي⁽¹⁾.

ولقد اعتمدنا على العينة العشوائية القصدية إذ كان مجتمع البحث موجود في مؤسسة صناعية عمومية.

ويتمثل مجتمع البحث في مجموعة من العمال والمسؤولين بحيث يقدر عددهم بحوالي 100 عامل من أصل 435 عامل، وهم موزعين في سلسلتين واحدة للخشب وأخرى للألواح.

⁽¹⁾ بلقاسم سلاطنية ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون سنة، ص 318.

5 . صعوبات الدراسة:

- إن من الطبيعي أن يصادف أي باحث أو دارس أثناء قيامه بالبحث في مواضيع علمية مختلفة مشاكل وصعوبات قد تعيقه في إنجازه للبحث بالطريقة التي يتصوره، وفي هذا الصدد صادفتنا صعوبات كثيرة في عدة مراحل من بينها:
- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع .
 - هناك صعوبة في البحث عن المراجع التي تحوي على هذا الموضوع، الشيء الذي تطلب منا التردد إلى المكتبة بكثرة.
 - وجودنا في وسط من الصعب في البداية إجراء البحث لعدم حصولنا على الموافقة من المؤسسة بسهولة.

الفصل الأول

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى النزاعات العمالية ومحاولة الإلمام بالموضوع، يقتضي الأمر التطرق لماهيتها للتعرف علي أدبيات الموضوع، وعليه فقد تعرضنا لمفهوم النزاعات العمالية عبر رؤية الباحثين لها بغية الوقوف على المعنى الحقيقي لها. وسنحاول أيضا الإلمام بأهم الأسباب التي تنشط و تحرك هذه النزاعات، إضافة إلى المراحل التي تمر بها و أهم مظاهره، و سنتعرض إلى أهم الإستراتيجيات المعمول بها لإدارة مثل هذه النزاعات.

المبحث الأول: أسباب النزاع العمالي وإستراتيجية إدارته

1 . مفهوم النزاع العمالي:

ينظر للنزاع على أنه جميع أنواع التعارض أو التفاعل العدائي و يسند إلى القوة، الموارد و المركز الاجتماعي و الاختلاف في النظم القيمة و تقوم المنظمات على اختلاف أنواعها بإنجاز أعمالها و تحقيق أهدافها من خلال التفاعل بين أفرادها⁽¹⁾. كما عرفه " بولونج Boulding " بأنه موقف يتضمن نوعا من المنافسة تكون أطرافه على وعي و إدراك فيما بينها من تغاير و تضاد جانب رغبة كل طرف في هذا الموقف من اختلال المشكل المعتاد مع الطرف الآخر

⁽¹⁾ حسين حريم، السلوك التنظيمي سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2004، ص175.

و إذا خرجنا قليلا من نطاق المجتمع الضيق الذي يمثل المجتمع الصناعي إلى المجتمع

عامة نجد كارل ماركس "Karl Marx" يعلل النزاع بوجود من يملك مقابل من لا يملك.⁽¹⁾

بحيث يعبر لنا ماركس عن القوة و النفوذ و السلطة ألا و هو صاحب العمل ، و من

لايملكها ألا و هم العمال، و هذا عادة ما نعرفه و ما نفكر فيه دائما غير أنه حاليا في

مجال النزاعات العمالية تظهر متغيرات أخرى تتحكم بكفة الميزان فالفاعل باعتباره يصبح

صاحب القوة كونه المنتج و هذا ما جعله في مركز القوة و كذلك لا ننسى نقطة أخرى تتمثل

في الإثباتات و الدلائل التي تكون بين يدي الطرفين .

وعلى هذا الأساس نجد اختلافات عدة في تحديد معايير دقيقة لمفهوم النزاع كونها متعددة

ومتجددة حسب المكان والزمان ، والظروف و من جهة يرى " توزار " أنه لا يمكن التمييز بين

المنافسة و النزاع إلا إذا أدخلنا مفهوم السلطات كإمكانية لفاعل ما (فرد ، جماعة تنظيم ،

دولة...الخ) في التأثير على سلوك فاعل آخر بواسطة تحذير أو مراقبة تصرفاته ومواقفه

فمن هنا يمكن لنا التحدث عن النزاع .⁽²⁾

و ينظر "دولارجال" إلى أن المؤسسة الصناعية كعالم مشحون بالتوترات التي تتولد على

اللامساواة، الاستغلال، الكبت و الحرمان و تؤثر هذه العوامل في العمال و تخلق حالة من

الاغتراب و الإحباط و عدم الرضا والتي تدفعهم إلى الغضب و منه إلى العدوانية .

¹ سامح عبد المطلب عامر، إدارة السلوك في المنظمات الحديثة، مؤسسة طيبة، مصر، 2010، ط 1، ص 220

⁽²⁾ رمضان براهيمى، نزاعات العمل في الجزائر دراسة أثر النزاع العمالي، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع، جامعة

الجزائر، جوان 1988، ص 02.

إذن من خلال ما سبق يتضح لنا بأن النزاع صورة عن التفاعل الاجتماعي سواء أكان داخل أو خارج العمل و هو ضرورة بشرية حتى و إن اختلف العلماء في التعبير فيه.
أما مسبباته فتبقى دائماً وسيلة لفهم السلوك الاجتماعي و كذا العمالي داخل و خارج مكان العمل بإيجابتيه و سلبياته.

2 . أسباب نزاعات العمل:

تتعدد أسباب و مصادر النزاعات العمالية و تتباين داخل المؤسسات الحكومية و القطاع العام بصفة خاصة و لا يمكن الجزم بوجود سبب واحد فقد تكون راجعة إلى نمط التسيير وبعضها الآخر يعود إلى ظروف العمل و بعضها لسوء التسيير أو الفساد الإداري وغيرها إلا أننا سنركز على أهم الأسباب و المصادر.

2. 1 . الإدراك:

و هو عنصر ضروري لحدوث و قيام النزاع بمعنى أنه لا يقع النزاع في حالة غفلة غير أن درجة الإدراك تختلف من شخص لآخر حسب الأوضاع التي يتواجدون فيها، والأهداف المسطرة من قبلهم و مدى توافقها و مدى القدرة على الملاحظة والاستيعاب.⁽¹⁾

⁽¹⁾ رمضان براهيمي، مرجع سابق، ص ص 3-4-5.

2.2 . التطلعات:

عندما تتعارض تطلعات العاملين مع الواقع و عندما لا يشعر العمال بتحقيق حاجاتهم وطموحاتهم في العمل و حاجة العمل متنوعة و من الممكن أن تشمل عدد لا نهائي من الحاجات المادية.⁽¹⁾

2.3 . الأجر:

صارت هذه الأخيرة بمثابة الرمز التقليدي للنزاع العمالي فالمشكلة الأساسية هي الخلاف بين مفهوم أصحاب الأعمال عن الأجر كتكلفة و مفهوم العمل عن الأجر كدخل فالخلاف غالبا ما يكون حول الأجر و قيمته.⁽²⁾

2.4 . التأخر في دفع الأجر:

هي عملية تماطل المؤسسة عن دفع مستحقات العمال نتيجة للعمل المبذول من طرف العمال، و يكون هذا في غالب الأحيان نتيجة لوقوع المؤسسة في أزمة مالية تمتد من يومين إلى ثلاث أسابيع من تاريخ صرف الأجر.

2.5 . سوء استخدام السلطة:

يبدأ المدير استخدامه للسلطة حينما لا يدرى حدود سلطته أو أنه يدرى و يتسلط بها علي باقي العاملين.⁽³⁾

⁽¹⁾ عبد المنعم عبد الحي، دراسات في علم الاجتماع التنظيم و الإدارة ، دار المصطفى للنشر و التوزيع، مصر، 2004 ،ص 331.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 331 .

⁽³⁾ أحمد ماهر، نزاعات العمل، الدار الجامعية دار النشر الإسكندرية، 2006، ص 90.

2 . 6 . سوء التنظيم:

تتعدد المستويات الإدارية في مؤسسات القطاع الحكومي فنجد مدير إدارة و مدير عام يقومون كلهم بعمل واحد و لا يتطلب الأمر في هذا العمل كل هذه المستويات الإدارية و يتم معه إلغاء دور باقي الأشخاص و تدخلا في شؤونهم و بذلك يظهر سوء التنظيم، تضارب الاختصاصات و عدم التنسيق مما ينشأ معه النزاع و قد يرجع ذلك لعدم قيام المديرين بتفويض السلطة لعدم الثقة في مرؤوسهم.(1)

2 . 7 . التدخل النقابي:

أحيانا يؤدي تدخل النقابات لحل المشاكل بين المنظمة و العاملين بها إلى خلق و زيادة النزاع بين القادة و العاملين بها خاصة إذا كان تدخل النقابات بأسلوب غير موضوعي.

2 . 8 . الدوافع الملحة لإشباع الحاجات الأساسية:

العاملين أصحاب الدخل المنخفض و الذين في حاجة ماسة لإشباع حاجاتهم الأساسية و حاجات أسرهم.

2 . 9 . تفسير القواعد و اللوائح:

يؤدي عدم الفهم للقوانين و عدم الالتزام بالقواعد و السياسات و الإجراءات المعمول بها داخل التنظيم إلى نشوء النزاع بمختلف المستويات.(2)

(1) سامح عبد المطف، مرجع سابق، ص226.

(2) عاطف جابر طه عبد الرحمان، السلوك التنظيمي مدخل سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص217.

3 . مراحل عمليات النزاع:

تمر النزاعات في المنظمات غالباً بعدة مراحل وتتصاعد و عدم حلها في مرحلة ما يعمل على نقل النزاع إلى مرحلة لاحقة أكثر حدة كما أنه من الأفضل دائماً مواجهتها وليس اللجوء إلى إنكار وجودها أو اعتماد حلول مؤقتة و من بين النماذج الأكثر قبولا وانتشارا نموذج الباحث "لويس بوندي" و يتضمن هذه المراحل:

3 . 1 . مرحلة النزاع الكائن أو الخفي:

هنا نجد مصادر وأسباب النزاع و المتمثلة في عدم الرضا عن الوضع الراهن.⁽¹⁾ كما نجد غالباً التنافس على الموارد و التباين في الأهداف ووجود الحاجة إلى الاستقلالية في العمل أو غير ذلك من الأسباب التي تساهم في نشوء النزاع.⁽²⁾

3 . 2 . مرحلة النزاع المدرك:

هي مرحلة قائمة على بلورة الشخص لموضوع النزاع و ضرورة الاستجابة له بشكل ما.⁽³⁾ و ذلك بعد معرفة أهمية الخلاف بالنسبة للمصالحة.⁽⁴⁾ و يتم إدراك النزاع و التنبؤ بتصاعده حيث تزداد حدة الانفعالات و التوترات التي تشيع داخل المنظمة و التي تلعب

⁽¹⁾ محمد قاسم القريوبي، دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر، الأردن، 2009، ص66.

⁽²⁾ محمود سليمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص376 .

⁽³⁾ محمد قاسم القريوبي، مرجع سابق، ص66.

⁽⁴⁾ حسين حريم، مرجع سابق، ص182.

المعلومة دورا هاما في تغذية صورته و مدركاته حيث تتساب عبر قنوات الاتصال المتاحة بين الأفراد والجماعات.(1)

4 . مظاهر النزاع العمالي:

قد يلجأ العمال للتعبير عن غضبهم و مشاكلهم إلى اعتماد عدة و مظاهر للنزاع و السخط و قد يعتمدونها كوسيلة لتحقيق بعض المطالب و التنازع على أمر من الأمور في ميدان العمل يستدعي بروز هذه المظاهر.

وتعددت هذه المظاهر بتعدد الباحثين الذين خاضوا في هذا الموضوع و حاول البعض منهم ربط النزاع و مظاهره بالنظام الاقتصادي، الاجتماعي و السياسي السائد.

4 . 1 الحد من الإنتاج:

تعود أصولها إلى عام 1889 و هي تظهر بعدة كفيات الأهداف المقصورة و الظروف المؤثرة، فإذا كانت تهدف إلى منع مصلحة التوجيه من وضع معايير الإنتاج فإن العمال يمنعون القياس الزمني و يتوقفون عن العمل بمجرد رؤية المراقبين المتخصصين بهذا العمل و تهدف إلى وضع إيقاع جماعي يكون أقل مما وضعت المؤسسة ...، و مهما يكن فإن طريقة الحد من الإنتاج تتخذها جماعة محدودة لتأكيد تجانسها فهي تعبر عن مظهر من مظاهر المقاومة و الدفاع ضد صاحب العمل أو المؤسسة.(2)

(1) محمد سمير فرج، إدارة الصراع طريقك من المواجهة إلى التعاون ندوة ضغوط العمل و الصراعات، مركز إعداد القادة ، القاهرة، 2006، ص03 .

(2) رمضان براهمي، مرجع سابق، ص ص40 41.

و يرى "جون دانيال رينو" في هذا الشأن بقوله: "إن عمليات الكبح تتصل بالكسل الذي يمارس من طرف عدد من العمال مرتكزة على معايير جماعية و معبرة عن سلاح ضد الطرق المعروضة من القمة و أخيرا كوسيلة ضغط أو كعنصر لتملك تنظيم العمل من جانب العمال الأجراء.

4 . 2 . التغييب:

تعرف هذه الأخيرة كظاهرة مرضية في المجتمع الصناعي و قد شغلت بال العديد من الباحثين و العلماء المتخصصين في ميدان علم الاجتماع الصناعي سابقا و تنظيم و عمل حاليا و قد شغلت حيزا لا بأس به من الإهتمام نظرا لما تخلفه من آثار سلبية على المؤسسة و عدم تفهمها للظاهرة و لأسبابها الحقيقية ، و نحن من خلال دراستنا لموضوع نزاعات العمل صادفتنا عدة مظاهر يقوم بها العمال للاحتجاج تارة و للفت الانتباه تارة أخرى .

ومن بين هذه المظاهر نجد ظاهرة التغييب، غير أنه و قبل أن نباشر في تحديد مفهوم التغييب يجب أن نشير لوجود فرق بين التغييب و الغياب. فالغياب يحوى توفر الإرادة الفردية في الانقطاع عن العمل فهو سبب خارجي عن إرادة الفرد وتكمن المشكلة في أن التغييب قد ينشأ و يعبر عن أسباب مفتعلة أي غير قهرية و قد عرف "سار خبت فلورنس" التغييب على أنه الوقت الضائع في المنشآت الصناعية سبب إضراب العمال أو الإغلاق في مضاف مفهوم التغييب.⁽¹⁾

⁽¹⁾ عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص325.

و يعني كذلك القصور من جانب العمال في الحضور للعمال في الوقت المفروض و أداء عملهم كما هو مطلوب في فترات العمل.⁽¹⁾

4 . 3 التخریب:

عنصر آخر يندرج ضمن مظاهر النزاع ألا و هو التخریب الذي يشمل تحطيم الآلات و تخریبها و شل حركاتها. و قد أورد "بيار" تصنيفات للتخریب فمنها:

. التخریب بواسطة التوقف عن الإنتاج، إضرابات و عرقلة الإنتاج دون تحطيم.

. التخریب عن طريق التباطؤ في العمل، الكبح و التخفيض الشديد من جانب واحد لتوقيف العمل، العمل دون رغبة و بلا ذوق، رفض العمل الصناعي، دوران العمل أو التسرب.

و ما يلاحظ في تصنيف "بيار" أنه أرجع كل هذه الطرق إلى ما يسمى بالتخریب حتى العمل بلا ذوق لا يمكن القول أنها طريقة مطلبيه و إستراتيجية فعالة قصد بلوغ تغييرات معنية من الطرق العمالي، ألا يمكن القول أيضا أن تخریب العامل يرجع أساسا لشعوره و إحساسه بأنه غريب عن المصنع لا يملك أداة الإنتاج و لا يراقب تنمية المنتجات و لا التنظيم البسيط في عمله لأنه يفتقد الحق في إبداء رأيه في المنافسات و المحادثات ولهذا "بيار" وجوب العيش على مسيري المؤسسات لحقيقة سوسيولوجية تتمثل في التخریب و لو أنه قليل الاستخدام خاصة في السنوات الأخيرة.⁽²⁾

وتنقسم الأنواع الثلاثة السابقة إلى أربعة أشكال و هي:

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 326 .

⁽²⁾ رمضان براهيمي، مرجع سابق، ص 43.

. التخريب الفعال: الذي يتطلب نشاط أو فعلا من طرف العمال.

. التخريب غير الفعال: لا يقتضي نشاطه من طرف العمال أو يمارس كابتزاز أو لجلب

الرأي العام.

. التخريب الهجومي: الذي يمكن أن يظهر كنتيجة لقرار من طرف أرباب العمل ضد مصالح

العمال

إلغاء حق مكتسب و هو يبحث أساسا عن إرجاء رب العمل عن قراره المتخذ.

4 . 4 . الإضراب:

يعني الرفض الجماعي للعمل لحين حدوث تغيرات في المكافآت أو ظروف العمل و

الإضراب مظهر تكتيكي للضغط و هو أسلوب لإعلام الآخرين أنه يوجد نزاع و خلاف بين

صاحب العمل و المعال و قد يكون إضراب فردي يقوم به الفرد و يكون إما بالإضراب عن

الطعام داخل المؤسسة أو عن العمل....الخ.

كما توجد وسائل أخرى للإنذار كالنشر أو التهديد بالإضراب و هي الوسيلة الأساسية التي

تلجأ إليها الاتحادات العمالية في المجتمعات الغربية للضغط الاقتصادي لإنهاء الخلافات

العمالية.

5 . إستراتيجية إدارة النزاع:

باعتماد الفكر الحديث للإداري طبعا فإنه يدرك حقيقة و حتمية نعذر اجتناب النزاع

فانخفاضها تحت المعدل المطلوب يسبب الركود داخل المؤسسة و يؤدي إلى زيادة المشاكل

و تفاقمها بإضافة إلى عدم الرضا والتباطؤ في العمل و كذا قلة الإلتقان والتسبب، لهذا يعمل الإداري جاهدا لإيجاد حلول تحقق التوازن داخل المؤسسة غير أنه توجد أكثر من إستراتيجية و حل لإدارة النزاعات غير أنه لا يوجد ما يسمى بالإستراتيجية المثلى و من بين أهم هذه الطرق نجد:

1.5 . التكامل (المواجهة - المكاشفة):⁽¹⁾

و بموجبه تقوم الأطراف المتنازعة بمواجهة بعضها في محاولة الوصول إلى تكامل في أفكارهم و تجميدها بدلا من المساومة و محاولة إقناعهم بأن الحوار سيد الأحكام⁽²⁾ و لا جدوى من التصلب في المواقف بل يجب معالجة النزاع بدراسة متداخلة و متكاملة لأفكار كل أطرافه ووضع حلول بديلة و تطويرها و اختيار البديل المناسب و هذا الأسلوب يتناسب مع القضايا الشائكة التي يسودها سوء الفهم.⁽³⁾

5 . 2 . التنازل:

إذ يقوم أحد أطراف النزاع بالتفاضي عن مصالحه و اهتمامه لإرضاء الطرف الآخر ومصالحه و يتضمن هذا الأسلوب التقليل من شأن الخلاف و في نفس الوقت التركيز إلى

⁽¹⁾ حسين حريم، مرجع سابق، ص187.

⁽²⁾ كامل محمد الغري، السلوك التنظيمي مفاهيم و أسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم، ط1، دار الفكر، عمان، 2004، ص312.

⁽³⁾ محمد سليمان العميان، مرجع سابق، ص382.

الأشياء المشتركة بين الأطراف و هذا الأسلوب مناسب حيثما يكون من المحتمل أن يحصل الطرف المتنازل في النهاية على شيء ما مقابل تنازله.⁽¹⁾

3 . 5 . الإِجبار - السلطة:

يعتمد في حالة نشوب النزاع بين أفراد أو جماعة ما تحاول تأكيد ذاتيتها و عدم إعطاء أي اهتمام للجماعة الأخرى أو لأفراد المؤسسة و هنا تقوم الإدارة بتحمل مسؤوليتها وتستخدم السلطة و القوة في إجبار أحد الأطراف أو كلاهما على قبول حل معين و من الواضح أن هذا الأسلوب في حل النزاع لا يؤدي إلى إزالة الأسباب،⁽²⁾ بل الكبت ولا يتعدى كونه حل مؤقت و مشكوك في فاعليته.⁽³⁾

4 . 5 . التجنب أو الهروب:

يتمثل في شكل انسحاب سلبي من المشكلة التهرب أو الكبت الايجابي للقضية و يتناسب هذا الأخير مع القضايا الثانوية أو حينما تكون تكلفة المواجهة تفوق العوائد في حل المشكلة.⁽⁴⁾

5 . 5 . المساومة:

و يعرف بسياسة (خذ و أعط) وهنا فإن كل طرف مطالب بالتنازل قليلا عن جزء من حقه و يعتمد هذا الأسلوب على تدخل طرف ثالث وسيط أو إجراء مفاوضات بهدف

⁽¹⁾ حسين حريم، مرجع سابق، ص 187 .

⁽²⁾ كامل محمد الغري، مرجع سابق، ص 312.

⁽³⁾ محمود سليمان العميان، مرجع سابق، ص 383.

⁽⁴⁾ حسين حريم، مرجع سابق، ص 187.

تقريب وجهات النظر و محاولة إرضاء الطرفين أو اعتماد التصويت و هذا الأسلوب يعتمد حيث تكون الأهداف متعارضة أو تملك قوة متعادلة.

إن كلا من الأساليب السابقة يمكن أن يكون فعالا للغرض المرغوب تحقيقه و لكن الدراسات تشير إلى أن إستراتيجية التكامل أو مواجهة تحقق الرضا لجميع الأطراف المتنازعة.

6 . إستراتيجية إدارة النزاع حسب "لوتناس":

يصنف "لوتناس Luthans" إستراتيجيات تسوية النزاع حسب النتائج المحتملة إلى ثلاث إستراتيجيات رئيسية :

6 . 1 . إستراتيجية خاسر - خاسر:

توجد عدة أشكال لهذه الإستراتيجية و منها المساومة اتخاذ موقف وسط رشوة أحد الطرفين اللجوء إلى طرف ثالث محكم لجوء الأطراف إلى الأنظمة و القوانين السائدة في المنظمة.⁽¹⁾

6 . 2 . إستراتيجية رابح - خاسر:

و هنا يحاول أحد الأطراف حشد جميع موارده، طاقتها وذلك بفعل قوته و سيطرة أو حتى من خلال مهاراته المتفوقة و من أشكال هذه الإستراتيجية علاقة الرئيس بالمرؤوس موجهة التنفيذ و الاستشاري، وعلاقة الإتحاد النقابي و الإدارة.⁽²⁾

6 . 3 . إستراتيجية رابح - رابح:

⁽¹⁾ حسين حريم، مرجع سابق، ص188 .

⁽²⁾ نفس المرجع، ص188.

تعتبر هذه الأخيرة الحل الحقيقي و الفعال للنزاع كما يحقق المكسب و الرضا الكافي لجميع الأطراف و هذا يأتي بما يلي:

. التعاون المخلص بين أطراف النزاع لتحديد القضايا المشتركة و الخلافية و عوامل نشأتها و التصميم على التوصل إلى حل فعال.

. تجميع المعلومات و تقييمها و توفير بدائل عملية من خلال أساليب جديدة في حل المشاكل و اختيار البدائل.

. الشعور بالمسؤولية و الالتزام بأمانة التنفيذ.

. استئصال عوامل و أسباب النزاع.⁽¹⁾

المبحث الثاني : أنواع النزاعات العمالية

أولا : نزاعات العمل الفردية

تمهيد:

تقرز علاقات العمل الفردية إشكالات عملية يسرب على إثرها توترات في العلاقة بين صاحب العمل و المستخدم و ذلك حول مضمون العقد أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقات العمل و هذا بغض النظر عن طبيعة، مدة و شكل الأداة القانونية أو التعاقدية.

و لحل هذا الإشكال المتعلق بالنزاع و تنظيم عمليات تسويتها و وضع مشروع الآليات القانونية و عمل على تطويرها بما يتلاءم، و طبيعة التغيرات و التطورات التي عرفها عالم

⁽¹⁾ محمد سمير فرج، مرجع سابق، ص 05 .

الشغل و المتعلقة بتنظيم علاقات العمل بهدف حماية مصالح الأطراف المتعاقدة و خلق نوع من الاستقرار في الحقوق و الالتزامات المترتبة على علاقة العمل .

و من خلال كل ما سبق سنتعرض في هذا المبحث إلى جانبين ، الأول نتناول من خلاله تعريف النزاعات الفردية،أسبابها و عناصرها. أما الجانب الثاني منه سنتناول فيه آليات تسويتها.

1 . تعريف نزاعات العمل الفردية:

تعرف على أنها كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة و صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بسبب تنفيذ علاقة عمل لإخلاء أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو عدم امتثاله لنص قانوني تنظيمي أو اتفاقي بما يسبب للطرف الآخر.(1)

2 . مسببات النزاع العمالي الفردي:

تختلف هذه الأخيرة حسب أطراف النزاع و مطالبهم و الأم الذي قام لأجله الخلاف، و تتنوع و ترتبط بالظروف و التطورات الاقتصادية و الاجتماعية و مع ذلك فالفقه العمالي يحصر مسببات النزاع في المساس بالحقوق و الالتزامات المترتبة عن عقد العمل فقد شكلت المنح و الأجور و التعويضات المادية أهم مسببات النزاع.(2) هذا إضافة إلى التسريح لأنه يخلق حالة من عدم الاستقرار لدى الفرد من حيث المورد المالي و المركز الاجتماعي و

(1) سليمان أحمية، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص02 .

(2) عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، عنابة، الجزائر، ص41 .

الحق في الجماعة و كذا الخدمات الاجتماعية ، فالخلاف الفردي يتخلل العلاقة المهنية من نشأتها إلى انتهائها.

3 . عناصر نزاعات العمل الفردي:

3 . 1 . عنصر عضوي:

و يقتضي هذا الأخير بموجب قيام النزاع بين العامل و المستخدم "صاحب العمل" خلاف النزاعات الجماعية التي تشمل مجموعة أو طائفة مهنية، فالنزاع الفردي يرتبط بمصلحة فردية لعامل واحد إضافة إلى طرق التسوية المحدودة و الدقيقة عند مواجهة نزاعات العمل الفردية كما تهدف هذه الأخيرة إلى التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني.

3 . 2 . عنصر مادي:

يشترط فيها أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل طبقا لما هو محدود في علاقات العمل إذ يعتبر النزاع الفردي بمثابة الإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني بما يعرض مصلحة العامل للضرر.

3.3 . عنصر غائي:

لا نقول بأننا أمام منازعة فردية إلا عند فشل الحلول الودية أو ما يسمى بالتسوية الداخلية للمنازعات و هنا فقط تسري عليها إجراءات التسوية الأخرى و بذلك بعد استنفاد الحلول الداخلية نصل بعدها للتسوية الخارجية سواء منها الودية أو القضائية.⁽¹⁾

4 . آليات تسوية نزاعات العمل:

تتفرد نزاعات العمل الفردية عن غيرها بكونها و رغم خضوعها لاختصاصات قضاء العمل إلا أن مرورها على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسويتها بطريقة ودية تعتبر شرطا جوهريا للمحافظة على العلاقة الودية بين العمال و صاحب العمل التي كثيرا ما تتلخص في سوء تفاهم أو خلاف في الرأي أو في تفسير بعض القوانين ،يكفي تبادل الآراء بشكل جدي و مسؤول للوصول إلى اتفاق حولها ما ينمى تقاليد الاتصال و التشاور المباشر بين الأطراف لتفاد ما ينجر عن هذه الخلافات من مضاعفات تؤدي إلى الإضرار بمصالح الطرفين.⁽²⁾

4 . 1 . التسوية الداخلية للنزاع العمالي:

و تعني اتفاق طرفي علاقة العمل على حل ودي داخلي،⁽³⁾ و ذلك إما بسحب أو تعديل صاحب أو تراجع عن التصرف أو القرار الذي أفرز النزاع استجابة لطلب العامل و

⁽¹⁾ عبد الرحمان خليفي ، الوخيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر، عنابة ، الجزائر ، ص41.

⁽²⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص05 .

⁽³⁾ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، دار الجسور للنشر، الجزائر، 2005، ص98

ذلك إما في إطار الإجراءات و الأنظمة المحددة في الاتفاقيات أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع و عليه يقوم العامل برفع الأمر أو التظلم إلى الرئيس وفق التسلسل الهرمي المعمول به في المؤسسة و إن لم يتم الرد بعد ثمانية (8) أيام يعتبر بمثابة الرفض لطلب العامل.⁽¹⁾

4 . 2 . المصالحة / مفتشية العمل:

هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات أطراف النزاع و توكلها بعض القوانين إلى مفتش العمل مثلما كان معلوما به في الجزائر في ظل قانون 1975 فقبل أي دعوى قضائية يخطر مفتش العمل وجوبا مكتب المصالحة بناء على طلب مسبق من العامل الذي يكون قد مارس التظلمات الداخلية المستخدم.⁽²⁾

أما بالنسبة للنظام الجزائري و في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية الحاصلة بعد سنة 1990 حيث استحدثت جهاز جديد يسمى مكتب المصالحة أعطيت له إجراء الصلح و هذا الأخير لا يكتسي لا طابع إداري و لا قضائي بالنظر لطبيعة الأعمال التي يتخذها.⁽³⁾

و قد عرف هذا النظام مرحلتين فيما يتعلق بتنظيم التوفيق و المصالحة حيث في بادئ الأمر بهذه المهمة إلى مكتب المصالحة المتواجدة على مستوى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية وفق القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية نزاعات

⁽¹⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 04

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 05

⁽³⁾ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 43

العمل الفردية الذي يشكل هيئة مصالحة متساوية الأعضاء و تتم الإجراءات وفق المادة (26) التي تنص على أنه في إطار محاولة المصالحة يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة أو بحضور المدعى شخصياً.⁽¹⁾

أما المرحلة الثانية فيقوم المفتش بإعداد محضر بتصريحات المدعى كما تضيف المادة (27) الموالية بأنه يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة (03) أيام من تبليغه بتقديم الأخطار إلى مكتب المصالحة و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع و تحسب مدة (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف.

غير أنه في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة وفقاً للشروط و الأجل المحددة في المادة (33) أو في حالة عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد يتم استدعاءه مرة ثانية لحضور اجتماع المصالحة تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الاجتماع لتمكينه مباشرة الدعوى القضائية أما إذا حضر الطرفان يحضر المصالحة أو بعدم المصالحة لذلك من أجل ضمان تنفيذ اتفاقيات الصلح و قرر مشروع بعض الغرامات التهديدية اليومية و في حالة عدم التنفيذ لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع و التنظيم المعمول بهما و ذلك بعد نهاية المدة المحددة للتنفيذ التي لا يجب أن تتجاوز خمسة عشر (15) يوماً.⁽²⁾

⁽¹⁾ سليمان أممية، مرجع سابق، ص 05.

⁽²⁾ نقض الغرفة الاجتماعية- الملف رقم 116805 قرار بتاريخ 1994/12/20 اختصاص مكاتب المصالحة قبل الفصل في النزاع قضائياً حسب المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، نقلاً عن: عياش بن الشيخ، محاضرات التشريع المهني، معهد علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة البويرة، 2012، ص 22.

4 . 3 . التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية:

في حالة المصالحة يرفع النزاع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية و ترفق العريضة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادرة عن مكتب المصالحة و تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوم التي تلي رفع الدعوى.⁽¹⁾

1 . تعريف قضاء العمل:

لقد عرف قضاء العمل بأنه: الجهاز أو التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات و القضايا التي تنشأ بين العمال من جهة و أصحاب العمل من جهة أخرى و التي تخص علاقة العمل أو كما يعرفه القانون الفرنسي بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل الذي يختص بتسوية النزاعات التي تحدث بمناسبة عقد العمل الخاضع لهذا القانون بين صاحب العمل و العامل عن طريق المصالحة أو الحكم إذ لم تتجح المصالحة.⁽²⁾

و معنى هذا أن قضاء العمل مستقل باختصاص و منفصل عن النظام القضائي العام و ما وصل إليه كان نتيجة لعدة إصلاحات هدف بها المشرع إلى تسهيل مهمة العمال المرغبين على اللجوء إلى العدالة و المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية أو المعروفة بالقسم الاجتماعي.⁽³⁾

2 . تطور تنظيم قضاء العمل:

⁽¹⁾ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص47

⁽²⁾ سليمان أحمية، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص11

⁽³⁾ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص47

اعتمد المشروع الجزائري على أسلوب القضاء الموحد أي إدماج محاكم العمل ضمن المنظومة القضائية العامة من مختلف الجوانب التنظيمية و الإجرائية بحيث ارتبط قضاء العمل في الجزائر بالتنظيم الصادر بالأمر 65-278 الصادر في 06 نوفمبر. وعرف منذ ذلك التاريخ مجالات تنظيمات متعاقبة و هي:

تنظيم سنة 1972:

و الصادر بمقتضى الأمر 61-72 المؤرخ في 21 مارس 1972 المتعلق بسير المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية التي تتعد برئاسة قاضي يساعده مساعدان من العمال لهما صوت استشاري.⁽¹⁾

تنظيم سنة 1975:

الصادر بمقتضى الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ووجوب عرض النزاع على المصالحة لدى مفتشية العمل أما الجديد في هذا النص وضعه لإجراءات خاصة بكيفية استدعاء الخصوم سير الدعاوي و كيفية التنفيذ المعجل للأحكام.

تنظيم 1990:

الصادر بمقتضى القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بحيث جاء ليشمل كافة الجوانب و الإجراءات الخاصة بالتسوية

¹ نفس المرجع، ص14

الفردية (الداخلية، المصالحة) و كذا التسوية القضائية إلى جانب إعادة تنظيم محاكم العمل (الغرفة الاجتماعية في المحاكم الابتدائية) على النحو الذي أقر فيه تمثيل العمال و أصحاب العمل على السواء.

3 . تشكيل و اختصاص محكمة المسائل الاجتماعية:

تتشكل هذه الأخيرة على مستوى المحاكم الابتدائية من قاض و ممثلين عن العمال و أصحاب العمل و من قضاة فقط بالنسبة للمجالس القضائية و المحكمة العليا.⁽¹⁾

أما عن اختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية (منازعات العمل الفردية) التي تقوم بين العامل و أصحاب العمل و كذا القضايا المرتبطة بتفسير العقود و الاتفاقيات الجماعية التي تمثل في جوهرها نزاعات جماعية حتى و إن كانت تخص مجموعة من العمال لكونها غير مرتبطة ببعضها رغم تشابهها كما هو الحال بالنسبة للنزاعات المرتبة عن العقوبات التأديبية.

و من هنا قد اعتمد المشروع الجزائري في تحديد اختصاص الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية على التصنيف الموضوعي للقضايا المعروضة عليها حيث تنظر المحكمة بصفة ابتدائية فيما يلي:

. الخلافات الفردية في العمل الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل.

⁽¹⁾ بشير هدي، مرجع سابق، ص ص 102 . 103.

كل القضايا الأخرى التي يخولها القانون صراحة و هي المرتبطة بعلاقة العمل الفردية كما هو الشأن بالنسبة لنزاعات الضمان الاجتماعي.

كما ترتبط المحكمة بصفة ابتدائية و نهائية في القضايا التالية:

. تتعلق الدعوى بالعقوبات التأديبية و الاتفاقية الإجبارية.

. تسليم شهادات العمل وكشوف الرواتب و الوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعى.

4 . طبيعة الأحكام الصادرة في المواد الاجتماعية:

إرتأ المشروع الجزائري أن يدخل استثناءات على القواعد التي تحكم طبيعة الأحكام الصادرة عن المحاكم توخيا للسرعة في إنهاء المنازعات و تقادي خصومات تنقل كاهل العامل إلا أن القواعد التي استحدثتها لم تكن سهلة الاستيعاب لا من طرف المتخاصمين و لا حتى من قبل من كلفهم القانون بتطبيقها.

و بتحليل المواد 21 و 22 من القانون 04/90 يتبين أن المحكمة الاجتماعية تصدر ثلاثة أنواع من الأحكام على النحو التالي.⁽¹⁾

4 . 1 . أحكام ابتدائية و نهائية:

تحدد النصوص القانونية الخاصة بمنازعات العمل الفردية و طبيعة القضايا على سبيل الحصر وفقا للمعيار الموضوعي المرتبط بموضوع الدعوى و من أمثلة هذه الأحكام ما

⁽¹⁾ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص50.

تتضمنه المادة 21 من قانون تسوية المنازعات العمالية الفردية،⁽¹⁾ و التي تنص على أن "تبت المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية ابتدائيا و نهائيا في الدعاوى المتعلقة أساسا بإلغاء العقوبات التأديبية التي لا تراعي فيها الإجراءات التأديبية و الدعاوى الخاصة بتسليم شهادات العمل و كشوفات المرتبات و مختلف وثائق إثبات علاقة العمل".⁽²⁾

و نظرا إلى تشكله من مخالفات و مساس بحقوق العمال فقد جاءت المادة 04/73 تنص على أنه إذا وقع تسريع العامل مخالفه للإجراءات القانونية أو للاتفاقية حيث تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات و تلزم المستخدم بمنح تعويض مالي لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله و إذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفا.⁽³⁾

و عليه يتم إما إعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة ، و في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة (06) أشهر دون الإخلال بالتعويضات المحتملة.

و إن سبب تعرضنا للموضوع راجع إلى أهميته نظرا لما يتعرض إليه الكثير من الفئات العمالية من فضل و تسريح دون احترام الإجراءات التأديبية القانونية.⁽⁴⁾

⁽¹⁾ بشير هدي، مرجع سابق، ص102.

⁽²⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص ص20 21.

⁽³⁾ نفس المرجع، ص21.

⁽⁴⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص ص21 22.

إذا تسمح هذه الإجراءات إحداث حالة من عدم الاستقرار لدى العامل سواء من الناحية الاجتماعية أو العملية و حتى النفسية هذا لكون العامل يفقد المصدر الأساسي لدخله الذي يعيل به نفسه و أهله و يحقق به الأمن، الاستقرار و المكانة الاجتماعية .

و مثل هذه القضايا المتعلقة بخرق أصحاب العمل للقواعد و الإجراءات القانونية الخاصة بالإجراءات التأديبية "لا تحتمل التأخير نظرا لجسامة و أهمية الأضرار السابقة الذكر التي تلحق بالعمال من جرائها و لكونها تتعلق بحقوق مكرسة قانونا.(1)

4 . 2 . أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المعجل:

هذه الأخيرة يستدعى تنفيذها بصفة استعجالية رغم قابليتها للمراجعة كتلك الأحكام المتعلقة بالفصل التعسفي من العمل، أو بدفع أجور العمال المتأخرة أو المتعلقة بحق من الحقوق المادية و المهنية للعمال.² و في ذلك تنص المادة (22) من نفس القانون على أن تكون الأحكام القضائية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون لكل ما يتعلق بتطبيق أو تفسير اتفاقية مبرمة في إطار المصالحة، دفع الرواتب و كذا التعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.³⁽⁴⁾ إضافة إلى توفير الشروط و الضروف الخاصة بالعمل.

4 . 3 . الأحكام العادية:

(1) نفس المرجع، ص22.

²gerard Lyon, Caen jean, pelissier, alain, supiot, **Droit du travail**, p53

³ نقلا عن : عياش بن الشيخ، محاضرات التشريع المهني، مرجع سابق، ص24.

⁴ عياش بن الشيخ، مرجع سابق، ص24.

تلك الأحكام القابلة للمراجعة العادية و غير العادية و التي لا يمكن تنفيذها إلا بعد استكمال و استناد كافة الإجراءات و الضمانات المقررة صراحة و قانونا للمتقاضين. و قبل إنهاء الحديث عن الأحكام الابتدائية لا بد من الإشارة إلى بعض الإشكالات و الصعوبات التي تتعرض لتنفيذ هذه الأحكام الابتدائية في الميدان العملي نظرا لعدم وجود أجهزة و آليات تنفيذ فعالة تفرض احترام هذه الأحكام و تنفيذها من قبل أصحاب العمل بصفة خاصة، بحيث تصدر الكثير من الأحيان أحكاما لصالح العمال لا سيما في حالات التسريح التعسفي إلا أن هذه الأحكام تبقى عاجزة أمام قرار أصحاب العمل ثم أن الغرامات التهديدية اليومية المقررة في القانون ليست كافية هي الأخرى لضمان تنفيذ هذه الأحكام.⁽¹⁾

ثانيا : نزاعات العمل الجماعية

تمهيد:

تتباين داخل المؤسسات نوعين من النزاعات منها الفردية و الجماعية ، و قد تحدثنا آنفا عن النزاعات الفردية حيث تطرقنا إلى المفهوم و طرق تسويتها غير أن هذه الأخيرة لا تمثل سوى حيز ضيق لعلاقات العمل و هذا باعتبار الطابع الفردي لها إلا أنه لا ينقص من أهميتها بل على العكس و هذا نظرا لخصوصية كل حالة عن الأخرى. أما الآن فسننتقل للنوع الثاني من النزاعات بحيث تعتبر النزاعات الجماعية إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقات العمل و حتميته و هذا باعتبار المصالح المتناقضة لكل من

⁽¹⁾ سليمان أحمية، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص24-بتصرف.

صاحب العمل و العمال و نظرا للتغيرات التي تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة و هذه المصالح إضافة إلى عنصر الديناميكية الذي يسود العلاقة و ما ينجم عنها من أخطار و أضرار اقتصادية و اجتماعية على مصالح الطرفين فقد أحاطها المشروع الجزائري بعناية كبيرة سواء التشريعات أو الاتفاقيات الجماعية.

1 . مفهوم نزاعات العمل الجماعية:

يقصد بالمنازعات كل خلاف ينشب بسبب علاقة العمل⁽¹⁾ بين العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم و الهيئة المستخدمة أو ممثلهم لإخلال التزامات تعاقدية أو قانونية، تنظيمية، اتفاقية أو المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية و لم يتم تسويتها أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمين و الممثلون النقابيون للعمال أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود و الاتفاقيات.⁽²⁾

فبعدما اكتفي المشرع الجزائري بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم على علاقات العمل بين العمال و المؤسسة المستخدمة في المادة (99) في القانون الأساسي العام للعمل بأنه قرار كأبي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل و توصلا لتسوية عند الحاجة

¹Laslo Trocsanyi, **Droit dun procedure en matiers de conflit dans les pays socialistes europeene** 'maison d'édition de l'académie des sciences de hongrée, bodapest, 1974,p25

⁽²⁾ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص ص 54 55.

تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة و التحكيم في تلك الخلافات دون أن ينص على أسباب و معايير تمكين من تميز النزاعات الجماعية من الفردية.⁽¹⁾

ليحقق المعيار الجماعي للنزاعات يشترط توفر و النقاء عنصرين هامين يتمثل العنصر الأول بالعنصر الشكلي "إذ يتمثل في شمولية النزاع لجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أو ليسوا مهيكليين على أن يكون منهم عامل مشترك يجمعهم كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو مهنة معينة أو قطاع معين... الخ.⁽²⁾

أما من الطرف الثاني ألا و هو صاحب العمل فيكفي أن يشمل صاحب عمل واحد و يأتي النزاع ببداية المواجهة عند محاولة كل طرف إقناع الآخر بوجهة نظره و بحقوقه الشرعية و الدفاع و التغييب في المواقف، الآراء و طلب حقوقه و مكانته و لا يعتبر نزاعا جماعيا إلا إذا أدركت جماعة أو نقابة من العمال بأن مصالحها مهددة أو مضمونة.

و كما سبق و أشرنا في عنصر الإدراك الذي تعرضنا له في أسباب نزاعات العمل بأنه أهم مرحلة و سبب ينطلق من النزاع ليتصاعد بعدها في تذمر إلى احتجاج جماعي و رفض الأوضاع القائمة.⁽³⁾

⁽¹⁾ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص76.

⁽²⁾ سليمان أحمية، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005، ص31.

⁽³⁾ رمضان براهيم، مرجع سابق، ص11.

أما من حيث الموضوع فإذا كان على السبب أن يشمل جميع العمال أي يشمل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين العمل أو تطبيق قاعدة قانونية أو اتفاقية لهم منافع مشتركة.⁽¹⁾

و إذا كانت وجهة نظر التشريع يشترط التقاء هذين العنصرين فما هو الحال من وجهة السوسيولوجيين؟

يرى الباحثون السوسيولوجيون نزاع العمل جماعيا بمجرد أن يكون فيه الطرف العمالي جماعي و لا أهمية لجماعية الطرف الآخر "أصحاب العمل"، لكن كيف نقيس جماعية نزاع العمل؟

يحدد فيشر الطابع الجماعي بقوله: ندرك بواسطة الجماعة وجود أكثر من شخص في النزاع، لكن إذا ما حددنا السلم إلى شخصين أو ثلاثة فإننا نتوصل إلى تسجيل ردود أفعال فردية عادية غير منظمة من أجل نشاط جماعي و لهذا يمكن لأي مؤسسة ما أن تشغل ثلاث عمال فقط و هنا بإمكاننا التعبير من نشاطهم بالطابع الجماعي.⁽²⁾

و من خلال ما جاء به فيشر نستخلص نقطتان هامتان، الأولى تتجسد من وجود تنظيم للنزاع يكون منسق بطريقة واعية متخذة شكلا و لغة واحدة و رؤية موحدة قصد تحديد أهداف مشتركة.

⁽¹⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص31.

كما يرى فيشر ... لا يمكن تسجيل النزاع إلا إذا شارك فيه عدد أدنى من المتنازعين و هنا يطرح علينا الجانب الإحصائي نوع من الصعوبة يتمثل جزء منها في العمال الذين شاركوا بقصد و نية و الذين لم يبادروا للاشتراك كما يمكن أن تحدد أكثر عند تميز نوع المؤسسة و حجمها.

إضافة إلى ما جاء به فيشر في محاولة منه لتحديد ماهية النزاع الجماعي و محدداته بوضع متغيرات تتمثل في التنسيق الواعي، التوحد و عدد المنازعين المبادرة الحقيقية للاشتراك فقد قام كل من "سيمبف sumpf" و "أغيس Hugues" متغيرات أخرى تحدد جماعية النزاع تتمثل أساسا في مكانة المشاركين، مستوى الدخل

و المستوى التعليمي و الأصل (الانتماء) الجغرافي.⁽¹⁾

و من هنا نستخلص التداخل الموجود بين المتغيرات السوسولوجية و الاقتصادية، بحيث يعتمد العامل النزاع كأداة لرفع مستوى الدخل، تحقيق مكانة أفضل في السلم الاجتماعي، تحقيق الاستقرار المهني عبر طلب التثبيت... الخ، فإن كانت هذه المتغيرات تسمح لنا باستيعاب جوانب قياس الطابع الجماعي للنزاع فإن دراستنا هذه تتجه أكثر لكشف المتغيرات السوسيو- اقتصادية التي تؤثر في شدة النزاعات الجماعية من عدمها من خلال الفترة الزمنية التي قمنا بتحديدنا من سنة 2000 إلى غاية 2013 باختلاف درجاتهم في السلم الهرمي)

¹ رمضان براهيم، مرجع سابق، ص 12

منفذ، تقني، إداري) و كذا مواقفهم ضمن المؤسسة و حصر أهم الأسباب المؤثرة في نشوب نزاعات العمل بأشكالها و الطرق المعتمدة في حلها أو التخفيف منها.

2 . أنواع نزاعات العمل الجماعية:

إن النزاع الجماعي يصعب تحديده من أول وهلة يقوم فيها، بل حتى من خلال تعريفه يمكننا استخلاص مجموعة من المعايير المعنية تميزه من غيره من النزاعات الفردية، لأنه و في أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التسريجات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية، أو قد يتحول النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية.⁽¹⁾ و في غياب معايير محددة في التشريعات الخاصة بالعمل يتفق و يجمع دارسوا قانون العمل على اعتبار المنازعة الجماعية إذ توفر فيها معايير المصلحة الجماعية المشتركة بين العمال و هو ما يميزه عن معيار المصالحة الشخصية في المنازعات الفردية و ذلك بمعرفة الهدف الذي قامت من أجله المنازعات الجماعية. و نميز ثلاث أنواع من نزاعات العمل الجماعية.⁽²⁾

1 . نزاعات حول تطبيق القانون.

2 . نزاعات حول تعديل القانون

4 . نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات / اتفاقيات جماعية

1.2 . نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:

⁽¹⁾ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 80.

⁽²⁾ نفس المرجع، ص 80 81.

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدعي فيه العمال خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقيات المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو فئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتب أقل مما صنفهم فيها القانون، أو أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعي فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و هو ما نصت عليه المادة(132) من القانون الفرنسي الخاص بعلاقات العمل على أنه " يمكن للأطراف المتعاقدة نقص الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا و ذلك في غضون إثني عشرة شهرا التي تلي تسجيلها ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقص، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة".⁽¹⁾

2.2 . نزاعات العمل المتعلقة بتعديل القانون:

هنا يتمسك العمال أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير أوضاع اقتصادية و اجتماعية و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقيات و في ذلك تنص المادة (62) من القانون رقم 1190 المتضمن علاقات العمل على أنه " يعدل قانون العمل

⁽¹⁾ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 81.

إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي ينص عليها عقد العمل".⁽¹⁾

3.2. نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات / اتفاقيات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه و تنفيذه و تكيفه مع كل عقود العمل المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، بما يتطلب ليكون مفيداً بالنسبة للعامل إذ يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً أو جماعياً فإذا تمسك الطرف الآخر بقراره هذا ما يسمح بتصعيد النزاع لا سيما إذا تعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال تسريح جماعي خاصة إذا كان تعسفياً أو لأسباب اقتصادية ، إذ هناك جملة من الإجراءات الواجب اتخاذها واستنفادها من قبل المستخدم قبل البدء بإجراء التسريح و إلا يعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود واردة في اتفاقيات جماعية أو في اتفاق جماعي"⁽²⁾.

3. طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية:

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 82.

⁽²⁾ رشيد واضح، نفس المرجع، ص 83.

لقد سعى عديد الباحثين للكشف عن النزاعات و أسبابها و كذا طرق تسويتها و نخص بالذكر علماء السوسيولوجيين، فقد أخذت نزاعات العمل الجماعية حصة الأسد لما لها من تأثيرات على علاقات العمل سواء الإيجابية منها أو السلبية، و لكن لماذا...؟

و لعل أكثر ما دفع الباحثين للخوض فيها ما تمثله من أهمية و خطورة في مجالات العمل في كونها قد تؤدي إلى المواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابية المتمثلة لهم من جهة و صاحب أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد تصل بالطرف الأول إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب، أما بالنسبة للطرف الثاني إلى غلق محل العمل إذ لم تجد لها حلول سريعة مما قد يعرض بعض مصالح العمال و أصحاب العمل للأضرار و للمخاطر ، كما قد يمس اقتصاد المؤسسة التي نحن بصدد دراستنا، و نتيجة لهذه الأوضاع و أخرى سعت التشريعات العمالية المقارنة في مختلف الدول المعاصرة للعمل على تنظيمها و العناية بها بشكل يهدف إلى الوقاية منها و التخفيف من أثرها بالإضافة لمنح الاتفاقيات الجماعية صلاحية وضع إجراءات علاجية و من بين هذه الإجراءات نستحضر ما يلي :

4 . الإجراءات الوقائية من النزاعات العمالية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما خاصة أن التنظيمات النقابية أصبحت تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في

التسيير ، التفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع القواعد و النظم المنظمة لعلاقات العمل و عليه نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية و هما:

4 . 1 . المفاوضات الجماعية المباشرة:

بداية و قبل أن نلح في الحديث عن خصوصيات هذه النقطة نقوم باستعراض تعريف لها، التفاوض هو موقف تعبيرى حركى بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا يتم خلاله عرض و تبادل، تقريب و تكيف وجهات النظر و استخدام كافة وسائل الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة أو الحصول على منفعة جديدة بإجبار الخصم بالقيام بعمل معين أو الإقناع عن عمل معين في علاقة الارتباط بين أطراف العملية التفاوضية تجاه أنفسهم و اتجاه غيرهم، و عليه تقوم المفاوضات على الأخذ و العطاء بين ممثلين من العمال و آخرين عن أرباب العمل، و يفضلها كثير من منظوري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية و هي تفوق على أساس الحوار ضمن إطار اللعبة الديمقراطية البرجوازية.⁽¹⁾

4 . 2 . اللجان المشتركة:

تنشأ هذه الأخيرة لغرض التصدي للنزاعات في مراحلها الأولى حيث تمنح التشريعات العمالية حرية إنشائها و تنظيمها، إذ تشكل هذه الأخيرة عادة من الممثلين النقابيين و كذا ممثلي صاحب العمل و المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و تجتمع هذه

⁽¹⁾ محسن احمد الخضرى، مبادئ التفاوض، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، 2003، نقلا عن: سمير صغير، مرجع سابق، ص15.

اللجنة وجوبا من أجل تسوية النزاع و ذلك خلال الخمسة عشرة (15) يوما من تاريخ إنشائها، و تحرر محضرا بذلك و تكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

إن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة غي ذلك نفس الأسلوب الأول و هو الحوار المباشر. ، و محاولة تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة كحل مبدئي لتفادي خروج النزاعات الجماعية للعلن سواء عبر الإضراب أو طرق أخرى.

5 . الإجراءات العلاجية:

تندرج هذه الأخيرة ضمن الأساليب و الطرق التي تهدف إلى دراسة و بحث عن أسباب النزاعات الجماعية لإيجاد الحلول المناسبة لفض النزاعات و ذلك ضمن أطر و هيئات كالمصالحة، الوساطة و التحكيم.

5 . 1 . المصالحة:

لقد كان الأثر الذي خلفته النضال العمالي الطويل بالغا على أصحاب العمل ما جعلهم يرضخون أمام مطالبهم عبر اللجوء إلى المصالحة كوسيلة توفيقية لتجنب الاحتجاج، إذ تعتبر هذه الوسيلة عن وجه آخر للتفاوض المباشر و ذلك بوجود طرف محايد يعمل على تقريب وجهات النظر؟ ، إذ تنص المادة الخامسة من قانون 02/90 على أنه : إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات

المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.⁽¹⁾ و تتخذ المصالحة المعمول بها صورتين الأولى انفاقية و الثانية قانوني (تنظيمية)

المصالحة الاتفاقية:

و هي التي يتحدد إجراءاتها في ظل الاتفاقيات الجماعية بشأن إيجاد حلول مناسبة للمنازعات القائمة أثناء سريان علاقة العمل، و تتم عبر لجان متساوية الأعضاء كما أن نظام عملها و صلاحيتها يحددها الأطراف أنفسهم⁽²⁾.

المصالحة القانونية:

يلجأ إليه في حال فشل الإجراء السابق و توكل الأخيرة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوباً بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال، حيث يستدعي مفتش العمل الطرفين للجلسة الأولى خلال الأربعة (04) أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف طرف حول المسائل ا لمتنازع عليها و على طرفي الخلاف الجماعي الحضور وجوباً، و في حالة التوصل لتسوية كلية و التي تأتي كتبويج لتشاور و تفاوض يتم على إثرها تعديل بنود الاتفاقية و في هذا الشأن تنص المادة (08) من قانون النزاعات الجماعية بأنه: عند انقضاء

⁽¹⁾ سليمان أحمية، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص33.

⁽²⁾ سليمان أحمية، التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص99 . بتصرف.

مدة إجراء المصالحة و التي لا يمكن أن تتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يوقع المحضر من الطرفين و يودعها الطرف الأكثر استعجالا.⁽¹⁾

أما في حالة فشل المصالحة يحزر محضر عدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل و عندها يمكن اللجوء إلى الوساطة أو على التحكيم.

2 . 5 . الوساطة:

هو ثاني إجراء معتمد ظهر في القانون الأمريكي لأول مرة حين أنشأتها الفدرالية الخاصة بالوساطة و المصالحة سنة 1947، ثم في فرنسا سنة 1955، و تكمن أهميته في إعداد و مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل كما يعمل على تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع. أما الجزائر فلم تعرف النظام إلا مع صدور القانون رقم 02/90 فيعرفها في المادة العاشرة منه بأنها: إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى وسيط و يشتركان في تعيينه.⁽²⁾

3 . 5 . التحكيم:

غالبا و بعد فشل مساعي الصلح التي يلجأ إليها أطراف النزاع و نظرا لعدم اتفاقهما على بند ما يتوجهون للقضاء و اللجوء لهذه الطريقة نظرا لأهميته، فكان أول ظهور له في بريطانيا سنة 1850 و يتطور سنة 1860 نظرا لبروز أهميته في تسوية النزاعات

⁽¹⁾ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص ص 100. 101.

⁽²⁾ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003، ص ص 98 . 99 .

العمالية.⁽¹⁾ على أن يتم تعيين هيئات التحكيم بحرية كاملة سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك.⁽²⁾

خلاصة:

بناء على ما سبق نستخلص أن النزاعات العمالية سواء منها الفردية أو الجماعية حقيقة واقعية لا مفر منها و لا يمكن تجاهلها، تجنبها أو القضاء عليها نهائيا غير أنها سلاح ذو حدين، فكلما لها سلبياتها و لها إيجابياتها لمن يمتلك الحنكة في التسيير و التخطيط، إذ يمكن أن تفيد المؤسسة منها و تغير للأحسن عبر توجيه المشكلة و اكتشاف الخلل و ذلك عبر السماح لكل الأفكار بالظهور على الواجهة، وبالتالي إحداث التغيرات الضرورية على المؤسسة بعد مراجعة و تدقيق و تخطيط، إذ من خلال فضاء التواصل هذا الذي يمكن من خلاله تنقية الأجواء و تقليل التوتر أن يغذي بيئة تقيم الذات و التغيير، إضافة إلى أنه يساهم في تحسين نوعية اتخاذ القرارات و بالتالي زيادة الإنتاجية و تحسين العلاقات المهنية بين العمال و المؤسسة و منه التخفيف من حدة النزاعات و مظاهرها.

⁽¹⁾ نفس المرجع، ص 101.

⁽²⁾ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 106.

الفصل الثاني

تمهيد:

لقد عرفت المؤسسات الجزائرية منذ الاستقلال سنة 1962، مراحل متعددة ومحطات هامة وكانت مع كل نظام تبرمج إصلاحات جديدة لتصلح بها ما لم يتمكن النظام السابق من إصلاحه وذلك من خلال خطط وبرامج إصلاحية متجددة.

وقد أخذت 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 بعلاقات العمل وخصوصا ما تعلق منها بنزاعات العمل ، هذه الأخيرة التي نعبر عنها بالظاهرة السوسولوجية العمالية في عالم الشغل.

المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة العمومية الجزائرية

سنحاول أن نتطرق إلى ماهية المؤسسة العمومية من خلال التعرف على مفهومها، وأهم الخصائص التي تتميز بها، وكذا نتطرق إلى أهدافها.

1 . مفهوم المؤسسة العمومية وخصائصها:

لقد تعددت التعاريف المقدمة لمصطلح المؤسسة العمومية ، وهذا راجع إلى خصائصها المتعددة ومن بين التعاريف نجد ما يلي:

تعريف عبد السلام بدوي الذي يعرفها بأنها مشروع اقتصادي ذو شخصية معنوية وهي موجودة بهدف إشباع حاجة عامة بأساليب مختلفة، وهي وسيلة الدولة لتحقيق أهداف متمثلة في إنتاج سلع وخدمات.

كما يعرفها "فؤاد العطار" بأنها مصلحة إدارية اقتطعت من السلطة التنفيذية ومنحت الشخصية الاعتبارية، وهي تعرف باللامركزية المصلحة.

ورغم تعدد الآراء حول مفهومها إلا أنه يمكن القول أنها مرفق عام تتمتع بالشخصية المعنوية وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

2. خصائص المؤسسة العمومية:

من أهم خصائص المؤسسات العمومية نذكر ما يلي:

- 1- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها لحقوق وصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.
- 2 - تعود ملكية المؤسسة العامة للدولة حيث تكون تحت سلطتها ورقابتها.
- 3 - مرفق عام والهدف منه تحقيق المنفعة العامة.
- 4 - القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- 5 - التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل.
- 6 - المرونة أي التأقلم مع المحيط.

7- يجب أن يشمل اصطلاح المؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها⁽¹⁾.

3 . غاية وأهداف المؤسسات العمومية الاقتصادية:

يمكن لنا أن نحصر أهدافها فيما يلي:

1. تحقيق التوازن الجهوي وخلق مناصب شغل لا تسعى لتحقيق المر دودية المالية حيث توفر الشغل.

2- تحقيق العمالة الكاملة وتلبية الحاجات الأساسية للمواطن.

3- تعميق الطابع الديمقراطي لإدارتها وتسييرها.

4- إنتاج ثروات في خدمة البلاد.

5 - اعتبار المؤسسة العمومية أداة لإنجاز مخططات التنمية.

6 - تسويق مواد وخدمات بأسعار ربح أدنى مع كلفة إنتاج مرتفعة لتمكن المستهلك من اقتنائها.

7 - التحسين المستمر لإنتاج العمل ورأس المال.

8 - استبعاد رأس المال الأجنبي الخاص للحفاظ على الاقتصاد الوطني.

9 - رفع معدلات التنمية و توجيه الوحدات الإنتاجية.

⁽¹⁾ عمر صخري ، اقتصاديات المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 26 .

10 - السيطرة على القطاعات الإستراتيجية (الإنتاج العسكري، البترول، الغاز)

11 - تشجيع الصادرات من الفائض في المنتجات والحد من الواردات⁽¹⁾.

وبالرغم من كل هذه الأهداف إلا أن المؤسسات بقيت تعاني من نواقص عديدة أهمها:

- ضعف المرد ودية رغم الحماية والدعم المالي المقدم لها من الدولة.
- اهتمامها بالنشاطات الاجتماعية غير مطابقة مع الوظيفة الاقتصادية ، حيث أصبح الهدف الأساسي ليس التحكم في عوامل الإنتاج بل اقتصر تفكير العمال و المسؤولين في الحصول على أكبر قدر من الامتيازات المادية التي تمنحها المؤسسة العمومية الاقتصادية. ولهذا لم تعد المؤسسة قادرة على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة عمليا للعملية الإنتاجية والربط بين استخدام هذه الموارد وقدرتها على الغايات الاقتصادية والاجتماعية.

4 . مراحل تطور المؤسسات العمومية:

عرفت المؤسسات العمومية الجزائرية خلال الأربعة عقود السابقة مراحل مختلفة في تطورها وما الأسماء التي أخذتها إلا تعبيراً واضحاً عن الأشكال التنظيمية المتعددة التي عرفت في الفترة الأولى من الاستقلال ثم انتقال جل الشركات إلى القطاع العام حيث انتقلت ملكيتها للدولة وخضعت منذ تلك الفترة هذه الشركات إلى العديد من أشكال التنظيم والتسيير وتميزت كل من مراحل تطورها بتنظيم خاص.

⁽¹⁾ حما شطا، تطور وظيفة الدولة ، نظرية المؤسسات العامة ، بدون دار النشر ، بدون س ، ص 8.

1.4 . مرحلة التسيير الذاتي 1960 . 1970

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي إمكانيات مادية معتبرة للتنمية الاقتصادية ، كما أنها تركت ورائها ثغورا في المؤسسات ، وفراغا قانونيا وتنظيما في مختلف المجالات وهذا نتيجة الهجرة الجماعية للمعمرين ، خاصة الإطارات منهم الذين كانوا يحتكرون عملية اتخاذ القرار والذين لا يمكن تعويضهم بسهولة وفي مدة قصيرة، إضافة إلى إن الحكومة الجزائرية لم يكن لها الوقت الكافي لتكوين جهاز إداري يشرف على تسيير شؤون المؤسسات.

" وتقاديا لأي تعطيل وتجميد في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بادرت الدولة الجزائرية لإصدار قرارات ومراسيم أكتوبر ونوفمبر 1962 إضافة إلى قانون رقم 62 - 57 المؤرخ في 31 - 12 - 1926 والمتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية ".⁽¹⁾

" ثم صدر المرسوم التنفيذي في 22 مارس 1963 المنظم للتسيير الذاتي خاصة في المناطق التي خلفها الاستعمار ، كخطوة أولى لتنظيم القطاعين الزراعي و الصناعي ، خصوصا بعد "اتفاقية إيفيا " التي كانت تنطوي على قيود لسيادة الجزائر من الناحية الاقتصادية ".⁽²⁾

⁽¹⁾ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر ، الجزائر ، ص 36 .

⁽²⁾ محمد بومخلوف، التجربة والأفاق ، شركة دار الأمة للطباعة ، الجزائر، 2001 ، ص33.

وعلى إثر تجسيد قرار التسيير الذاتي" أصبحت كل عمليات التسيير واتخاذ القرارات في أيدي الفئات العمالية والعلاقات العمالية مبنية على التسيير الجماعي للمؤسسات، والتي اشتملت على مبادئ معبرة عن طموحات العمال وأهدافهم المراد الوصول إليها⁽¹⁾ " وتتمثل هذه المبادئ في "الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج ، وضع الثقة في العمال ، حرية اختيار الممثلين ، استقلالية المؤسسة ، العمل على التوازن بين القطاعات الاقتصادية وذلك بخصم نسبة من مداخل المؤسسات المسيرة لتوزيعها على القطاعات والجماعات المحرومة "

وفي 08-05-1964 صدر مرسوم خاص بالتسيير الذاتي الصناعي، إذ عملت على تدعيم العمال في مواصلة تسييرهم للمؤسسات عن طريق المجالس العمالية المنتخبة بواسطة العمال أنفسهم، إذ يعتمد في عمله على المجلس العام للعمال ". لجنة بالتسيير رئيس لجنة التسيير ، مدير المؤسسة " .

ومع كل هذه الامتيازات التي قدمها نظام التسيير الذاتي ، إلا أننا نجد الحكومة آنذاك لم تضع كل المؤسسات الصناعية المهجورة من قبل المعمرين والمعطلة تحت إشراف لجان التسيير الذاتي بل تحت وصاية الدولة مباشرة ، إذ أدى بروز المديرين كسلطة أقوى من سلطة مجالس العمال إلى مراقبة المؤسسات ، احتكار المعلومات ومركزية اتخاذ القرارات ، تأخير دفع رواتبهم الشهرية.

⁽¹⁾ أونيس عبد المجيد أونيس، إدارة العلاقات الإنسانية مدخل سلوك تنظيمية ، دار اليازوني العلمية ، عمان ، ط1 ، 2001 ، ص ص 284 . 285.

فالتسيير الذاتي للمؤسسات طبق تلقائياً في الجزائر وذلك بعد مغادرة مئات الآلاف من المستوطنين الفرنسيين ولكي لا يتهدم البناء الاقتصادي والاجتماعي للبلاد قام العمال والفلاحين تلقائياً بتسيير الوحدات الإنتاجية حتى لا تتوقف عملية الإنتاج وبعد ذلك أصدرت الدولة نصوصاً قانونية لإضفاء الطابع الشرعي والتنظيمي على هذه التجربة وهذا حسب قرارات 22 مارس 1962 . غير أن قرارات مارس لم تحدد الشروط الأساسية لعضوية العامل في الوحدة الإنتاجية المسيرة ذاتياً. كما أنها لم تفرق بين العامل الدائم والعامل الموسمي مما نتج عنه استغلال جماعة من العمال لجماعة أخرى ، فالعمال الدائمون يتعهدون بالأعمال الصعبة إلى العمال الموسمين (اللامبالاة وعدم المسؤولية). وهذا عامل من عوامل عدم نجاح هذا الأسلوب. وبالإضافة إلى هذا السبب هناك أسباب أخرى ساهمت بدورها هي الأخرى بفشل التسيير الذاتي للمؤسسة.

4. 2. الشركات الوطنية (1970 - 1965) :

في هذه المرحلة أخذت الجزائر منعرجاً جديداً حيث جسدت ملكية الدولة في الشركات الوطنية وبالإضافة إلى ذلك تميزت هذه المرحلة بإحداث تغييرات على مستوى إدارة المؤسسات العمومية بحيث تم إحداث مناصب مدير عام على رأس كل شركة على غرار منصب المدير في المؤسسة المسيرة ذاتياً ، وامتصت الشركات الوطنية استثمارات هائلة في مجموع الموارد مما نتج ظهور مؤسسات عملاقة لها تأثير كبير في الاقتصاد الوطني. وهذه بعض الشركات الوطنية وتوزيع تأميمها⁽¹⁾:

⁽¹⁾ محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، بدون دار النشر، بدون سنة، ص 15.

جدول رقم 01 : يمثل الشركات الوطنية وتاريخ تأميمها

اسم الشركة	تاريخ تأميمها
شركة التبغ والكبريت	04 نوفمبر 1963
شركة النقل البري	7 نوفمبر 1963
المؤسسات الصيدلانية للجملة	23 أبريل 1965
شركات المناجم	27 ماي 1966
الصحافة والنشر	27 جانفي 1966
تأميم قطاع المحروقات	27 فيفري 1971

فعملية إدارة وتسيير الشركة ترجع لأعوان الدولة الذين يعينون بمقتضي مرسوم وزاري من طرف الوزارة الوطنية وتهميش كل مشاركة للقطاع الخاص ومن هذه الفترة قضية الملكية ، حيث أن الملكية ملكية الدولة وتم تبني نموذج الصناعات المصنعة بهدف التكفل عوضا عن القطاع الخاص الذي يعاني عجز في رأس المال إلا إنه في هذه المرحلة برزت مشاكل عديدة أهمها:

- مشكلة الأمية 90 % في سنة 1962 .
- مشكلة تتعلق بقلّة الكفاءة ذلك أن نموذج التنمية يتطلب استعمال تكنولوجيا متطورة، غير أنه لم تكن هناك الكفاءات المطلوبة.

- مشكلة متعلقة بالتسيير وذلك راجع إلى المعتقدات التي تعتبر أن العناصر الأساسية للإنتاج هي (العمل، وسائل العمل ومواده)، أما الاقتصاديون فيعتبرون أن عناصر العمل هي (رأس المال، الأرض، العمل، التنظيم)
- مشكلة التمويل حيث أنه إلى غاية 1965 نجد أن البنوك عملت وفقا لمبادئ الفعالية والمر دودية في تقديمها للقروض مما أدى إلى اعتراض مسيرة المؤسسة العمومية الوطنية.

4.3 . مراحل التسيير الاشتراكي (1970 - 1980):

صدر قانون 1970 في بداية التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تضمن قرارات تتمثل في مساهمة العمال في تسيير ومراقبة واتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية تسيير وإدارة المؤسسة الاشتراكية من خلال مجلس العمال المنتخب في مجلس إدارة المؤسسة ، كما تميزت هذه المرحلة بصور قانون تأميم المحروقات سنة 1974 والذي انعكست أثاره على تمويل المؤسسات المسيرة اشتراكيا والتي أصبحت تعتمد على الربح البترولي كمصدر رئيسي في تمويلها وأصبحت الخطط التنموية إلزامية ، وسد العجز الذي تعاني منه المؤسسات من طرف البنوك وأصبحت إلزاميا⁽¹⁾.

ويمكن توضيح مدى تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجدول التالي:

⁽¹⁾ عبد اللطيف بن أشو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1982)، بدون دار النشر ، 1982، ص465

الجدول رقم 02 : يمثل حالة تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسة العمومية

1979	1975	1974	
57	33	12	عدد المؤسسات
832	545	262	عدد الوحدات
322714	126008	6607	العاملون المعنيون

والملاحظ أن المؤسسة العمومية في هذه الفترة أصبحت تتخبط في عدة مشاكل أساسها ترجع إلى سياسة النموذج البيروقراطي في تسيير هذه المؤسسات كيف لا وهي تفتقد على ادني المستويات الكفاءات الإدارية ويمكن إدراج البعض من هذه المشاكل فيما يلي:

1-التعدد في المهام الذي أدى إلى صرف المؤسسات عن مهمتها الرئيسية.

2 - قرار مساهمة العمال في تسيير هذه المؤسسات واشتراكهم في اتخاذ القرارات لم يكن سوى قرار نظري وشكلي.

3 - نقص الكفاءة الإدارية نتيجة النقص في التكوين والتأطير التقني وهروب المثقفين.

4 - الوزارة الوصية إذا أن الإدارة لم يكن لها حل في تحديد أسعار منتجاتها ولا في وضع إستراتيجية إنتاجية تتلاءم ووضعها المالي والاقتصادي.

5 - جهاز التخطيط فالخطط المسطرة زادت الطين بلة وأدت إلى عدم فعالية هذه المؤسسات .

المبحث الثاني: الإصلاحات و التحولات الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة العمومية الجزائرية

إن الوضعية التي أدت إليها المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية خلال مرحلة التسيير البيروقراطي أدت إلى اتخاذ إجراءات إصلاح مسار الاقتصاد و إزالة الاختلال الذي كانت تعاني منه فقامت الدولة بإجراء تغييرات حاسمة في السياسة الاقتصادية فيما أطلق عليها الإصلاحات الاقتصادية

وبما أن الجزائر من بين الدول النامية ، التي تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي و كسر حاجز الركود فمخططات التنمية التي ذكرناها سابقا، و لا سيما إنشاء الشركات الصناعية ذات الحجم الكبير إضافة إلى اليد العاملة التي لم تكن مؤهلة ،" هذا إلى جانب قيام مجموعة من العمال بعملية إنتاجية واحدة ، مما أدى بالمؤسسة الاقتصادية بان تقوم بالوظيفة الاجتماعية على حساب الوظيفة الاقتصادية مما جعلها تتخبط في عدة مشاكل تنظيمية و مالية ، و عليه و على اثر ما عانته المؤسسة الجزائرية و جعل الدولة تتدخل و عملت على انتهاج سياسة الإصلاح الهيكلي الاقتصادي ، من خلال إتباع مراحل عديدة و مختلفة من الإصلاحات التي انطلقت منذ الثمانينات و ما تزال متواصلة إلى حد الآن (1)

ثم إن هذه الإصلاحات جاءت وليدة عدة أسباب دفعت بالدولة لتغيير نمطها التسييري للمؤسسات العمومية، ونجد أسباب الإصلاحات تمحورت في ثلاث أسباب رئيسية هي:

1. الأسباب الاقتصادية:

(1) عبد المجيد قدي ،الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر،محاولة تقييمية دورية cread ، العدد63 ، الجزائر،دون سنة، ص 02

1.1. زيادة عبء المديونية:

بحيث بدأت الجزائر تستدين من البنوك الخارجية قصد تمويل مشاريعها بشكل مستمر، فأصبحت المديونية تشكل عبء ثقيل على كاهل الحياة الاقتصادية للبلاد، كونها قصيرة الأجل، والتي تتجسد في خدمات تمتص ما بين 65% و 70% من عوائد الصادرات⁽¹⁾.

2.1. ضعف الاستثمار الوطني.

"يعتمد تمويل المشاريع الاستثمارية بنسبة أكثر من 70% على الواردات التي تسدد بالعملة الصعبة الناتجة عن صادرات المحروقات، و مع تدهور صادرات البترول، بدأت معدلات الاستثمار السنوي في الانخفاض.

3.1. تدهور حصة صادرات البترول.

تعتبر هذه الأخيرة " المصدر الرئيسي لتمويل واردات الجزائر من السلع و الخدمات، بحيث كانت ترمي إلى زيادة صادراتها لحد يسمح لها بتغطية احتياجاتها الاستيرادية ، لكن بسبب تدهور أسعار البترول اتجهت الصادرات إلى التدهور خاصة إذا علمنا إن الجزائر تعتمد في دخلها على البترول بنسبة تقدر 98% .

⁽¹⁾ أونيس عبد المجيد أونيس، مرجع سابق ، ص ص 310.315.

2 . الأسباب السياسية و القانونية:

أما فيما يتعلق بالجانب السياسي و القانوني، فشملت الأسباب نقطة أساسية و جوهرية إلا و هي "اعتماد الدولة على سياسة الهروب و عدم التكفل بالمشاكل في وقتها المناسب ما زاد من تعقيد الوضع سواء من الناحية الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية.

إلى غاية انفجارها في سنة 1988 وبالضبط أحداث أكتوبر، بمعنى أن هذه الأخيرة حركت بتهديداتها الحكومة التي كانت ترسم دوما وإلى اليوم صورة المجتمع الجزائري الهادئ، وما جاءت هذه الأحداث إلا للتعبير عن مدى قمع الدولة (التسلط، تقييد الحريات...الخ)

كل هذا دفع بالسلطة لانتهاج سياسة جديدة وخطة بديلة عن سابقتها، و هذا لتخفيف المشاكل وتميل المؤسسات والصناعية ، مهددة الطريق بذلك نحو اقتصاد السوق .

"ومنه إبعاد المعارضة الداخلية التي كانت ترفض تغيير الواقع في هيكل الحكم لتبقى محافظة على مكاسبها ومكانتها في ظل التنظيم السابق ، وعلى إثر هذا التغيير فتحت الأبواب لإنشاء أحزاب معارضة ، وعليه رفعت الدولة شعار المبادرة الفردية وإعفاء الدولة من تحمل كل شيء فقط ما تعلق بالوظائف الكلاسيكية"

3 - الأسباب الاجتماعية:

يصدر مشكل السكن على رأس قائمة المطالب المستعجلة في الجزائر، وهذا على إثر ارتفاع معدل النمو الديمغرافي ، كما أن ظهور الطبقة البرجوازية والمتمثلة في المضاربين وأصحاب الأعمال الحرة وطبقة كادحة مجسدة في الطبقة الشغيلة والمتوسطة ، بحيث تبحث الأولى عن السلطة ، أما

الثانية فهي تبحث عن دولة تضمن على الأقل حقوقها ، وهذا كله ساعد أو شجع بالأحرى حدوث إضطرابات دورية فجرت أحداث 1988 لتزداد المشاكل حدة وتظهر البطالة.

ومن خلال هذه الأسباب وغيرها اتخذت الدولة الجزائرية إصلاحات اقتصادية والمتمثلة بما يلي:

2 . الهيكلة العضوية و المالية:

إن اهم ما ميز المراحل السابقة هو بروز المؤسسات الوطنية ذات الحجم الكبير تجسد لمنطق التسيير المركزي

حيث تتصرف كإدارة للفرع كله محتكرة إنتاج الفرع و تجارته الخارجية و التوزيع الداخلي و تحديد سياسة الفرع ، الأمر الذي خلق صعوبة في تسييرها ، كما ان موقفها الاحتكاري أدى إلى ظهور عدم التوازن في الاستثمارات إضافة إلى قيامها زيادة عن وظائفها الأساسية بوظائف أخرى سياسية و اجتماعية .

أولاً: تعريف الهيكلة العضوية والمالية

1. الهيكلة العضوية:

الهيكلية العضوية للشركات الوطنية الكبرى تتمثل في تجزئتها إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم حيث تضاعف عددها عدة مرات و حولت أسماؤها إلى مؤسسات عمومية و ذلك لخلق نوع من التخصص للمؤسسة و تحديد مجالها الجغرافي والفصل بين المهام داخل كل منها ، و هي أيضا عملية إصلاح اقتصادي شامل يهدف إلى التحكم في وسائل الإنتاج و بالتالي فهي تأخذ مفهوم محاولة تقويم و تصحيح الوضعية السابقة للمؤسسة.

2. الهيكلة المالية:

أما الهيكلية المالية فهي حل لمشكلة ديون المؤسسات السابقة أين تولت الخزينة العمومية بتسديد الديون التي كانت تربط هذه المؤسسات فيما بينها.

و لقد عرفها المخطط الخماسي بأنها مجموعة من الإجراءات التي يترتب على المؤسسة أن تقوم بها باستمرار من أجل تجسيد استقلاليتها المالية و الحد من لجوئها المتكرر إلى طلب يد المساعدة من الدولة .

ثانيا: أسباب إعادة الهيكلة العضوية والمالية.

- ضخامة المؤسسات و تعدد مهامها و تشعب أعمالها و صعوبة التحكم في تسييرها و كذا الرقابة عليها
- ضعف فعالية جهاز الإنتاج ناتجة عن عدم التحكم في طرق و تقنيات الإنتاج المتطورة بسبب ضعف التكوين و سوء توزيع الإطارات.
- العمالة الزائدة نتيجة الأساليب المتبعة من طرف الدولة في مجال التوظيف، هذه الأخيرة لم تتبع المعايير الاقتصادية بقدر ما كان هدفها اجتماعي
- نتيجة الخسائر المتراكمة أصبحت المؤسسات تعاني من عجز مالي كبير .

ثالثا: أهداف إعادة الهيكلة العضوية و المالية

1. إعادة الهيكلة العضوية:

- من أهداف التي كانت ترمي إليها عملية الهيكلة نذكر منها ما يلي:
- تحسين الإنتاج كما و نوعا و ذلك بالتحكم أكثر في جهاز الإنتاج
 - تخفيض أسعار التكلفة.

- التخلص من نموذج تنمية مركز لمرحلة السبعينات التي يكلف الدولة مبالغ ضخمة .
- استعادة الانضباط و زيادة تحفيز العمال و المسيرين .
- تخفيض تكاليف الخدمات العامة و تحسين الاتصال .
- التخفيف من العراقيل و البيروقراطية و التبذير .
- تدعيم فعالية المؤسسات العمومية بالتحكم الأفضل في الإنتاج عن طريق استعمال عقلاني للكفاءات و الموارد المالية.
- تحسين شروط تسيير الاقتصاد و ضمان التطبيق الفعلي لمبادئ اللامركزية .
- تجزئة المؤسسات الكبر إلى وحدات صغيرة من حوالي 150 مؤسسة وطنية عامة عام 1982 .

2. إعادة الهيكلة المالية:

- وضع ميزانيات تجعل المؤسسات العمومية تتطرق على أسس سليمة.
- التطهير للمؤسسات أي تصفية السلبية السابقة حيث تم تطهير المؤسسات العمومية ماليا لإعداد الأرضية اللازمة للدخول لاقتصاد السوق و إعدادها للدخول في الخوصصة بحثا عن خلق الثروة و تحقيق الربح.
- تحميل الديون المتركمة على مختلف المؤسسات الناتجة عن إعادة الهيكلة العضوية .
- تصفية كل حسابات المؤسسة العمومية.
- وضع نظام أسعار متناسق مع التكاليف .

إلا أن هذه الاقتراحات بقيت حبر على ورق لأن الوضع استمر على حاله ، فقد قدر عجز

المؤسسات العمومية سنة 1990 من مليار د ج إلى 83 مليار د ج سنة 1993

3 . استقلالية المؤسسة العمومية :

لقد تم الإعداد لهذه المرحلة بهدف تحسين فعالية المؤسسة ولم يظهر للنور إلا بعد فشل القانون الأساسي العام للعامل ، الذي لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها وبالتالي "ضرورة تعويضه بقوانين جديدة تتماشى والتسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات ، وهذا باعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أي علاقة بما في ذلك علاقات بعمالها ، وتعويض القوانين الأساسية باتفاقيات جماعية ، إلى جانب وضع ميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل ، قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كل الجوانب والمسائل بكل حرية واستقلالية"⁽¹⁾

حاملة في طياتها مبادئ " تمنحها الشخصية المعنوية ، واستقلال نمتها المالية لتحقيق الفعالية الاقتصادية ، وهذا عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية ، عبر التحكم في قواعد التسيير"⁽²⁾ أما عن دور الدولة " فينحصر في ضمان التطبيق السليم للقوانين والقواعد المعمول بها " هذا إضافة إلى مبدأ آخر ألا وهو التنظيم الديمقراطي والذي ينص على المشاركة العمالية في الإدارة. ثم أن كل هذا وذاك " جاء نتيجة لتعثر القطاع العام وتفاقم المشاكل التي تتمثل في عجز الميزانية ارتفاع معدلات التضخم، البطالة وعجز ميزان المدفوعات، فضلا عن إخفاقها في تحقيق الدور

⁽¹⁾ سليمان احمية، مرجع سابق، ص 09.

⁽²⁾ أونيس عبد المجيد أونيس ، مرجع سابق ص 09.

الأساسي المنوط به كما أشرنا سابقا - في تحقيق التنمية الاقتصادية، كل هذا ساهم باللجوء إلى إعادة هيكلة صناعية من خلالها يتم إعادة تصحيح مسار القطاع العام وإعادة تقويمه . "

" ونتيجة لذلك عرفت سنة 1990 صدور نصوص قانونية متعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد بموجب القانون 11/ 90 واعتماد الاتفاقات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي هذا إضافة إلى القانون 02/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب وقانون 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية الصادرين بتاريخ 1990/06/02 ، وهذا في ظل التعددية النقابية وذلك دون المساس بالحقوق والالتزامات والحدود الدنيا للأجور فأصبحت علاقات العمل في ظل استقلالية المؤسسة تتسم بنوع من التطور على أساس توافق الإرادتين

أولاً: أسباب استقلالية المؤسسات العمومية الجزائرية:

تعود الاستقلالية لأسباب التالية:

- تدهور المؤسسات الاقتصادية العمومية من عدة أوجه.
- ضعف الجهاز الإنتاجي كما ونوعا.
- تحمل المؤسسة لأعباء لا علاقة لها بنشاط المؤسسة.
- تدهور الوضعية المالية للمؤسسة نتيجة تراكم الخسائر من سنة إلى أخرى.
- النتائج السلبية لإعادة الهيكلة بنوعها.
- الرغبة في محاربة البيروقراطية والإجراءات الإدارية التي أصبحت معرقة للمؤسسة العمومية.

ثانيا: أسس و مبادئ استقلالية المؤسسة الاقتصادية العمومية.

هناك عدة أسس ومبادئ لاستقلالية المؤسسة العمومية والتي من بينها:

1. المبدأ القانوني:

إن المشرع اعترف للمؤسسة الاقتصادية بالشخصية المعنوية وهذا حسب المادة من القانون 88-01 (الفقرة 3) فالمادة تنص علي أن المؤسسات العمومية الاقتصادية تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسرى عليها قواعد القانون التجاري وبالتالي اكتسب الحقوق والتحمل بالالتزامات وذلك بترتيب النتائج المشار إليها خاصة في المادة 05 من القانون المدني والتي بينت ما يدعم استقلالية المؤسسة من حيث الذمة المالية، الأهلية القانونية.

2 . المبدأ الإداري:

لتدعيم استقلالية المؤسسة العمومية لجأ المشرع إلي الحد من مظاهر التدخل الخارجي في الشؤون الداخلية لمؤسسة وفي هذا السياق ورد نص علي حضر التسيير الضمني كما ثم استبعاد جزء كبير من الأنظمة القائمة في مجال الرقابة سواء الإدارية أو الشعبية.

3. المبدأ الاقتصادي:

يكن في ضبط الوتيرة الاقتصادية بكيفية تحافظ على خصائص التخطيط وخاصة طابعه الإلزامي على أن تمنح المؤسسة المزيد من السلطات والصلاحيات في المجال الاقتصادي تماشيا مع طبيعتها ودورها ، كضرورة الالتزام واتباع قواعد الإدارة الاقتصادية بالمحافظة على ميزان الاقتصاد والتحقق من الفائض النقدي.

وعليه فإن الأساس الاقتصادي لاستقلالية المؤسسة تتجلى في ضبط الوتيرة الاقتصادية من خلال دعم الحفز الاقتصادي. وتشجيع العلاقات التعاقدية القائمة بين المؤسسات والشركاء الاجتماعيين إذ تنجز مخططات المؤسسات العمومية الاقتصادية بواسطة عقود يرتضيها الأطراف قصد تبادل موادهم وخدماتهم في إطار الأهداف والمقاييس المنصوص عليها في المخطط الوطني.⁽¹⁾

4. المبدأ المالي:

يتحقق هذا المبدأ بالتطهير المالي وبتجديد وضع رأس المال الاجتماعي والذي يعتبر عنصرا أوليا وبالتالي فالمؤسسة المرشحة أو المختارة للاستقلالية هي المؤسسة التي تتمتع بوضعية مالية متوازنة حسب الشروط المحددة ، مع الأخذ بعين الاعتبار الأصول الصافية والرصيد المتداول التي تسمع بترتيب هذه المؤسسات ضمن قائمتها المرشحة للاستقلالية ومن بين المحددات المعمول بها نجد رأس المال الاجتماعي غير محدد بقيمة معينة. فبفضل هذا المبدأ ينتج نوعان من المؤسسات المتوازنة ماليا وغير المتوازنة.

ثالثا : أهداف المؤسسة العمومية المستقلة.

يرمي مبدأ الاستقلالية إلى جملة من الأهداف وهي كالتالي:

- بعث أشكال تنظيم خاصة على مستوي قمة هرم .
- تحسين فعالية المؤسسة سواء علي مستوي نموها الخاص أو علي مستوي مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

- تطور المنافسة عن طريق التوزيع الفعال المواد المتاحة وزيادة الإنتاج.

⁽¹⁾ محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر ، 1992 ، ص 59 .

- تحديد تدخل الدولة في تسيير المؤسسات إلى حد أدنى وإعطاء حرية التسيير للإدارة.
- تعزيز الاستقلالية وهذا بخلق نظام جديد للعلاقات بين المؤسسة والبنك.
- تحديد المسؤوليات وتشجيع المبادرات.
- تبسيط نشاط المؤسسة وتنظيم دوائر التوزيع فيها وهذا يدعونا إلى فكرة فصل وظيفة الإنتاج ووظيفة التوزيع التي طرحت في بداية الثمانينات.

4. مبادئ عملية الخصخصة وشروطها:

لقد كان المشرع الجزائري واضحا في تحديد ماهية الخصخصة حيث ورد في الباب الأول المادة الأولى من قانون الخصخصة ما يلي: "يحدد هذا الأمر القواعد العامة لخصخصة المؤسسات التي تمتلك فيها الدولة والأشخاص المعنويين التابعين للقانون العام بصفة مباشرة جزءا من رأسمالها أو كله " (1).

وفي المبحث سنحاول أن نلقي الضوء على مبادئ هذا القانون، وأجهزة تنفيذ ومراقبة الخصخصة وكذلك نتعرف على بعض شروطه .

1 . مبادئ قانون الخصخصة :

ويمكن تلخيصها فيما يلي : (2)

(1) أحمد صقر عاشور، التحول إلى القطاع الخاص، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 1996، ص 3.

(2) لعشب محفوظ، سلسلة القانون الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999. ص 27.

- الطابع الاقتصادي والتجاري، إذ حصر المشرع الجزائري مجال الخوصصة في نطاقين هما تحويل الملكية وتحويل التسيير .
- حصر القطاعات التنافسية في قائمة محددة بوضوح .
- التزام الممتلك الجديد بإبقاء المؤسسة في حالة نشاط لمدة 5 سنوات علي الأقل .
- وضوح الغاية وحصرها في :
 - . إصلاح المؤسسة وتحديثها.
 - . الحفاظ على مناصب العمل كليا أو جزئيا.

فالعنصر الأخير يقرر وفقا لحالة المؤسسة ومدى مرد وديتها التجارية، ومن ثم مدى قدرتها على المنافسة وتحمل مناصب العمل(الأجراء) كما أن العنصر الأساسي في عملية الخوصصة يتمثل في تحويل الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، لذلك يعتمد هذا العنصر على مجموعة من المبادئ الرئيسية والمتمثلة فيما يلي :

أولا: مبدأ التدرج:

إن عملية الخوصصة تتم بطريقة تدريجية بحيث تقوم المؤسسات القابلة للخوصصة ويتم إدراجها ضمن برنامج الحكومة حتى تقوم بشكل مضبوط .

ثانيا: حماية مصالح الدولة

وتعنى بذلك أن تخضع عملية التقييم لمعايير موضوعية من شأنها الحفاظ على مصالح الخزينة العمومية، فلا تباع الشركات بأثمان رخيصة، وتوضيح دفاتر للشروط وتحدد التزامات المشتريين أو على العموم في حالة الخصخصة الجزئية عن طريق المحافظة على الأسهم المعينة

ثالثا: الشفافية:

وتتضمن هذه العملية إطلاع الجمهور وكل المعنيين بأي صفقة تحويل ملكية عن طريق الإشهار الواسع وتخضع لجميع الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

رابعا: عدم التمييز:

وتعنى بذلك عدم التفرقة بين الفئات الاجتماعية وهو أمر لا يتقاضى مع بعض الامتيازات الخاصة والمتعلقة بالإجراءات الواردة في هذا القانون .وكمثال على ذلك فإن تخصيص السهم الواجب بيعه للعمال بالمجال أو شروط تفضيلية لا يمكن اعتبارها عملا تمييزيا لأن العامل ولفترة طويلة يساهم في بناء المؤسسات العمومية ويسهر على حمايتها ومن ثم يتولد ما يسمى بحق الشفعة وهو مبدأ قانون معروف في القانون المدني .

2 . أجهزة تنفيذ ومراقبة الخصخصة (1):

⁽¹⁾عبد الوهاب شهاب، دراسة حول الخصخصة والتحويلات الهيكلية للاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 11، 2001، ص 198.

بالنسبة للإشراف على عملية تنفيذ التنازل بمختلف الأشكال يمكن للحكومة أن تنشئ هيئة مختصة يساعدها مجلس مكون من 07 إلى 09 أعضاء تتعاون من أجل إتمام مهمتها وتتشاور مع الوزارات القطاعية المعنية خاصة في المحالات التالية :

- تنفيذ برنامج الخصخصة المصادق عليه من طرف الحكومة .
 - حصول المؤسسات المعنية على كل الوثائق والإحصاءات والمعلومات اللازمة لإنجاح عملية خصصتها.
 - تعرض على الحكومة لاتخاذ القرار المناسب وبعد استشارة مجلس الخصخصة مختلف الأساليب والدورات لنقل الملكية أو خصخصة التسيير .
 - تكثيف العلاقات مع كل الأجهزة المعنية بالخصخصة .
 - إطلاع الرأي العام بشكل شفاف ومستمر على برنامج الخصخصة .
- أما بخصوص مراقبة الخصخصة فإن هناك لجنة تقوم بها تسمى لجنة مراقبة الخصخصة .

3 . شروط الخصخصة⁽¹⁾:

تجدر الإشارة إلى عدة خطوات يجب على الدولة اتخاذها للبدء في تطبيق عملية الخصخصة وأهمها ما يلي:

⁽¹⁾ قطاف ليلي، إشكالية تطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1998، ص112.

- لا بد أن تكون المؤسسة التي تشملها الخصخصة قد تم تطهيرها وإعادة هيكلتها وعززت قدراتها الإدارية مما يسمح بتسهيل عملية تحويلها إلى شركات مساهمة، وهناك إجماع حول أن تتم جميع هذه التغيرات والمؤسسات ما زالت ضمن القطاع العمومي (الإصلاحات القانونية والإدارية...)
- إعداد المؤسسة العمومية للخصخصة بعد شرطا ضروريا للنجاح خاصة عندما لا يتطلب الأمر استثمارات كبيرة،
- تهيئة الجماهير إعلاميا وذلك بغرض إقناع المؤسسات العمومية والخاصة بأهمية الخصخصة، ومن ثم اختيار الاستراتيجيات التي تحقق أكبر قدر ممكن من التأييد السياسي.
- الصياغة الجديدة لخطة الخصخصة بحيث يقوم بوضعها وتنفيذها مختصون في الميدان.
- إنشاء وزارة خاصة (جهاز خاص) يخول لها مهام إعداد وتنفيذ البرامج المتكاملة للخصخصة.
- تحديد أهداف الخصخصة بوضوح مما يقلل من المخاطر ويعزز فرص النجاح.
- إرساء مناخ تنافسي كافي لأن التنافس الفعال يدفع بعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية نحو وضع أفضل وأسرع. ومن ثم إعادة النظر في تشريعات الضريبة وحقوق الملكية.
- إجراء تقييم إقتصادي للشركات المعنية بالخصخصة، وكذلك تقدير قيمة المؤسسة ومن ثم تحديد سعرها، إضافة إلى اختيار الأجهزة المكلفة بالتقييم.

خلاصة:

نستخلص مما سبق أن المؤسسات العمومية الجزائرية مرت بعدة أنماط من التسيير ابتداء من التسيير الذاتي الذي أعقب الاستقلال مباشرة والذي لم يدم طويلا نظرا لظهور قرار التأميم الذي نجم عنه تحول هذه المؤسسات إلى مؤسسات وطنية ضخمة فهي ترسم في كل مرة معالم سياسية جديدة، وبعد كل إصلاح فاشل تبرمج إصلاحات جديدة لتدارك الأخطاء السابقة فمن التسيير الذاتي إلى التسيير الاشتراكي، والهدف من كل هذا هو بعث وإنجاز الديمقراطية في مجال العمل.

الفصل الثاني: المؤسسات العمومية الصناعية الجزائرية

المبحث الأول: نظرة عامة حول المؤسسة العمومية الجزائرية

تمهيد

1 - مفهوم المؤسسة العمومية الجزائرية

2 - خصائص المؤسسة العمومية الجزائرية

3 - غاية وأهداف المؤسسة العمومية .

4 - مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية.

المبحث الثاني : الإصلاحات والتحولات الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة العمومية الجزائرية.

1 - أسباب الإصلاحات

2 - الهيكلة العضوية والمالية.

3 - استقلالية المؤسسات العمومية.

4 - الخصوصية ومبادئها.

ملخص الفصل.

الجانب الميداني

تمهيد:

بعد التفرغ من الجانب النظري والذي رسم لنا الطريق للتعرف على كل ما له علاقة بالنزاعات العمالية وآليات تسويتها داخل المؤسسة العمومية الجزائرية، سنتطرق في هذا الجانب من الدراسة إلى التعرف على الميدان الذي أجرينا فيه الدراسة، وكذلك سوف نتحقق من صحة وعدم صحة الفرضيات وهذا بعد عرض وتحليل البيانات، واهتمامنا في هذا الموضوع منصب على دراسة أحد مؤسساتنا الوطنية ألا وهي المؤسسة الوطنية الاقتصادية للأثاث والخشب تابوكرت وقمنا باختيار هذه المؤسسة كونها من أحد المؤسسات التي عانت كثيرا من النزاع العمالي سابقا، لذا أردنا اختيارها كميدان للدراسة.

المبحث الأول: البناء الميداني

1. التعريف بمكان إجراء البحث الميداني:

المؤسسة العمومية الاقتصادية للأثاث والخشب تابوكرت هي مؤسسة تهتم بتحويل الخشب وتقديم منتجات من النوع الرفيع لزبائنها وهذا بالاعتماد على ثلاثة أنماط أو أشكال وهي:

. نمط فاخر.

. نمط أمزيغي.

. نمط روستيكي.

وتتمثل إنتاجاتها في:

ملزمات غرف الاستقبال من طاولات وكراسي وخزائن.

ملزمات غرف النوم للكبار والصغار.

ملزمات المطبخ، خزائن، مائدات، كراسي.

ملزمات المكاتب.

النوافذ والأبواب وغيرها

بحيث تعرض هذه المنتجات للبيع داخل المؤسسة أين خصص مكان للزبائن للتعرف علي

المنتوج والشراء كما تعرض أيضا بوكالة تجارية بتيزي وزو في حي les plumiers بوسط

المدينة.

تقع المؤسسة الوطنية للأثاث بقرية تابوكرت المتواجدة ببلدية تيزي راشد على الطريق الوطني رقم

20 الرابط بين عزازقة وتيزي وزو، وتبعد هذه القرية عن تيزي وزو بحوالي 12 كلم.

ظهرت هذه الشركة الوطنية للتأثيث وتحويل الخشب بعد إعادة هيكلة الشركة الوطنية للخشب

والفليين (S N BL) .

وفي سنة 1973 صدر مشروع المصنع لكن انطلاق الأشغال لم يكن فيه إلا في سنة 1975 من طرف الشركة الألمانية الفيدرالية سابقا (R FA)، وتم الانتهاء من الأشغال سنة 1976 أين تم فتح المصنع بشكل مؤقت لدم الانتهاء من التجهيزات الأخيرة التي دامت إلى غاية سنة 1977، وفي بداية عام 1978 تم فتح المصنع بشكل نهائي وبدأ الإنتاج بعد بضعة أشهر (أكتوبر 1978) بحيث بلغت تكلفة تجهيز هذا المصنع ما يقارب 108600000 دينار جزائري. تغيرت تسمية هذه المؤسسة meuble taboukert leader وهذا في جوان 1998 بتكلفة بلغت 131150000 دينا جزائري . وبهذا تكون التكلفة الإجمالية للإنشاء أي منذ 1975 إلى 1998 حوالي 239750000 دينار جزائري.

2 . عرض وتحليل البيانات:

تمهيد:

إن المؤسسات العمومية الجزائرية تواجه تحولات اقتصادية وسياسية واجتماعية وثقافية وخارجية وداخلية تركت بصماتها على جميع الأصعدة الشيء الذي يتطلب منها إعادة النظر في تنظيم العمل وأساليب الإنتاج.

أولاً : البيانات الشخصية وعلاقتها بميدان البحث.

كل مجتمع من العينة يتميز بخصائص اجتماعية واقتصادية تجعله محل الدراسة واهتمام من

طرف الباحث وفي هذا الصدد يتميز أفراد عينتنا بالخصائص التالية:

جدول رقم 01: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
%85	85	ذكر
%15	15	أنثى
%100	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ هذا الجدول الإحصائي يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين هم ذكور،

إذ تقدر نسبتهم بحوالي 85 %، بينما نجد أقل نسبة لفئة الإناث والتي تقدر بحوالي 15%.

مما يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين هم من فئة الذكور وهذا راجع إلي طبيعة العمل، والمرأة عملها

مقتصر فقط في الجانب الإداري للمؤسسة فهي لا تقدر على العمل الشاق داخل الورشة.

جدول رقم 02: يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسب المئوية	التكرارات	السن
%11	11]30 . 20]
%42	42]41 . 31]
%45	45]52 . 42]
%2	2	أكثر من 53
%100	100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 42 سنة إلى 52 سنة وهذا بنسبة 45 %، وتليها نسبة 42% لأفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 31 إلى 41 سنة في حين نجد نسبة 11% للمبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 30 سنة وفي الأخير نجد نسبة 2% لأفراد العينة الذين تتجاوز أعمارهم 53 سنة.

وهذا يعني أن مجتمع البحث يجمع في طياته تنوعاً لأعمار العمال فمنهم الشباب والكهول، غير أن النسبة الكبيرة تعود لفئة الكهول.

الجدول رقم 03: يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
40%	40	بدون مستوى
25%	25	ابتدائي
13%	13	متوسط
8%	08	ثانوي
20%	20	جامعي
100%	100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين ليس لديهم مستوى تعليمي وهذا بنسبة 40% ، وتليها نسبة 25% لذوي المستوى التعليمي الابتدائي، في حين نجد أن المستوي التعليمي المتوسط يقدر بنسبة 20%، كما نجد أيضا نسبة 13 % لذوي المستوى التعليمي الثانوي وفي الأخير تأتي النسبة 8% وهي نسبة صغيرة مقارنة بالنسب الأخرى لذوي المستوى التعليمي الجامعي.

وهذا إذ دل فإنه يدل على أن الأمية هي السائدة في هذه المؤسسة وهذا لا يعني غياب الفئة المتعلمة بطبيعة الحال.

جدول رقم 04: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.

النسب المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
30%	30	أعزب
70%	70	متزوج
00%	00	مطلق
00%	00	أرمل
100%	100	الجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين متزوجين وهذا بنسبة 70%، ثم تليها نسبة

30% من المبحوثين الذين هم عزاب.

وهذا يعنى أن أغلبية أفراد العينة لديهم مسؤولية اتجاه أسرهم وبالتالي هم يعملون ويجدون من

أجل تلبية حاجياتهم وحاجيات أسرهم .

الجدول رقم 05: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأصل الجغرافي.

النسب المئوية	التكرارات	الموطن الأصلي
70%	70	الريف
10%	10	شبه ريفي
20%	20	مدينة
100%	100	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين يقيمون بالأرياف وهذا بنسبة 70%، ثم تليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين يقطنون في المدينة، في حين نجد نسبة 10% للذين يقيمون الشبه ريفي.

مما يتبين لنا أن معظم المبحوثين هم ريفيون وهذا راجع إلي قرب المؤسسة من مقر سكناهم.

جدول رقم 06: يمثل توزيع أفراد العينة حسب نمط الأسرة.

النسب المئوية	التكرارات	نمط الأسرة
25%	25	ممتدة
75%	75	نووية
100%	10	المجموع

من خلال قراءتنا الإحصائية يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين ينتمون إلى أسر نمطها نووي وهذا بنسبة 75 %، وتليها أقل نسبة لأسر نمطها ممتد وذلك بنسبة 25 %.

هذا يعني أن هناك تحول لنمط الأسر بعدما كانت ممتدة تحولت إلى أسر ذات أنماط نووية بفضل التطورات والتغيرات الاجتماعية.

جدول رقم 07: يمثل توزيع أفراد العينة حسب نوع السكن.

النسب المئوية	التكرارات	نوع السكن
30%	30	عمارة
10%	10	فيلا
20%	20	سكن اجتماعي
40%	40	سكن ريفي
100%	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يقيمون في مساكن ريفية وهذا بنسبة 40 %، وتليها نسبة 30% لأفراد العينة الذين يسكنون في العمارة، في حين نجد نسبة 20 % للذين يعيشون في مساكن اجتماعية، وفي الأخير تأتي النسبة الصغيرة وهي 10 % لذوي الأفراد الذين يسكنون في الفيلات.

وهذا يعني أن أغلبية عمال المؤسسة استفادوا من مشروع السكن الريفي الذي ساهم كثيرا في الحد من النزوح الريفي.

ولقد أفادنا بعض المبحوثين الذين يقطنون في العمارة بأنهم يشكون بالضيق في المسكن خصوصا بعد كبر الأولاد بحيث قال أحدهم : " نحن أبناء الفقراء نسكن في العمارة التي تقدمها لنا الدولة أما الفيلات فلا نظن أن نسكنها ما دمنا على هذه الوضعية المزرية ."

وهذا يدل على أن أغلبية المبحوثين يعانون من مشاكل اجتماعية مزرية، الشيء الذي يولد النزاعات والتوترات داخل المؤسسة والتي تؤثر على أداء العامل.

جدول رقم 08 : يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل.

النسب المئوية	التكرارات	مدة العمل
23%	23	أقل من 5 سنوات
32%	32	أكثر من 5 سنوات
45%	45	أكثر من 20 سنة
100%	100	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن أكبر نسبة هي 45 % وهي تمثل مدة العمل لأفراد العينة الأكثر من 20 سنة، وتليها نسبة 32 % للذين عملوا لمدة أكثر من 5 سنوات، في الأخير نجد نسبة 23 % للذين عملوا لمدة أقل من 5 سنوات.

وهذا دليل على أن المؤسسة ليست حديثة التكوين.

2. تحليل جداول الفرضية الأولى:

ف 01: إهمال المؤسسة لمشاكل العمال يزيد من حجم نزاعات العمل.

جدول رقم 09 : يمثل إجابات أفراد العينة بخصوص دخل الوالدين

النسب المئوية	التكرارات	دخل الوالدين
%95	59	ضعيف
%32	32	متوسط
%09	09	جيد
%100	100	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن نسبة 95 % دخل آباؤهم ضعيف وهذا بنسبة كبيرة جدا في حين نجد نسبة 32 % من الذين مدخول آباؤهم متوسط، وفي الأخير نجد نسبة قليلة جدا من دخل آباؤهم جيد والتي تقدر ب 09 %.

يدل هذا على أن عمال المؤسسة فقراء، وهذا راجع إلى الاعتماد على مدخول واحد فقط.

جدول رقم 10: يبين إجابات المبحوثين بخصوص الرضا عن الراتب الشهري.

هل أنت راضي عن الراتب الشهري	التكرارات	النسب المئوية
نعم	10	10%
لا	90	90%
المجموع	100	100%

من خلال قرأتنا الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين غير راضين براتبهم الشهري وهذا بنسبة 90 % وهي نسبة كبيرة جدا، في حين نجد نسبة قليلة من المبحوثين هم راضين عن راتبهم الشهري وهذا بنسبة 10 %.

وهذا إن دل فإنه يدل على أن الأجر الذي يتلقاه العامل لا يكفي لتلبية كل حاجياته وهذا ما

صرح لنا به أحد المبحوثين بحيث قال: "المعيشة غالية، تهز معاك مليون ما تشري به والوا...".

كما صرح لنا أغلبية المبحوثين بأن الراتب الشهري غير متوافق مع الواقع المعيشي.

جدول رقم 11 : يمثل الجهد المبذول وارتباطه بالأجر.

هل أجرك مرتبط بالجهد المبذول؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	73	73%
لا	26	26%
المجموع	100	100%

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين أجروهم غير مرتبط

بالجهد الذي يبذلونه وهذا بنسبة 73 %، في حين نجد نسبة قليلة من الذين يرون أن أجروهم مرتبط

بجهدهم المبذول في العمل وهذا بنسبة 27 %.

ويدل هذا على أن العامل يعمل بجهد أكبر من الراتب الذي يتقاضاه، والعامل عندما يعمل ولا يتحصل على أجره المستحق يتذمر وتتخط معنوياته مما يؤثر سلباً على الإنتاج ولهذا يلجأ المبحوثين إلى التباطؤ في العمل وخلق المشاكل وهذا ما صرح لنا به أحد العمال وهو قائلاً: "عندما أفكر في أن أعمل وأتعب وفي النهاية أجد أجري بالكاد يلبي متطلباتي اليومية ، يزيد كرهى للمؤسسة".

جدول رقم 12 : يبين العلاقة بين المكافآت المادية التي تقدمها المؤسسة ورد الفعل في حال وجود النزاع.

المجموع		التخريب		الإضراب		التغيب		زرع البلبلة		الملجأ
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
										هل المؤسسة تقدم مكافآت ؟
62%	62	3%	03	34%	34	14%	14	11%	11	لا
38%	38	3%	03	21%	21	9%	09	6%	06	نعم
100%	100	5%	05	55%	55	32%	32	17%	17	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام 62 % من المبحوثين أقرّوا بأن المؤسسة لا تقدم مكافئات مادية، تدعمها أكبر نسبة 34 % للمبحوثين الذين يلجئون إلى الإضراب ، وأقل نسبة هي 38 % من الأفراد الذين تحصلوا على مكافئات مادية.

وهذا يدل على أن أفراد العينة في حال عدم حصولهم على مكافئات مادية يلجأ البعض منهم إلى الإضراب وزرع البلبلة والتخريب وهي ردود أفعال تعبر عن رفضهم للأوضاع داخل المؤسسة وفي هذا الصدد نجد أحد العمال وهو قائل: " كنا نستفيد من أغطية مجانية وألبسة وأحذية وحتى الأدوات المدرسية للأولاد..... لكن الآن لا نستفيد كما في السابق ولا ندري لماذا ؟ والأفضل لنا الصمت ولا نلقاوا رواحنا برات المؤسسة ."

وهكذا فإن المؤسسة التي لا تقدم مكافئات في حال حصولها على الأرباح سيلجأ عمالها بطبيعة الحال إلى القيام بأعمال ستضر المؤسسة والتي من بينها الإضراب.

جدول رقم 13 : يمثل إجابات الأفراد حول معرفة إجراءات ولوائح المؤسسة.

النسب المئوية	التكرارات	هل لديك معلومات عن لوائح المؤسسة؟
75%	75	نعم
25%	25	لا
100%	100	المجموع

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لديهم معلومات عن إجراءات ولوائح المؤسسة وهذا بنسبة 75 %، بينما نجد نسبة قليلة من الذين لا يعلمون بقواعد وإجراءات المؤسسة والتي تقدر ب 25 %.

وهذا يعني أن أغلبية المبحوثين على دراية تامة بإجراءات ولوائح المؤسسة ، فالعامل في حال عدم التزامه بالقواعد القانونية المتعلقة بالمؤسسة ستكون هناك بطبيعة الحال خلافات.

جدول رقم 14 : يبين تأثير ظروف العمل على صحة العامل.

المجموع		كثرة النزاعات والتوترات		كثرة الحرارة		كثرة الإضاءة		كثرة الضوضاء		الظروف
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الإجابة
%93	93	%01	01	%30	30	%14	14	%47	47	نعم
%07	07	%01	01	%04	04	%02	02	%00	00	لا
%100	100	%02	02	%34	34	%17	17	%47	47	المجموع

من خلال قرأتنا لهذا الجدول نلاحظ أن الاتجاه العام 93 % من المبحوثين ظروف العمل

تؤثر على صحتهم، تدعمها أكبر نسبة من كثرة الضوضاء، وأقل نسبة 7 % من المبحوثين الذين

لا تؤثر عليهم ظروف العمل.

وهذا يعني أن ظروف العمل خاصة كثرة الضوضاء تؤثر على صحة المبحوثين، وهذا ما

صرح لنا به بعض العمال: "لم أعد أسمع مثل السابق، أخشى أن أفقد سمعي كلياً".

جدول رقم 15 : يبين إجابات الأفراد بخصوص الرضا عن العمل.

هل أنت راضي عن العمل؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	57	%57
لا	43	%43
المجموع	100	%100

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين راضين عن العمل وهذا بنسبة 57 %، في حين نجد نسبة 43 % من المبحوثين غير راضين بعملهم .

وهذا يعني أن أفراد العينة يحبون عملهم، كما أن الضرورة حتمت على البعض الرضا بالعمل

وهذا ما صرح لنا به أحد العمال قائلا: " تحتمت علينا، الله غالب " .

جدول رقم 16: يبين نوع حوادث العمل التي تعرض لها العامل أثناء عمله.

المجموع		خطير		متوسط		بسيط		هل تعرضت لحوادث عمل؟
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
74%	74	02%	02	48%	48	24%	24	نعم
26%	26	03%	03	14%	14	09%	09	لا
100%	100	05%	05	62%	62	33%	33	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أغلبية المبحوثين تعرضوا لحوادث عمل داخل المؤسسة والاتجاه العام هو 74 % تدعمه أكبر نسبة 48% نوع هذه الإصابة متوسط.

ويمثل الصنف الثاني نسبة 62 % من المبحوثين لم يتعرضوا لحوادث عمل.

هذا يعني أن هناك من العمال من يتعرض لحوادث العمل، غير أن نوع الإصابة تتفاوت من

عامل إلى آخر.

جدول رقم 17: يمثل إجابات الأفراد هل يتلقى العامل ضغوطات من المشرف؟

هل تتلقى ضغوطات من المشرف	التكرارات	النسب المئوية
نعم	85	%85
لا	25	%25
المجموع	100	%100

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يظهر لنا جليا أن أغلبية المبحوثين لم يتعرضوا للضغوطات من قبل المشرفين وهذا بنسبة 85%، في حين نجد نسبة قليلة من الذين تعرضوا للضغوطات وهذا بنسبة 25%.

وهذا يعني أن المبحوثين يعملون بمحض إرادتهم. والضغوطات تفرض على العامل في حال التهاون.

جدول رقم 18: يبين تغيب العمال عن العمل ومبرراتهم.

المجموع		غير مبررة		مبررة		التبرير هل تتغيب عن العمل؟
%	ت	%	ت	%	ت	
%78	78	%2	2	%76	75	نعم
%22	22	%3	3	%19	19	لا
%100	100	%5	5	%95	95	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول يظهر لنا جليا أن الاتجاه العام 78 % لأفراد

العينة يتغيبون عن العمل ، تدعمها أكبر نسبة 67 % من مبحوثين غيابا تهم مبررة بينما نجد

نسبة قليلة للأفراد الذين لا يتغيبون عن العمل والتي تقدر ب 22 % وتدعمها أكبر نسبة 19 %

للغيابات المبررة، وأقل نسبة 3 % من الغيابات غير مبررة.

ويمكن القول أن معظم الغيابات التي يقوم بها العمال هي مبررة ، سواء المسؤول مباشرة أو

بتقديم وثيقة الإثبات.

استنتاج الفرضية الأولى:

نستنتج من خلال الإحصائيات المتحصل عليها وبناءا على الاتجاه العام الذي ذهبت إليه معظم المعلومات المتوصل إليها من خلال الوثائق التي أظهرت أن إهمال المؤسسة لمشاكل العمال يزيد تفاقم النزاعات العمالية ويضعف العلاقات الاجتماعية في المؤسسة العمومية للأثاث والخشب "تابوكرت" حيث أقرت نسبة 90% من العمال أنهم غير راضيين عن أجورهم فهي لا تلبي المتطلبات اليومية للعامل و هذه النسبة موضحة في الجدول رقم 10 كما أوضحت نسبة 93% من الباحثين الذين تَوَثَّر على صحتهم ظروف العمل خاصة كثرة الضوضاء و هذا ما يوضحه الجدول رقم 14، لذلك فإن أسباب نزاعات العمل في المؤسسة العمومية الجزائرية هي بالدرجة الأولى نزاعات مصالح أو ما تسمى بالنزاعات الاقتصادية و التي تتمحور حول الأجور، الترقية، وظروف العمال، و هذا ما صرح العديد من الباحثين الذين أبدوا عدم رضاهم عن الأجور و ظروف العمل...الخ.

عموما نجد أن أسباب نزاعات العمل تعود بالكثرة إلى الأجور، الترقية، ظروف العمل و عليه فإنه من هذا المنطلق نجد أن الفرضية الأولى تحققت.

تحليل جداول الفرضية الثانية:

ف 02: يعد التحكيم الوسيلة الأساسية التي ياجأ إليها العمال لنيل مطالبهم وحل النزاع في المؤسسة.

جدول رقم 19: يمثل إجابات الأفراد بخصوص وجود النزاع في المؤسسة.

هل هناك نزاع ؟	التكرارات	النسب المئوية
نعم	54	%54
لا	46	%46
المجموع	100	%100

من خلال القراءة الإحصائية يتبين لنا أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن هناك نزاع داخل المؤسسة و هذا بنسبة 54 %، في حين نجد نسبة 45 % من الأفراد الذين أجابوا بأن المؤسسة لا تحوي على النزاعات .

و هذا يعني أن النزاع موجود داخل المؤسسة .

جدول رقم 20: يبين نوع النزاع العمالي حسب النوع.

النسب المئوية	التكرارات	نوع النزاع
%94	96	فردى
%04	04	جماعى
%100	100	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية لهذا الجدول الذي يوضع توزيع أفراد العينة حسب النوع، والذي تصدرته النزاعات الفردية بنسبة 96 % يعادل 96 نزاع، في حين نجد أن النزاعات الجماعية لم تتعدى نسبة 04 % وهي نسبة قليلة مقارنة مع النزاعات الفردية.

وهذا يعنى طغيان النزاعات الفردية على الجماعية، راجع إلى طبيعة موضوع النزاع فالنزاعات الجماعية تشمل كل الفئات العمالية وتتعلق بزيادة الأجور مدة العمل، تحسين ظروف العمل والخدمات الاجتماعية كالإطعام والنقل... الخ

أما بخصوص ارتفاع معدل النزاع الفردي فهو يعود إلى شخصية العامل ومطالبه، والهروب عن النزاعات الجماعية والإضراب لا يعني الرضا التام بالواقع، والنزاعات الفردية تشمل مطالب ذاتية تتمثل عادة في الرقية، المنح...الخ.

جدول رقم 21: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس واتجاههم للنزاع.

المجموع		جماعي		فردى		نوع النزاع / الجنس
النسب	التكرار	النسب	التكرار	النسب	التكرار	
% 81	81	%27	27	%54	54	ذكر
% 19	19	%6	06	%13	13	أنثى
%100	100	%33	33	%67	67	المجموع

من خلال القراءة لإحصائية لهذا الجدول يتوضح لنا أن الاتجاه العام يتجه نحو مشاركة الذكور بنسبة 81% تدعمها أكبر نسبة في النزاعات الفردية التي تقدر بـ54%، بينما نجد أقل نسبة لفئة الإناث بـ19% والتي تدعمها أكبر نسبة من النزاعات الفردية والتي تعادل 13%.

وهكذا يتبين لنا أن جنس الذكور هم الأكثر اتجاها للنزاع في كلتا الحالتين سواء الجماعية أو الفردية ، وهذا لكونه الأكثر تطلبا والأكثر ميلا للعنف عكس العنصر النسوي اللواتي يمتثلن للقوانين و الانضباط داخل المؤسسة.

جدول رقم 22: يبين توزيع الهيئة المكلفة بحل النزاع.

النسب المئوية	التكرارات	الهيئة المكلفة بحل النزاع
85%	85	مكتب المصالحة
10%	10	النقابة
04%	04	مفتشية العمل
01%	01	القضاء
100%	100	المجموع

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت هي توجيه العمال إلى مكتب المصالحة بنسبة 85%، وتليها نسبة 10 % لأفراد العينة الذين يتوجهون إلى النقابة كهيئة مكلفة

بحل النزاع ، ولقد سجلنا نسبة 04 % لمفتشية ، وفي الأخير نجد نسبة 01 لأفراد العينة الذين توجه إلى القضاء وهي نسبة قليلة جدا.

ومن هنا يتبين لنا أن العمال يتوجهون إلى مكتب المصالحة باعتبارها أول هيئة يلجأ إليها العامل للفصل في النزاع.

جدول رقم 23: يبين العلاقة بين النزاع والهيئة المكلفة بحله.

المجموع		النقابة		مفتشية العمل		النقابة		مكتب المصالحة		الهيئة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	نوع النزاع
%88	88	%01	01	%12	12	.	.	%75	75	فردى
%12	12	%05	05	.	.	%07	07	.	.	جماعى
%100	100	%06	06	%12	12	%07	07	%75	75	المجموع

من جلال قرأنا لهذا الجدول الذي يظهر لنا العلاقة بين نوع النزاع والهيئة المكلفة بحله نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يظهر طغيان مكتب المصالحة كهيئة فاصلة وهذا بنسبة 88 %، تدعمها أكبر نسبة 75 % سجلت ضمن النزاعات الفردية ، كما نجد أقل نسبة 12 % من أفراد

العينة يلجئون إلى النقابة كهيئة حل للمنازعة ، تدعما أكبر نسبة 07 % سجلت ضمن النزاع الجماعي.

وهذا إن دل فإنه يدل على أن أغلبية العمال يلجئون إلى مكتب المصالحة للمطالبة بحقوقهم خاصة ذوي النزاعات الفردية ، وفي حال لم يجد العمال الطرق السليمة للوصول إلى استعادة حقوقهم ولو جزئيا، يلجأ البعض منهم إلى النقابة، وكذلك يتبين أن الطريق الوحيد الذي وجدته العمال هو اللجوء الفردي لطرح نزاعاتهم ومشاكلهم على مكتب المصالحة.

جدول رقم 24: يبين طرق تسوية النزاعات العمالية داخل المؤسسة العمومية خلال فترة الدراسة.

النسب المئوية	التكرارات	طرق التسوية
78%	78	المصالحة
16%	16	المفتشية
01%	01	القضاء
05%	05	الإضراب
100%	100	المجموع

القصد من وراء اعتمادنا على متغير طرق التسوية هو معرفة الطريقة التي من خلالها يتم حل النزاع بصفة نهائية وليس مراحل التسوية أن كل النزاعات ستمر بصفة حتمية على كل طرق التسوية قبل الوصول إلى القضاء.

وعليه من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن الطريقة التي يتم من خلالها الفصل في النزاعات بنسبة كبيرة والفئة المسيطرة هي المصالحة وهذا بنسبة 78 %، ثم تليها فئة المفتشية بنسبة 16% والتي تتم فيه التسوية عبر التفاوض ، في حين نجد إن الاعتماد على الاضراب كطريقة لتسوية النزاع لم تتعدى نسبة 05 %، غير أن ما يلفت انتباهنا أكثر هو أن القضاء لم يحقق إلا نسبة قليلة جدا التي لم تتعدى نسبة 01 % . وهذا لا يعني بالإطلاق عدم اللجوء إليها لأنه ضروري لشرعية النزاعات.

الجدول رقم 25: يبين أسباب النزاعات.

النسب المئوية	التكرارات	سبب النزاع
02%	02	تسريع تعسفي
15%	15	إنزال في الرتبة
45%	45	خدمات اجتماعية
10%	10	منع المنصب لأخر دون علمه
28%	28	عدم تطبيق الحكم
100%	100	المجموع

من خلال الجدول الموضع اعلاه والذي يوضح توزيع نزاعات العمل حسب الاسباب، نلاحظ أن أعلى نسبة سجلت هي 45 % عادت كلها الى خدمات الاجتماعية ، في حين سجلنا في الاتجاه المعاكس نسبة قدرة ب 02 % للأسباب التي تعود الى التسريع التعسفي.

مما سبق نلاحظ سيطرة الاسباب المتعلقة بالخدمات الاجتماعية في المؤسسة العمومية "تابوكرت" علي باقي الاسباب وهذا راجع الى حساسية هذا السبب الذي من أجله تطرح النزاعات

فمن بين الخدمات مثلا نجد توفير المطعم الخاص بهم ومقهى ، وكذلك توفير النقل للعمال الذين يسكنون بعيدا عن المؤسسة...الخ.

استنتاج الفرضية الثانية:

من خلال قراءتنا السوسيوولوجية لنتائج الواردة في الجداول المعروضة وجدنا أن أغلبية العمال يلجئون الى المصالحة كوسيلة أساسية لنيل مطالبهم و حلّ نزاعاتهم العمالية داخل هذه المؤسسة ومن خلال مؤشرات بحثنا توصلنا أيضا إلى أن هذه المؤسسة تحوى على النزاعات غير أنها غير مكشوفة بدرجة كبيرة ، كما أنه لاحظنا طغيان النزاعات الفردية نظرا لعدم جدوى للحلول الداخلية والسلمية، ومن بين الأسباب الأساسية لنشوب النزاعات نجد الإلحاح على المطالبة بتحسين ظروف العمل وكذلك توفير الخدمات الاجتماعية من نقل ومطعم...الخ.

كما أنه تبين لنا أن فئة الذكور هم الاكثر اتجاه نحو النزاع مقارنة بالإناث وهذا ما بينه الجدول رقم ولقد توصلنا أيضا إلى أن العمال يتوجهون نحو مكتب المصالحة باعتبارها أول هيئة يلجأ إليها العمال للفصل في النزاع.

وعليه فالفرضية الثانية لم تتحقق، إذ أن الوسيلة الأساسية التي يلجأ إليها العمال لطرح نزاعاتهم ومشاكلهم هي المصالحة وليست التحكيم.

الاستنتاج العام :

سعيًا من خلال دراستنا هذه سواء منها النظرية أو الميدانية إلى إبراز أهمية موضوع النزاعات العمالية في مؤسساتنا وما لها من تأثيرات إيجابية وسلبية وهذا حسب الاستراتيجية التي تتبعها المؤسسة لتوجيهها والتعامل معها ، ولقد اعتمدنا في دراستنا الميدانية على تحليل البيانات المتعلقة بفرضيات بحثنا ، وعلى إثر ما سبق حاولنا توجيه دراستنا الميدانية لتحقيق الهدف المسطر في البداية والمتمثل في التعرف على أسباب النزاعات العمالية والطرق الأكثر اعتمادًا في تسويتها .

وعليه افترضنا أن إهمال المؤسسة لمشاكل العمال زاد من حجم النزاعات العمالية في المؤسسة ، وكان علينا قبل الخوض في البحث عن أسبابها معرفة الظروف المحيطة بها ، والنتيجة المتوصل إليها من خلال الفرضية هو أن تفاقم النزاعات العمالية داخل المؤسسة ما هو إلا نتيجة الإهمال الكبير لمطالب العمال .

أما الفرضية الثانية والتي تصب في إطار أن التحكيم هو الوسيلة الأساسية التي يلجأ إليها العمال لنيل مطالبهم وحل النزاعات في المؤسسة الصناعية العمومية للأثاث والخشب "تابوكرت".

ففي ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال مؤشرات بحثنا السابقة توصلنا إلى أن نوعية المطالب تؤثر على توجيه العمال ، فمن خلال تحليلنا للجداول تبين لنا زيادة التوجيه نحو المصالحة باعتبارها هيئة مكلفة بحل النزاعات على غرار الهيئات الأخرى.

وعلى إثر كل ما سبق نستنتج أن النزاعات العمالية في هذه المؤسسة تعود بالدرجة الأولى إلى إهمال المؤسسة لمشاكل العمال والتي من بينها الظروف المزرية للمؤسسة ، فهذه العوامل وغيرها تؤدي لا محل إلى نشوب خلافات والتي تتطلب بدورها هيئة مكلفة أو وسيلة أساسية لحل هذه النزاعات والتي من خلالها يتحصل العامل على حقوقه أو بعضها.

خاتمة:

لقد تطرقنا في دراستنا هذه لموضوع النزاعات العمالية لما له من أهمية بالغة في مؤسستنا، بحيث يؤثر على استقرارها و تنظيمها و سيرها. إذ سعينا إلى تقديم عرض أهم مقومات هذا الموضوع ، غير أن الخوض فيه بالشكل المستحق ليس بالأمر الهين، فموضوع بحثنا هذا يحتاج إلى معالجة أكثر عمقا و جرأة ، و هذا لما يحويه من تفاصيل و أسرار يصعب علينا بلوغها ، بحيث أن المؤسسات بمختلف أشكالها تتحفظ عن البوح بها ، و هذا خوفا على استقرارها و مكانتها في السوق ، هذا إضافة إلى أنها تزرع مكانة المسؤولين فيها، و بالرغم من الصعوبات التي واجهتنا أثناء إجرائنا لهذا البحث سواء في جانبها النظري أو الميداني إلا أننا حاولنا بلوغ هدفنا و جمع خيوطه المتشابكة.

ف نجد العنصر البشري أهم مقومات المؤسسة الصناعية أو غيرها، و الذي يعبر عنه بقوة العمل أو المحرك الأساسي لها ، و لهذا وجب الحفاظ عليه و توفير الجو المناسب له، من أجل تطوير و تنمية المؤسسة ، غير أن إهمال المسؤولين لمشاكل للعمال و عدم الاهتمام بمطالبهم يخلق نوع من الضغط للعاملين ، و الذي يترجمونه في كثير من الأحيان بالتذمر والإضراب ، و التغيب...الخ، وكل ما يدخل تحت لواء النزاعات العمالية سواء منها الفردية أو الجماعية.

المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- 1 .أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ، الجزء الاول،1998.
- 2 .أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، طبعة خاصة بطلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2005.
- 3 . العميان محمود سليمان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل للنشر ، الاردن ، ط 4 ، 2008.
- 4 . القريوي محمد قاسم ، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في منظمات الاعمال ، دار وائل للنشر ، الاردن، ط 5 ، 2009.
- 5 . بشاينة سعد، علم اجتماع العمل ، الاسس والنظريات والتجارب ، منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2003.
- 6 . بعلي محمد الصغير ، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ، 1992 .
- 7 . بن أشو عبد اللطيف ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962 . 1982). بدون دار النشر ،وبدون سنة .
- 8 . بوحوش عمار أحمد محمود الذنبيات ،منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية ،1995 .
- 10 . بومخلوف محمد ، التجربة والافاق ، شركة دار الامة للطباعة ، الجزائر ، 2001 .

- 11 . حريم حسين ، السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في منظمة الاعمال ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 .
- 12 . خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر ، عنابة ، الجزائر ، بدون سنة.
- 13 . سامح عبد المطلب عامر ، إدارة السلوك في المنظمات الحديثة ، مؤسسة طبية ، مصر ، 2001 .
- 14 . سلاطينة بلقاسم ، منهجية العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، بدون سنة.
- 15 . سيد غري محمد ، تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي ، الاسكندرية ، ط 3 ، 1993.
- 16 . شهام عبد الوهاب ، دراسة حول الخصخصة والتحويلات الهيكلية للإقتصاد الجزائري ، مجلة العلوم الانسانية ، قسنطينة ، العدد 11 ، 2001.
- 17 شطا حما ، تطور وظيفة الدولة ، نظرية المؤسسات العامة ، بدون دار النشر والسنة .
- 18 . صخري عمر ، إقتصاديات المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر بدون سنة.
- 19 . طه عبد الرحمان عاطف جابر ، السلوك التنظيمي مدخل سلوكي لتطوير القدرات ، الدار الجامعية الاسكندرية ، 2009.
- 20 . عاشور أحمد صقر ، التحول إلى القطاع الخاص ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 1996 .
- 21 . عبد الحي عبد النعم ، دراسات في علم الاجتماع التنظيم والإدارة ، دار المصطفى للنشر والتوزيع ، مصر ، 2004.

22. عبد الله عبد الرحمان ، **مناهج وطرق البحث العلمي** ، ديوان المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002 .
23. عبود صمويل ، **إقتصاد المؤسسة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1999 .
24. فرج محمد سمير ، **إدارة الصراع طريقك من المواجهة إلى التعاون ندوة ضغوط العمل والصراعات** ، مركز إعداد القادة ، القاهرة ، 2006 .
25. قدي عبد المجيد ، **الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر** ، محاولة تقييمية ، العدد 63 ، الجزائر ، بدون سنة .
26. لعشب محفوظ ، **سلسلة القانون الاقتصادي** ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 1999.
27. ماهر أحمد ، **نزاعات العمل** ، الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية ، 2006 .
28. محمد الغريب عبد الكريم ، **البحث العلمي والمنهج والإجراءات** ، المكتب الجامعي الحديث ، 1982 .
29. محمد السويدي ، **التسير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية** ، بدون دار النشر والسنة .
30. موريس أنجرس ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر والتوزيع ط 2 الجزائر ، 2006 .
31. موريس أنجرس ، **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية** ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006 .

32 . واضح رشيد ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات ، بدون دار النشر والسنة.

القواميس:

- 1 . أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .
- 2 . خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2008 .
- 3 . قاسمي ناصر ، دليل مصطلحات علم إجتماع تنظيم وعمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2011 .
- 4 . هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار جسر للنشر ، الجزائر ، 2009 .

رسائل الماجستير والدكتوراة:

- 1 . براهيمي رمضان ، نزاعات العمل في الجزائر دراسة أثر النزاع العمالي الباطني، رسالة ماجستير معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر،جوان، 1988 .
- 2 . بن سلامة زاهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2007 . 2006
- 3 . صغير سمير ، مكانة المفاوضات في الاضرابات ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر، 2007.

القوانين والتشريعات:

نقض الغرفة الاجتماعية- الملف رقم 116805 قرار بتاريخ 1994/12/20 اختصاص مكاتب المصالحة قبل الفصل في النزاع قضائيا حسب المادة 19 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، نقلا عن: عياش بن الشيخ، محاضرات التشريع المهني، معهد علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة البويرة، 2012 .

المراجع باللغة الفرنسية:

- 1 – gerard Lyon, Caen jean, pelissier, alain, supiot, **Droit du travail**.
- 2 – GEREY ROCHER ,**le changement socail** ,PARIS,TOME 03 ,1968.
- 3 – Louise HENRI ,**Histoire générale du travaille** ,Paris .Nelle libraire de France,tome I,1960,
- 4– Medelcande Grauwity, **la méthode en sciences sociale**, Paris, France, Ediition delley.
- 5–Yean cleand com besie, **la méthode en sociologie**, Alger casbah,1996

الملاحق

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

رئيس مدير العام

مراقبة التسيير

مراقب النوع

المراقب المسير

أعوان الحراسة

قسم المحاسبة
والتمويل

قسم الإدارة العامة

قسم المساعدات
المادية

مديرية التقنية
والإنتاج

قسم التجارة

خدمة التمويل

مصلحة تسيير
الموارد البشرية

خدمة البيع

القسم التقني

خدمة تسيير المبيعات

المحاسبة العامة

خدمة البيع

خدمة تسيير المخزون

قسم الإنتاج

خدمة التقنية التجارية

خدمة المحاسبة
التحليلية

خدمات اجتماعية

خدمة الشراكة

خدمة التعبئة
والتغليف

خدمة التعيين
والتكوين

مصلحة الخدمات
الاجتماعية

خدمة ما بعد البيع