

## Labour conflicts before and after political and economic reforms in Algeria: Field study at " Ferovial" company in the city of " Annaba"

TAREK BRIK BERROUK

University of Abdel Hamid Mahri Constantine || Algeria

**Abstract:** The subject of labour conflicts from the important places that attracted the attention of many scientists and researchers in all disciplines, especially scholars of the meeting organization and work, religion cared for and studied and treated from many angles,

So as to know the causes of conflicts in institutions and from there try to eliminate them even relatively.

This phenomenon also forms the intersection of many sciences, such as sociology, psychology, and organization

And legal sciences. Therefore, this study seeks to identify the actual reality of labor conflicts.

The study concluded with a major result:

The labour conflicts within the Algerian industrial establishment are mainly due to economic disputes, most of which revolve around wages(42.30%), promotions(05.60%), working conditions(47.90%)... Based on this, we had to put forward a set of recommendations that would contribute to reducing these conflicts within the institution:

- The need to provide a calm social environment of understanding, security and stability for the benefit of all.
- Justice in the promotion policy within the institution in accordance with legal standards that are set in advance.
- The need to involve workers in the decision-making process within the institution.

**Keywords:** conflict, labour, reforms, institution.

## صراعات العمل قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في الجزائر دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لصناعة معدات السكة الحديدية وتجهيزاتها "فيروفيال" \_ عنابة\_

طارق بريك بروك

جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة || الجزائر

الملخص: أن موضوع "صراعات العمل" من المواضيع الهامة التي جذبت انتباه العديد من العلماء والباحثين في جميع التخصصات وخاصة علماء اجتماع التنظيم والعمل الذين اهتموا به ودرسوه وعالجوه من زوايا مختلفة، وذلك لمعرفة أسباب النزاعات في المؤسسات ومن ثمة محاولة القضاء عليها ولو نسبيا.

كما أن هذه الظاهرة تشكل نقطة تقاطع العديد من العلوم كعلم اجتماع التنظيم، علم النفس التنظيم والعلوم القانونية، وعليه فإن هذه الدراسة تهدف إلى تشخيص الواقع الفعلي لصراعات العمل، وكذلك معايشة العمال وما يعانون منه من مشاكل ومحاولة الوصول إلى دراستها سوسيوولوجيا، وعليه فإن طبيعة الموضوع " صراعات العمل قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في الجزائر " فرضت علينا استخدام المنهج الوصفي والمقارن.

وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة رئيسية تمثلت في:

صراعات العمل داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية يعود سببها بالدرجة الأولى إلى نزاعات اقتصادية والتي تكون معظمها حول: الحفاظ على مناصب العمل (47.90%)، الأجور (42.30%)، الترقيات (05.60%)، علاقة العامل بالإدارة (02.80%)، علاقة العامل بالممثلين (01.40%).

انطلاقاً من هذا كان لزاماً علينا طرح مجموعة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في التقليل من حدة هذه الصراعات الموجودة داخل المؤسسة:

- ضرورة توفير جو اجتماعي هادئ يسوده التفاهم والأمن والاستقرار ما يعود بالفائدة على الجميع.
- العدالة في سياسة الترقيات داخل المؤسسة وفقاً لمعايير قانونية تضبط مسبقاً.
- ضرورة إشراك العمال في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الصراع، العمل، الإصلاحات، المؤسسة.

## مقدمة:

إن مجتمع المصنع عبارة عن شبكة من الأعمال والعلاقات الاجتماعية المعقدة من ضمنها علاقة العمال بالإدارة والتي تأخذ صوراً مختلفة كالتعاون والصراع والمنافسة فالنزاع بينهما ليس شيئاً جديداً بل هو حقيقة عميقة الجذور، ففي داخل كل مؤسسة صناعية نجد فئات مختلفة ومتميزة فيما بينها من حيث المنصب الذي تشغله داخل المؤسسة (عمال، مشرفين، مدراء)، ومن حيث مستوى المعيشة ومن حيث مركزها الاجتماعي ومصالحها بصفة عامة، ولهذا يظهر تفاوتاً في الامتيازات وتصادماً في المصالح الذي يؤدي إلى ظهور علاقات وصراعات تشتد وتخف حسب نوعية التناقضات الموجودة بينهم وحسب نوع المنشأة التي يعملون فيها.

إن التحولات التي تعرفها الجزائر في المدة الأخيرة والتي تهدف إلى الانفتاح السياسي والاقتصادي على العالم أدت إلى إدخال قوانين استقلالية المؤسسات، مما جعل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تغير جذرياً من قوانين تسييرها وتنظيمها تماشياً مع مستجدات الوضع الاقتصادي، فاتحة بذلك أبوابها للمساهمة الخاصة وحتى الأجنبية، إذ أجبرت بذلك المؤسسة على تبني مناهج وأساليب جديدة في العلاقات الصناعية ونوعي العلاقات الصناعية " كل العلاقات التي تنشأ بين الإدارة ونقابات العمال والأعضاء الذين تضمّنهم، وكذلك المفاوضات بين ممثلي العمل وممثلي أصحاب العمل" (محمد نجيب، وبازرعة، 1976: 17)

ونتيجة لاتصال النقابة بالمؤسسة، فهي معرضة لنفس التغيرات التي تطرأ على النظام في المؤسسة إذ ترتبط عملية تأثير الوضع الاقتصادي على توجهات الحركة النقابية بالظروف الاقتصادية، إذ أن سياسة النقابة ونشاطها يتغيران تبعاً لمدى مساهمتها في القرارات الاقتصادية وأيضاً لمقدار حريتها في ممارسة أعمالها ومحاولة إيجاد طرائق للحوار والنقاش بين العمال وأصحاب العمل من أجل التخفيف من حدة صراعات العمل داخل المؤسسة الصناعية، وسنحاول من خلال هذه الدراسة معرفة طبيعة صراعات العمل في مؤسسة "فيروفيال" قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية وبعدها؟

## أولاً- مشكلة الدراسة

لقد أصبحت صراعات العمل أحد السمات المميزة للمجتمعات الحديثة، ففي بداية مرحلة التصنيع التي قامت في المجتمعات الغربية، كانت صراعات العمل تحدث في فترات مختلفة وعنيفة في معظم الأحيان، أما في المجتمعات الصناعية المعاصرة، فقد أصبحت صراعات العمل أكثر حدوثاً وأدق تنظيمياً، ولكنها أقل ميلاً للعنف.

لقد كانت المشاغل والورش قبل سنة 1890 لا تشمل إلا أعداداً قليلة نسبياً من العمال، كما كان صاحب العمل من أوائل المتخصصين في مهنة العاملين معه، بحيث كانت الفروق الطبقيّة بين العمال وأصحاب العمل

ضئيلة في الغالب، ومع ظهور الاكتشافات العلمية ظهرت طائفة الرأسماليين وبدأت النظم الرأسمالية تطبق مبادئها الاستغلالية الأمر الذي دفع العمال إلى البحث عن وسائل التخلص من الاستغلال الرأسمالي البشع: حيث كانت الأجور ضئيلة وساعات العمل طويلة وشروط العمل قاسية إلى حد بعيد، وكانت المطالب العمالية تواجه بعنف شديد، مما دفع الطبقة العاملة إلى التكتل والدفاع عن مصالحها المشتركة.

وقد قامت محاولات عديدة لإسناد مطالب العمال، منها محاولة تأسيس التعاونيات، غير أن هذه المحاولات لم تحقق شيئاً للطبقة العاملة سوى زيادة تماسكهم وشعورهم بمدى قوتهم الأخذ في النمو، واستغل الرأسماليون وزنهم في الاقتصاد القومي ودفعوا بعض الحكومات إلى محاربة العمال وزعمائهم، بل أن إنجلترا على سبيل المثال أصدرت قانون سنة 1899، يحرم على العمال تنظيم أنفسهم في نقابات والمطالبة بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل، كما جعلت البث في هذه الأمور من اختصاص الحكومة، وحرمت الإضرابات خوفاً من اندلاع الثورات المختلفة (زيدان، 1976: 210\_211).

لا تخرج الجزائر عن نطاق المجتمعات التي تعاني من مشاكل الصراعات المرتبطة بعملية التصنيع، فهي اليوم كغيرها من البلدان التي نالت استقلالها حديثاً تحاول تحقيق التنمية الشاملة عن طريق بناء قاعدة صناعية، وهي تبذل جهوداً كبيرة لتحقيق سياسة اقتصادية شاملة في جميع القطاعات، لكن رغم ذلك تعيش المؤسسات الصناعية الجزائرية اليوم مشاكل عديدة ومتنوعة ومنها صراعات العمل، تلك الصراعات التي اعترفت بها الدولة بعد الإعلان عن الإصلاحات السياسية والاقتصادية في البلاد سنة 1989.

ونلاحظ اليوم مئات، بل الآلاف العمال يسرحون معظمهم بطريقة تعسفية من طرف الإدارة هذا لأنهم يطالبون بالحفاظ على مناصب عملهم، كما أنهم ضد فكرة خصخصة المؤسسات الوطنية. وعليه فإننا في دراستنا هذه نحاول الوقوف على العديد من جوانب صراعات العمل في المؤسسة الوطنية والتي سوف تدخل ضمن السؤال المركزي التالي:

- ما طبيعة صراعات العمل في الجزائر، قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في الجزائر؟  
وتتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما أنواع ومظاهر صراعات العمل في كلتا المرحلتين؟
- 2- ما عوامل ونتائج صراعات العمل في كلتا المرحلتين؟
- 3- ما دور التنظيم النقابي في تسوية صراعات العمل في كلتا المرحلتين؟
- 4- ما موقف العمال اتجاه التنظيم النقابي في كلتا المرحلتين؟

#### 1- أهمية الدراسة:

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

## 2- مبررات الدراسة:

- الكشف عن طبيعة صراعات العمل في المؤسسة الوطنية قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في البلاد ومحاولة الوصول إلى دراستها سوسولوجيا.
- معايشة العمال وما يعانون منه من مشاكل، وهذا كي يشعر هؤلاء انه يوجد من يهتم بمشاكلهم ويحاول تقديم خدمة لهم عن طريق دراستهم.
- معرفة أسباب الصراعات لتفاديها في ميدان العمل مستقبلا.

## ثانيا: الدراسات السابقة

### 1- الدراسة الأولى:

دراسة للباحث علي غربي حول "العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع"، وقد قام بالدراسة في شرق البلاد لكل من مؤسسة سوناكوم SONACOM ومؤسسة سوناباك SONAPAC. انطلقت الدراسة من تساؤل مركزي مفاده: هل أن الديمقراطية الصناعية المتمثلة في التسيير الاشتراكي للمؤسسات تعمل على توازن واستقرار المصنع وبالتالي تحقيق الأهداف، أم هذا النظام يزيد من توتر العلاقات الصناعية ويذكي ميكانزمات الصراع ليزيد من حدوث الاضطرابات العمالية وتكرارها على مستوى المؤسسة. المنهج: اعتمدت الدراسة على جملة من المناهج نذكر منها: المنهج التاريخي، المنهج الوصفي. وسائل جمع البيانات: تمثلت في الملاحظة، المراقبة، استمارة استبيان.

### النتائج المتوصل إليها:

- 1- عدم وجود عدالة في سياسة الترقية المتبعة بالمؤسسة الصناعية، فهي لا تخضع لأسس واضحة وإنما تسودها المحسوبية، الوساطة، القرابة، وبالتالي تدخل العوامل الذاتية كمحددات لغرض تحقيق الترقية.
  - 2- قصور قنوات الاتصال وبخاصة منها الاتصال الصاعد، الذي يمكن اعتباره احد الابعاد الرئيسية للديمقراطية الصناعية على مستوى المؤسسة الصناعية.
  - 3- إن قصور قنوات الاتصال إلى جانب الدور الهزيل الذي تقوم به النقابة باعتبارها البديل لقنوات الاتصال يساعد على تراكم العوامل الثانوية لتفجير الصراعات والتي كانت بالإمكان تفاديها.
- \*توصلت الدراسة إلى تدعيم قنوات الاتصال وتثبيت أركان الديمقراطية الصناعية يخفف من حدة الصراعات.

### التعليق:

توصلت هذه الدراسة إلى أن أسباب الصراعات داخل المؤسسة الصناعية هو قصور قنوات الاتصال، والذي يعتبر عنصرا داخل المؤسسة وسبب من أسباب قيام الصراعات، وهو الشيء الذي دفعني إلى الاعتماد على هذه الدراسة باعتبارها تتناول أسباب الصراعات وهو جزء من موضوع بحثي. لكن هذا لا يعني أن عنصر الاتصال وحده هو السبب في هذه الصراعات، وإنما هناك أسباب أخرى، لم يتطرق إليها الباحث من قبل، ومنه سوف نحاول تسليط الضوء عليها وتوضيحها. عموما فإن هذه الدراسة التي اعتمدت عليها استفدت منها في جوانب عديدة خاصة في صياغة التساؤل الرئيسي وكذا طرح الأسئلة الفرعية الخاصة بدراستي. (غربي، 1988\_1989: 73)

2- الدراسة الثانية: دراسة قام بها طالب جزائري " حجابي عبد الناصر" حول النزاعات العمالية في الجزائر لنيل شهادة الدكتوراه في سوسيولوجيا العمل.

قامت هذه الدراسة بتحليل سوسيولوجي للنزاعات العمالية بوجه عام والإضرابات العمالية بوجه التحديد، استخدمت الدراسة المنهج الإحصائي وذلك من خلال تناولها المعلومات الإحصائية، كما حاول الباحث فيها إطالة الفترة لأطول وقت ممكن من سنة 1969 إلى 1989 حتى يستطيع التعرف على الاتجاهات العامة لتطور النزاعات والإضرابات في الجزائر (حجابي، 1987\_1988: 75)

### التعليق:

لقد قام الباحث بدراسة ميدانية معمقة حول الإضرابات في مركب الشاحنات والسيارات بالمنطقة الصناعية بالروبية، استجوب خلالها عينة من العمال والإطارات المسيرة وأعضاء المجالس العمالية المختلفة وأجرى مقابلات شخصية مع مسئولين نقابيين في الاتحاد البلدي لبلدية روية والاتحاد الإقليمي لنفس المنطقة وكذلك مع مفتشي العمل لبلدية الرغاية كما استطاع الحصول على الكثير من الوثائق الخاصة بالنزاعات والإضرابات.

لقد حاول الباحث التحقق من بعض الفرضيات حول علاقة الإضراب بالمحيط السياسي الذي يحصل فيه، وذلك انطلاقاً من سؤال مؤداه: كيف يتعامل العمال من خلال الإضراب مع الاتجاهات السياسية العامة ومع الحدث السياسي؟ هل يمكن اكتشاف رؤية عمالية للحدث والاتجاه السياسي العام؟ كما وضع الباحث التساؤلات التالية: هل اندلاع الإضراب وتنظيمه يقوم به جميع العمال أم هناك دور خاص لنخبة عمالية؟ في حالة الإجابة بنعم ماهي الخصائص السوسيولوجية لهذه النخبة؟ ماهي نظرة العمال والأطراف الاجتماعية الأخرى لها؟ كما درس الباحث مدة الإضراب ومكانة العنف فيه بالقطاع العام.

وأخيراً قام بالتحقق من بعض هذه الفرضيات من خلال حالة إضرابات مركب الشاحنات والسيارات الصناعية بالروبية فوصل الباحث إلى عدد من النتائج: أن النزاع العمالي وبالتالي الإضراب لا يمكن عزله عن إطاره العام هذا الإطار الذي يتميز بخصائص مهنية كما في حالة الجزائر من ذلك مثلاً الانقسامات الاقتصادية والقانونية التي يعرفها عالم الشغل، فقد أصبح الإضراب هو الشكل الأكثر شيوعاً ضمن الصراعات الاجتماعية التي تلجا إليها مختلف الفئات العمالية ذات الأصول الاجتماعية المختلفة وذات التقاليد المختلفة، والتي تعيش في ظروف مختلفة، هذا اللجوء المكثف للإضراب الذي لا يمكن عزله عن التدهور الذي عرفته ظروف العمل ومعيشة هذه الفئات العمالية في مختلف مواقع عملها.

لقد استفدنا من هذه الدراسة من وصف الباحث لطبيعة الإضراب في الجزائر قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية في البلاد والمتمثلة في قصر المدة، عدم وضوح المطالب، انعدام العنف، عدم وجود مفاوضات مدام الحوار من جانب واحد (الإدارة).

### ثالثاً: حدود الدراسة

#### 1- مجال الحدود الجغرافية:

تتمركز مؤسسة "فيروفيال" (المؤسسة الوطنية لصناعة معدات السكة الحديدية وتجهيزاتها) في المنطقة الصناعية لمدينة عنابة على طريق مدينة الحجار وعلى بعد 06 كلم من الميناء " الطريق الوطني رقم 16 تحتل مساحة 32 هكتار منها 48500 متر مربع مغطاة (انظر الملحق رقم: 04)، نشأت هذه المؤسسة في عهد الاستعمار الفرنسي من طرف معمرين خواص، وانتهت الأشغال فيها أواخر سنة 1936 ولم تبدأ مرحلة الإنتاج إلا في سنة 1938 وكان اسمها

حينذاك (snaf) (شركة شمال إفريقيا للبناءات الحديدية)، فقد كانت المؤسسة الوحيدة على مستوى إفريقيا، ساد فيها عدم الاستقرار منذ الاستقلال حتى تأميمها في شهر جويلية عام 1964.

تنقسم المؤسسة إلى الوحدات التالية: (انظر الملحق رقم: 03)

- وحدة العالليق (complexe): تضم نشاط السكة الحديدية، صناعة الناقلات.
- وحدة الحدادة (forge): يتمثل نشاطها في تكوين الحديد وتشكيله بالمطرقة أو النجارة الضاغطة.
- وحدة الصيانة (UMI): يتمثل نشاطها في تصليح صناديق نقل البضائع والأثاث.

## 2- مجال الحدود البشرية:

لقد حرصنا في اختيارنا للعينة التي أجريت عليها الدراسة على أن تحقق شرطين أساسيين هما:  
أولاً: تمثيل العينة تمثيلاً صحيحاً للمجتمع الأصلي،  
ثانياً: مراعاة أن يكون الاختيار في ضوء أسئلة البحث.  
وقد يتطلب هذين الشرطين ما يلي:

- 1- ان تحتوي العينة على عمال من كل الأقسام فالعينة تمثل 10% من المجتمع الأصلي فقد كنا نرغب في نسبة أكبر للدراسة، لكن هناك عدة اعتبارات حالت دون تحقيق هذه الرغبة ومن أهمها:  
أ- ضيق الوقت، حيث لا تسمح فترة التريص بالإلمام بأكثر نسبة من العمال والمشرفين نظراً لضيق الوقت كثيراً في الإجراءات الإدارية المستمرة مع مسئول المؤسسة لإجراء الدراسة.  
ب- العدد الهائل من العمال بالمؤسسة، يعتبر مجتمع ضخم لا يسمح الوقت بدراسة أكبر نسبة منه.

## 3- مجال الحدود الزمنية:

أخذت الدراسة الميدانية حيزاً زمنياً متقطعاً يمكن توزيعه كما يلي:  
الفترة الزمنية الأولى: وتمتد من 05 مارس 1998 إلى 14 مارس 1998 وهي فترة الزيارة التفقدية الاستطلاعية بغية التعرف على المؤسسة مجال البحث، وشرح للمسؤولين طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد تناوله على مستوى مؤسستهم، حيث تعرفنا على مدى تقبلهم لهذا النوع من الدراسات، وبعدها الاتفاق على مدة التريص وخطوات العمل علماً بأن اللقاءات مع المسؤولين كثيراً ما تخللتها غياباتهم المبررة دوماً بوجودهم في مهمة خارج المؤسسة.  
الفترة الزمنية الثانية: وتمتد هي الأخرى من 14 أبريل 1998 إلى 28 أبريل 1998 بحيث تم اطلاعنا على المؤسسة من خلال زيارتنا لمختلف الورشات والمصالح الموجودة بها سواء تلك التي بصدد الإنتاج أو الورشات التي تشكل خطوط الإنتاج، وقمنا بترتيب عدة لقاءات مع ممثل النقابة، مسئول الموارد البشرية، مسئول قسم الموارد البشرية، مسئول قسم المنازعات بغية اخذ فكرة عن طبيعة العلاقات العمالية في جوانبها الصراعية.  
الفترة الزمنية الثالثة: وتمتد من 04 مايو 1998 إلى 21 مايو 1998 وفيها تم تجريب الاستمارة على عاملاً ما بين عامل وإطار بمؤسسة "فيروفيال" للوقوف على ملائمة بعض الأسئلة من عدمها وفي هذه الفترة قمنا بتطبيق الاستمارة فيما بعد، بعد صياغتها بالصورة النهائية.

## رابعاً: مفاهيم الدراسة

### مفهوم العمل: labour

هو ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج اثر نافع، سواء كان هذا الأثر مادياً محسوساً أو معنوياً مجرداً

إن أبسط تعريف للعمل: " انه وسيلة إنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد " (مباركي، 2004: 43) « كما أن العمل يستدرج وجود النقابات العمالية والمهنية التي تعنى بالدفاع عن مصالح العاملين في إطار هذه المهنة أو هذا القطاع » (Margarete,2004,P.254).

#### مفهوم الصراع والنزاع: conflict

كما يعرف الصراع على انه: " عملية اجتماعية تحدث عن قصد وتعتمد بين فردين أو أكثر أو بين الطبقات في المجتمع الواحد متمثلاً في الصراع بين العمال أو رؤوس الأموال... " (رشوان، 2005: 89) ويعرفه " لويس كوسيه " بأنه: " كفاح حول القيم والسعي من أجل السلطة والقوة والموارد المحددة بهدف تحييد الخصوم أو القضاء عليهم " (يوسف المعشر، 2005: 42) كما عرف كل من ستونر وفريمان Stoner and Freeman النزاع على بأنه: " عدم اتفاق بين عضوين أو جماعتين أو أكثر داخل المنظمة وينشأ عن وجود اعتماد متبادل بينهما في أنشطة العمل، أو نتيجة لاختلاف مراكزها أو أهدافها أو قيمها " (ماهر، 2006: 34) من هذه التعاريف: نلاحظ أن هناك تشابهاً بينهما، ويتمثل هذا التشابه في كونها تستبدل كلمة " صراع " بكلمة " نزاع " ولكن يبقى المعنى واحداً وعلى هذا الأساس سنتناول هذين المفهومين بالدراسة على أنهما مترادفين.

#### مفهوم التنافس: compétition

يعرف التنافس من قبل علماء الاجتماع على انه " ميل الفرد إلى احتلال مكان غيره، ويقع هذا التنافس بين الأفراد وكذلك بين المؤسسات والوظائف " (صليبا، 1978: 348) والتنافس هو شكل خاص من أشكال الصراع، فحين يسلك الإنسان سلوكاً تنافسياً، إنما يحقق الصراع في صورته المخففة، ويقلل في نفس الوقت من حدة المنافسات التي تأخذ شكل صراعات، وقد عرفه محمد مصطفى الشعبيني: " بأنه كفاح شخصين فأكثر أو جماعتين فأكثر من أجل الحصول على هدف واحد لا يمكن للجميع المشاركة فيه، وقد يكون الأفراد المتنافسون والجماعات المتنافسة على وعي بهذا التنافس وقد لا يكونون " (الشعبيني، 1974: 56)

لقد اختلف علماء الاجتماع في التفريق بين التنافس والصراع، فمفهوم من اعتبر أن التنافس يستهدف وصول صاحبه إلى الغرض قبل الآخر، أو حصوله على أكبر قسط منه، أما الصراع فيستهدف إلى جانب ذلك، القضاء على الشخص المتنافس كلية وإخراجه من الميدان، فهي عملية " قتل اجتماعي ". (سعفان، 1975\_1976: 255)

#### مفهوم صراعات العمل: labour\_conflict

لقد كان الصراع هو المظهر الغالب على العلاقات الاجتماعية بين أصحاب الأعمال والعمال حتى الوقت الحاضر، وقد أجريت الدراسات والبحوث العديدة لتحليل أسباب هذا الصراع من خلال حاجات ومواقف الأفراد اللذين يدور بينهم هذا الصراع وذلك للعمل على منع حدوثه أو التخفيف من حدته. يحدد الدكتور محمد الجوهري مفهوم صراعات العمل بأنها: " صدام بين مصالح مالكي وسائل الإنتاج من الرأسماليين أو المديرين وبين العمال المأجورين " (الجوهري، 1979، ص 127) كما يعرفه ديمتري فايس هذا المفهوم في كتابه علاقات العمل " بأنه عبارة عن تعارض يحدث بين النقابات العمالية والمستخدمين ويخضع لأنظمة خاصة لتسويته " (Demetri,1978,P.20)

" ويقصد بصراعات العمل عادة النزاعات الجماعية التي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل من ناحية وجميع عمالهم أو فريق منهم من ناحية أخرى بسبب العمل أو شروطه" (بدوي، 1977 : 237)

وهذا الصدد نستطيع تقديم تعريف إجرائي لمفهوم صراعات العمل ونحدده كالآتي: صراعات العمل هي نزاعات أو صراعات تحدث بين مصالح أو أهداف العمال من جهة، وبين مصالح وأهداف الإدارة من جهة أخرى في المؤسسة الصناعية، وتظهر هذه الصراعات نتيجة لعوامل متعددة ومتنوعة وتخضع لمستويات عديدة لتسويتها.

#### مفهوم الإصلاح: reform

الإصلاح لغة هو جعل الشيء أكثر صلاحاً يقابله ذلك في اللغة الانجليزية The Reform أي التعديل بالاتجاه المرغوب فيه فإصلاح الشيء إذن جعله مناسباً ومتناسباً من أجل أداء أغراضه التي تمت من أجله عملية التعديل أو التغيير نحو الأفضل، حيث عرفت مفردة الإصلاح في معاجم اللغة العربية بأنها الإرادة الساعية إلى الخير وتقويم الاعوجاج وهي معاكسة لمفهوم الإفساد. (مجاهدي، 06 فيفري 2017: 51)

#### الإصلاح السياسي: political reform

حسب تعريف الموسوعة السياسية للمؤسسة العربية للدراسات فقد صاغه الأكاديمي اللبناني عبد الوهاب الكيلاني وآخرون بأنه " تعديل أو تطوير غير جذري لشكل الحكم في إطار الاستمرارية في اتجاه ما تقتضيه الديمقراطية والقطع التدريجي مع الفساد السياسي والمعالجة التدريجية للقصور والاختلال الديمقراطي لنظام الحكم السياسي ( جودة ، 2005 ، 43 )

#### الإصلاح الاقتصادي: economic reform

هو تعديل مفردات النسق الاقتصادي في الاتجاه المرغوب فيه، ويعرف بأنه مجموعة الإجراءات التي تتخذها الدولة أو السلطات الاقتصادية بهدف التخفيف أو إزالة التشوهات في الهيكل أو الأداء الاقتصادي بغرض تحقيق زيادة في معدلات النمو الاقتصادي، وهو أيضاً مجموعة من السياسات والإجراءات الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي على المستوى الكلي في الدولة (جودة، 2005: 33)

#### مفهوم المؤسسة: company

عرف الكاتب Robbins المؤسسة بأنها "كيان اجتماعي مفتوح منسق بطريقة واعية وراشدة، يعمل بصورة منتظمة ومستمرة إلى حد ما لتحقيق هدف أو أهداف مشتركة" (الدكتور حريم، 2006: 16)

كما تعتبر المؤسسة "نظام له حدود شبه معروفة تميز من ينتمي له، ومن لا ينتمي إليه، فإن أي منظمة تنشأ لتحقيق شيء ما، وهو ما نسميه الأهداف التي يعجز الفرد عن تحقيقها بكفاءة أكبر بواسطة الجهد الجماعي" (حريم، 2006: 16)

#### خامساً- أدوات الدراسة

#### 1- الملاحظة:

مكنتنا هذه الأداة من جمع عدة معطيات وبيانات ساعدتنا في دراستنا وتحليلنا لمختلف جوانب هذا الموضوع، فقد لاحظنا كل ما يجري داخل المؤسسة من سلوكيات العمال، الإدارة، النقابة اتجاه بعضهم البعض، لاحظنا كذلك تخوفهم وتحفظهم في الإدلاء بالإجابات والاختلاف الواضح بين ما يقوله العامل منفرد وبين ما يقوله في

حضور المشرف، وقد شاعت الصدف أن يكون اليوم الثاني من زيارتنا الاستطلاعية لميدان الدراسة يصادف تنظيم يوم احتجاجي وطني) الاثنين 09 مارس 1998 (الذي نظمه المكتب النقابي للمؤسسة وهذا ما مكننا من ملاحظة العمال مجتمعين خارج الورشات وداخلها من غير لباس العمل مطبقين للقرار الصادر من المكتب النقابي(انظر الملحق رقم: 04)

## 2- المقابلة:

اعتمدنا على هذه الأداة في إجراء العديد من المقابلات مع كل من النقابة والإدارة، فالمقابلة التي أجريناها مع النقابة كان الهدف من ورائها معرفة طبيعة صراعات العمل في المؤسسة من حيث النوع، المظهر، النتائج وطرق تسويتها(دور النقابة في حل صراعات العمل)، بالإضافة إلى المقابلة التي أجريناها مع الإدارة وكان الهدف من ورائها هو معرفة طبيعة صراعات العمل في المؤسسة قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية وكذلك في إطار حصولنا على معدل القوة العاملة في المؤسسة والتنظيم الإداري لها، الحد الأدنى والأقصى للأجور بالإضافة إلى حصولنا على لمحة تاريخية واقتصادية للمؤسسة كما قدمت لنا لمحة تقييم للتسيير الاشتراكي للمؤسسة(انظر أسئلة دليل المقابلة، الملحق رقم: 1).

مكننا هذه الأداة من تغطية بعض البيانات مع النقابة والإدارة التي لا يمكن للعمال الإدلاء بها، وبالتالي تصورنا لبعض الأسئلة التي سيتم طرحها ضمن الاستمارة.

## 3- الاستمارة:

لقد استعملنا استمارة الاستجواب، وهذا اعتقادا منا بأنها أفضل من الاستمارة الموزعة، فيما يخص قيمة النتائج المتحصل عليها، واعتمادنا على استمارة الاستجواب مكننا من الاتصال المباشر بالمبحوث أثناء تطبيق الاستمارة، وبذلك تشجيعه على الإدلاء بأرائه وخاصة في الأسئلة المفتوحة التي تحتاج من الباحث التحليل والتفسير. ولقد اشتملت الاستمارة على سؤالها منها أسئلة مغلقة كان الهدف منها توجيه المبحوث نحو الإجابة المناسبة، ومنها أسئلة مفتوحة كان الهدف منها ترك المجال وإعطاء هامش أكبر يعبر منه المبحوث عن آرائه وتصوراتها وهذا لجمع المعلومات اللازمة والمفسرة. ولقد عمدنا إلى تجريب عدد من الاستمارات كانت نتيجة ذلك: أننا عدلنا في بعض الأسئلة حتى تكون قريبة من فهم المبحوث.

طبقتنا استمارة الاستجواب في شكلها النهائي على مرحلتين:

- المرحلة الاستطلاعية: من تاريخ 03/08 إلى 14/03/1998 وعددها 10 استمارات.
- المرحلة النهائية: من تاريخ 05/04 إلى 21/05/1998 وعددها 71 استمارة(عدد أفراد العينة).

## 4- الوثائق والسجلات:

ويتعلق الأمر بالوثائق المعرفة بالمؤسسة وبنشاطها، ولقد استعملنا هذه الوثائق في إطار بند: المجال الجغرافي للبحث وتمكننا كذلك من الحصول على وثائق تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، كذلك من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المتعلقة بالعدد الإجمالي للعاملين بمؤسسة "فيروفيال" ومعرفة توزيعهم على الورشات المختلفة ومواقعهم عبر كافة المستويات التنظيمية وذلك بالرجوع إلى مذكرة خاصة تحتوي على التعريف بالمؤسسة وطبيعة أنشطتها والمراحل التاريخية التي مرت بها.

استخدمت السجلات والوثائق للتدعيم ولجلب أكبر قدر ممكن من المعلومات حول المؤسسة المذكورة آنفا.

## سادسا- المنهج المتبع في الدراسة

إن منهج البحث له علاقة متينة بالموضوع، ذلك أن طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج المناسب لها، وتبعاً للضرورة المنهجية التي تتطلب الانسجام والترابط بين موضوع البحث والمنهج المستخدم، وبما أن الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن طبيعة صراعات العمل داخل المؤسسة الصناعية، فإن المناهج التي تفرضها طبيعة الموضوع هي:

### 1- المنهج الوصفي:

ويظهر استعمالنا لهذا المنهج من خلال عرض المعطيات والبيانات المتعلقة بأنواع، مظاهر، عوامل ونتائج صراعات العمل وطرق تسويتها أي وصف طبيعة صراعات العمل في المؤسسة الوطنية، إضافة إلى أنه يظهر من خلال التحليل النوعي والكمي للأسئلة المفتوحة.

### 2- المنهج المقارن:

ويظهر استعمالنا لهذا المنهج في إجراء المقارنة بين طبيعة صراعات العمل قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في الجزائر أولاً ثم مقارنتها في مؤسسة "فيروفيال" ثانياً، وذلك من حيث النوع، المظهر، العوامل، ونتائجها وطرق تسويتها.

### سابعاً: اساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تجميع المادة النظرية وفرز المعطيات الكمية التي حصلنا عليها من الاستمارة، تمت ترجمة هذه المعطيات إحصائياً من أجل اعطاء دلالة تدعيمية لما اقره الجانب النظري، ونظراً لطبيعة موضوع الدراسة، تحددت الاساليب والمعاملات الإحصائية التي تمثلت فيما يلي:

1- التوزيع التكراري: هو عدد المرات التي تكرر فيها الخيار أو الإجابة، بحيث يكون المجموع مساوياً لعدد مفردات العينة.(71)

2- النسبة المئوية: يلجأ الباحث أحياناً إلى استخراج النسب المئوية لمتغيرات سؤال معين، من أجل المقارنة بين أكبر واصغر نسبة.

بالإضافة إلى أسلوب حساب المتوسط الحسابي الذي اعتمدنا عليه في حساب متوسط اعمار العمال، متوسط سنوات العمل

## ثامنا- مناقشة النتائج على ضوء التساؤل المركزي والأسئلة الفرعية:

دراسة تحليلية لتطور صراعات العمل في مؤسسة "فيروفيال":

لقد حاولنا من خلال دراستنا هذه أن نستخلص الفرق بين طبيعة صراعات العمل قبل وبعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في البلاد "الجزائر".

فالأهمية الاقتصادية والاجتماعية التي تتميز بها مؤسسة "فيروفيال" هي التي دفعتنا إلى اختيارها للدراسة، وبالتالي كنموذج للمؤسسات الصناعية الوطنية وذلك لتحليل طبيعة صراعات العمل فيها خلال المرحلتين (تحليل مقارن) قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية وبعدها، وذلك من حيث: أنواع الصراعات، مظاهرها، عواملها، نتائجها وطرق تسويتها.

يبلغ عدد عمال مؤسسة "فيروفيال" 800 عاملا مصنفيين كما يلي:

- 384 عاملا مباشر: منقسمين على خمسة ورشات للتصنيع (b11,b9,b6,b5,b3)
- 163 عاملا مباشرا للحدادة.
- 32 عاملا لوحدة الصيانة.
- 127 عاملا في الإدارة التقنية.
- 74 عاملا في إدارة الوحدة.
- 20 مسئولاً (إطارات مسيرة سامية تابعة للإدارة العامة).

ونظرا إلى اللاتجانس الموجود بين الفئات العمالية ارتأينا إلى اختيار العينة الطبقية حسب طبيعة العمل، وذلك بالطريقة العشوائية المنتظمة، حيث أخذنا 10% من المجتمع المدروس الذي يمثل 706 عاملا الذين يمثلون عمال مباشرين في العملية الإنتاجية، أما عمال إدارة الوحدة 74 عاملا أما المسئولين 20 مسئولاً فباعثارهم عمال غير مباشرين في العملية الإنتاجية ارتأينا أن نحذفهم من عينة بحثنا، لكن هذا لا ينفي عدم استجوابنا لهم، بل قمنا باستجواب البعض منهم خلال دليل المقابلة (انظر إلى الملحق رقم: 01).

$$\text{عينة البحث} = 10 \times 706 / 100 = 7060 / 100 = 71 \text{ عاملا}$$

وبالتالي تكون عينة كل طبقة كالتالي:

- عمال الورشات:  $100 / 384 \times 10 = 38$  عاملا
  - عمال وحدة الحدادة:  $100 / 163 \times 10 = 1630 / 100 = 16$  عاملا
  - عمال وحدة الصيانة:  $100 / 32 \times 10 = 320 / 100 = 4$  عاملا
  - عمال الإدارة التقنية:  $100 / 127 \times 10 = 1270 / 100 = 13$  عاملا
- المجموع:  $38 + 16 + 4 + 13 = 71$

يبلغ متوسط السن بالنسبة لأفراد العينة 42 سنة (انظر الجدول رقم: 01 في الملحق رقم: 02)، وتمثل نسبة 84.51% من مجموع أفراد العينة متزوجين (60 عاملا)، بينما تمثل نسبة 15.49% من مجموع أفراد العينة عزاب (11 عاملا) (انظر الجدول رقم: 15 في الملحق رقم: 02)، أما فيما يخص المستوى التعليمي لأفراد العينة فهو مختلف حيث سجلنا أقل نسبة للجامعيين 5.63% تليها الثانويين 18.31%، يقرأ ويكتب 21.13%، ابتدائي 22.54%، متوسط 15.49% (انظر الجدول رقم: 14 في الملحق رقم: 02)، أما فيما يخص متوسط سنوات العمل (الخبرة) لدى أفراد العينة فهو 19 سنة (انظر إلى الجدول رقم: 02 في الملحق رقم: 02).

#### 1- طبيعة صراعات العمل قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية في مؤسسة "فيروفيال":

تتميز هذه المرحلة في مؤسسة "فيروفيال" بالصراعات الفردية التي تظهر من خلال كثرة الشكاوي وارتفاع نسبة التغيب 7% سنويا وهي نسبة تفوق نسبة التغيب على المستوى الوطني والتي تقدر ب 6% سنويا، أما الصراعات الجماعية كالإضراب فبالرغم من عدم شرعيتها في القطاع العام فقد كانت تظهر من حين إلى آخر بصورة جزئية وغير منتظمة وتمس بعض الورشات من هذه المؤسسة، لقد سجلت المؤسسة في مرحلة ما قبل الإصلاحات ثلاثة إضرابات: الإضراب الأول كان في سنة 1972 حيث طالبوا فيه بتحسين الأجور، والإضراب الثاني كان سنة 1983 حيث طالب فيه العمال المؤسسة بتحسين منحة التغذية، أما الإضراب الثالث في سنة 1986 حيث طالبوا فيه برفع منحة الضرر.

إن تسوية معظم الصراعات الفردية في تلك المرحلة لم تتعدى حدود المؤسسة إذ حلت معظم الشكاوي بين مجلس العمال والإدارة، أما الصراعات الجماعية فقد أخدمت وقمعت مباشرة من قبل الإدارة أو عن طريق تدخل السلطات المحلية بحجة المحافظة على الأمن العمومي وذلك بطرد منظمي الإضرابات.

إذا نظرنا إلى التنظيم النقابي قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية في مؤسسة فيروفيا من خلال النصوص فقط، يتبين أن نشاطه ينصب أساساً على المشاركة في التسيير لكن في حقيقة الأمر هذه المشاركة لا تتعدى حدود الاستشارة إذ أنها بعيدة كل البعد عن اتخاذ القرار، مناقشته، وانحصرت مهمة التنظيم النقابي في دور الوسيط الذي يضطلع بتبليغ العمال القرارات النازلة من رأس الهرم وإذا أردنا أن نربط هذه الوظيفة وهذا الدور مع حاجات العمال وتطلعاتهم وظروفهم في هذه الفترة لوجدنا أن هناك تناقضا صارخا بينهما، بالإضافة إلى أن السلطة السياسية آنذاك كانت لا تعترف بأي نشاط أو تنظيم نقابي يمارس خارج إطار حزب جبهة التحرير الوطني أي منع التعددية النقابية.

كان العامل خلال هذه المرحلة يجمع إذا طالب بحقوقه بصورة علانية، بل ابعده من ذلك كان يطرد إذا حاول معارضة الإدارة، وفي الحقيقة فإنه من المفروض من أي عمل نقابي أن يهدف إلى خدمة العامل وتحسين وضعيته المهنية والاجتماعية، ولكن ما حدث كان العكس، حيث كان العمل النقابي في المؤسسة مصدر استنزاق الكثير من أعضاء المجلس العمالي.

لقد عانى العامل في ظل سياسة الحزب الواحد " جبهة التحرير الوطني " المسيطر على المنظمة العمالية الوحيدة " المجلس العمالي"، معاناة شديدة وذلك لعدم تحقيق مطالبه بصورة عادلة، وكانت النتيجة أحداث أكتوبر التي فجرت الوضع وخلقت الإصلاحات السياسية والاقتصادية في البلاد.

## 2- طبيعة صراعات العمل بعد الإصلاحات السياسية والاقتصادية في مؤسسة "فيروفيا":

لقد غيرت الإصلاحات الجديدة أوضاع العمال في المؤسسة حيث حلت الإضرابات محل الشكاوي والتغيب للحصول على مطالبهم، وقد سجلت المؤسسة أول إضراب لها في هذه المرحلة في 08/11/1988 (بعد أحداث أكتوبر) ويعتبر هذا الإضراب هو أول إضراب عام ومنظم في حياة هذه المؤسسة العمومية إذ شارك فيه جميع عمال المؤسسة دام ستة ساعات وتنوعت مطالبهم وتعددت وكان على رأسها تحسين الأجور وظروف العمل، وعلاقة العامل بالإدارة، وكذا بالمجلس العمالي، وقد شبه مسئولو الإدارة هذا الإضراب بأنه "انتفاضة"، أكثر منه إضراباً لأنه في هذه المرحلة المتميزة عم الإضراب في جميع مؤسسات التراب الوطني تقريبا، ولكنه أوقف من طرف السلطات المحلية، إذ تعهد والي عنابة أمام العمال جميعاً بأنه سوف يسهر على دراسة كل هذه المشاكل وحلها، وسجلت المؤسسة أيضا إضراباً آخر في 09/04/1989 طالب العمال فيه بتقديم جزء من أجورهم المتأخرة، إذ دام أربعة أيام وتم تسويته على مستوى المؤسسة، كما حدث إضراب آخر في شهر نوفمبر من نفس السنة، طالب فيه العمال بجزء مقدم من منحة الضرر وقد دام يومين وتم تسويته على مستوى المؤسسة كذلك، بالإضافة إلى إضراب أفريل 1990 الذي دام تسعة أيام، بسبب عدم موافقة العمال على تسديد التقديم لمنحة الضرر لعدة سنوات منذ (1985) والذي قدر بـ 6000 دج وقد تم تسويته داخل المؤسسة كذلك، إذ انتهت المفاوضات بين طرفي الصراع بقبول العمال بهذا المبلغ مع تسديده بصورة تدريجية.

إن التحولات التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة والتي تهدف إلى الانفتاح السياسي والاقتصادي على العالم أدت إلى إدخال قوانين استقلالية المؤسسات مما جعل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تغير جذريا من قوانين تسييرها وتنظيمها وكان نتيجة ذلك: التبذير، التسلط، ضعف التخطيط وال فشل على كل الأصعدة الناتج عن التسيير

اليومي الفاشل للشؤون الاقتصادية للبلاد والتي أثرت سلبا على الظروف المعيشية للعمال وأصبحت تهدد مناصب عملهم وإحاقهم بقائمة البطالين خصوصا خلال سنوات: 1996\_1997\_1998.

والتنظيم النقابي بحكم معاشته أكثر من غيره للواقع الاجتماعي والاقتصادي مؤهل أكثر من أي وقت لإبراز انشغالاته وهذا ما لمسناه من خلال اليوم الاحتجاجي الذي قام به عمال مؤسسة "فيروفيا" يوم الاثنين 09 مارس 1998 والذي نظمه المكتب النقابي للمؤسسة لمحضر جلسة بتاريخ 15 فيفري 1998 بقرار صادر من المركزية النقابية والمتعلق (اليوم الاحتجاجي) بالغلق الجزئي للشركة والذي ندد بالأجراءات التسييرية التالية:

- 1- رفض قطعي لكل إجراءات غلق وحدات الإنتاج للمؤسسة.
- 2- رفض كل أشكال التسريح العمالي والتطبيق الأحادي للإجراءات الاجتماعية.
- 3- دفع كل الأجور المتأخرة.
- 4- رفض التشغيل المؤقت للعمال الناتجين عن الشركات القابضة للميكانيك.
- 5- التنديد بخرق الاتفاقات المتعلقة باتفاقية الفرع واتفاقية المؤسسة دون استشارة الشركاء الاجتماعيين.
- 6- التنديد ببعض التوظيفات الموازية لتطبيق الجانب الاجتماعي في حالة غلق المؤسسة.
- 7- وضع وتطبيق فوري لخطة عمل من أجل حماية المؤسسة.

تنتهي صراعات العمل بتغلب احد الطرفين على الطرف الآخر وهذا يعني تغلب العمال على الإدارة أو العكس وهذا ما يفقد مجتمع المصنع القوة الاجتماعية ويظهر هذا من خلال الميدان حيث أن نسبة (97.18%) من أفراد عينة البحث يشاركون في الإضرابات داخل المؤسسة وهذا من أجل تحقيق مطالب عديدة ومتنوعة (انظر الجدول رقم: 03، الملحق رقم: 02)، والمتركة على الخصوص في الحفاظ على مناصب العمل (47.9%) والذي يعتبر المطلب الأساسي والرئيسي خلال هذه المرحلة بعد أن كان العمال في المرحلة السابقة) قبل الإصلاحات السياسية والاقتصادية) يطالبون فقط برفع أجورهم (انظر الجدول رقم: 04، الملحق رقم: 02).

### 3- دور التنظيم النقابي في تسوية صراعات العمل داخل مؤسسة "فيروفيا":

لقد اتفق أغلبية أفراد العينة أن النقابة داخل مؤسسة "فيروفيا" لا تقوم بدورها على أكمل وجه فهي لم تحقق لهم أبسط مطلب ويرجعون سبب ذلك إلى الضغوطات الممارسة عليها من طرف الإدارة فهي حسب رأيهم نقابة مسيرة وليست نقابة مخيرة، نقابة مسيرة لأنها تطبق حرفيا جميع القرارات الصادرة من الإدارة حتى ولو كانت هذه القرارات ضد مصلحة العمال، وقد أثبتت الدراسة الميدانية أن نسبة (77.46%) من مجموع أفراد عينة البحث لا يلجؤون للنقابة لأنها حسب رأيهم ليس لها دور فعال داخل المؤسسة (انظر الجدول رقم: 12، الملحق رقم: 02)، كما تأثيرها على الإدارة ضعيف في اغلب الأحيان ومنعدم في أحيان أخرى.

لقد اثبت الميدان كما سبق وأن اشرنا أن المطلب الرئيسي الذي أصبح يهم العامل هو الحفاظ على منصب عمله) (47.9% من مجموع أفراد عينة البحث اجمعوا على ذلك ويرجع هذا بالطبع إلى إجراءات التسريح التي مست جميع المؤسسات الصناعية الوطنية، يليه مطلب تحسين الأجور (42.3% كما تبين أن اطمئنان العمال على مناصب عملهم والمحافظة عليها في نظرهم أكثر أهمية واعتبارا من رفع أجورهم) (انظر الجدول رقم: 04، الملحق رقم: 02)، رغم أن هذه الأجور لا تتوافق مع طبيعة عملهم حيث اجمع اغلب أفراد العينة (97.18%) أن الأجور لا تتوافق مع طبيعة عملهم وخاصة المتزوجين منهم) (انظر الجدول رقم: 07، الملحق رقم: 02) ويمكن حصر ذلك في الأسباب التالية:

- تزايد حاجيات وطلبات الأطفال وخاصة المتدربين.
- الارتفاع والغلاء الفاحش للسلع في السوق.

■ تأخر دفع الأجور إذ اجمع أغلبية أفراد عينة البحث (97.18%) على أن الأجور لا يتقاضوها في أجل استحقاقها المحدد، بسبب الظروف الاقتصادية للمؤسسة وسوء التسيير.  
ومن أهم المطالب التي حاول التنظيم النقابي في المؤسسة أن يحققها هي الترقية، حيث سجلنا أن هناك مجموعة من أفراد عينة البحث تحصلت على ترقية (46.48%) ويرجعون معيار هذه الترقية إلى الأقدمية والكفاءة أما المجموعة الباقية التي لم تحصل على ترقية (53.52%) ترجع معيار الترقية داخل المؤسسة إلى المحسوبية (انظر الجدول رقم: 08، الملحق رقم: 02).

#### 4- موقف العمال من التنظيم النقابي في مؤسسة فيروفيال:

لقد اثبت الميدان فشل النقابة في تحقيق أهداف العمال وهذا ما يؤكد الدور الضعيف للتنظيم النقابي في حل النزاعات العمالية فالنقابة المرفوضة من طرف العمال، على الرغم من انخراطهم فيها (انخراط شكلي)، إذ اثبت الميدان أن معظم العمال اجمعوا على أن دور النقابة غير فعال (74.65%) واهتموها بتواطئها مع الإدارة لأغراض شخصية فالعمال من جهة يصرون على مطالبهم ويرفضون أي مساومة لحلها، بينما المسئولون يعتبرون بان هذه المطالب غير شرعية ويرون أن فكرة تمسك العمال بها كوسيلة للضغط على المؤسسة لا تخدمهم بقدر ما تضرهم (انظر الجدول رقم: 13، الملحق رقم: 02).

كما أكد أفراد عينة بحثنا أن النقابة تؤيد بنوع من التحفظ مطالبهم وترى بان حلها يكون من خلال خلق مجالات للحوار والتفاوض بينها وبين الأطراف المعنية، فالنقابة كما شبهها العديد من العمال (بالنقابة المنافقة) أو (النقابة ذات الوجهين) فبوصفها كذلك مسالمة فإن العمال يرفضون تصرفاتها بقولهم أنها لا تسعى إلى تحقيق مطالبهم.

فاشتداد الصراعات في الآونة الأخيرة داخل مؤسسة "فيروفيال" بين الإدارة والعمال يعود أساسا إلى الهوة أو الفجوة الكبيرة الفاصلة بين مختلف هاتين الهيئتين، وغياب الاتصال والحوار والتفاوض حول القضية التي تهم المؤسسة والعمال في أن واحد وهذا ما أبرزه الميدان حيث أن نسبة (90.14%) من أفراد العينة التي استجوبناها يؤكدون عزلة الإدارة عن العمال (انظر الجدول رقم: 09، الملحق رقم: 02).

فالعامل البسيط الذي توجه إليه الاتهامات مباشرة فانه يجد نفسه ضحية بين العمل في ظروف مادية ومعنوية متوترة وذلك للمطالبة بالحقوق الشرعية والقانونية وهو حيال مسالة التسريح مثلا التي تشهدها مؤسسته يرى بل هو مقتنع بان مصيره في حالة تهديده بهذا القرار هو حتما البطالة لا غير، وهذا ما أكده الميدان حيث أن نسبة (78.87%) من مجموع أفراد عينة البحث ابدوا تخوفهم من عملية التسريح التي تشهدها مؤسستهم (انظر الجدول رقم: 11، الملحق رقم: 02).

نستنتج أن موقف العمال من التنظيم النقابي في مؤسسة "فيروفيال" سلبي إلى حد بعيد لان الميدان اثبت فشل النقابة في تحقيق أهدافهم وهذا ما يؤكد الدور الضعيف للتنظيم النقابي في حل صراعات العمل.

#### تاسعا: نتائج التحليل الإحصائي:

- 1- قبل الاصلاحات السياسية والاقتصادية بالمؤسسة:
- من حيث النوع: تتميز صراعات العمل بأنها فردية أكثر منها جماعية ولكن بالرغم من عدم شرعية الصراعات الجماعية (الاضرابات) (لاحظنا ظهورها بصورة غير منتظمة).
- من حيث المظاهر: كثرة الشكاوي، التغيب، لجوء العمال إلى خفض الانتاج لمدة قد تطول احيانا، تنظيم المسيرات، كتابة عرائض، الاضرابات التي تتميز بقصر المدة والتي لا تتعدى اليوم الواحد.

- من حيث العوامل او المطالب: اغلب مطالب العمال كانت تقليدية تتعلق بالأجور وظروف العمل وغيرها.
- من حيث التسوية: تمت تسوية صراعات العمل الفردية على مستوى المؤسسة وذلك عن طريق المجالس العمالية والإدارة، اما خارج المؤسسة فقد تم اللجوء إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا او إلى لجنة التحكيم.
- 2- بعد الاصلاحات السياسية والاقتصادية بالمؤسسة:
  - من حيث النوع: تميز صراعات العمل بعد الاصلاحات الجديدة بطابع اجتماعي منظم.
  - من حيث المظاهر: يعترف القانون رقم: 90\_02 بحق الاضراب ويسمح للعمال بالتعبير عن مشاكلهم بشكل جماعي ومنظم وبشكل افضل.
  - من حيث العوامل او المطالب: إلى جانب المطالب العمالية التقليدية ظهر مطلب اساسي وهام الا وهو الحفاظ على منصب العمل.
  - من حيث التسوية: تتم تسوية صراعات العمل بعد الاصلاحات كمايلي:
    - على مستوى المؤسسة: عن طريق المفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية والإدارة.
    - خارج المؤسسة: وذلك باللجوء اما إلى مفتشية العمل المختصة اقليميا او إلى الوساطة او لجنة التحكيم.

#### عاشرا: الاقتراحات

- مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
- العدالة في سياسة الترقية داخل المؤسسة وفقا لمعايير قانونية يتم ضبطها مسبقا.
- التحفيز المادي والمعنوي للعامل كرفع الأجور والمنح والعلاوات.
- تحسين ظروف العمل الداخلية والخارجية: توفير الحماية، النظافة، النقل، الإطعام...
- فتح قنوات الحوار بين العمال والإدارة من جهة وبين النقابة والإدارة من جهة أخرى لطرح انشغالات ومشاكل العمال ومحاولة معالجتها في جو تسود فيه الديمقراطية.
- توفير جو اجتماعي هادئ يسوده التفاهم والأمن والاستقرار داخل المؤسسة ما يعود بالفائدة على الجميع.

#### الخلاصة:

يتخذ الصراع من جانب العمال صورة عدم التعاون مع الإدارة والتباطؤ في أداء العمل، أو يأخذ شكله المتطرف في صورة إضرابات، ففقدان العمال الشعور بالثقة من شأنه أن يثير الشك والخصام بين الجماعات ويدفعها إلى تقديم الشكاوي والإكثار من التغيب فالتنافر وعدم التقاء أهداف العمال وأهداف الإدارة يعتبر عاملا رئيسيا من عوامل صراعات العمل داخل المؤسسة.

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

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

وخلاصة القول أن نزاعات أو صراعات العمل من المواضيع المتغيرة باستمرار والتي يصعب تحديدها تحديدا دقيقا، وبالتالي تبقى هذه الظاهرة دوما تحتاج إلى التقصي والبحث عنها باستمرار لان الظاهرة الاجتماعية في تغير مستمر.

## القائمة البيبليوغرافية:

### أولاً- المراجع العربية:

- بدوي، احمد زكي.(1977).معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. انجليزي، فرنسي، عربي. الطبعة الاولى. لبنان: مكتبة لبنان.
- توفيق، محمد نجيب وبازرعة، عبد الله. (1976).العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة. الطبعة الاولى.مصر: مكتبة القاهرة الحديثة.
- جميل، صليبيا.(1978). المعجم الفلسفي بالألفاظ العربية والفرنسية والانجليزية واللاتينية. المجلد الاول.بيروت: دار الكتاب اللبناني.
- جودة، عبد الخالق.(2005).الإصلاح الاقتصادي رؤية بديلة. تقرير الاتجاهات الاقتصادية والاستراتيجية. القاهرة: مركز الاهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية.
- الجوهرى، محمد.(1979).مقدمة في علم الاجتماع الصناعي. الطبعة الثانية.القاهرة: دار الكتاب للتوزيع.
- حجابي، عبد الناصر.(1988).مساهمة في سوسيولوجيا النزاعات العمالية، الإضرابات العمالية في الجزائر(1969\_1986).أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع. الحلقة الثالثة. الجزائر: جامعة عنابة.
- حريم، حسين.(2006).مبادئ الإدارة الحديثة(النظريات، العمليات الإدارية، وظائف المنظمة).الطبعة الأولى. القاهرة: دار حامد للنشر والتوزيع.
- حسين، عبد الحميد واحمد، رشوان.(2005).علم اجتماع الصناعي.دون طبعة، لبنان: المكتب الجامعي الحديث.
- شحاتة سعفان، حسن.(1975\_1976).أسس علم الاجتماع.الطبعة الاولى. القاهرة: دار النهضة العربية.
- الشعيبني. محمد مصطفى(1979).. دراسات في علم الاجتماع.دون طبعة.القاهرة: دار النهضة العربية.
- عبد الباقي، زيدان (1978).علم الاجتماع المبني. الطبعة الاولى. القاهرة: مطبعة السعادة.
- غربي، علي.(1989).العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع. دراسة سوسيولوجية. رسالة دكتوراه في علم اجتماع، مصر: جامعة القاهرة، كلية الآداب.
- ماهر، احمد(2006). ابن مهارتك وتدريب كيف تسيطر على صراعات العمل. دون طبعة.الاسكندرية: الدار الجامعية.
- مباركي، بوحفص.(2004).العمل البشري. ط الثانية.الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- مجاهدي، جلال (06 فيفري)2017. الإصلاح السياسي كمفهوم وكضرورة. القاهرة.مجلة الحوار المتمدن.
- المعشر، زياد يوسف.(2005).الصراع التنظيمي» دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراع" إدارة. المجلد الأول. العدد2. الاردن. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال

### ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Dimitri, Weiss.(1978).Les Relations du travail, 4eme édition.Paris,France: Dunod.

- Marvani, Margarete.(2004). les mes comptes du chômage.2eme édition. Parie, France: édition la découverte.

### ملحق رقم (1) الاستبيان:

اختر الإجابة او الاجابات المناسبة

اولا: بيانات اولية:

- 1- الجنس: ذكر\_ انثى.....:
  - 2- السن: .....
  - 3- الحالة الاجتماعية: أعزب\_ متزوج\_ مطلق\_ ارملة.....  
اذا كنت متزوج: كم عدد الاولاد؟.....
  - 4- المستوى التعليمي: امي\_ يقرأ ويكتب\_ ابتدائي\_ متوسط\_ ثانوي\_ جامعي.....
  - 5- ما المنصب الذي تؤديه؟.....
  - 6- كم دامت مدة عملك داخل المؤسسة؟.....
- ثانيا: بيانات خاصة بطبيعة صراعات العمل
- 7- هل سبق وأن قدمت شكوى لإدارة: نعم\_ لا:  
- اذا كانت الإجابة بنعم، متى كان ذلك؟.....  
- اذكر سبب تقديمك للشكوى: .....
  - 8- هل وجدت هذه الشكوى طريقها للحل ؟ نعم \_ لا: .....
  - في حالة الإجابة بنعم، كيف تم ذلك؟.....
  - 9- هل حصل وأن تغيبت عن عملك ؟ نعم \_ لا.....  
- اذا كانت الإجابة بنعم، كم من مرة تغيبت؟
  - 10- ما أسباب تغيبك؟
  - 11- هل تم غيابك بإخبار الإدارة حتى تدين لك ؟ نعم \_ لا:
  - 12- هل سبق وأن شاركت في اضرابات داخل المؤسسة ؟ نعم \_ لا:
  - 13- ماهي مطالب هذه الاضرابات ؟ نظام الاجور \_ الترقية \_ علاقة العامل بالإدارة \_علاقة العامل بالممثلين\_ الحفاظ على منصب العمل: .....
  - 14- هل حل هذه الاضرابات تم عن طريق: النقابة \_ لجنة متساوية الاعضاء \_مفتشية العمل \_ التحكيم.....
  - 15- هل ترى بان طبيعة عملك تتوافق مع الأجر الذي تتقاضاه؟ نعم \_ لا: .....
  - 16- هل تتقاضى اجرک في أجل استحقاقه؟ نعم\_ لا: .....
  - اذا كانت الإجابة بلا: اذكر سبب التأخر في دفع الأجر؟.....
  - 17- هل سبق لك وأن تحصلت على ترقية في عملك ؟ نعم \_ لا: .....
  - على أي اساس تتم عملية الترقية في مؤسستكم ؟ الكفاءة \_ الاقدمية المحسوبية: .....
  - 18- هل تستطيع الاتصال بالإدارة بسهولة ؟ نعم \_ لا: .....
  - 19- ماهي طبيعة علاقتك بالإدارة ؟ سيئة \_ متوسطة \_حسنة: .....
  - 20- هل تعقد الإدارة اجتماعات مع العمال ؟ نعم \_ لا: .....

- 21- هل هناك تضامن بينكم في حل شكاوي بعضكم البعض؟ نعم \_ لا: .....
- 22- هل انت منخرط في النقابة؟ نعم \_ لا: .....
- 23- هل حدث وأن اتصلت بأعضاء النقابة في مشكل ما؟ نعم \_ لا: .....
- في حالة الإجابة بنعم، لماذا طبيعة العمل مشكلة مع المشرف وضعك في قائمة المسرحين اغتصاب لحق ما اخرى تذكر: .....
- في حالة الإجابة بلا، لماذا؟.....
- 24- بما أن مؤسستكم تشهد عمليات تسريح للعمال، هل تشعر فيها بان منصبكم مهدد؟ نعم \_ لا: .....
- 25- في حالة التسريح الجماعي أي نوع من العمال يكون مهتد اكثر؟.....
- 26- لنفرض انك داخل هذه الجماعة ما هو احتياطك المستقبلي؟.....
- 27- هل قرارات التسريح كان لها الاثر على العلاقات بينكم؟ نعم \_ لا\_ لا ادري: .....
- في حالة الإجابة بنعم، هل كان ذلك من خلال، التضامن \_ استنكار فعل التسريح \_ اللامبالاة \_ اخرى تذكر: .....
- 28- هل لجأت للنقابة من أجل الحفاظ على منصب عملك؟ نعم \_ لا: .....
- في حالة الإجابة بنعم، كيف كان ردها عليك؟.....
- في حالة الإجابة بلا، لماذا؟.....
- 29- كيف ترى دور النقابة داخل المؤسسة؟ فعال \_ غير فعال: .....
- في حالة غير فعال \_ لماذا؟.....
- في حالة فعال \_ كيف؟.....
- 30- ما اقتراحاتك للعمال للحد من صراعات العمل في مؤسستكم؟
- 31- هل لديك ما يمكن اضافته لهذا الموضوع؟

شكرا على تعاونك معنا