

تاريخ استقبال المقال: 2018/04/02 تاريخ قبول نشر المقال: 2018/11/10 تاريخ نشر المقال: 2018/12/01

تحليل سوسيولوجي لتجليات الصراع بالمؤسسة الجزائرية – رؤية إمبريقية-
Sociological analysis of the manifestations of conflict in
the Algerian institution - an empiric vision

اسم الباحث: د. غراز الطاهر*

ملخص:

تعد المؤسسة الاقتصادية الجزائرية الهيكل القائم والمحرك الأساسي لكل نشاط اقتصادي باعتبارها النواة الأساسية فيه ، حيث تمارس نشاطها وسط محيط تختلف مميزاته من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر ، وبذلك تتسم بعدم الاستقرار نتيجة لجملة من المتغيرات السريعة التي تمس مجالات مختلفة. وتأسيسا على ما سبق نهدف من وراء هذا المقال التطرق بعض الدراسات التي تناولت الصراعات العمالية على مستوى المؤسسة، كما سنحاول التطرق إلى الصراع على مستوى المجتمع، كما سنبين بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر من قبيل التعددية النقابية وازدياد حدة الإضرابات العمالية بأشكالها الفردية الخفية وكذلك الجماعية.

كلمات مفتاحية: الصراع، علاقات العمل، الإضراب، المؤسسة الجزائرية، الدراسات الإمبريقية.

Abstract :

The Algerian economic institution is the existing structure and the main engine of every economic activity as the core of it. It operates in an environment whose characteristics differ from one society to another and from time to time. This is characterized by instability due to a number of rapid variables that affect different fields. Based on the above, we aim at addressing some of the studies dealing with labor conflicts at the institution level. We will also try to address the conflict at the community level. We will also show some aspects of the shift in labor relations after the events of October such as trade unionism and the intensification of labor strikes in their individual forms. Hidden as well as collective.

Keywords: conflict, labor relations, strike, Algerian institution, empirical studies.

* د غراز الطاهر أستاذ محاضر ب قسم علم الاجتماع كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة جيجل الجزائر. tgherraz@yahoo.com

مقدمة:

سنحاول في هذا المقال تحليل أهم الدراسات ذات البعد الإمبريقي التي أجريت في عدد من المؤسسات والمجتمعات التي تختلف أو تتطابق في بعض من مظاهرها مع واقع المؤسسة الجزائرية وكلها سعت إلى تتبع العلاقات العمالية من خلال عمليات التفاعل بين العمال وأرباب العمل أو بين ممثلي العمال والإدارة، كل ذلك من أجل تحقيق المطالب العمالية من جانب العمال، أو بغية التحكم في زمام الأمر من قبل الإدارة ومنه تبادي حالات الصراع متمثلة في الإضرابات العمالية الغيابات، عمليات التخريب، التوقف عن العمل، الإكثار من الشكاوي والتظلمات، هذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم ظاهرة الصراع في المؤسسة في علاقتها المتلازمة بالمجتمع على حد سواء، بتتبع تأثيرها ومسبباتها وأبعادها المختلفة ميدانيا، ويجدر بنا أن نؤكد أن التطرق للبعد الإمبريقي ليس من باب الانتقاء العشوائي للدراسات، إنما محاولة جادة لتصنيف هذه الدراسات بغية إجراء بعض المقارنات، والاستفادة منها في مقالنا هذا لتزيده إثراء، فضلا على أن هذا التصنيف ليس تفضيلا وإنما عمديا لخدمة أغراض البحث.

هذا وقد جاء البحث الإمبريقي في مجال العلاقات الصراعية داخل المؤسسة والمجتمع انعكاسا للتيارات النظرية التي تطرقت إليه، وسنحاول التعرض لأهم الدراسات حول الموضوع والوقوف على بعض الجوانب النظرية والمنهجية، والدراسات التي نحن بصدد التعرض لها أجريت في عدة مؤسسات ومجتمعات، وينبغي التنويه على أن اختيار الدراسات الإمبريقية كان بعيدا عن الخلفيات التي اعتمدها أو تشكل أساسا للقيام بها، بل إن التصنيف المعتمد يسعى إلى ترتيب منطقي لأفكار البحث، خدمة لأغراض مقالنا وعليه تم التصنيف كالآتي:

- أولا: الدراسات التي اهتمت بتفسير أشكال الصراع العمالي على مستوى المؤسسة.
- ثانيا: الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع.
- ثالثا: المجتمع الجزائري، الخصوصية والتحول.

أولا: الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع العمالي على مستوى المؤسسة

أ- الصراع ومؤشراته: لعل أبرز الدراسات التي اهتمت بقضايا الصراع داخل المؤسسات الصناعية نجد دراسة "محمد علي محمد" التي أجراها بشركة للأصواف والمنسوجات "ستيا" بالإسكندرية وهي شركة تابعة للمؤسسات العامة للغزل والنسيج المصرية (محمد، 1975). وأستخلص من دراسته فيما يخص العلاقة بين العمال والإدارة بأنها تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أكثر مما تعبر عن التكامل والتعاون بينهما، ويرجع هذا الصراع إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية عديدة ومن الممكن أن يكون كامنا لدى العمال منذ الفترة السابقة على التأميم، حينما كان التنظيم يتألف أساسا من جماعتين متعارضتين في المصالح هما: الإدارة التي تهدف إلى استغلال طاقة العمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، والعمال والنقابة الذين كانوا يشعرون بأن الرابطة التي تربطهم بالمصنع هي الحصول على أجورهم فقط، وكان التعبير عن الصراع يأخذ صورا ظاهرة مثل الإضراب أو تعطيل الإنتاج، أما الصراع خلال هذه الفترة فيمكن أن يرجع إلى ما أشار إليه العمال من أنهم لم يشعروا بتغيير حقيقي حيث أن هناك أشخاصا يديرون العمل منذ الفترة السابقة على التأميم بنفس الأسلوب التقليدي، وعلى الرغم من أن الصراع بين الإدارة والعمال في المرحلة الجديدة يختلف كما ونوعا عن الصراع القديم، إلا أنني كنت ألاحظ بعض مظاهره في العلاقة بين العمال والهيئة الإدارية، فكثيرا ما كنت أسجل عبارات السخط على الإدارة وموظفيها من جانب العمال والسخرية من بعض القرارات التي تصدرها، بل إن الملاحظ العابر يستطيع أن يسجل مدى التوتر الذي يصيب العمال عندما يتعاملون مع بعض موظفي الإدارة وأحيانا ما كان يفلت زمام بعضهم فيثورون لأسباب غير ذات أهمية حقيقية، ومع ذلك فإن حدة هذه الصراعات لاشك وأنها قد خفت بعد التأميم،

نتيجة لأن العمال قد أحسوا بالمساواة بينهم وبين الموظفين على الأقل من حيث أنهم جميعا يتقاضون أجورهم من الدولة كما أحسوا بالأمن والاستقرار في العمل بعد أن أصبح ليس في وسع أحد في الإدارة أن يفصل العمال فصلا تعسفيا، وكان ذلك من قبل أكثر ما يهددهم ويشعرهم بعدم الأمان، كذلك يمكن القول بأن المنظمات الشعبية داخل المصنع قد أسهمت إلى حد ما في تخفيف حدة الصراعات، طالما أن هناك أسلوبا يمكن من خلاله أن يعبر العمال عن رغبتهم وآرائهم، وإن كانت هذه المنظمات لم تقم بدورها بالفاعلية المطلوبة... أما مصادر الصراعات فهي متعددة أشار العمال في تقويمهم للمعوقات التي تمنع الإدارة من تحقيق أهدافها بكفاءة إلى كثير منها: فالإدارة الجديدة على عكس ما كان متوقعا لم تبدل جهودها لتدعيم الاتصال بينها وبين العمال باعتبار أن الاتصال عامل رئيسي في تحقيق التكامل والتضامن ولقد عبر أحد العمال عن هذه الحقيقة بوضوح في مقابلة حرة معه حين قال: "إننا لسنا بحاجة إلى النظر إلى الشكاوي المطلوبة والرد عليها، إننا أحوج ما نكون إلى ندوة أو لقاء مع كبار المسؤولين في الإدارة لكي يعرف كل منا الآخر" ويرجع ذلك في المحل الأول إلى الضغوط الخارجية والقيود التي فرضتها عليه الدولة بعد تغير الإطار التنظيمي للقطاع العام، حيث انصب كل اهتمام الإدارة على الإنجاز الفعال للأهداف التنظيمية، وأخذت تعالج أمورها بمنطق الكفاية دون أن تعطي اهتماما موازيا للأبعاد الاجتماعية النفسية التي تؤثر في التوازن الداخلي للتنظيم، هذا بالإضافة إلى ما صاحب تدعيم البيروقراطية في التنظيم من تزايد ملحوظ في أعداد الموظفين الكتابيين، دون أن تكون لكثير منهم مسؤوليات محددة ودون أن تكون للإدارة العليا قدرة على فصل العمالة ويؤكد العمال أن تزايد هذه الأعداد يؤدي إلى تعطيل العمل في المصنع كما تجعلهم يشعرون أكثر بأنهم فقط هم الذين يقومون بأداء الأعمال الرئيسية، وأن هؤلاء الموظفين عبء ثقيل عليهم لا يحقق إلا نقصا في الأرباح، وخفضا في كفاية الإدارة على تحقيق أهدافها وكثيرا ما كان يقارن العمال أعداد الموظفين الحاليين بالمصنع بتلك الأعداد التي كانت موجودة أثناء القطاع الخاص ويخرجون من ذلك بأن التزايد هنا غير متناسب مع نمو المصنع من الناحية الفنية، كما أنه غير مرتبط بالكفاءة في الأداء، ومن العوامل التي أسهمت أيضا في اتساع الفجوة بين العمال والإدارة، أن الأخيرة لم تفلح في استقطاب العمال لصالحها، وامتصاص انفعالهم ومشاعرهم الكامنة، عن طريق ممارسة أنشطة اجتماعية مختلفة يمكن أن تحقق هذا الغرض، وأن تجعل الشركة مرتبطة بالعمال سواء داخل العمل أو خارج نطاقه، والحقيقة أن الإدارة أخذت تدرك مؤخرا أهمية الإستراتيجية في تدعيم التكامل والقضاء على الصراعات الداخلية أو التخفيف من حدتها، فأدخلت بعض النظم الاجتماعية التي تهدف إلى تقديم خدمات للعمال، وإن كانت هذه النظم لم تثبت فاعليتها المطلوبة حتى الآن، ولقد كانت الإدارة القديمة تلجأ إلى هذه الإستراتيجية حينما كانت تظهر بوادر الأزمة بينها وبين العامل ولا يزال عمال هذا المصنع يذكرون هذه الأمور جيدا، فقد عبر لي أحدهم في إحدى المقابلات الحرة عن ذلك بقوله: "إن الإدارة القديمة كانت شديدة الذكاء، حينما كانت تستغل بعض المناسبات فتوزع على العمال سلفا نقدية من مرتباتهم لكي يقضوا بها أمورهم، كما كانت تستغل هذه المناسبات في مشاركة العمال والاحتفال بها، وكنا نشهد في هذه الاحتفالات كل مديري الشركة وأصحاب رأس المال، يضاف إلى ذلك كله أن هناك عوامل أخرى موضوعية، تسهم في إحداث هذه الصراعات ستضل قائمة حتى يستقر التغير التنظيمي ويبلغ مداه بعد فترة تاريخية مناسبة فالعمال في أدنى التسلسل الرئاسي للسلطة، والإدارة في القمة، ومن الطبيعي أن يرتبط ذلك بالاتجاهات السلبية، كما أن الحياة الاجتماعية للعمال في مجتمعاتهم المحلية مختلفة عن حياة الموظفين وعن الفرص المتاحة لهم فيها بحكم مستواهم المادي والثقافي، كما تقصر الشركة بعض خدماتها على الموظفين دون العمال فهي توفر لبعضهم وسائل المواصلات والنقل إلى المصنع يوميا، ويعتبر العمال ذلك إجحافا بحقوقهم ومظهرا من مظاهر اللامساواة (محمد، علم اجتماع التنظيم، 1997).

ب- مظاهر الصراع: يرى دالتون M.DALTON في دراسته التي أجراها في عدد من التنظيمات الصناعية بأن "تنظيم الهيئة الفنية حديثا نسبيا إذ كان ذلك استجابة لكثير من القوى والعوامل المتداخلة مثل المنافسة الاقتصادية والتقدم العلمي، والتوسع في الصناعات ونمو حركة العمال، وهذا ما جعل المصانع الاقتصادية تعتمد أكثر فأكثر على الخبراء المتخصصين باعتبار أنهم يستطيعون مساعدة التنظيم ودفعه نحو تحقيق مستويات عالية من الإنتاج، ولقد كانت المكانة التي شغلها تنظيم الهيئة الفنية في بناء التنظيمات الصناعية، مسئولة عن كثير من الصراعات بينهم وبين الذين لديهم سلطة توجيه الإنتاج في ضوء ذلك قدمت دراسة "دالتون" على ثلاثة مصانع كبرى بيانات اعتمد في الحصول عليها على خبرته الشخصية كملاحظ مشارك. ويقرر دالتون M.DALTON أن المنظور السوسيولوجي للعلاقة بين أعضاء الإدارة في المصانع يجعلها تذهب إلى الصراع الناشئ بينهم والذي يتخذ عدة مظاهر فهناك صراع بين الأقسام المختلفة من أجل القوة، وصراع بين الأفراد لكي يحققوا مكانة أعلى في التسلسل، ولقد خلص من دراسته إلى أن الشكل الأخير للصراع التنظيمي يرجع إلى مجموعة عوامل أهمها: الفروق الوظيفية بينهم، والفروق في العمر والتعليم الرسمي، والهيئة والمكانة المهنية وحاجة أعضاء الهيئة الفنية إلى تبرير وجودهم والخوف الشائع بين أعضاء التسلسل من أن تزايد حجم الهيئة الفنية قد يحطم سلطة التسلسل وقوته (محمد، علم اجتماع التنظيم، 1997). وفي مظهر آخر من مظاهر العلاقات العمالية يتجلى أبرز الأنماط الصراعية وأكثرها حدة والمتمثل في الإضراب وهي الدراسة التي قام بها "قولندر" GOULDNER لأحد مناجم الجبس في إحدى النواحي الريفية المنعزلة. أين نجد "الحصول على المنصب الاجتماعي يتوقف على الأقدمية في الإقامة في نفس المنطقة الريفية تماما كالمهنة المزاولة فالعمال والإطارات كانوا جيرانا أو أصدقاء خارج العمل والتمايز بين العلاقات التعاقدية الملائمة في العمل وبين العلاقات المرتبطة بالتفاعل في الجماعة الأولية لم تكن واضحة تماما، هذا ما تجلّى في هذه الوضعية التي يطلق عليها "قولندر" "النمط المتساهل" أين نجد الإدارة لا تبحث عن المراقبة الشديدة للعمال وتسمح لهم بحرية كبيرة في تنفيذ العمل، مظهريا تنفيذ المهام يبدو قد أنجز والاستخدام له غايات خاصة مادية، ومعدات الشركة والنظام يبدو قد لبي جميع رغبات المعنيين لأنه وبما أن العمال يرون أن طلباتهم قد لبيت، فالإدارة لها قليل من المشاكل للمعالجة فبإمكانها توظيف عمال بمقابل منخفض نسبيا، والحفاظ على علاقات أخوية في خارج المنجم. هذه الوضعية المستقرة نسبيا تم الإخلال بها عندما ننطلق بسبب الرغبة المعبر عنها من طرف المؤسسة للحصول على مردودية أفضل، والمدير السابق للمصنع تم استبداله بأخر خارج تلك الطائفة الريفية الذي أدخل أجهزة جديدة وإدارة تمتاز بأكثر صرامة، زيادة عن إلغاء النمط المتساهل، والتهديد باحتمالات التسريح من العمل، مما أدى إلى استياء العمال لهذه الوضعية، إذ أن تظلماتهم يتم التعبير عنها بشكل مطالب أجرية جد هامة كضغوطات من أجل إعادة النمط الاجتماعي القديم، لكن كما يوضح قولندر "GOULDNER" فإن الوجود الدائم للنمط المتساهل كان دائما يعرف من طرف الجانبين الإدارة، العمال كقضية غير قابلة للتفاوض، لأنه حتى العمال يعتبرونها كقضية شرعية مشكوك فيها والتي لا يمكن التعبير عنها في ضل المفاوضة الجماعية ومن ناحية أخرى الأجور لا تخلق مشكلا من هذا النوع لأن المطالب الأجرية المتزايدة لا تهدد الإدارة ويمكن تفهمها بسهولة من طرف العمال، وتعطي نوعا من التعويض عن ضياع المكافآت غير الحقيقية قضية الأجور مؤخرا تم الاتفاق عليها، لكن المنجم الذي يقوم بمعالجة الجبس في الظاهر يعيش حاليا في أزمت أقل حدة ويفسر قولندر "GOULDNER" الإضراب المتوحش الذي دام أقل من عامين من بعد ذلك، كنتيجة لشكاوهم الناتجة عن تهجم الإدارة ضد النمط المتساهل، لقد تم إقحام مسيرا ثالثا في التنظيم أكثر رجوعا نحو فكرة المردودية كسابقه، والذي ركز على تعديلات إستراتيجية على الإشراف المتوسط والأدنى منه، والتفكير على أنه ينبغي إيجاد رجال جدد من أجل اشتغال النظام الجديد ليس فقط بسبب متطلبات المدير، لكن أيضا لأنهم كانوا غير قادرين على تأسيس علاقات

أخوية، صداقة، مع باقي الأعضاء في التنظيم مما أوجب على المجددين إعطاء أوامر بشكل يحتم الظهور بشكل جديد والتأكيد على السلطة الرسمية، بالإضافة إلى أن التكنولوجيا الحديثة أحدثت شكلا من عدم الاستقرار بصيغة جديدة، عندما حاولت الإدارة تطبيق العديد من طرق العمل بمعدلات عمل مختلفة مما أدى لتهديد محاولات العمال على مستوى الكم المميز للإنتاجية، وفرض إشراف أكثر صرامة من ذي قبل ومن ثم جعل الإدارة الجديدة محل شبهة. ويأملون في أن السبيل الوحيد في إنكار شرعية متطلبات السلطة هي رفض التعاون. والعمال تخلصوا من كل ولاء يربطهم بالمؤسسة وأصبحوا يعملون بأقل جهد، أما الإدارة فإنها تعتبر تظلمات العمال غير شرعية بما أنها عززت مقاومتها بفكرة أن التنازل أمر غير وارد، واتباع حلقة مفرغة كلاسيكية ليس فقط لأن كل مجموعة تقاوم متطلبات المجموعات الأخرى، لكن أساليب رد الفعل التي يتبعها كل طرف لا تزيد إلا تأكيدا لعدم الثقة المتبادلة. فالإشراف عاجز على إعمال أساليب غير رسمية لهذه السوابق، وأصبح نوع من الإكراه للبحث عن حل للمشكلة الذي تكون عن وضعية إشراف أكثر صرامة وضرورة إتباع قنوات رسمية للسلطة وأصبح العمال أكثر مقاومة، وكان رد الفعل من طرف الإشراف بتضيق الخناق أكثر فأكثر وبعد ثلاثة أشهر من الانتقال الثاني للمديرية، دخل العمال في إضراب أكثر توحشا وتم حل الصراع باتفاق يفرض بيروقراطية أكثر تقدما للمصنع، وبوظائف محددة بوضوح مرتبطة بكل منصب، وتطبيق قواعد رسمية على كل التفاعلات والاتجاهات غير الرسمية التي تم تدعيمها وكلا الطرفين تخليا عن افتراضات النمط المتساهل، والعلاقات الاجتماعية تم تحديدها من طرف المشاركين بتأسيسها على قواعد جديدة. (Silverman, 1973)

ج- التنظيم بين النظرية والواقع: أما السيد "الحسني" في دراسته على الأبعاد التنظيمية والعمليات الاجتماعية في تنظيمين صناعيين مصريين. وذلك بهدف اختيار التصور النظري الذي تبناه لدراسته حيث يلاءم طبيعة المجتمع المصري الذي يخضع لظروف اقتصادية ثقافية سياسية وإيديولوجية، تختلف عن تلك الظروف التي تعيش في ضلها المجتمعات الغربية، كما تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة لهذين التنظيمين، وأخيرا فالدراسة تسعى إلى وصف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما وتبعا لهذه الأهداف فقد قدم إطاره المنهجي الذي ستسلكه الدراسة والذي يتحدد طبقا لثلاث جوانب، جانب اختياري حينما تحاول الدراسة الكشف عن كفاءة المنظور الخاص وقدرته على فهم التنظيمات، وتفسيره لما يدور فيها، ثم جانب يمثل الدراسة الاستكشافية، حينما تسعى إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والجانب الأخير يتمثل في الدراسة الوصفية حينما تحاول الدراسة وصف الخصائص التنظيمية السائدة في التنظيمين والعمليات الاجتماعية السائدة فيها. ولقد استعان الباحث في تحقيق أهداف الدراسة بأدوات منهجية تنسق عموما مع الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه وهي الملاحظة المباشرة، والوثائق والمستندات والاستبيان، فالدراسة في سعيها لتحقيق أهدافها الثلاث اتخذت اتجاها منهجيا متعدد الجوانب مما استوجب تصميم أدوات منهجية متعددة تسعى كلها لتحقيق الهدف العام للدراسة، والمتمثل في التعرف على الخصائص الأساسية المميزة لتنظيمين صناعيين مصريين وفهم الميكانيزمات والديناميات السائدة فيهما. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، "أن المشاركة الجماعية في صنع القرارات قد قللت من مقاومة بعض التغيرات في أحد التنظيمين..."، فضلا عن ذلك "سجلت ملاحظتنا وشواهدنا الكمية صراعات عديدة بين العمال من ناحية والإدارة العليا وممثلها في الأقسام الإنتاجية من ناحية ...، ويمكننا القول إن الظروف الاقتصادية والسياسية قد شكلت المصدر الأساسي لهذه الصراعات، التي تصاعدت في بعض الأحيان لتتخذ شكل احتجاجات جماعية (الحسني، 1983).

د- بين الملكية والصراع: حاول "جيري" Jiri Kolaje أن يفحص في بحثه مدى صدق القضية القائلة بتلاشي الصراع بين العمال والإدارة في المصنع البولندي، وبعد أن استبدلت الملكية الخاصة بملكية الدولة ولكنه

تبنى في دراسته قضية أخرى مخالفة مؤداها أنه ليس ضروريا أن تكون القضية السابقة صادقة. ويرجع ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى، غير الملكية الجماعية هي المسئولة عن خفض حدة الصراعات بين العمال والإدارة، فالإتصال بين العمال والإدارة يعتبر أكثر أهمية بالنسبة لخفض الصراع الظاهر في العلاقات الصناعية من الملكية الجماعية. ولقد خلص "كولاجا" من تحليله للاستجابات الكمية والكيفية التي حصل عليها إلى أنه ليس هناك درجة عالية من التوحد من جانب العمال مع المصنع في ضوء فكرة المسؤولية والملكية، ويرجع الفشل في تنمية هذه الروابط بين العمال والتنظيم إلى عدم كفاية خطوط الإتصال بين الجماعات المهنية الأساسية داخل المصنع كذلك لا يجد العمال ثمة تنظيما يشعرون أن في استطاعتهم من خلاله التعبير عن مستويات طموحهم، والتأثير على الإدارة، فهناك أربع جماعات نظامية داخل المصنع هي: الحزب، ونقابة العمال، ومجلس العمال، والإدارة، بما تنطوي عليه من تسلسل السلطة، وإذا نظرنا إلى هذه المنظمات الأربع سنلاحظ أن الحزب في رأي العمال لا يفيد أكثر في حل مشكلاتهم، ولهذا فإنهم نادرا ما يلجئون إليه بل أنهم يشعرون أنه يحتل نفس مكانة الإدارة وهذا راجع إلى أن عضوية الحزب قاصرة تقريبا على أعضاء الإدارة فمن النادر جدا أن نجد عمالا ينضمون إليه، أما النقابة فهي تشبه أحد أقسام الخدمة الاجتماعية التابعة للإدارة ويؤكد غالبية العمال أنها ليست ذات فاعلية، فنقابة العمال في المصنع ليست تنظيما قادرا على تجميع العمال حوله، وإن تعاملهم معها لا يعبر عن الاتجاه الجماعي ولكنه يتسم بالطابع الفردي، أما مجلس العمال فيعتقد العمال أنه لا سلطة لديه مقابل الإدارة. يلاحظ أن الباحث أسرف في إطلاق التعميمات، فهو يبدأ دراسته من تعميم ليست لديه شواهد عليه وهو أن الملكية الجماعية سوف تقضي تماما على الصراعات القائمة بين العمال والإدارة، وذلك أمر لا يوافق عليه أحد، حقيقة أن الملكية الجماعية عامل مؤثر في تخفيف حدة التوترات وفي تدعيم التكامل بين المستويات المختلفة في التسلسل التنظيمي، لكن الصراعات تنشأ عن عوامل عديدة ولا يمكن أن يوجد تنظيم دون أن يشهد بعض مظاهر الصراع، أما القضاء الكامل على هذا الصراع فلن يتحقق إلا بعد فترة طويلة يوجد فيها التنظيم الذي يستطيع أن يزيل كافة الفوارق بين العمال والإدارة، وأن يقضي على كل المواقف التي يظهر فيها الصراع (محمد، علم اجتماع التنظيم، 1997).

ثانيا: الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع

أ- الملكية ونشوء الطبقات: في دراسة حول "عبد الباسط عبد المعطي" استطلاع بعض متغيرات الصراع ومؤشراته في ثلاث قرى مصرية، وكذلك من أجل اختباره قدرة المادية التاريخية على تفسير الصراع ولقد اعتبر الباحث الملكية الزراعية متغيرا أساسيا لنشوء الطبقات، أما المتغير الوسيط فيتمثله تقسيم العمل، في حين أن المتغير التابع فيتمثل في الطبقة، أي أنه بالتعرف على نمط الإنتاج وتقسيم العمل الاجتماعي يمكن أن نحدد الطبقة الاجتماعية ونكشف الصراعات فيها ولقد استخدم الباحث المنهج التجريبي كمنهج أساسي وكذلك المنهج الوصفي، كما اعتمد على الإحصاءات الحكومية والسجلات الرسمية والملاحظة الشخصية، إلى جانب الاستبيان، ولقد انتهى في دراسته إلى أهم النتائج منها:

- إن الدراسات التي تمت حول اختبار النظرية الماركسية علميا قليلة بالرغم من مرور أكثر من قرن من الزمان على نشأتها.

- اتضح الصراع بين من يملكون القوة ومن يخضعون لها، في المراحل التاريخية المختلفة لتطور المجتمع المصري، مع اختلاف هذه الصراعات ونتائجها (غربي، 1989)، وفي نفس السياق المجتمعي الشمولي نشير إلى دراسة قيمة "لأحمد يوسف أحمد" في كتابه الصراعات العربية (أحمد، 1988) والتي تناولت جانبا من التفاعلات العربية والمتمثل في الجانب الصراع، وعليه خلص إلى أنه يتجسد المعطى المادي في التعبير عن طبيعة العلاقات

الاجتماعية والتفاوت الطبقي في المجتمع المصري حيث يتحدد بصورة جلية من خلال الملكية، أما التباين فيتمثل في الوسائل المعتمدة في التعبير عن هذه الصراعات ذات البعد المجتمعي.

ثالثا: المجتمع الجزائري: الخصوصية والتحولات

أ- خصوصية المرحلة وتشكل الصراع في المؤسسات الاقتصادية: في تحليله للصراع الاجتماعي في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1830-1880 يؤكد "بن أشنهو": "أن الرأسمالية لم تجد في الجزائر كما وجدت في أوروبا طبقة مهيمنة تلاءم مصالحها، كما أنه لم يكن في وسعها استخدام التناقض الأساسي للتشكيكية الاجتماعية القديمة لصالحها، هكذا حاربت الطبقة المسيطرة نفسها وكذلك المنتجون المباشرون (القبيلة، أو العائلة)، وبهذا القدر أو ذلك من العنف سيرورات التراكم البدائي" (أشنهو، 1979). ثم تأتي الانطلاقة الكبرى للرأسمالية في الجزائر من 1880-1930 حيث يؤكد الباحث بأن: "تراكم رأس المال أصبح يشكل خلال سنوات 1880-1930 العملية الاجتماعية المهيمنة، وهذا النمو لتراكم رأس المال يحدد بدوره تسارعا في سيرورات التراكم البدائي" (أشنهو، 1979)، وبعدها ركود الرأسمالية في الجزائر الذي يمتد خلال الفترة 1930-1962 حيث يلاحظ أن: القطاعات التي ارتكزت عليها قاعدة تراكم رأس المال في الفترة السابقة فقدت حيويتها دون قيام قطاعات أخرى مكانها لتأخذ نفس الأهمية، هذا الركود لتراكم رأس المال والنتائج التي يؤدي إليها حدد ظهور السياسات الاقتصادية لدعم هذا التراكم غداة الحرب العالمية الثانية، لكن الفشل النسبي لهذه السياسات عزز القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال، إن التقاء هذه القوى حدد بدء انطلاق النضال المسلح" (أشنهو، 1979) وفي هذا السياق يجدر بنا أن نتوقف عند هذه المرحلة الاستعمارية.

يشير الباحث "أحمد خطابي": "أنه عندما اندلعت الحرب التحريرية في الخمسينات كان المجتمع الجزائري مشكلا نسبيا من عدد قليل من المستخدمين والأجراء، نشير مباشرة لرأس المال الخاص ومقارنته بالنسبة العمالية من السكان التي تقدر بحوالي 75% والذين غالبا ما يعيشون في انسجام اقتصادي بما لديهم من إمكانيات فضلا عن "الخماسة"، الذين يعيشون على خمس الإنتاج، عند مالك الأرض أما الطبقة البرجوازية فهي مشكلة أساسا من المستوطنين الأوروبيين، مع قلة من عناصر الأهالي ومجالات اهتمامهم هي في الأساس التجارة والصناعة الخفيفة (مؤسسات تجارية، دكاكين صغيرة، وصناعات غذائية) ويقدر "لوكا" استقرارا البناء الاجتماعي منذ 1954 في إحصاء رسمي للسكان (Khattabi, 1990) كما يلي:

جدول رقم (01) يمثل توزيع الفئات الاجتماعية في عام 1954 حسب الباحث "لوكا" Luca

نسبة السكان %	فئات السكان
62.0	فلاحين صغار
14.5	مزارعين يوميين في الفلاحة
12.0	عمال الحضر غير المهرة
5.0	مزارعي المزارع وعمال الصناعة المهرة
3.8	متوسطي وصغار التجار الحرفيين
2.0	البرجوازية
0.5	العمال الأجراء
100.0	المجموع

من خلال ما سبق يتبين على أن الوضع الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر كان يتميز بما يلي:
- غياب الطبقة الاجتماعية التي تتلاءم مع المصالح الرأسمالية أدى بالطبقة الرأسمالية المسيطرة بمحاربة نفسها، وكذا محاربة القبائل والعائلات باعتبارهم منتجين لسيرورات التراكم البدائي، وأدى فيما بعد إلى تنامي التراكم الرأسمالي وفي المقابل حدوث نوع من التسارع في سيرورة التراكم البدائي، ثم اتسم فيما بعد هذا النمو بنوع من الركود الرأسمالي.
- المنشأ الزراعي والريفي لغالبية الفئات الاجتماعية للمجتمع الجزائري فالحين، مزارعين، خماسة، صغار التجار والحرفيين.

إن سمات التنمية الرأسمالية خلال الفترة الاستعمارية هو اقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاجية خارجية، وفي المقابل المستوى المنخفض جدا لإنتاجية العمل الاجتماعي الداخلي. وفي هذا الصدد يشير "علي غربي" إلى أن المرحلة الاستعمارية أقل ما يقال عنها أنها لم تعرف تشكل طبقة عاملة جزائرية متميزة. (علي غربي وآخرون، 1995)

أما إذا تعلق الأمر بمرحلة ما بعد الاستقلال فستبين على أن الباحثين يجمعون على أنه رغم حدوث بعضا من التغيرات التي صاحبت المرحلة غداة خروج المستعمرين إلا أن التغيير الاجتماعي النوعي الذي حدث من مجتمع مستعمر إلى مجتمع مستقل لم يصاحبه تغيير نوعي في العلاقات التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية، رغم نظام التسيير الذاتي، وذلك راجع إلى قوة ونفوذ ما يسمى بالبرجوازية البيروقراطية في أجهزة الدولة والاقتصاد حيث تشكل هذه الفئة حسب ما ورد في ميثاق الجزائر قوة أشد خطورة من أية قوة اجتماعية أخرى، موجودة في البلاد بالنسبة للتطور الاشتراكي والديمقراطي للثورة، ومرد ذلك هو أن الدولة الجزائرية احتفظت بالهيكل الإداري التي أقامها الاستعمار في حين أنها كانت مدعمة بحكم التطور التاريخي إلى القيام بدور اقتصادي لا تتلاءم معه هذه الأجهزة الإدارية (مقدم، 1992). وتذهب في هذا الشأن الكثير من التحليلات السياسية والاجتماعية حول إمكانية تبلور ما يصطلح عليه طبقة اجتماعية وسياسية من عدمه للدولة الجزائرية عشية الاستقلال، على أن البرجوازية الصغيرة هي الطبقة المسيطرة وذلك نظرا للدور التاريخي الذي لعبته في الحرب التحريرية من جهة وفي المواقع التي تحتلها داخل الأجهزة والمؤسسات من جهة أخرى، غير أن الاختلاف في التحليل يكمن حول بنية هذه الطبقة وتوجهها في إدارة الصراع الاجتماعي وبعبارة أخرى، فالاختلاف يكمن في المصالح الطبقيّة التي يحملها مشروعها الاجتماعي الاقتصادي (فؤاد، 1991)، وأكثر تحديدا يشير "خطابي": بأنه من الواضح أن مفهوم الطبقة يمكن تعريفه من خلال علاقته بالاستيلاء على النشاط من طرف المالكين الممثلين في الدولة والمالكين الخواص، الشكل المتنوع لنمط الإنتاج الرأسمالي والذي يعد أكثر وضوحا في الجزائر فمن وجهة نظر الباحثة "الأزرق" نقلا عن الباحث خطابي (Khettabi, 1990) ترى بأن اشتراك الدولة ونشوء المقاومين الوطنيين أدى إلى بروز اهتمامات متجانسة إلى جانب تنامي البروليتاريا والطبقة الريفية الواسعة والذين هم زملاء أكثر من كونهم أعداء، وهذا يتمثل من خلال خلق شركات مختلطة تظم كل من الدولة والقطاع الخاص (Khettabi, 1990).

من خلال ما تقدم نلاحظ أنه بعد الاستقلال مباشرة نشوء البورجوازية البيروقراطية التي انتشرت في أجهزة الدولة وهي الفئة التي أصبحت تسيير دواليب الاقتصاد فضلا عن الاحتفاظ بالهيكل الإداري وهي من مخلفات الاستعمار حيث أحكمت هذه الفئة السيطرة بحكم احتلالها لمراكز جد حساسة في أجهزة الدولة ومؤسساتها مما كان إحدى الأسباب التي ساهمت في إحداث صراعات اجتماعية داخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي التي تسييرها الدولة في تلك الفترة، وهي السمة التي اتسمت بها كل مراحل التنمية الوطنية.

مما سبق يمكن أن نوضح جملة من النقاط التي أمكن استخلاصها من مضمون التحاليل السابقة والتي نعتبرها على غاية من الأهمية لأنها تكشف عن التناقضات التي عاشها المجتمع الجزائري في المراحل السابقة، سواء تعلق الأمر بالمرحلة الاستعمارية أو مرحلة الاستقلال وما بعده، وتشكل أصدق تعبير عن الصراعات ذات الطابع المجتمعي والتي لها من التأثير على واقع التنمية والحياة الاقتصادية بصورة عامة، إذ لا معزل للمجتمع عن مؤسساته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتأثير والتفاعل هو العامل المشترك بينها، وعليه فأهم الخصائص المميزة للمجتمع الجزائري وتحولاته تتمثل فيما يلي:

بالنسبة للمرحلة الاستعمارية:

- استغلال تناقض التشكيلة الاجتماعية لخدمة مصالح الرأسمالية.

- تشكيل رأسمال مهيمن اجتماعيا.

- الفشل النسبي للسياسات الاقتصادية وما صاحبه من ركود الرأسمالية في الجزائر، أتاح تعزيز القوى

الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال.

أما بالنسبة لمرحلة ما بعد الاستقلال:

- فتميز بوجود البورجوازية البيروقراطية كقوة ذات نفوذ، وهي إحدى مخلفات الاستعمار عملت على

التغلغل في كافة الإدارات وسيطرت على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وهي الفئة التي وصفت بأنها الأخطر اجتماعيا.

ب- بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر: 1988

1- فتح المجال أمام التعددية النقابية: وتعتبر من أكثر المراحل انفتاحا على مستوى الطبقة العاملة

بحيث مهدت بفتح المجال أمام التغيير في تعاطي السلطة مع العمال عبر مد المزيد من القنوات التعبيرية بصورة علنية وقانونية وفيما بدأ العد التنازلي في سقوط حر في دوامة من المشاكل على جميع الأصعدة وساهمت في التردى أكثر أسعار البترول التي عرفت انخفاضا محسوسا مع منتصف الثمانينات 1986، وأهم ما يميز هذه المرحلة الاقتناع بضرورة التحول من نمط الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق) إذ وبموجب التصويت على دستور 1989 تم إقرار التعددية لتصبح الإضرابات بين عشية وضحاها من الأمور المستحبة ومتداولة في الاستهلاك السياسي اليومي (وأخرون، 1995). بحيث تم اعتماد العديد من النقابات على غرار التعددية السياسية، وبدأت العديد من النقابات في التشكل والتأسيس، وقد أقرت تشريعات العمل من خلال النصوص القانونية خاصة المادة 03 من قانون 90-14 والمتضمن الحقوق النقابية بحيث نصت المادة على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيما نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيما نقابية موجودة (الشعبية، القانون المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية، 1990). هذا الأمر الذي فتح المجال أمام القطاعات بمختلف أنشطتها: إدارية، خدماتية، مجال الصحة، مجال الصحافة، مجال التربية، القطاع الصناعي (لاقتحام التعددية النقابية، وعلى غرار التمثيل النقابي المستقل الذي يدافع عن العمال ومصالحهم أمام الإدارة أو أرباب العمل. لجأ المشرع إلى إعطاء الحق لأرباب العمل في تشكيل كتلتا في شكل نقابات أو تمثليات، وأبرزهم على الإطلاق ما يعرف: الباترونا بغية تكريس مبدأ المفاوضات الجماعية بين أطراف الثلاثية (المركزية النقابية - ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين - الباترونا - الحكومة) وهي الصيغة المتعارف عليها حتى يومنا هذا أما اللقاءات الثنائية فهي ما بين أرباب العمل والنقابات المستقلة غالبا لمعالجة المطالب العمالية المهنية منها والاجتماعية، وهذا على اعتبار أن التمثيل النقابي المستقل مقصى ومهمش كلية من لقاءات الثلاثية وتم اعتماد أكثريتها بدءا من سنة 1990 كما يوضحه الجدول رقم (02) التالي:

جدول رقم (02) اعتماد النقابات بدءا من 1990:

تاريخ التأسيس	اسم النقابة
1990	(1) النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية. (2) النقابة الوطنية للقضاة الجزائريين. (3) النقابة المستقلة لعمال البترول. (4) النقابة الوطنية لصحافي التلفزة. (5) الاتحاد الوطني لعمال التربية.
1991	(1) النقابة المستقلة لموظفي الضرائب. (2) كونفدرالية نقابات القوى المنتجة. (3) النقابة الوطنية لعمال النسيج. (4) النقابة الوطنية لصناعة أنابيب الغاز. (5) النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية. (6) النقابة الوطنية للأساتذة المبرزين في العلوم الطبية. (7) النقابة المستقلة لعمال التربية. (8) النقابة الوطنية للأثار. (9) النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة الجوية.
1992	(1) النقابة الوطنية لصحافي وكالة الأنباء. (2) النقابة الوطنية للطيارين الجزائريين. (3) نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.
1993	(1) النقابة الوطنية لجراحي الأسنان.
1994	(1) النقابة الوطنية لمسيري المؤسسات العمومية.
1995	(1) النقابة الوطنية للنقل الجزائري.
1999	(1) النقابة الوطنية للصحافيين.

المصدر: مديرية الدراسات والتخطيط، وزارة العمل والحماية الاجتماعية، سنة 2000.

يتضح من الجدول أعلاه أن المجال فتح بشكل يوحى بوجود تشكيلات نقابية متنوعة ويعطي انطبعا بأنها كفيلة بلم شمل كافة الشرائح العمالية في مختلف القطاعات، وإطلاقها جاء منذ عام 1990، والجدير بالتنويه أن هذا التاريخ يصاحبه فتح مجال التعددية السياسية في الجزائر وكثير من الأحزاب السياسية في الجزائر لجأت لكسب الوعاء الانتخابي عبر قناة المزيد من التعبئة العمالية ولذلك فأغلبية النقابات كانت انتماءاتها سياسية، بحكم المنشأ، حتى وإن ظهر أنها مطلبيه الغاية ويرجع وذلك إلى جملة من الأسباب:

- إقصاء النقابات المستقلة من التفاوض مع السلطة، وخير دليل لقاءات الثلاثية (نقابة - الحكومة - الباترونا)، فالاعتراف القانوني لا يجد له تجسيدا على أرض الواقع، ويبقى التمثيل المعترف به هو لنقابة السلطة ممثلة في -الاتحاد العام للعمال الجزائريين- له كافة الصلاحيات في التمثيل الرسمي على الساحة السياسية والتفاوضية.

- عدم استقرار الوضع الاقتصادي في الجزائر، والاضطراب على مستوى البنية الاقتصادية (يكفي الإشارة إلى قانون المحروقات الذي تم العدول عن تطبيقه).

- من التسيير المخطط إلى إعادة الهيكلة وصولاً إلى الخصوصية، وما صاحب ذلك من تسريح للعمال إعلان كثير من حالات الإفلاس للمؤسسات، غلق العديد من المؤسسات، الدفع بالعديد من العمال إلى التقاعد المسبق، تفشي البطالة، كلها عوامل عملت على تأزم الوضع، وعدم الاستقرار على مستوى اليد العاملة ومنه إعادة بعث وتشكيل تشكيلات عمالية قادرة على فرض وجودها.

- تجاوب السلطة المفوض مع نقابتها -الاتحاد العام للعمال الجزائريين- الوريث الشرعي والحليف التاريخي والأبدي، وهذا ما ولد صراعا بين التنظيمات النقابية صاحبة الحظوة وتلك المستقلة عن السلطة وهو ما زاد انشقاقا في صفوف العمال.

2- وتيرة الإضرابات العمالية في دستور 1989: *Cadence de grève*: وينبغي التمييز بين مرحلتين ما قبل حدوث الإضراب ومرحلة ما بعد حدوثه، محاولة استيعاب المواقف عبر تسوية المنازعات المهنية بإجراءات اختيارية، أما عن تدخل الحكومات في المنازعات التي تنشأ بين النقابات والإدارة فهي ودية بحثة، ويحدث هذا التدخل عندما يفشل الإجراء الذي اتفق عليه الطرفان في الوصول إلى تسوية وتبرئ الحكومات جهاز قانوني للمصالحة أو التوسط أو التحكيم للمساعدة في تسوية الخلافات بين أطراف النزاع (عوض، 1988)، وهذا ما يقصد به الإجراءات الاختيارية الطوعية تفاديا لحالات الانسداد وبالتالي غلق باب الحوار، أما المرحلة الثانية فتأتي بعد حدوث الإضراب ويمكن تبيان ذلك كما يلي:

أ- محاولة التسوية الودية قبل حدوث الإضراب: للمشكلات العالقة قبل اللجوء للإضراب كحل نهائي نتيجة لانسداد المواقف وتصلبها من قبل جميع الأطراف والمقصود بعملية التسوية (النقابة - الإدارة) غالبا وذلك تفاديا لوقوع الإضراب كأبرز أشكال الصراعات العمالية ويتم ذلك عن طريق:

- عقد الاجتماعات: كما حددها المشرع في نص المادة 04 من القانون 90-02 والتي محتواها: يعقد المستخدمون وممثلي العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العام داخل المؤسسة (الشعبية، القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، 1991). وهي فرصة لتدارس كافة الانشغالات التي تتمحور غالبا حول ظروف العمل، والحاجة لتوفير المزيد من الشروط المواتية للعمل.

- المصالحة بين طرفي الصراع: وهو إجراء آخر حث عليه المشرع الجزائري في حالة عدم حدوث الاتفاق بين الطرفين المتعارضين، بحيث يرفع الأمر إلى مفتشية العمل التي تأخذ على عاتقها إجراءات الصلح: يحضر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسوية محضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وإن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها. وإذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحضر مفتش العمل محضر عدم المصالحة.

- الوساطة: إحدى إجراءات التسوية الودية للصراعات العمالية بغية تدارك الأوضاع التي تتفاقم بين النقابة والإدارة، ويتم بمقتضاه تعيين أحد الأشخاص من غير الأطراف المتصارعة بالقيام بدور الوسيط، وفقا لبرنامج زمنية متفق عليها لعرض المقترحات الممكنة. وفي حالات الفشل لكافة هذه المساعي يسعى العمال لحق ممارسة الإضراب.

- اللجوء لحق الإضراب: وهي المرحلة الفاصلة بين ما تقدم من إجراءات تمثلت في محاولات البحث عن مخرج مرضي للطرفين عن طريق المصالحة أو الوساطة، وفي الحالات التي يتم فيها الإخفاق يحق للعمال ونقاباتهم الدخول في إضراب كاستمرار للصراع ويعد ذلك بداية لمرحلة ثانية أكثر صراعية، على أن يتم إعلان الإضراب وفقا لشروطين أساسيين ألا وهما:

1- الاقتراع السري والتصويت بالأغلبية من طرف العمال على الإضراب.

2- إعلان إشعار مسبق باللجوء للإضراب قبل (08) ثمانية أيام من البدء فيه.

ب- البحث عن التسوية للإضراب: وهي المرحلة الثانية التي يدخل خلالها العمال في إضراب بعد عدم اقتناعهم بكافة أشكال الاختيارات الودية ويحدث ذلك كما يلي:

- المساومة الجماعية (المفاوضة): وتعرف "المساومات الجماعية بأنها التفاوض لعقد اتفاق جماعي يترتب عليه عقد مكتوب، يلتزم به طرفي التفاوض حول شروط وقواعد العمل، وتعد المساومة الجماعية عملية اجتماعية لتحقيق التوازن بين قوتين متصارعتين، هما النقابة والإدارة" (عوض، 1988). ويتم ذلك خلال فترة الإشعار بالإضراب وبعد الدخول فيه.

- الوساطة: ويلجأ إلى الوساطة في حالة استمرار الانسداد والتصلب في المواقف، بحيث يعين وسيطا مفوضا من طرف مصالح وهيئات عليا لها علاقة بالقطاع، ويتم عرض الاقتراحات على الطرفين.

- التحكيم: بعد فشل كل من المفاوضات الجماعية وفشل الوساطة يتم اللجوء إلى خيار نهائي يتمثل في فرض قرارات نافذة من المحكمة العليا في حق الصراعات الجماعية للعمل.

هذا ما يتعلق بصورة عامة بالتغيرات التي مست الجانب التشريعي في مجال علاقات العمل والممارسة النقابية وعلاقتها بالتعددية السياسية في الجزائر.

ج- طبيعة الصراع وأشكاله في المؤسسة الجزائرية: في هذا الإطار سننتقل إلى مجموعة من الدراسات لباحثين جزائريين قاموا ببحوث تعلق بالمؤسسات العمومية الاقتصادية، وتطرقوا لطبيعة التوترات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة فبينما أكدت التحليلات السابقة جملة من التناقضات التي تم التعبير عنها بوجود نوع من الصراع الاجتماعي الذي يؤدي لا محالة إلى التأثير على الجو العام السائد داخل المؤسسات العمومية الجزائرية بحكم عوامل التأثير المتبادل بين المجتمع في شموليته والمؤسسة كجزء هام يشكل مجتمعا مصغرا. فضلا على أن هذه الدراسات تعتبر حديثة كلها وقد واكبت سنوات الأزمة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر بدءا من منتصف الثمانينات، إلى غاية منتصف التسعينات بحيث أن الفترة التي عرفتها الجزائر بدءا من 1986 إلى غاية الأحداث التي وقعت سنة 1988 وغطت الدراسات حتى ما بعد صدور دستور فيفري 1989 وتشكل في أغلبها مراحل حرجة في تاريخ الجزائر على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، والسياسي، عرفت عدة أزمات اقتصادية، اجتماعية وسياسية كما تمت الإشارة إلى ذلك فيما سبق، وبالتالي فهي بحق تعتبر دراسات لها قيمة علمية سوسيولوجية كبيرة بحكم نقص الدراسات السوسيولوجية في هذا المجال من جهة، ونتيجة للفترة الحساسة من مراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الجزائري، زيادة عن الأوضاع الأمنية والسياسية التي انعكست على الواقع السوسيو اقتصادي محليا ودوليا. ويمكن إضافة معطى آخر يجسد هذه الأهمية ألا وهو التوزيع الجغرافي لهذه الدراسات بين شرق البلاد وغربها.

1- صراعات العمل الجماعية:

أ- الدراسة الأولى: الدراسة التي أجراها الباحث "علي غربي" حول العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع والتي شملت مؤسستين صناعيتين بالشرق الجزائري، المؤسسة الوطنية للألات الميكانيكية بقسنطينة "سوناكوم قسنطينة" Sonacom، والمؤسسة الثانية المؤسسة الوطنية للدقيق والعجائن بسكيكدة Sompac وتعتبر هذه الدراسة أهم الدراسات بالمجتمع الجزائري في مجال العلاقات الصناعية، فهي دراسة سوسيولوجية قيمة عالجت العلاقة بين التسيير الاشتراكي للمؤسسات والإضرابات العمالية، واستخدمت كل من المنهج المقارن كونها تشمل منشأتين صناعيتين من أجل معرفة حالة الإضرابات العمالية في الصناعة خلال فترتين تاريخيتين، ثم المنهج التاريخي للكشف عن المراحل التطورية التي مرت بها التنظيمات العمالية، فالمنهج الوصفي لتحديد بعض مظاهر الصراع الواضحة بالمؤسستين، وأخيرا اعتمد الباحث بدرجة أقل على المنهج الإحصائي للاستعانة بالبيانات

الإحصائية، وتمحورت الدراسة حول معرفة العلاقة بين التسيير الاشتراكي للمؤسسات وبين ندرة أو كثرة الصراعات الصناعية وبخاصة الإضرابات العمالية كأبرز مظاهر الصراع وأكثرها وضوحا وبتعبير آخر فإن الباحث وبدرجة كبيرة من الدقة حاول التركيز على بعدين هامين في حياة المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر، أولهما البعد الصراعي كتعبير عن توتر العلاقات الصناعية والذي يتجلى أساسا في الإضراب عن العمل، أما البعد الثاني فهو بعد الديمقراطية الصناعية كتعبير عن الاستقرار والتوازن في المصنع الجزائري، والذي يتجسد في نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات ومن خلال ازدواجية هذا الطرح فإن الباحث خلص إلى جملة من النتائج لعل أهمها:

- أن الإضرابات في ارتفاع مستمر بالرغم من الشروع في تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971 دون أن يؤثر ذلك على تكرارها.

- لم تقتصر هذه الإضرابات على القطاع الخاص فحسب وإنما شملت بصورة مطردة كل القطاع العام.
- أغلب الإضرابات بالقطاع العام لم تكن مدعومة أو مؤطرة من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين أو حتى الفروع النقابية إذ يلاحظ أنها في أغلب الحالات قد قامت رغم معارضة النقابة لها.
- قصور قنوات الاتصال فسخ المجال لتفجير صراعات إضافية كان بالإمكان تفاديها، فضلا عن ذلك لاحظ الباحث أن المشاركة العمالية قائمة، غير أن المتتبع والمدقق في حقيقة هذه المشاركة يجد أنها موجهة لمهام ثانوية وشكلية لا تتجاوز الشؤون الاجتماعية والخدمات. في حين الرأي الأول والأخير في المسائل المصيرية من اختصاص المدير وحده، أو بمعنية بعض نوابه المقربين وهذا تعبیر عن سلطة إدارية مطلقة، زيادة عن التنظيم الخاص بإشراك العمال وهو أحد الميكانزمات الكثيرة، التي تبرز كثيرا من التناقضات في مستويات اتخاذ القرارات وتكون بالتالي وراء الكثير من الصراعات الصناعية التي كان من الممكن تفاديها، لو أن القرارات التي تخص جماعة العمال كانت صادرة من طرف جماعة المنتجين المباشرين وذلك وفقا لما جاء به قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهذا الوضع كما أشار الباحث كان وراء الكثير من الصراعات على مستوى المؤسساتين مجال الدراسة (غربي، 1989).

ب- الدراسة الثانية: قامت الباحثة "دليلة" بدراسة عن موضوع النزاعات الجماعية في العمل بمؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بعنابة سنة 2003-2004 بحيث تؤكد الباحثة على أن ذلك جاء في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية المتردية، لم تكن علاقات العمل متوازنة بين من يؤدي العمل ومن يؤدي العمل لحسابه في أي وقت من الأوقات في ظل عدم تدخل الدولة في هذه العلاقة وهي التي أدت إلى إجحاف الطرف الثاني باعتباره أكثر تنظيما وقوة أمام عدم السكوت للطرف الأول وذهابه إلى أبعد الحدود في المطالبة بحقوقه، غير أن الوضعية عرفت تغييرا جذريا منذ دستور 1989 الذي وضع الأسس القانونية للأيدولوجية، وبالتالي وضع آليات إلغاء التشريعات التي أفرزها النظام الاشتراكي. وقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة عن دستور 1989 الأثر الكبير على إعادة النظر في تنظيم القطاع العام الاقتصادي، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام، وهي خصائص الاستقلالية والمتاجرة، وفي خضم هذه الظروف كان لابد من إصدار تشريع عمالي جديد يحكم علاقات العمل في القطاع الاقتصادي العمومي، والخاص ويستند النظام القانوني الجديد للعامل أساسا إلى أحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، أين يكون العامل في مركز تعاقدية، كما يخص الغطاء العادي الاجتماعي والعمالي بالفصل في منازعات العمل المترتبة عن تنفيذ عقد العمل، والنزاع الجماعي يعد خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل وشروط العامل للعمل، وذلك يجد تسويته بين العمال. وقد انطلقت الباحثة في دراستها كما يلي:

- التساؤل المحوري: هل نجح المشرع الجزائري في تكييف النزاع الجماعي في القطاع الاقتصادي العمومي؟
 - التساؤلات الفرعية: هل يعتبر النزاع الجماعي عاملا للتغيير الاجتماعي في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال؟
 - ماهي الخصائص التي يتميز بها النزاع الجماعي في الجزائر قبل وبعد صدور دستور 1989؟
 - ماهو موقف العمال من النزاع الجماعي في العمل؟
- وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت الدراسة على تحليل ومناقشة الظاهرة وأبعادها على مقاربة بنائية تاريخية حسب الباحثة، وعللت ذلك بقولها أن الدراسة تقوم بمحاولة الاقتراب من الواقع الملموس للظاهرة موضوع الدراسة من خلال تجاوز التشخيص للظاهرة، كما اعتمدت على المنهج الوصفي بغرض تفسير بنية الظاهرة الداخلية، وما تتضمنه من عوامل وأبعاد تعكس الحقيقة للظاهرة محل البحث.
- واعتمدت الباحثة على تقنيات للتحري تمثلت في الاستمارة، دليل المقابلة، المقابلة الحرة وفي الأخير توصلت الباحثة إلى نتائج كان من بينها:
- يعتبر النزاع الجماعي عاملا للتغيير في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال على اعتبار أن النزاع الجماعي يلعب دورا إيجابيا يتمثل في الضغط على صاحب العمل ودفعه إلى تلبية مطالب العمال إضافة إلى لفت انتباه الرأي العام.
 - النزاع الجماعي كفعل جمعي، وكشكل من أشكال المواجهة العمالية كان موجودا قبل الإقرار بشريعته دستوريا في عام 1989، وكانت المطالب التي يدور حولها النزاع الجماعي تتمثل خاصة في رفع الأجور، وتحسين القدرة الشرائية، أما في المرحلة الحالية والتي تقصد بها الباحثة بدءا من سنوات 2000 إلى 2004 فإن نوعية المطالب تدور حول إمكانية الحفاظ على مناصب الشغل.
 - تظهر آراء ومواقف العمال في النزاع الجماعي وخاصة حول إجراءات التسوية التي اعتبروها روتينية ومعرقله لممارسة الإضراب، كما أن المشرع الجزائري لم يرق إلى مستوى طموحات العمال عند التشريع للنزاع والإضراب بحيث يقف موقفا سلبيا اتجاه الطرف الضعيف في علاقة العمل (عبادي، 2004).
- 2- صراعات العمل الفردية والخفية:

أ- الدراسة الأولى: وإذا انتقلنا إلى ظاهرة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها والمتمثلة في التغيب كشكل من أشكال الصراع التنظيمي، نجد أن "محمد مبتول" أجرى دراسة بالوحدة الإنتاجية بوهران لصناعة النحاس والسباكة حول التغيب حيث يرى بأن: الغياب العمالي أصبح موضوع اهتمام بالنسبة للبيروقراطية الإدارية التي تحاول من جديد فرض تعليمات لمسيرى المؤسسات العامة كمحاولة للنزاع ضد اختلاس الحضور العمالي بالمصنع، والحجج المستخدمة من قبل البيروقراطية الإدارية للوصول للتخفيض من التغيب ترتكز على عوامل أخلاقية [تنمية البلاد] أو الفعالية [التحرك من أجل الإنتاج] أهمية الغياب في كل الحالات مؤكدة بوضوح: ومن الشاق ملاحظة انتشار هذه الظاهرة في الوحدات والمؤسسات، المكاتب والمصالح بحيث يضم مجموع القطاعات الاقتصادية ووصل إلى نسب جد مذهلة... لا توجد أية تحقيقات اهتمت بعدد هام من قطاعات الأنشطة الاقتصادية حتى الآن، فقط الدراسة الوحيدة الأكثر جزئية المنجزة في عام 1981 من طرف وزارة العمل والتكوين المهني بطلب من الوزير الأول والتي لم تغط عدا 9 قطاعات للأنشطة من 30 قطاعا... ينبغي إذا عند تفسير قضية التغيب توخي الحذر على المستوى الوطني بسبب المعطيات الأكثر جزئية لهذه الدراسة، وكذلك نسب التغيب الكلية المقدمة [غياب إرادي، حوادث العمل، الأمراض، العطل بتسريح] عند الحساب يوضع أيام الغياب مع

مجموع الأيام التي كان يجب نظريا أن يعمل فيها العامل خلال العام 1980 تتمثل بالنسبة ل9 قطاعات الأنشطة بين 2.82% و12.5%... يبدو لنا إذن أنه على المستوى الوطني المعطيات صعبة الاستعمال وقليلة التحديد "أي أننا نجد نسبة التغيب لا تسمح بمعرفة دقيقة لجانبين هامين: عدد الغيابات ومدة الغياب، تحقيق وزارة العمل كشف بأنه من مجتمع يتشكل من 100000 عامل معني، الخسارة المسجلة بسبب التغيب تقدر بـ 60 مليون دج، وهذا يتناسب مع حجم يقدر بحوالي 1 مليون يوم عمل. إنه من الواضح بأن مسيري المؤسسات العمالية يشكون كثيرا من التغيب أيضا الإدارة العام لسونالغاز [المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز] تعتبر بأن التغيب أصبح شكلا مطلبيا بنفس الكيفية للإضراب، في مؤسسة السباكة وصناعة النحاس [الوحدة الإنتاجية مجال الدراسة] نسبة التغيب العام يقدر بـ 7.5% في عام 1983 لكن المسيرين لهذه المؤسسة حاولوا تحديد ذلك في الحال بأن: هذه النسبة للتغيب والتي تعد نسبيا منخفضة لا تمثل تمثيلا حقيقيا للتغيب في المؤسسة على اعتبار أنها محسوبة على أساس العوامل التالية:

- حقيقة أن الوحدة الإنتاجية للتركيب [1.900 شخص] تتميز بنسبة تغيب ضعيف بالنسبة لأشغال الورشة.

- الحقائق الإدارية والاجتماعية المتضمنة مما يؤدي إلى نسبة تغيب ضعيفة جدا.

- على مستوى القطاع الإنتاجي النسبة تصل إلى 15% حتى 20%، النسبة الإجمالية للتغيب وصلت إلى 12.78% ما بين 12.78%، 5.03% يمكن إسنادها لأمراض قصيرة المدة [1.8 أيام] أنها النسبة الأكثر أهمية، 0.8% لأمراض متوسطة وطويلة المدة، 1.80% لحوادث العمل، 1.18% غياب مبرر [العامل يطلب تسريح بالخروج لحل قضاياها الحياتية] خارج العمل، 3.08% التغيب الإرادي [تغيب غير مصرح به] وفي الأخير 0.88% عطل دون ترخيص، لكن بحساب نسبة التغيب الإجمالي [399 عامل الذين يمارسون ضمن الأجزاء الإنتاجية: تلحيم سباكة معدنية، بداية التجميع النحاسية، تجميع سباكة معدنية، إرسال ميكانيكي عام، مراقبة النوعية، تلحيم نحاسي. فإن نسبة التغيب الإجمالي تصل 21.6% لنفس السنة هذا يؤكد صدق المعطيات المقدمة من طرق المؤسسة (Mebtoul, 1986).

جدول رقم (03) نسبة التغيب الإجمالي لعام 1982:

نسبة الغياب % عدد الأيام المتغيب فيها وعدد الأيام التي نظريا تم العمل فيها	عدد الغيابات	عدد الحالات	طبيعة التغيب
5.03	9.312	166	مرض مدة قصيرة 1-8 أيام
0.81	15	1.500	مرض لمدة قصيرة وطويلة
1.80	3.372	30	حوادث العمل
1.18	2.183	72	تغيب مصرح به
3.08	5.333	196	تغيب غير مصرح به
0.88	1.612	16	عطل دون إشعار
12.78	22.712	495	المجموع

ويضيف "محمد مبتول" بأن التغيب بالمصنع بدا كمؤشر يكشف عن الصعوبات المتواجدة من طرف النشاط الصناعي من حيث وظيفته اليومية والمنتظمة، أين نجد العمال يتعارضون مع هذا النشاط من خلال حياتهم المعيشية التي ينتمون إليها، إنه بالتحديد كل حياتهم خارج العمل التي كانت تظهر لنا في تعرض تام مع إكراهات نظام المصنع، فالحياة الاجتماعية للعامل أدت بشكل معين إلى استفحال التغيب بالمصنع كما ينبغي التزام العامل بالطابور لقضاء بعض الحاجات في الأروقة الجزائرية الجديدة، أخذ الابن إلى المستشفى، والذي يتطلب الصبر لمدة يوم أملا ربما في أن يتم فحصه.

ينبغي معالجة بعض القضايا الإدارية والذي يتطلب من العامل التنقل عبر دائرة بيروقراطية (Mebtoul, 1986).

وفي الأخير فإن الباحث يقدم بعض الملاحظات العامة حيث يرى: "انطلاقا من مسألة التغيب بالمصنع نحن بصدد التطرق أيضا مرة أخرى إلى هشاشة النظام الأجرى الذي يحاول أن يحتل مكانة بالمصنع. لقد أشرنا بالفعل التكنولوجي الذي أدى إلى إعادة إنتاج غير منظمة بعلاقاتها بالإكراهات المرتبطة بالتنظيم بالمادة الأولية، عدم كفاية التحكم في رأس المال الآلي، لكن بدا لنا من خلال هذه الدراسة بأن بدء عمل العمال بالمصنع كان يشكل إكراها آخر دون حل من طرف المسؤولين عن الوحدة الإنتاجية، بحيث كشف بوضوح بأن ظروف التموقع في المكان لمختلف الجماعات العمالية لم يكن كما تجلّى لنا مرتبطا بتغيير اجتماعي الذي من شأنه السماح بإيجاد حل لقضية نمط معيشة العمال (Mebtoul, 1986). ويتجلى في أن طبيعة النشاط هي الأخرى قد تشكل إكراها يمارس على العامل في مكان العمل وهو ما يؤدي إلى حالات الاغتراب وسبب حالة الصراع المتمثلة في التغيب العمالي كنتيجة لصعوبة التأقلم مع النشاط الممارس.

ب- الدراسة الثانية: وقد تناول فيها الباحث مجموعة من المتغيرات بغية الكشف عن الفعالية في المؤسسة العمومية الاقتصادية من خلال البحث عن العوامل والمسببات التي تؤثر في المؤسسة، والانضباط في مكان العمل وطبيعة الصراعات التي برزت في أعقاب جملة من الملاحظات السوسيولوجية القيمة في مجال الكشف عن الصراع الخفي من خارج مكان العمل لينتقل إلى المؤسسة مجال دراسته فقد اعتمد "بوفلجة غياث" دراسة العوامل المؤثرة في فعاليات التنظيمات حيث زار وحدات للصناعات النسيجية بمدن مختلفة في الغرب الجزائري واستجوب أكثر من 400 شخص بين عامل وإطار واستخلص مجموعة من المظاهر التي لها انعكاس على فعالية التنظيم نوجزها في المظاهر التالية:

- اتضح له عدم احترام الوقت والمواظبة في العمل نتيجة لتعود الأفراد الاستقلالية والحرية قبل الالتحاق بالمؤسسة خاصة بالنسبة للأفراد النازحين حديثا إلى المدن وهو ما ميز سلوكهم، فكانت نتيجة ذلك سهولة التغيب عن العمل والتغيب عنه. أضف إلى ذلك الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، اعتماد أوقات فضفاضة في ضبط المواعيد [وقت الظهر، وقت العصر، وقت المغرب... إلخ] جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم، ويلتمسون لهذا أعذارا مختلفة لتبرير مخالفتهم كقلة وسائل المواصلات كما لاحظ أن للمناسبات العائلية والظروف الأسرية أولوية على الشغل، بحيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمصاحبة زوجته أو أحد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة أحد الوالدين أو الأقارب المرضى، كما يعتبر موسم الحرث والحصاد كذلك مناسبة للتغيب وذلك سواء عن طريق الاستفادة بعطلة قانونية أو برخصة مرضية، أو بعطلة بدون مقابل كما وجد كذلك أن الغيابات تكثر أيام السوق الأسبوعية وخاصة في المدن الصغيرة، كما قد تكون مباراة دولية في

رياضة ما سببا آخر في تغيب كثيرا من العمال، وهكذا قد تكون هذه الأسباب كافية بالنسبة لهم كأعذار للتغيب عن العمل وبهذا يتبين أن للمحيط الثقافي وقيم الفرد أثر كبير على تحديد درجة أهمية الوقت والمواظبة في العمل، كما وجد مظاهر أخرى لعدم الانضباط والصراع، حيث وجد أن الصراعات الموروثة بين القبائل تنتقل إلى ميدان العمل وهي مشاكل تزيد من تعقيد مهمة الإدارة والمسيرين (مقدم، 1992). فالباحث يركز على اختلاف الذهنية البدوية أو الريفية التي لا تعبر أهمية للوقت على خلاف الانضباط داخل المؤسسة هذه الذهنية التي أساءت التقدير للوقت أساءت أيضا التصرف إزاء حسن الولاء للمؤسسة الاقتصادية التي تعد مصدر رزق، ومصدرا لخلق الثروة الاقتصادية، وعليه فتغير القيم داخل المؤسسة يخضع لمسيرة ثقافة المحيط، وهذا ما يتناقض مع الأهداف التي ترسمها المؤسسات الاقتصادية، هذا ما أفرز ظاهرة صراعية تمثلت في التغيب مع خلق التبريرات الواهية لذلك.

خلاصة:

رغم تتابع الدراسات الإمبريقية التي تحاول تفسير الصراعات داخل المؤسسات، وكذا الصراع على مستوى المجتمع إلا أنها لازالت بعيدة عن بلورة نموذج قادر على ضبط عمليات الصراع بأبعاده المختلفة ومما لاشك فيه ومن خلال تتبعنا للدراسات نلاحظ أنها تشتت في محاولة التوصل للكشف عن مبررات الصراع مع اختلاف للمجتمعات من حيث الثقافة والقيم وهو ما أتاح التعرف على قضايا قد تكون زوايا لتناول الصراع في المؤسسة الجزائرية مجال البحث. ولعل هذا الشأن ما أدى بأحد لباحثين للتأكيد على أن إحدى القضايا التي تواجه منظري الصراع تتمثل في تنمية مقاييس نموذجية لقياس درجة الصراع المتواجدة في المجتمعات (Shields, 1986). فالمجتمع الجزائري ومن خلال التجارب التنموية أقحم في العديد من المرات في ونظم اقتصادية وتوجهات سياسية وإيديولوجية كان في معظم الأحيان ليس صانعها بل مفروضة عليه وتم تطبيقها بعشوائية بدون دراسة ملائمة للظروف من عدمها ثقافيا، أيديولوجيا عقائديا، وكل هذه العناصر تعبر عن هوية مجتمع يختلف من حيث المكونات، وهذا ما يلح عليه الباحث الجزائري "عبد الناصر جابي" حين يصرح على أن المجتمع الجزائري لا يمكن فهمه فهما عميقا إلا إذا راعينا البعد التاريخي لهذا المجتمع، ومدى تأثير حرب التحرير عليه، وهذا التأثير الذي يتجاوز الإطار المادي البحث يتعداه إلى تأثيرات أيديولوجية، وسياسة وعلى رأسها ما سماه النزعة الشعبوية ليس على حكامة ومسؤوليه فقط، وإنما كذلك على مجموع الفئات الأخرى، وخاصة الشعبية منها... (جابي، 1987)، وهذا يتبع بأن تحليل دافعية الإنسان وقيمه، والبيئة الخارجية في شموليتها اقتصادية سياسية، اجتماعية وإيكولوجية، أين تحدث كل هذه العلاقات (Borthon, 1987). وغير خفي أن البعد المجتمعي له من التأثير على بيئة المؤسسة وهو ما يدعوا لتناول الصراع وفقا للعلاقة الثنائية بينهما.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

أحمد يوسف أحمد. (1988). *الصراعات العربية*. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1990). القانون المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية. *الجريدة الرسمية* (14).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1983). القانون المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي. *الجريدة الرسمية* (28).

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1988). القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. *الجريدة الرسمية* (4).
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1991). القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب. *الجريدة الرسمية* (27).
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1975). القانون المتعلق بشروط علاقات العمل في القطاع الخاص. *الجريدة الرسمية* (39).
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1990). قانون علاقات العمل. *الجريدة الرسمية* (17).
- السيد الحسيني. (1983). *النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم*. الاسكندرية مصر: دار المعارف.
- السيد حنفي عوض. (1988). *علم اجتماع العمل الصناعي* (الإصدار ط 1). القاهرة: مكتبة وهبة.
- دليلة عبادي. (2004). *النزاعات الجماعية في العمل بين الحق والممارسة*. عنابة: قسم علم الاجتماع جامعة عنابة.
- عبد الحفيظ مقدم. (1992). *المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية، الثقافة والتسيير*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عبد اللطيف بن أشهبو. (1979). *تكون التخلف في الجزائر*. الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع.
- عبد المؤمن فؤاد. (1991). *طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر*. القاهرة: جامعة عين شمس.
- عبد الناصر جابي. (1987). *مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية: الإضرابات العمالية في الجزائر*. الجزائر: جامعة الجزائر.
- علي غربي. (1989). *العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع*. القاهرة: جامعة القاهرة.
- علي غربي وآخرون. (مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث، 1995). (دائرة البحث معهد علم الاجتماع، المحرر: الباحث (1)، صفحة ص 39.
- محمد علي محمد. (1997). *علم اجتماع التنظيم*. القاهرة: دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- محمد علي محمد. (1975). *مجتمع المصنع*. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- المراجع الأجنبية:
- Dean Shields. (1986). Cultural evolution and conflict resolution. *Winsconsin Sociologist*. (1) 30 ,
- J.M Verdier. (1993). *Droit du travail*. (الإصدار 4) Paris: Dalloz.
- John Borthon. (1987). *Conflict Resolution as a political system*. Virginia. U.S.A: Center for the analysis and resolution of conflict.
- Khettabi, A. (1990). *Worm place industrial relations in Algeria*. Keelz Ust: Departement of sociology and social Anthropology.
- Mohamed Mebtoul. (1986). *Discipline d'usine productivité et société en Algérie*. Alger: O.P.U.
- Silverman, D. (1973). *la théorie des organisations*. paris: Dunod.