وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد درايعية أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



أطروحة دكتوراه بعنوان:

التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

دراسة ميدانية بمجمع توات غاز المنطقة الصناعية واد الزين ولاية أدرار

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث (ل م د) في العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب: إشراف الأستاذ الدكتور :

مولاي رشيد بوشنتوف رضا نعيجة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
شهرزاد محدانتي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	رئيساً
رضا نعيجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفاً ومقرراً
أسماء باشيح	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
محمد رحماني	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
محمود قرزيز	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة	مناقشاً


بسم الله الرحمن الرحيم



بسم الله الرحمن الرحيم

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ كَانَتْ لَهُمْ جَنَّاتُ الْفِرْدَوْسِ نُزُلًا (107)خَالِدِينَ فِيهَا لَا يَبْغُونَ عَنْهَا حِوَلًا (108) قُل لَّوْ كَانَ الْبَحْرُ مِدَادًا لِّكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفِدَ الْبَحْرُ قَبْلَ أَن تَنفَدَ كَلِمَاتُ رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ مَدَدًا (109) قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يوحى إِلَيَّ أَنَّمَا إلهكم إِلَٰهٌ وَاحِدٌ ۖ فَمَن كَانَ يَرْجُو لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا(110)

صدق الله العظيم

سورة الكهف



إهداء

الى حبيبي وقرة عيني النبي المرسل

سيدنا محمد المعلم الأول المجاهد الشهيد صلوات ربي وسلامه عليه

❀ ❀ ❀ ❀ ❀ ❀ ❀ ❀

إلى من زرع في حب العلم واحترام العلماء

إلى روح والدي الأعزاء

❀ ❀ ❀ ❀ ❀ ❀

إلى من تحملوا معي عناء الطريق

وكانواْ خير عون ورفيق إلى زوجتي

و إخوتي .....شكر عميق

❀ ❀ ❀ ❀ ❀ ❀

إلى أهلي

جمعياً أهدي دراستي هذه

مولاي رشيد بوشنتوف

كلمة شكر وتقدير

كل الشكر لله تعالى أولاً ثم لله تعالى الذي يسر لي

أستاذاً فاضلاً ليشرف على رسالتي

كل الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور : رضا نعيجة

على إرشاداته ونصائحه السديدة جزه الله خير الجزاء

وكذلك شكري الجزيل للدكاترة الكرام

لتفضلهم بتحكيم استمارة الدراسة

الدكتور : لعلى بوكميش

الدكتورة: باشيخ أسماء

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من

الدكتور: محمود قرزيز

الدكتور :محمد رحماني

الدكتورة :محمداتني شهرزاد

الدكتورة : باشيخ أسماء

لتفضلهم بقبول مناقشة رسالتي بارك الله جهودهم

والشكر موصول لكل من ساهم في إخراج هذا العمل المتواضع

وخاصة عمال المجمع الغازي بواد الزين أدرار

مولاي رشيد بوشنتوف

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد درايعية – أدرار–

كُلِيَّة العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

ملخص الدراسة

عنوان المُذكرة : التمييز بين العامل الجزائري و العامل الأجنبي و علاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية (من وجهة نظر العامل الجزائري).

دراسة ميدانية " بمجمع توات غاز" _ المنطقة الصناعية واد الزين_ ولاية أدرار _الجزائر.

إعداد الطالب : بوشنتوف مولاي الرشيد.

تحت إشراف وتوجيه : أ.د رضا نعيجة.

مُشكلة الدراسة:

عملت الاكتشافات البترولية و الغازية في الصحراء الجزائرية الكبرى، وكذا التحولات الاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية على تشكيل وظهور فئات اجتماعية مهنية جديدة فالمؤسسات الصناعية والتي تعتبر المورث الرئيسي لتلك السياسة التنموية وظلت مجالاً لاستقطاب العديد من الأيادي العاملة القادمة من مجتمع حديث العهد بالتنظيمات الصناعية الكبرى ،وخاصة في إطار الشراكة مع المستثمرين الأجانب والشركات العالمية الكبرى في مجال استخراج وإنتاج الطاقة البترولية والغازية، حيث أصبحت هذه العَمَالة في حقبة زمنية صغيرة فئة مهنية "صناعية" لها وزنها في التنظيم الاقتصادي لهاته المجمعات الطاقوية وبدون أي تجربة أو خبرة اجتماعية تنظيمية من طرف عمال هذه الفئة المهنية في الميدان الصناعي ، فالظروف الاجتماعية والاقتصادية من فقر وبطالة أرغمت هؤلاء على الدخول في مجال العمل والحصول على دخل قار ،فبدون تأهيل ولا تكوين صناعيين اصطدموا بنمط من التسيير وبوسط مهني جديد ذي ثقافة صناعية جديدة تتمثل في العمل مع

عمال أجانب مختلفين ثقافياً واجتماعياً وصناعياً وذي خبرة وتنظيم صناعي مرتب ومحكم ومنظّم، وتحت قوانين وعلاقات تحددها اتفاقياتُ عمل جماعية و دولية بين مؤسسة النفط الجزائرية والشركات الصناعية الأْجنبية في إطار محاولة الدولة الجزائرية تشجيع الاستثمار الأجنبي، ومحاولة جلب وتوطين التكنولوجيا في مجال الصناعات الطَّاقوية من خلال احتكاك العامل الجزائري بالعامل الأجنبي ، بالإضافة إلى تفوق العمال الأجانب من الناحية المادية والمعنوية في بيئتهم الصناعية على العمال الجزائريين من نواحي عديدة نذكر منها : (الأجر ، نظام الحوافز ، الرعاية الصحية ،نظام التامين ، الرقابة التنظيمية ، ساعات العمل ، نظام الإيواء والإطعام وغيرها) ليترتب على ذلك نوع من الممارسات التمييزية والصراعات التنظيمية ،والتي أعاقت العملية الإنتاجية والسير الحسن للمؤسسة الصناعية الجزائرية ،وهذا ما نلاحظه داخل وخارج بيئة العمل من احتجاجات وإضرابات متكررة من طرف العمال الجزائريين، مما يهدد استقرار المؤسسة ويهدد أيضا استقرار المجتمع ،فقد ترتب عن ذلك ظهور مواقف وممارسات جديدة لعدَّة مسائل من الحياة اليومية للعمال الجزائريين .

سعينا إلى دراسة هذه الصراعات والممارسات عند العمال الجزائريين القائمة على ظروف التمييز(التنظيمية و الاجتماعية و الفيزيقية) في المنطقة الصناعية "بواد الزين" بولاية أدرار بمجمع توات غاز" والتي تمثل وجهاً من أوجه المجتمع الصناعي الجزائري ، فالمقاربة الميكروية لهذا المجتمع المحلي أثْرَتْ دراستنا من حيث المعطيات المحصَّل عليها ،وللإجابة العلمية على هذه التساؤلات الهامة والرئيسية قمنا بصياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي : هل التمييز بين العامل الجزائري و العامل الأجنبي يؤدي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

الفرضية العامة : يؤدي التمييز بين العامل الجزائري و العامل الأجنبي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

أهدافُ الدراسةِ :

- التَّعرف على الأسباب التنظيمية و الاجتماعية و الفيزيقية للتمييز، والتي تؤدي إلى الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- قراءةُ واقع الصراع التنظيمي من خلال وجهة نظر المبحوثين – العمال الجزائريين – قراءةً سوسيولوجية علمية مبنية على التراث السوسيولوجي المكتسب طيلة فترة التكوين الأكاديمي للباحث .

– التَّعرف على أنواع الصراعات التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية التي تحوُل دون تحقيق الاستقرار و التماسك بين جماعات العمل .

– التَّعرف على الاتجاهات الثقافية للعمال و دورها في نشوء عملية الصراع التنظيمية، وخاصة في التنظيمات الصناعية الجديدة .

– دراسةُ مُعطى جديد في البيئة الصناعية الجزائرية وهو التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

– محاولةُ تشخيص ومعرفة اهم العوامل الفيزيقية والتنظيمية والثقافية التي يقوم عليها التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب والمتسببة في حدوث عملية الصراع التنظيمي.

– مُحاولةُ التَّعرف على واقع العمال الجزائريين في ظل العمل والتعاقد مع الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة ، والتي تعمل كشركات مناولة بالمجمع الغازي محل الدراسة الميدانية.

الدراسةُ الميدانيةُ – المنطقة الصناعية" واد الزين" ، مجمع توات غاز (Groupement touat Gaz) ولاية أدرار .

المدة الزمنية: من نهاية شهر سبتمبر من سنة 2018 إلى شهر نوفمبر من سنة2020 .

مجتمع الدراسة و عينته : تعد الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والمهنية للعينة الوجه الحقيقي للفئة العُمَّالية الصناعية التي ظهرت مع التحولات الاقتصادية في المنطقة ، فمعرفة الخصائص الاجتماعية لهؤلاء المبحوثين لها أهميتها المنهجية في معرفة وتحديد استعدادات هؤلاء العمال فلا نستطيع التَّكلم عن التمييز في بيئة العمل وعلاقته بالصراع التنظيمي بدون أن نعرف هوّية هؤلاء العمل ، من هم هؤلاء العمال؟ وماهي خصوصياتهم الاجتماعية والمِهنية؟ وتعتبر هذه المؤشرات الأدلة الكاشفة عن بعض المميزات التي تمتز بها هذه الفئة العُمَّالية، وتجعلها تمتاز ببعض المُواصفات التي قد لا نجدها عند العمال الصناعيين في الشركات الأجنبية ،ولقد تكوَّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمؤسسة الصناعية المدروسة بمختلف رُتبهم ومستوياتهم التنظيمية والمِهنية حيث بلغ المجتمع الأصلي "1500" عامل جزائري موّزعة على عدة شركات وطنية صناعية مُناولة مختلفة التخصصات الصناعية لكن لها نفس الخصائص الديموغرافية والتنظيمية و الاجتماعية والثقافية ، وهي كالتالي:

_ شركة توات للحلول العامة (TGS:TOUT Général solution)

_ شركة (GCB) مختصة في البناءات الكبرى والطرقات (Gene Civil et Bâtiment)

_ المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ((grands travaux pétrolier: GTP

_ شركة جزائرية مختصة بالأنابيب و الكهرباء (وهران) :EMIPS

_ شركة جزائرية مختصة بالبناءات مقراها العاصمة : Gepco

_ شركة جزائرية مختصة بالكهرباء المعمارية و الصناعية مقرها وهران :INCO

_ شركة جزائرية مختصة بالدهانات الصناعية :SAIP

_ ملاحظة: GTP/ GCB فروع من سوناطراك

كل هذه الشركات الصناعية المُناولة تدخل تحت إشراف ومراقبة العمال الأجانب موظفي الشركة الإسبانية المُناولة ، (Technica Reunidas) التي بدورها تخضع للرقابة من طرف مجلس إدارة المُجمع المتكوّن من أعضاءٍ من شركة سوناطراك(sonatrach) وشركة (Gaz de France) وهي شراكة وفق قانون الاستثمار 49/51.

_ تم اختيار عينة عشوائية بسيطة و المقدرة ب 30% من مجتمع الدراسة المستهدف، و بعد توزيع الاستمارات الأولية و التطبيق الميداني تحصل الباحث على منهج الدراسة و أدوات جمع البيانات .

– استخدمُ الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الملاحظة بالمشاركة و المقابلة الحرة و الاستبيان كأدواتٍ لجمع البيانات .

– اعتمد الباحث في تحليل بيانات الاستبيان على نظام الحُزم الإحصائية " spss" الإصدار رقم (25)

– النتائج المُتَّوصل إليها:

–وجود صراعات خفية ومُعلنة بين العمال الأجانب والجزائريين مباشرةٍ وغير مباشرةٍ نتيجة تداخل المهام والمسؤوليات وخاصة نتيجة التمييز بين العمال في عملية صنع و اتخاذ القرار.

_ سوءُ عملية الاتصال بين وحدات التنظيم الصناعي في المؤسسة المدروسة يعيق من فعَّالية وكفاءة العمال الجزائريين في إنجاز المهام الموكلة اليهم مما يدخلهم في صراع مع رؤساء الشركات المُناولة الذين بدورهم يسعون إلى تحقيق الربح والسرعة في إنجاز مشاريعهم.

_ عدمُ عدالة نظام الأجور بين العمال الجزائريين والأجانب يضع العامل الجزائري محل التمييز، مما ينعكس على أدائه داخل العمل ويؤدي به إلى الدخول في صراع مع إدارة مؤسسته.

_ ممارسات بعض الشركات الأجنبية التمييز في عملية التوظيف من خلال طرح بعض عناوين الوظائف غير الموجودة عند مكاتب التشغيل في الجزائر مثل: شهادة مهندس فلاحي أو مهندس نظافة.

_ الرقابةُ الزائدة على العامل الجزائري من طرف المسؤولين الأجانب تخلق التَّوتُرات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية .

_ اختلافُ بيئة عمل العمال الجزائريين عن بيئة العمال الأجانب يزيد من خلق التَّوترات والصراعات التنظيمية والاختلاف يكون في الفُروق الظاهرة في مكان الإيواء والإطعام وظروف النقل وساعات العمل وغيرها .

_ شعورُ العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز نتيجة عقود العمل المؤقتة التي تحرمه من عدة حقوق وتعتبر عقود عمل هشة .

_ غيابُ شبه تام لنظام التأمين على الأشخاص والتصريح بالعمال عند مصالح الضمان الاجتماعي بمبالغ منخفضة من طرف المؤسسة الصناعية المُناولة يضع العامل الجزائري محل تمييز، ويدخله في صراع مع المسؤولين في مؤسسته.

_ غيابُ نظام الحوافز وعدم توزيعها بشكل عادل في المؤسسة يؤثر معنوياً عن العامل الجزائري، ويشعره بأنه ضحية للتمييز التنظيمي نتيجة عدم توفر عدالة تنظيمية في مؤسسته، مما يؤدي إلى خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين الجزائريين ، وهذا ما يؤدي إلى تضارب مصالح الإدارة مع العمال ،والدخول في صراعات ومشاكل إنجاز العمل في وقته المحدد .

–يُسْهمُ التمييز غير السليم بين العمال الأجانب والجزائريين في دفع العاملين إلى التَّكاسل في الإنتاج ،وخلق فجوة بينهم خاصة على المستوى النفسي و الاجتماعي .

_ عدمُ العدالة في المحاسبة على الأخطاء المهنية بين العمال الجزائريين والأجانب يؤدي إلى الإضرار عمداً بثقة وولاء العمال الجزائريين لمؤسساتهم ،لأن العدالة إدراك جماعي للعمال للعدالة الممارسة من طرف الإدارة والمسؤولين.

_ صُعوبةُ الاتصال المباشر مع الرئيس من طرف العمال الجزائريين والتعقيدات البيروقراطية المفروضة عليهم تؤدي إلى انزعاجهم، وتُشعرُ العمال الجزائريين بأنهم ضحية التمييز و "الحقرة[1]".

---

[1] _ مصطلح متداول في الوسط العمالي في المؤسسة محل الدراسة يدل على الظروف التمييزية بين العمال الأجانب والجزائريين ،حيث صرح العمال الجزائريين انهم ضحية التمييز الممارس عليهم من طرف مؤسساتهم ذات طابع المناولة مقابلة أجريت مع عمال الشركات المناولة بمنطقة واد الزين على الساعة العاشرة صباحاً يوم02/10/ 2019

_ عَدمُ مشاركة العامل الجزائري في عملية اتخاذ القرار تنقص من روح الإبداع والمشاركة وتشعره بأنه أقل أهميةً من غيره في التنظيم ونقصُد هنا الشريك الأجنبي.

_عدمُ توفر النقل للعامل الجزائري يشعره بعدم المساواة ،ويفرز لنا بيئة مشحونة بالصراعات فالتمييز في العمل القائم على النقل هو معاملة العمال بطريقة متعارضة مع ما يستحقون خاصة أن المُجمَّع يبعد حولي60كلم عن مقر ولاية أدرار والعمال أغلبهم دخلهم يساوي أو يفوق قليلاً الحد الأنى للأجور.

_ عدم اهتمام إدارة المؤسسة الصناعية بنظام غذائي صحي ومتوازن للعمال الجزائريين كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجانب يشعرهم بأنهم ضحية التمييز والتهميش .

التوصياتُ المنبثقةُ عن نتائج الدراسةِ:

– الاهتمامُ بالجانب الفيزيقي للعمال الجزائريين في الشركات الصناعية الجزائرية مثل ماهو الحال في الشركات الأجنبية العاملة بالمنطقة الصناعية محل الدراسة.

_ الاهتمامُ بظروف النقل والإيواء والإطعام وأماكن الراحة بالنسبة للعمال الجزائريين .

_ تكوينُ وتدريبُ العمال الجزائريين المحليين على الدخول في علاقات عمل في مؤسسات صناعية كبرى مختلطة الأجناس.

_ الاهتمامُ بجانب عدالة الأجور بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي، وسياسة التامين على العمل للعمال الجزائريين العاملين في الشركات الصناعية المُناولة.

_ حظرُ التمييز من خلال تأطير سلطة المُستخدم أثناء التشغيل ، أو تأطير سلطة المُستخدم أثناء تنفيذ عقد العمل.

_ ضرورةُ المساواة في الأجور للمؤهلات في عقود العمل غير المحدد المدة والعقود المحددة المدة.

_ إجراء دراسات سوسيولوجية في المستقبل على القطاع الغير مُهيكل كما هو الحال في "مجمع توات غاز"

Ministry of Higher Education and Scientific Research Ahmed Draia University - Adrar Faculty of Humanities and Social Sciences
Department of Social Sciences and Demography
Specialization in Organizational and Labor Sociology

Detailed Summary Study Summary Thesis Title: Discrimination between Algerian and Foreign Workers and its Relationship with Organizational Conflict in the Algerian Industrial Enterprise

Field Study at "Touat Gas" Complex - Industrial Zone Oued Al-Zain - Adrar Province, Algeria. Prepared by Student: Bouchentouf Moulay ER-Rachid. Supervised by: Prof. Reda Naija.

Study Problem: The petroleum and gas discoveries in the Algerian Sahara, along with the social and economic transformations resulting from the economic policy adopted by the Algerian state, have led to the formation and emergence of new professional social categories within industrial

These enterprises, which are the main driving force behind the developmental policy, have remained a focal point for attracting a large workforce from a society that is new to large industrial organizations, particularly within the framework of partnerships with foreign investors and major global companies in the field of petroleum and gas extraction and production. This workforce, within a short period, has become an "industrial" professional category with significant weight in the economic organization of these energy complexes. However, without any prior experience or social organizational knowledge, workers from this professional category have entered the industrial field, driven by social and economic conditions such as poverty and unemployment, which compelled them to seek stable income employment. Lacking industrial qualification and training, they faced a management style and a new professional environment characterized by a new industrial culture, involving work with foreign workers who are different culturally, socially, and industrially, and who possess organized and precise industrial expertise. These relationships and regulations are governed by collective and international work agreements between the Algerian Oil Corporation and foreign industrial companies as part of the Algerian state's efforts to encourage foreign investment and attempt to bring in and localize technology in the field Energy industries through the interaction of Algerian workers with foreign workers, in addition to the superiority of foreign workers in both material and moral aspects within their industrial environment over Algerian workers in many aspects, including: wages, incentive systems, healthcare, insurance systems, organizational oversight, working hours, accommodation and catering systems, etc. This has led to various discriminatory practices and organizational conflicts that have hindered the productive process

and smooth operation of the Algerian industrial enterprise. This is evident in the frequent protests and strikes by Algerian workers both inside and outside the workplace, threatening the stability of the enterprise and society. Consequently, new attitudes and practices have emerged concerning several daily life issues for Algerian workers. We sought to study these conflicts and practices among Algerian workers based on discriminatory conditions (organizational, social, and physical) in the industrial zone of Oued Al-Zin in Adrar Province at the "Touat Gas" complex, which represents an aspect of the Algerian industrial society. The micro-approach to this local community enriched our study with the data obtained. To scientifically answer these important and main questions, we formulated the study problem into the following main question: Does discrimination between Algerian and foreign workers lead to the creation of organizational conflict in the Algerian industrial enterprise?
General Hypothesis: Discrimination between Algerian and foreign workers leads to the creation of organizational conflict in the Algerian industrial enterprise.
Study Objectives:

-To identify the organizational, social, and physical causes of discrimination that lead to organizational conflict in the Algerian industrial enterprise to interpret the reality of organizational conflict through the sociological perspective of the respondents (Algerian workers) based on the sociological knowledge gained during the researcher's academic training

-To identify the types of organizational conflicts in the Algerian industrial enterprise that hinder achieving stability and cohesion among work groups.

-Identifying the cultural attitudes of workers and their role in the emergence of organizational conflict, especially in new industrial organizations. Studying a new factor in the Algerian industrial environment, which is the discrimination between Algerian and foreign workers and its relationship to organizational conflict in the Algerian industrial enterprise.

-Attempting to diagnose and understand the main physical, organizational, and cultural factors underpinning the discrimination between Algerian and foreign workers, which cause organizational conflict.Attempting to understand the reality of Algerian workers in the context of working and contracting with small and medium-sized industrial companies that operate as subcontractors within the gas complex under study.

Field Study - Industrial Zone Oued Al-Zain, "Tuat Gas" Complex, Adrar Province. Timeframe: From the end of September 2018 to November 2019.

Study Population and Sample: The demographic, social, and professional characteristics of the sample represent the true face of the industrial workforce that emerged with the economic transformations in the region. Understanding

the social characteristics of these respondents is methodologically important in understanding and determining the readiness of these workers. It is impossible to discuss discrimination in the workplace and its relationship to organizational conflict without knowing the identity of these workers, who they are, and their social and professional specifics. These indicators reveal some characteristics that distinguish this workforce and give them unique traits that may not be found among industrial workers in foreign companies.

The study population comprised all workers in the studied industrial enterprise, with various ranks and organizational and professional levels, totaling 1,200 Algerian workers distributed across several national subcontracting industrial companies with different industrial specializations but similar demographic, organizational, social, and cultural characteristics, including:

-Touat General Solutions Company

-GCB: Specialized in major constructions and roads (Gene Civil et Bâtiment).GTP: National company for major petroleum works (Grands Travaux Pétrolier

-.CCC: Consolidated Contractors Company (Lebanese

) -EMIPS: Algerian company specialized in pipes and electricity (Oran).

-Gepco: Algerian company specialized in constructions based in Algiers.

-INCO: Algerian company specialized in architectural and industrial electricity based in Oran.

-SAIP: Algerian company specialized in industrial painting.Note: GCB and GTP are subsidiaries of Sonatrach.

All these subcontracting industrial companies are under the supervision and control of foreign workers employed by the Spanish subcontracting company Technicas Reunidas, which itself is supervised by the board of directors of the complex comprising members from Sonatrach and France de Gaz in a 51/49 investment partnership.

A simple random sample estimated at 30% of the targeted study population was selected. After distributing the initial questionnaires and conducting field applications, the researcher obtained the study's methodology and data collection tools.

The researcher used the descriptive-analytical method and employed participant observation, free interviews, and questionnaires as data collection tools. The researcher analyzed the questionnaire data using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Findings:

There are both overt and covert conflicts between foreign and Algerian workers, both directly and indirectly, due to overlapping tasks and responsibilities,

particularly in decision-making processes. Poor communication between the units of the industrial organization in the studied enterprise hinders the effectiveness and efficiency of Algerian workers in accomplishing their assigned tasks, leading to conflicts with the subcontracting company managers, who in turn strive for profit and speed in completing their projects.

-The unjust wage system between Algerian and foreign workers places Algerian workers at a disadvantage, impacting their performance and leading them into conflict with their institution's management. Some foreign companies engage in discriminatory hiring practices by listing job titles that are not available at Algerian employment offices, such as "Field Engineer" or "Cleaning Engineer. "Excessive supervision of Algerian workers by foreign managers creates tensions and organizational conflicts within the Algerian industrial enterprise.

-Differences in the working environment between Algerian and foreign workers, such as disparities in accommodation, food, transportation conditions, and working hours, exacerbate tensions and organizational conflicts. Algerian workers feel they are victims of discrimination due to temporary work contracts, which deprive them of several rights and are considered precarious.

-The lack of a proper insurance system and the reporting of workers to social security services at low amounts by the subcontracting industrial company leads to discrimination against Algerian workers, causing conflicts with their institution's management.The absence of a fair incentive system and its uneven distribution within the institution affects the morale of Algerian workers, making them feel like victims of organizational discrimination due to the lack of organizational fairness. This leads to reduced productivity and conflicts between management and workers over work completion deadlines.Discriminatory practices between foreign and Algerian workers contribute to decreased productivity and create a psychological and social gap between them.

-Injustice in the accountability for professional mistakes between Algerian and foreign workers harms the trust and loyalty of Algerian workers towards their institutions, as fairness is perceived.

-The lack of direct communication with supervisors and the bureaucratic complications faced by Algerian workers lead to their frustration, making them feel like victims of discrimination and "neglect."The exclusion of Algerian workers from the decision-making process reduces their sense of creativity and participation, making them feel less important compared to foreign partners.

-The lack of transportation for Algerian workers contributes to feelings of inequality and creates a conflict-ridden environment, as transportation discrimination means treating workers differently. The complex is located about

60 km from Adrar Province, and most workers' salaries are barely at or above the minimum wage.

-The management’s lack of attention to providing a healthy and balanced diet for Algerian workers, as compared to foreign workers, makes them feel like victims of discrimination, marginalization, and neglect.

Recommendations Based on Study Results:

Address the physical conditions of Algerian workers in Algerian industrial companies to match the standards in foreign companies operating in the studied industrial area.

Improve transportation, accommodation, food, and rest areas for Algerian workers.

Train and educate local Algerian workers to integrate into major mixed-gender industrial enterprises.

Ensure fairness in wages between Algerian and foreign workers and implement work insurance policies for Algerian workers in subcontracting industrial companies.

Prohibit discrimination by regulating the employer's authority during employment and contract execution.

Ensure wage equality based on qualifications in both indefinite and fixed-term contracts. Conduct future sociological studies on the informal sector, as seen in the "Touat Gas" complex.

فهرس المحتويات

اهـــــــــداء .....
كلمة شكر و تقدير .....
ملخص الدراسة باللغة العربية .....
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية .....
قائمة المحتويات.....
قائمة الجداول.....
قائمة الاشكال.....
مقدمة عامة :.....أ

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة الفصل:.....7
أولا : الإشكالية.....8
ثانياً: فرضيات الدراسة.....12
ثالثا : مفاهيم ومصطلحات الدراسة (المفاهيم الإجرائية) :.....12
رابعاً: مخطط الدراسة.....24
خامساً : المنهج المستخدم في الدراسة.....26
سادساً: المدخل أوالمقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة.....26
سابعاً: أسباب اختيار الموضوع 26
ثامناً: اهمية الدراسة:.....31
تاسعاً: أهداف الدراسة:.....32
عاشراً :الدراسات السابقة والتعقيب عليها: 33
احدى عشر : صعوبات الدراسة.....41
خاتمة الفصل :.....42

الفصل الثاني : ماهية الصراع التنظيمي

مقدمة الفصل :.....45

1. مفهوم الصراع التنظيمي..... 46
1 . 1تعريف الصراع التنظيمي:..... 46
3.1 مستويات الصراع التنظيمي:..... 49
2 :مراحل و أثار الصراع التنظيمي و استراتيجيات ادارته:..... 50
1.2 مراحل الصراع التنظيمي:..... 50
2 . 2 أثار الصراع التنظيمي..... 52
2.3 استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي:..... 54
خاتمة الفصل:..... 58

الفصل الثالث : مقاربات سوسيولوجية للصراع التنظيمي

مقدمة الفصل:..... 60
1. نظرية الصراع عند ابن خلدون:..... 61
2 نظرية الماركسية والصراع التنظيمي: 64
3. الماركسية الجديدة و الصراع التنظيمي: 65
4. الاتجاه الوظيفي: 71
5.الاتجاهات المعاصرة لصراع التنظيمي 81
خاتمة الفصل..... 83

الفصل الرابع : المؤسسة الصناعية الجزائرية

مقدمة الفصل:..... 85
1. المؤسسة الصناعية الجزائرية والعمل الصناعي في الجزائر 86
1.1_العمل الصناعي و مميزاته. :..... 86
1.2 التصنيع في الجزائر..... 90
2 .المسار الاقتصادي للمؤسسة الصناعية في الجزائر: 92
1.2 التسيير الذاتي: 93
2 . 2 التسيير الاشتراكي..... 94
3.2 الإصلاحات الاقتصادية: 96

4.2 إعادة الهيكلة:..... 97
5.2 الخوصصة..... 98
6.2 الاستقلالية..... 100

الفصل الخامس: الشركات المناولة ومبدأ المساوة في قانون العمل 11_90

مقدمة الفصل:..... 107
1. تعريف المناولة الصناعية:..... 110
1.1 أهمية المناولة الصناعية في دعم التنمية الاقتصادية:..... 111
1.2: مخاطر شركات المناولة وتحدياتها على قطاع الأعمال والتنمية الاجتماعية 113
3.1 تحديات شركات المناولة على قطاع الأعمال والتنمية الاجتماعية:..... 118
4.1 تجارب بعض الدول المغاربية للحد من مخاطر التعاقد في إطار شركات المناولة 119
2. مبدأ المساواة في قانون العمل..... 123
1.2. التمييز غير المشروع..... 130
2.2: المساواة بين المستخدمين والعمال :..... 131
3.2:القيود الواردة على مبدأ المساواة..... 134
3: حظر التمييز 141
1.3: تأطير سلطة المستخدم أثناء التشغيل..... 141
2.3: حظر التمييز في عروض التشغيل 141
3.3: الزامية التشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل..... 142
3.4: حظر التمييز في تشغيل العمال القصر والعمال الأجانب..... 143
5.3: حظر التمييز أثناء إجراء التشغيل 145
6.3: القيود القانونية على مضمون النظام الداخلي..... 146
خاتمة الفصل..... 148

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

مقدمة الفصل :..... 151
أولاً: الدراسة الإستطلاعية :..... 151

المجال الزمني للدراسة الإستطلاعية:..... 151
ثانياً – مجالات الدراسة الميدانية الأساسية:..... 152
1_المجال المكاني:..... 152
2– المجال البشري:..... 153
3_المجال الزماني :..... 154
ثالثاً: المنهج والأدوات المنهجية المستخدمة في الدراسة:..... 154
1-منهج الدراسة..... 154
2_ أدوت جمع البيانات:..... 155
1.2 الملاحظة :..... 155
2.2 المقابلة:..... 156
3.2 الإستبيان:..... 156
4.2 محاور أداة الدراسة :..... 159
رابعاً: مجتمع الدراسة وعينته..... 160
1- مجتمع الدراسة..... 160
2.عينة الدراسة..... 160
خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة..... 160
سادسا : عرض وتحليل نتائج الدراسة..... 161
1– البيانات الشخصية: المعلومات الديمغرافية للعينة..... 161
2–المحور الأول: البعد التنظيمي (العوامل التنظيمية)..... 168
2–1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى : يؤدئ التمييز التنظيمي بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري الى خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ؟..... 190
..... 206
3–المحور الثاني: البعد الاجتماعي..... 206
3–1استنتاجات الفرضية الثانية المتعلقة بالبعد الاجتماعي (يؤدي التمييز الاجتماعي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية)..... 218
..... 225

4-المحور الثالث: البعد الفيزيقي..... 226
4-1 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: المتعلقة بالبعد الفيزيقي (يؤدي التمييز الفيزيقي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية)..... 239
5-المحور الرابع: التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي 248
سابعاً : مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة 263
خاتمة عامة..... 271
قائمة المصادر والمراجع..... 283
الملاحق..... 295

فهرس الجداول

الجدول	الصفحة
جدول رقم (1) يوضح تقسيم العينة حسب الجنس	161
جدول رقم (2) يوضح توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير العمر	163
جدول رقم (3) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنسية	164
الجدول رقم (4) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي	165
يوضح الجدول رقم (5) توزيع العينة حسب الحالة العائلية	166
جدول رقم (6) يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقدمية	167
يوضح جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة	168
جدول رقم (08) يوضح طبيعة عقد العمل	169
جدول رقم (9) يوضح مدى إطلاع العمال على العقد	170
جدول رقم (10) يوضح مدى شعور العامل الجزائري بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجر	170
جدول رقم (10-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال من ناحية الأجر	171
جدول رقم (11) يوضح مدى عدالة نظام التأمين بين العمال الجزائريين والأجانب	172
جدول رقم (11-1) يوضح مظاهر غياب عدالة نظام التأمين	173
جدول رقم (12) يوضح مدى معاناة العامل من التمييز بينه وبين العمال الأجانب في نتيجة انعدام نظام الحوافز	174
جدول رقم (12-1) يوضح مظاهر معاناة العامل في ظل انعدام نظام التحفيز	175
جدول رقم (13) يوضح مدى العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والأجنبي	176
جدول رقم (13-1) يوضح مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء	176
جدول رقم (14|) يوضح مدى تحفظ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم.	178
جدول رقم (14-1) مظاهر تحفظ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم	179
جدول رقم (15) يوضح مدى وجود عدالة تنظيمية بين العامل الجزائري والأجنبي من ناحية الصرامة في التعامل	180
جدول رقم (15-1) يوضح مظاهر غياب العدالة التنظيمية	180

جدول رقم (16) يوضح مدى وجود تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب في إنجاز الأعمال	182
جدول رقم (17) يوضح الاتصال بالرئيس مباشرة	183
جدول رقم (18) يوضح مدى شعور العامل بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب	185
جدول رقم (19) يوضح مدى سماح الرئيس للعمال الجزائريين بالمشاركة في اتخاذ القرار	186
جدول رقم (19-1) يوضح طبيعة الرئيس بوضع العامل	188
جدول رقم (20) يوضح مدى مساهمة القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط العمل	189
جدول رقم (21) يوضح مدى توفير الإدارة لكل مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة	190
.الجدول رقم22 : توزيع إجابات العينة لسؤال 10 و السؤال 43	204
.الجدول رقم23: إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 10 و س43	204
الجدول رقم24 : العلاقة بين عدم السماح بالمشاركة في اتخاذ القرار ودخول العمال الجزائريين في صراع نتيجة القرارات التمييزية الصادرة عن المسؤولين	205
. الجدول رقم25: إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 19 و س44.	205
جدول رقم (26) يوضح لغة التواصل العمال فيما بينهم	206
جدول رقم (27) يوضح مدى صعوبة التواصل	207
جدول رقم (28) يوضح مدى تعرض العامل الجزائري للتمييز نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية (الإنجليزية)	207
جدول رقم (28-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية	204
جدول رقم (29) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال على أساس اختلاف الانتماء الثقافي	208
جدول رقم (29-1) يوضح مظاهر التمييز بين العامل الجزائري والأجنبي على أساس الانتماء الثقافي	210
جدول رقم (30) يوضح مدى تماشي قيم العامل مع قيم المؤسسة	211
جدول رقم (31) يوضح مدى سلامة العلاقة الإنسانية داخل المؤسسة.	212
جدول رقم (32) يوضح مدى انخراط العامل في تنظيمات سابقة غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي	213

جدول رقم (33) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال الجزائريين والأجانب بسبب العادات والتقاليد	214
جدول رقم (34) يوضح مدى حدوث صراعات سابقة مع زملاء العمل بسبب اتباع نمط ديني معين	216
جدول رقم (35) يوضح توزيع العينة حسب مناطق سكنهم	216
جدول رقم (36) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ولاياتهم	217
الجدول رقم : (37) العلاقة بين التعرض للتمييز نتيجة عدم اتقان اللغة الإنجليزية وعدم المعاملة الجيدة التي تحدث الصراع في المؤسسة .	224
الجدول رقم(38): إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 24 و س46	224
جدول رقم (39) يوضح مدى شعور العامل بالتمييز بينه وبين العمال الأجانب نتيجة الظروف الغير جيدة في النقل	225
جدول رقم (39-1) يوضح مظاهر شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي نتيجة ظروفه الصعبة في النقل	226
جدول رقم (40) يوضح مدى اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب	227
الجدول رقم (40-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والأجانب	227
جدول رقم (41) يوضح مدى توفير المؤسسة على جميع مواصفات الأمن والسلامة المهنية مثل الشركات الأجنبية	229
جدول رقم (41-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بمواصفات الأمن	230
جدول رقم (42-1) يوضح مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز مقارنة بالعامل الأجنبي من ناحية الإقامة	232
جدول رقم (43) يوضح مدى رضا العامل على فترة الراحة وقت تأديته للعمل	233
جدول رقم (43-1) يوضح مظاهر انعدام رضا العامل على فترات الراحة وقت تأديته لمهامه	234
جدول رقم (44) يوضح مدى تلائم وسائل الإنتاج مع المتطلبات المهنية	235
جدول رقم (45) يوضح مدى تواجد التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي من ناحية الرعاية الصحية	237
جدول رقم (45-1) يوضح مظاهر غياب تساوي الرعاية الصحية بين العامل	237

الأجنبي والعامل الجزائري	
الجدول رقم(46) : توزيع إجابات العينة لسؤال47 و السؤال 43 .	246
الجدول رقم(47): إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 47 و س43.	247
جدول رقم (48) يوضح مدى اضطرار العامل للتغيب عن العمل نتيجة الأجر المحدود	248
جدول رقم (49) يوضح مدى لجوء العامل إلى الاحتجاج غير سلمي نتيجة التمييز بينه وبين العامل الأجنبي	249
جدول رقم (50) مدى تسبب العامل في إعاقة العمال الأجانب	251
جدول رقم (51) يوضح مدى مساهمة التمييز بين العمال في نشوب صراعات مع الإدارة	252
جدول رقم (52) يوضح مدى مساهمة القرارات التمييزية الصادرة من المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي	253
جدول رقم (53) يوضح مدى انعدام المساواة في العطل المَرَضية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب	254
جدول رقم (54) يوضح مدى مساهمة انعدام المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي	225548
جدول رقم (55) يوضح مدى مساهمة عدم المساواة بين العمال من ناحية النقل والإيواء في حدوث صراعات تنظيمية	256

فهرس الأشكال

الشكل	الصفحة
شكل 1) يوضح المقصود بمفهوم التمييز إجرائياً	17
الشكل (2) يوضح مخطط الدراسة	25
الشكل (3)- يوضح عملية الصراع	47
الشكل رقم (4) يوضح تقسيم العينة حسب الجنس	161
الشكل رقم (5) يوضح توزيع مفردات العينة وفقًا لمتغير العمر	163
الشكل رقم (6) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنسية	164
الشكل رقم (7) يوضح توزيع العينة حسب المُؤهل العلمي	165
يوضح الشكل رقم (8) توزيع العينة حسب الحالة العائلية	166
الشكل رقم (9) يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقدمية	167
الشكل رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة	168
الشكل رقم (11) يوضح طبيعة عقد العمل	169
الشكل رقم (12) يوضح مدى إطلاع العمال على العقد	170
الشكل رقم (13) يوضح مدى شعور العامل الجزائري بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجر	170
الشكل رقم (13-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال من ناحية الأجر	171
الشكل رقم (14) يوضح مدى عدالة نظام التأمين بين العمال الجزائريين والأجانب	172
الشكل رقم (14-1) يوضح مظاهر غياب عدالة نظام التأمين	173
الشكل رقم (15) يوضح مدى معاناة العامل من التمييز بينه وبين العمال الأجانب في نتيجة انعدام نظام الحوافز	174
الشكل رقم (15-1) يوضح مظاهر معاناة العامل في ظل انعدام نظام التحفيز	175
الشكل رقم (16) يوضح مدى العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والأجنبي	176
الشكل رقم (16-1) يوضح مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء	176
الشكل رقم (17ا) يوضح مدى تَحَفُظِ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم.	178
الشكل رقم (17-1) مظاهر تَحَفُظِ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم	179
الشكل رقم (18) يوضح مدى وجود عدالة تنظيمية بين العامل الجزائري والأجنبي من	180

ناحية الصرامة في التعامل	
الشكل رقم (18-1) يوضح مظاهر غياب العدالة التنظيمية	180
الشكل رقم (19) يوضح مدى وجود تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب في إنجاز الأعمال	182
الشكل رقم (20) يوضح الاتصال بالرئيس مباشرة	183
الشكل رقم (21) يوضح مدى شعور العامل بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب	185
الشكل رقم (22) يوضح مدى سماح الرئيس للعمال الجزائريين بالمشاركة في اتخاد القرار	186
الشكل رقم (22-1) يوضح طبيعة الرئيس بوضع العامل	188
الشكل رقم (23) يوضح مدى مساهمة القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط العمل	189
الشكل رقم (24) يوضح مدى توفير الإدارة لكل مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة	190
الشكل رقم (25) يوضح لغة التواصل العمال فيما بينهم	206
الشكل رقم (26) يوضح مدى صعوبة التواصل	207
الشكل رقم (27) يوضح مدى تعرض العامل الجزائري للتمييز نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية (الإنجليزية)	207
الشكل رقم (27-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية	208
الشكل رقم (28) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال على أساس اختلاف الانتماء الثقافي	209
الشكل رقم (28-1) يوضح مظاهر التمييز بين العامل الجزائري والأجنبي على أساس الانتماء الثقافي	210
الشكل رقم (29) يوضح مدى تماشي قيم العامل مع قيم المؤسسة	211
الشكل رقم (30) يوضح مدى سلامة العلاقة الإنسانية داخل المؤسسة.	212
الشكل رقم (31) يوضح مدى انخراط العامل في تنظيمات سابقة غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي	213
الشكل رقم (32) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال الجزائريين والأجانب بسبب العادات والتقاليد	214
الشكل رقم (33) يوضح مدى حدوث صراعات سابقة مع زملاء العمل بسبب اتباع نمط ديني معين	216

الشكل رقم (34) يوضح توزيع العينة حسب مناطق سكنهم	216
الشكل رقم (35) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ولاياتهم	217
الشكل رقم (36) يوضح مدى شعور العامل بالتمييز بينه وبين العمال الأجانب نتيجة الظروف الغير جيدة في النقل	225
الشكل رقم (36-1) يوضح مظاهر شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي نتيجة ظروفه الصعبة في النقل	226
الشكل رقم (37) يوضح مدى اهتمام المؤسسة بنظام غدائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب	227
الشكل رقم (37-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بنظام غدائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والأجانب	227
الشكل رقم (38) يوضح مدى توفير المؤسسة على جميع موصفات الأمن والسلامة المهنية مثل الشركات الأجنبية	229
الشكل رقم (38-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بمواصفات الأمن	230
الشكل رقم (39) يوضح عند غياب سعي المؤسسة إلى توفير إقامة جيدة	231
الشكل رقم (39-1) يوضح مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز مقارنةً بالعامل الأجنبي من ناحية الإقامة	232
الشكل رقم (40) يوضح مدى رضا العامل على فترةِ الراحة وقتَ تأديته للعمل	233
الشكل رقم (40-1) يوضح مظاهر انعدام رضا العامل على فترات الراحة وقتَ تأديته لمهامه	234
الشكل رقم (41) يوضح مدى تلائم وسائل الإنتاج مع المتطلبات المهنية	236
الشكل رقم (42) يوضح مدى تواجد التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي من ناحية الرعاية الصحية	237
الشكل رقم (42-1) يوضح مظاهر غياب تساوي الرعاية الصحية بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري	237
الشكل رقم (43) يوضح مدى اضطرار العامل للتغيب عن العمل نتيجةَ الأجر المحدود	248
الشكل رقم (44) يوضح مدى لجوء العامل إلى الاحتجاج غير سلمي نتيجة التمييز بينه وبين العامل الأجنبي	249
الشكل رقم (45) مدى تسبب العامل في إعاقة العمال الأجانب	251
الشكل رقم (46) يوضح مدى مساهمة التمييز بين العمال في نشوب صراعات مع الإدارة	252

الشكل رقم (47) يوضح مدى مساهمة القرارات التمييزية الصادرة من المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي	253
الشكل رقم (48) يوضح مدى انعدام المساواة في العطل المَرَضية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب	254
الشكل رقم (49) يوضح مدى مساهمة انعدام المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي	255
الشكل رقم (50) يوضح مدى مساهمة عدم المساواة بين العمال من ناحية النقل والإيواء في حدوث صراعات تنظيمية	256

مقدمة

مقدمة عامة:

لطالما صرف الخبراء و أرباب الأعمال و الباحثون جهودهم الأولى في البحث عن سبل زيادة الإنتاج، و رفع أداء وقدرة المنظمة أو المؤسسة على التكيف مع الظروف الداخلية و الخارجية للتنظيم و لذلك ذهبوا مذاهب كثيرة أحيانا كانت متناقضة، فمن حيث اعتبار الإنسان و الآلة شيئاً واحداً و اعتبار الإنسان كائن عقلاني رشيد، إلى محاولة الاهتمام بحاجاته الجسمية إلى الانتباه إلى الجوانب الإنسانية إلى اعتبار الإنسان كائنا يجب إشراكه و استشارته لأن له مشاعره و أفكاره وطموحاته و مبادراته، و جوانب واسعة من إمكانية الإبداع و الابتكار في حالة توفر الظروف المناسبة، و ليحقق الباحثون و أصحاب الأعمال طموحاتهم في الزيادة، و الرفع من إنتاجية العامل والمنظمة يلجؤون إلى تشجيع بعض العوامل مثل :التعاون بين أعضاء التنظيم، و يحاولون الابتعاد قدر الإمكان عن كل ما يعيق هدفهم.

و لذا كانت أغلب جهود الباحثين موجهة إلى دراسة التعاون التنظيمي بين الأفراد، داخل المؤسسة، فبحثوا فيه و نظروا له، و اعتبروا الصراع ظاهرة سلبية خطيرة على استقرار و استمرار التنظيم، بينما اعتبر آخرون الصراع عملية ضرورية لتحقيق التغيير الاجتماعي للمجتمع بصفة عامة ، والمؤسسة بمختلف أشكالها بصفة خاصة ، وقد تأثر هؤلاء بخلفياتهم الإيديولوجية التي أبعدتهم عن النظرة الموضوعية لكلٍ من الصراع و التعاون التنظيمي .

ولقد اهتم" ماكس فيبر" و" فايول" و" سيمون" وغيرهم من علماء الاجتماع، والإدارة والاقتصاد بالتنظيم البيروقراطي، فنموذج ماكس فيبر البيروقراطي يهدف في جوهره إلى التأسيس للعملية التعاونية من خلال المبادئ التي وضعها، و التي منها الهرمية ووحدة الأمر و التوجيه ، التخصص و السلمية، و قواعد العمل المختلفة، و هو بذلك يُقدِّم نظاما متكاملاً و صارماً ، و الأمر نفسه يسير على مبادئ فايول التي لا تتحقق إلا ضمن شروط، و التي منها الانضباط و وحدة التوجيه، و الطاعة و روح الاتحاد، و حتى مدرسة القرار ترى بأن مشروعها لا يتحقق إلا بتظافر جهود باقي الأقسام داخل التنظيم.

لكن ما يجلب انتباهنا هو أن التنظيم يتأسس في بدايته على فكرة تعاونية، و التي لا يمكنه أن ينطلق إلا بها و لا ينجح في البداية - على الأقل - إلا بها لكن بعد فترة من التفاعل تتولد عمليات كثيرة داخل التنظيم فيتوَّلد الصراع عن التعاون داخل التنظيم .

ولهذا اعتبرت الماركسية الصراع ظاهرة تُعبّرُ عن مستوى الوعي الاجتماعي لأفراد المجتمع، و وعي الطبقة المقهورة بوضعها الذي يدفعها إلى الثورة من أجل تغيير النظام القائم ،لذا فهي لا تعترف بالتنظيمات البيروقراطية لأنها تكرس الرأسمالية وتكرس النظام الطبقي، و استمرار الظلم الاجتماعي والتمييز الاجتماعي والطبقي.

و بين هذا الاتجاه و ذاك هناك من بدأ يتفطن إلى الاهتمام بهذه الظاهرة، أو عن طريق تجاوز الحواجز الإيديولوجية و النظر إلى الواقع التنظيمي الموضوعي كما هو، فبعد بروز ظاهرة الصراع بصفة مستمرة وجه "سمل " مثلا اهتمامه إلى دراسته، و ناقش مختلف المفاهيم المتصلة به كالمنافسة و الكراهية و العداوة، و قال بإيجابية الصراع أو بسلبيته حسب الظروف التي يمر بها التنظيم، و تأتي الماركسية الجديدة لتعطي الصراع أبعادا أخرى، فترجعه إلى تناقض المصالح و الصراع على السلطة و ليس على الثروة و بذلك تحاول أن تعطي بعداً إمبريقياً لدراسة الصراع التنظيمي.

وما نلاحظه أن الاتجاهات الحديثة هي أكثر إمبريقيا فلقد اهتمت بالبحث في إشراك العاملين و بمصالحهم المختلفة و مواقفهم و خصائصهم المختلفة التي منها الجنس و السن و الأقدمية و ضغوط العمل و العلاقات الاجتماعية الداخلية و بيئة العمل وعدم المساوة بين العمال، أو التمييز والتفضيل والإقصاء.....إلخ

و أثر كل ذلك في عملية الصراع و غيرها من العمليات الاجتماعية داخل التنظيم، و اعتبرت الصراع ظاهرة طبيعية داخل التنظيم يجب الاعتراف بها و تسييرها فيما بعد و ليس محاربتها بقوة، بل هناك من ذهب إلى أبعد من ذلك، فتكلم عن وظائف الصراع وهو ما سنتطرق له بالتفصيل في الجانب النظري .

وفي دراستنا الراهنة ستتم دراسة ومعالجة ظاهرة سوسيولوجية جديدة في التنظيم الصناعي الجزائري الحديث ألا وهي" ظاهرة التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من وجهة نظر العامل الجزائري "، مُحاولين فهم و معالجة هذه الظاهرة الحساسة والإلمام بجميع جوانبها التنظيمية والاجتماعية إلماماً علمياً وإمبريقياً ، وربطها أيضا بالأبعاد الاجتماعية و السياسية والاقتصادية التي تخص الموضوع المدروس، وبأخذ كل هذه الاعتبارات الخاصة والمُتعلِّقة بموضوع الدراسة الراهنة يجب التوضيح والإشارة إلى أن مُجتمع الدراسة الذي ستجرى عليه الدراسة الميدانية وتأخذ منه عينة الدراسة هو مجتمع حديث العهد بظاهرة الصناعة والعمل في منشآتٍ صناعية كبرى، كما أنه يحتوي على أنساقٍ تنظيمية مختلفة وتركيبات اجتماعية غير متجانسة

المشارب الاجتماعية بالإضافة إلى اختلاف وتنوع التركيبات التنظيمية الرسمية ، والمتمثلة في شركات محلية وأخرى وطنية ذات طابع مُقاولاتي ،أو تحت صيغة الشركات المُناولة ،وأخرى أجنبية تحت وصاية مجلس إدارة مجمع " توات غاز" الذي هو عبارة عن شراكه بين مؤسسة سوناطراك(sonatrach) وشركة (Gaz de France) وهي شراكة وفق قانون الاستثمار 49/51.

إن وجود تنظيمات اجتماعية مختلفة الأجناس بالإضافة إلى الاختلاف في طرق التسيير، كل هذا يجعل البيئة التنظيمية بيئة خصبة لظهور صراعات عُمَّالية بين العمال ، وقد تكون سلبية أو إيجابية وهذا بحسب تعامل المسؤولين معها وكيفية إدارتها وحلها ، ولهذا تأتي الدراسة السوسيولوجية الراهنة من أجل تقديم أليات دعم التعاون التنظيمي وتقريب وُجهات النظر المختلفة على جميع المستويات ومختلف الميادين، إن ترتيب هذا الكم الهائل من العناصر البشرية والموارد المادية نحو خدمة هدف واحد يكاد يكون مستحيل إذ لم يحظ بالدراسة السوسيولوجية المعمقة لذا كنا من السبَّاقين بحول من الله وقوته إلى محاولة معالجة شق هام من هاته التنظيمات الصناعية الكبيرة ، وإلقاء الضوء على جانب أساسي منها ألا وهو ظاهرة " التمييز" بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب وعلاقتها بالصراع التنظيمي من وجهة نظر العامل الجزائري محاولين فهمها من خلال الدراسة السوسيولوجية الإمبريقية العلمية الصادقة والموضوعية ،وتقديم نتائج ميدانية علمية وواقعية قد تكون حلولاً لبعض الصراعات والنزاعات الميكرو سوسيولوجية التي باتت مشهداً يومياً في بعض التنظيمات الصناعية على مستوى ولايتنا الحبيبة أدرار والتي قد تكون حلولاً على مستوى الماكرو سوسيولوجي أيضاً للتنظيم الصناعي الجزائري بصفة عامة .

وتأسيساً على ما تقدَّم ذِكره كان اختيارنا لموضوع: التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من وجهة نظر العُمَّال الجزائريين ، دراسة ميدانية بالمنطقة الصناعية "واد الزين" للمجمع الغازي توات غاز(Groupement touât Gaz)

ولدراسة الموضوع والإلمام بجميع جوانبه ، قمنا بتقسيم الدراسة إلى ستة فصول : واشتمل الفصل الأول على الاطار المنهجي الذي أُثيرت فيه الإشكالية التي انطلقت منها الدراسة بشقيها النظري والميداني بالإضافة إلى أهميتها و تساؤلاتُ الدراسة وكذا الفرضية العامة والفرضيات الجزئية، ثم قمنا بشرح وتحليل المفاهيم والمصطلحات الإجرائية للدراسة ثم تناولنا المنهج المناسب و المُتبع والمُعتمد في الدراسة ، ثم تَبيينِ أسباب اختيار الموضوع والهدف والفائدة العلمية من تقديم الدراسة، بالإضافة إلى

الأهمية العلمية والاجتماعية للدراسة كما تناول الفصل المنهجي الدراسات السابقة للموضوع والتعقيب عليها، والإشارة إلى صعوبات البحث الميدانية.

أما الفصل الثاني فيتناول ماهية الصراع التنظيمي (المفهوم والتعريف والأسباب) بالإضافة إلى مستويات ومراحل الصراع التنظيمي وأثاره ،واستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي أما الفصل الثالث فشمل التراث النظري لظاهرة الصراع التنظيمي بداية بالعلامة "ابن خلدون" ومراحل تشكل الصراع والعصَبيات التنظيمية ثم الماركسية ونظرتها إلى الصراع، ثم الماركسية الجديدة ثم المنظورات المغايرة والمتمثلة في الاتجاه الوظيفي، وأخيراً الاتجاهات المعاصرة لصراع التنظيمي، أما الفصل الرابع فيتناول المؤسسة الصناعية الجزائرية والعمل الصناعي ثم التصنيع وطرق التصنيع ثم السياسة الاقتصادية للدولة الجزائرية لدعم القطاع الصناعي، ومراحل تطوره وتطور عملية الصراع بداخله، وفي الأخير فائدة العمل بالنسبة للفرد والمجتمع أما الفصل الخامس فخُصص لدراسة الشركات المُناولة ومدى تطبيقها لمبدأ المساواة في قانون العمل 90_ 11حيت قسمنا الفصل إلى قسمين ، القسم الأول يتحدث عن الشركات المُناولة ،والقسم الثاني يتحدث عن مبدأ المساواة بين العمال في قانون العمل، أما الفصل السادس فخصصناه للدراسة الميدانية، حيث قمنا بتحديد مجالات الدراسة الزمنية والجغرافية ، ثم الأساليب المتبع في جمع المعلومات الميدانية (المقابلة والملاحظة بالمشاركة والاستبيان)

بالإضافة إلى كيفية تحديد العينة المناسبة للدارسة ، ثم مناقشة فرضيات الدراسة على ضوء النتائج المُتوَّصل إليها من خلال عملية تفريغ وتحليل الجداول ثم التعليق على النتائج على ضوء الدارسات السابقة وفي الأخير تقديم خاتمة وتوصيات الدراسة .

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

مقدمة الفصل

أولا : الإشكالية

ثانياً : فرضيات الدراسة

ثالثاً: مفاهيم ومصطلحات الدراسة(تحديد المفاهيم الإجرائية)

رابعاً: مخطط الدراسة (ضبط وتحديد مؤشرات وأبعاد الدراسة)

خامساً: المنهج المتبع في الدراسة

سادساً: المدخل أو المقاربة النظرية المعتمدة في الدراسة

سابعاً: أسباب اختيار الموضوع

ثامناً: أهمية موضوع الدراسة

تاسعًا :أهداف الدراسة

عاشراً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

احدى عشر: صعوبات الدراسة النظرية والميدانية

خاتمة الفصل

مقدمة الفصل :

يمثل الإطار المنهجي جملةً من الإجراءات والاستراتيجيات التي يتبعها الباحث في دراسته، عند إجراءه البحث أو الرسالة العلمية و التي تحدد الوجهة العامة للبحث، حيث يوضح الإطار المنهجي الخطوط العريضة التي ستسير عليها الدراسة فعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، كما أنه يشكل العمود الفقري لأي بحث علمي يهدف إلى إنتاج المعرفة عن طريق إتباع أساليب علمية مُمَنهجة تساعد في النهاية إلى التَّوصل للحلول المُتاحة التي يمكن تطبيقها و يوضح أيضاً مدى فهم و استيعاب مشكلة البحث، و بهذا يمكن اعتباره جزءاً أساسيًا لتقديم بحث منسق يشتمل على الخُطوات و القواعد التي يلتزم بها الباحث أثناء تنفيذ الرسالة العلمية ،و كما يعطي صورة بسيطة تُبين مضمون و محتوى الدراسة و يتبين ذلك من خلال طرح إشكالية البحث ، وعرض فرضيات الدراسة بالإضافة إلى تحديد مخطط الدراسة وضبط المؤشرات والمتغيرات الخاصة بالدراسة ،مع تعريف المفاهيم الإجرائية للبحث وتحديد المنهج المستخدم في الدراسة ،مع ذكر أسباب ودوافع اختيار الموضوع و أهمية موضوع الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع محل الدراسة والتعقيب عليها بالإضافة إلى الصعوبات النظرية والميدانية التي واجهت الباحث في إعداد بحثه ،إذن فهو بذلك دليلٌ يسير عليه الباحث ويرافقه في كامل مراحل إنجاز بحثه العلمي.

أولا :الإشكالية

تعد علاقات العمل الرسمية التي يقيمها العاملون فيما بينهم في بيئة العمل مجالاً خصبًا لعلاقات تفاعلية إيجابية وسلبية تحمل الكثير من عوامل التأثير، بحيث تتدخل العلاقات الرسمية وغير رسمية بطريقة معقدة فتنتج بعض الظواهر التي تستدعي الكثير من الاهتمام والدراسة، ومن هذه الظواهر ظاهرة الصراع التنظيمي، التي تعتبر عملية من العمليات الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة بمختلف إشكالها وطبوعها التنظيمية والتسرية.

من هذا المُنطلق نجد أن " الصراع التنظيمي " موضوع لَفتَ انتباه العديد من الباحثين والعلماء من مختلف التخصصات، فلقد اهتم به الاقتصادي، و النفساني و حتى علماء الإدارة .....وغيرهم، كما حضي أيضا باهتمام بالغٍ من طرف علماء الاجتماع التنظيم والعمل كتخصص هجين ما بين ما هو اجتماعي وإداري تنظيمي، وذلك لكونه من الظواهر المرتبطة بالبناء المؤسسي و التي تؤثر فيه بالوجهتين (سلبًا أو إيجابًا).

وكما أسلفنا الذكر سابقا في مقدمة البحث أنه قد تنوعت المقاربات النظرية السوسيولوجية التي شخصت الواقع الفعلي للصراع التنظيمي، ناهيك عن تعدد الأبحاث الإمبريقية التي تحدثت عن هذه الظاهرة ومدى ارتباطها بوضع العمل والمناخ العام للمؤسسة.

حيث أن أول من أشار إلى هذا الصراع ، تحت الصيغة بالذات هو " كارل ماركس " حيث يقول ":إن العمال هم الذين يخلقون بعملهم رأس المال ، و هم أنفسهم أيضا الذين يخلقون بؤسهم المتزايد ، ذلك أن رأس المال هذا يرتد ضدهم " حيث رأى بضرورة وجود الصراع داخل المؤسسة ، و منهم من عارض ذلك ، و من هذا المنطلق نجد أن البنائية الوظيفية أكدت على أن الصراعات تحدث خللاً في النسق الاجتماعي و ترى أن الصراع انحراف للحالة السوية لمختلف المواقف و السلوكيات البشرية و يمكن القضاء عليه بواسطة التربية و التكوين واكتساب المواقف الاجتماعية السليمة ، و يذهب أصحاب هذه النظرية إلى أن الصراعات التنظيمية هي معوِّقات وظيفية و في هذا الصدد يرى كل من " بارسونز " و "ميرتون" و " غولدنر " وهم من رواد هذه النظرية ، أن الصراع التنظيمي نتاج لسوء المنظومة الاجتماعية معتمدين في ذلك على نظرية أن العمال و القائمين على التنظيم داخل المؤسسة لهما نفس المصالح و يتقاسمون نفس القيم الأساسية في نظرهم.

وذهب أصحاب التفاعلية الرمزية إلى ضرورة وجود الصراع داخل المؤسسة لأن الأفراد دومًا في تفاعلٍ، و هذا التفاعل حسب رأيهم يؤدي إلى قتل هذه الجماعة ، و عليه فلا بد أن يكون هناك شيء من الصراع التنظيمي لإحياء هذه الجماعة الاجتماعية .

لذا تُعتبرُ المؤسسة بيئة خِصبة لظهور الصراعات التنظيمية وذلك لما تحتويه من أنساق تنظيمية واجتماعية غير متناسقة و غير منسجمة هي بحاجة إلى قواعد و قوانين تنظمها و تحدد لها أهداف مشتركة ، من اجل تحقيق الفعالية التنظيمية و الاجتماعية داخل هذه المؤسسة وبالتالي نجاحها و استقرارها.

إن المُتتبع للمؤسسة بشكل عام ،والمؤسسة الصناعية الجزائرية بشكل خاص، والتي هي موضوع دراستنا الحالية ، يُلاحظ الأعداد الهائلة من الموارد المادية و الموارد البشرية التي تضمها المؤسسة ، وعدم تجانس هذه الأخيرة فيما بينها واختلاف الانتماءات التنظيمية، والظروف الفيزيقية للعمل ، حسب تبعية كل عامل إلى تنظيمٍ أو مؤسسة معينة سواءً كانت الشركة الأم سوناطراك أو الشركات الأجنبية أو الشركات الصناعية المُناولة كلاً على حسب تخصصها ومجالها العملي ،بالإضافة إلى تسجيل عمل أخر وهو اختلاف الرأي والعادات و التقاليد التي يحملها كل واحد من هؤلاء العمال ، وكذا انتماءاتهم الاجتماعية و الدينية، بالإضافة إلى تداخل المسؤوليات بين عدة شركات وطنية وأخرى أجنبية من أجل إنجاز هدف وحد وهو إنجاز الأعمال الصناعية الكبرى التي رسمتها الدولة الجزائرية في المُجمَّع الغازي "توات غاز" في وقتها المحدد ودخوله قيد العمل، بالإضافة إلى دعم و تشجيع الاستثمار ونقل وتوطين التكنولوجيا من خلال الاحتكاك المباشر للعامل الجزائري مع خبرات الشريك الأجنبي ،وإذ لم يحظ هذا التنظيم بالدراسة والبحث من قبل المختصين يجعل المَهمَةَ شبه مستحيلة فالتنظيم الجيد والمُرافقة السوسيولوجية ، تساعد على تحقيق التعاون التنظيمي بين جميع هذه الأنساق التنظيمية و الصناعية المختلفة والتي تسعى إلى تحقيق هدف واحد، وذلك باعتبار المُجَمَّع المدروس قطاع غير مُهيكلٍ، وما لاحظته كباحث سوسيولوجي هو غياب الدراسات الاجتماعية من قبل القائمين على التنظيم في هذه المؤسسات والتركيز على الجانب الإداري والتَّسْييري فقط في المؤسسة ،الذي كثيرًا ما يصطدم بالواقع الاجتماعي الذي تتواجد به هذه الشركات البترولية محل الدراسة ، والذي هو في نفس الوقت خزان لليد العاملة المُستقطبة من طرف هذه الشركات فالدراسة السوسيولوجية التي تكاد تكون غائبة عند وضع أو إحداث هذه المنشأة الطَّاقوية الكبرى يجعل الأمر أكثر تعقيداً، وغير واضح ومفهوم بالنسبة للشريك الأجنبي، نتيجة الإضرابات والصراعات المُتكررة من طرف العمال الجزائريين المحليين ، وهو الذي تُعلّقُ عليه الدولة الجزائرية في نفس الوقت أمآلاً كبيرة، أهمها مسألة نقل وتوطين التكنولوجيا وتكوين العمال

الجزائريين في مجال الصناعات البترولية ، بالإضافة إلى تداخل المهام بين الشركات الصناعية المُناولة وإدارة المُجمَّع الغازي ، وهو ما يخلق فَجْوات تنظيميه تمنع سير هذا الكم الهائل من المؤسسات وما تحتوي عليه من طاقات بشرية هائلة وموارد مادية ضخمة ، كلها مجتمعة تحت نسق تنظيمي واحدٍ تسعى إلى تقديم مُخْرجات إيجابية تعود بالفائدة والنفع على المؤسسة والعامل والمجتمع المحلي والاقتصاد الوطني .

ولهذا جاءت الدراسة الحالية " التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " للكشف عن جُزئية مهمة ومُعالجة لجانب مهم لطالما عانى منه العمال في هذه المؤسسات الصناعية وكان شعارهم الأول عند الإضراب أو الاحتجاج أو الاعتصام هو التمييز بين العمال في بيئة أو مجال العمل ، وأقصد هنا التمييز المُمارس على العامل الجزائري سواءً كان التمييز مباشراً او غير مباشرٍ ويكون التمييز بصفة عامة في الاختلاف في المعاملة من خلال الإقصاء أو التفضيل أو التمييز على أساس الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة أو الأصل الاجتماعي والانتماء المؤسساتي والذي يكون نتيجته إبطال أو إضعاف مساواة الفُرص أو المعاملة ، والدراسة الحالية سوف تحاول الكشف على أنواع التمييز التنظيمية والاجتماعية والفيزيقية المؤدية إلى عملية الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

إنَّ غياب الدراسات السوسيولوجية قبل إحداث هذه المنشآت الصناعية البترولية الكبرى أَحْدثَ خللاً وظيفياً بين هذه الشركات الأجنبية و الوطنية ، والمُجتمع الذي تَسْتَقْطبُ منه العمال أو اليد العاملة فلقد اصطدمت بواقعٍ أعاق وظائفها وهدد استقرارها ، فمن المفروض أن تُحْدِث هذه الشركات طفرةً إيجابية من خلال توظيف الشباب بمختلف شهادتهم ومؤهلاتهم وتكوينهم، ونقل وتوطين التكنولوجيا ولكن أصبحنا نلاحظ العكس وهو ما يتجلى يومياً في احتجاجات وإضرابات متكررة وغلق الطريق المؤدي إلى هاته المنشآت ،من طرف العمال الجزائريين ، ومن المعلوم أن هذا الوضع أصبح يهدد فُرصَ استقطاب الشريك الأجنبي ويقلل من فرص الاستثمار في المناطق الجنوبية وأصبح في نفس الوقت مكوناً لعقلية عُمَّالية محلية تنظر بشؤم لهذه المصانع التي أصبحت معوقات وظيفية في نظرهم، ومؤسسات ذات طابع تمييزي بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب ، لذا جاءت دراستنا محاولة للكشف عن أهم العوامل المتسببة في عملية التمييز بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب والتعرف على مظاهر التمييز بين العمال .

وللغوص أكثر في غمار هذا الموضوع قمنا بطرح التساؤل العام لإشكاليتنا والذي مفاده ما يلي:

- هل التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي يؤدي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة التنظيمية الجزائرية من وجهة نظر العامل الجزائري ؟

ومن هذا الإشكال تم وَضْعُ الأسئلة التالية:

الأسئلة الفرعية:

- ✓ هل للتمييز التنظيمي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي دوراً في خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل للتمييز الفيزيقي دوراً في خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل للتمييز الاجتماعي دوراً في خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل للاختلافات في الأجور بين العمال الجزائريين والأجانب دوراً في خلق الصراع في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل للثقافة الاجتماعية والتنشئة الاجتماعية للعامل الجزائري دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل لطبيعة عقود العمل المؤقتة للعامل الجزائري دوراً في شعوره بالتمييز داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل لعدم عدالة نظام الحوافز والرعاية الصحية والعطل المرضية بين العمال الجزائريين والأجانب دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل لظروف العمل دورًا في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل الاختلاف في المعاملة يؤدي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ هل القوالب النمَطية المتحيزة ضد العامل الجزائري والتنميط الاجتماعي على الجنس يؤدي إلى خلق الصراع في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل تساهم الشركات الصناعية المُناولة في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل لغياب نظام التأمين بين العمال على الأخطار المهنية دوراً في شعور العامل الجزائري بالتهميش والتمييز؟

- ✓ هل عدم وجود عدالة تنظيمية بين العمال الجزائريين والأجانب يؤدي خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل لسوء عملية الاتصال بين العمال دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟
- ✓ هل عدم إشراك العامل الجزائري في عملية صُنع القرار يؤدي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

إنَّ شعور العامل الجزائري بالتمييز من شأنه أن يدفع بالعامل إلى البحث عن حلول يُطالب فيها بتحقيق المساواة في شتى ميادين عمله وفي حال انسداد القنوات أو عدم فعَّاليتها يتشكل غالباً وعي عُمَّالي بضرورة اللجوء إلى الصراع التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية لذا جاءت صيَّاغة الفرضية العامة تحت المضمون التالي:

الفَرضِية العامة

- يؤدي التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي إلى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟

فرضيات جزئية

- ✓ للتمييز التنظيمي دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ يساهم التمييز الاجتماعي في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.
- ✓ للتمييز الفيزيقي أو ظروف العمل دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟.

ثالثًا : مفاهيم ومصطلحات الدراسة (المفاهيم الإجرائية):

تمهيد :

يُشكِّل الإطار المَفاهِيمي الخَلفية التي ينطلق منها الباحث، و التصور الذي يوَّجهه في إنجاز بحثه عبر المراحل المختلفة التي يمر بها البحث على اعتبار أن المفاهيم هي الأدوات التي من خلالها تُنقل أفكارنا إلى

واقع ملموس، و كما نعبر عن هذا الواقع، وبذلك فإنَّ المفاهيم هي أدواتٌ نظرية ومنهجية لا يمكن الاستغناء عنها في أية دراسة .

ومن منطلق أنَّ التحديد الإجرائي للمفاهيم يعني تحديد أبعاد الدراسة والتي تشتق منها مؤشراتها، بمعنى تحديد ما الذي يريد الباحث دراسته بالتحديد، من هنا تَبين الدور الذي تقوم به المفاهيم بدء بتحديد تساؤلات الدراسة وبالتالي أبعادها بمعنى ما يريد الباحث بحثه وبالتالي يتقيد بذلك حتى في كتابة النتائج.

إنَّ تحديد المفاهيم والمصطلحات شرط أساسي من شروط البحث العلمي و تحديد المفاهيم يُسهِّل معرفة المعاني والأفكار التي يريد الباحث التعبير عنها، لذا يرى الباحثون ضرورةَ تحديد المفاهيم والمصطلحات أثناء القيام بدراسة أي بحث ، كي لا يثير المفهوم أو المصطلح أي خلاف علمي بين الباحثين.

مفهوم التمييز :

1_ تعريف التمييز لغة: فصل الشيء عن غيرِهِ، كما قال ربنا: {وَامْتَازُوا الْيَوْمَ أَيُّهَا الْمُجْرِمُون}[1] الآية 59 من سورة يسين

وقوله تعالى : وامتازوا اليوم أيها المجرمون ويقال : تميَّزوا وأمازوا وامتازوا بمعنى ، ومزته فانماز وامتاز ، وميَّزته فتميز . أي : يقال لهم هذا عند الوقوف للسؤال حين يُؤمر بأهل الجنة إلى الجنة ، أي : اخرجوا من جملتهم ، قال قتادة : عُزلوا عن كل خير . وقال الضحاك : يمتاز المجرمون بعضهم من بعض ، فيمتاز اليهود فرقة ، والنصارى فرقة ، والمجوس فرقة ، والصابئون فرقة ، وعبدة الأوثان فرقة . وعنه أيضا : إن لكل فرقة في النار بيتاً تدخل فيه ويرد بابه ، فتكون فيه أبدا لا ترى ولا تُرى . وقال داود بن الجراح : فيمتاز المسلمون من المجرمين ، إلا أصحاب الأهواء فيكونون مع المجرمين. [2]

_ [1] - القران الكريم سورة يسين الاية59

(2) – تفسير الطبري ،مشروع المصحف الالكتروني بجامعة الملك سعود "آيات "، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف الكترونياً بالمدينة المنورة

الموقع الالكتروني https://qurancomplex.gov.sa/ الساعة 21:21 بتاريخ 5/6/ 2024

يقول الله تعالى" عز وجل " مخبراً عما يؤول إليه حال الكفار يوم القيامة من أمره لهم أن يمتازوا ، بمعنى : يتميزون عن المؤمنين في موقفهم ، كقوله تعالى: (ويوم نحشرهم جميعا ثم نقول للذين أشركوا مكانكم أنتم وشركاؤكم فزيلنا بينهم) يونس الآية 28 [1] .

2_تعريف التمييز اصطلاحاً: التمييز في مكان العمل هو عندما يُعامَل الشخص بشكل غير عادل أو غير متكافئ في مكان العمل على أساس العرق أو الجنس أو العمر أو الإعاقة وغيرها من العوامل المحمية بموجب القانون.

يمكن أن يظهر التمييز بعدة طرق مختلفة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، عدم المساواة في الأجور، ونقص فرص التقدم، والتجاهل للترقيات، وتلقي مراجعات الأداء السلبية على الرغم من العمل الجيد، والتعرض لتعليقات أو سلوكيات مُسيئة أو مَهينة من قبل الزملاء أو الرؤساء.

يمكن أن يكون التمييز أيضًا أكثر دقة، مثل: الإعتداءات الصغيرة، وهي أعمال تمييز صغيرة أو غير مباشرة أو غير مقصودة يمكن أن تكون ضارة للمتلقي، على سبيل المثال، التشكيك في قدرة المرأة على القيام بعمل بسبب جنسها، أو افتراض أن العامل الجزائري المحلي الذي لا يتحدث الإنجليزية جيدًا غير قادر على العمل في المنشاءات البترولية مع العمال الأجانب رغم شهاداته وقدراته التقنية .

_ لا يؤثر التمييز فقط على الفرد المُسْتَهدفِ ولكن له أيضًا تأثير سلبي على مكان العمل ككل، حيث إنه يخلق بيئة من الخوف والتوتر والقلق والصراع، ويقلل من الروح المعنوية والإنتاجية والرضا الوظيفي للعامل، ومن المهم فهم ماهية التمييز في العمل وكيفية ظهوره حتى نتمكن من التعرف عليه عند حدوثه واتخاذ الإجراءات المناسبة لعلاجه .

_ التمييز في العمل هو شكل من أشكال التمييز من جانب أرباب العمل ويكون قائمًا على العرق أو النوع الاجتماعي أو الدين أو الجنسية أو الإعاقة الجسدية أو إعاقة النمو أو التفرقة العُمْرية ، ولا ينبغي الخلط بين التفاوت في الأجر أو التفاوت المهني، حيث إن الفُروقات في الأجر تأتي من التفاوت في المؤهلات أو المسؤوليات، وبين التمييز في مكان العمل، وقد يكون التمييز متعمدًا

[1] - القران الكريم ،سورة يونس ، الاية 28

وينطوي على المعاملة المتفاوتة لجماعة معينة وقد يكون غير متعمد، ومع ذلك فهو يحدث تأثير متباين على الجماعة.[1] كما هو الحال في مُجمع "توات غاز"

يعرف التمييز في سوق العمل من خلال على أنه التفاوت في المعاملة لشخصين متساويين في المؤهلات بسبب النوع الاجتماعي والعرق والعمر وقد أوجز كل من "داريتي" و"ماسون" (1998) النهج القيَّاسي المستخدم في تحديد التمييز القائم على العمل في أنه إبعاد الفوارق الإنتاجية للمجموعة التعليم والخبرة المهنية وتُعزى الاختلافات في النتائج مثل، الدخول والتعيين في الوظائف والتي لا يمكن إسنادها إلى مؤهلات العامل بل إلى المعاملة التمييزية.

يمكن أن يتخذ التمييز في مكان العمل أشكالًا عديدة ويمكن أن يُؤثر على الأفراد بطرق مختلفة.

إنَّ أحد أكثر أنواع التمييز شيوعًا هو العرق، حيث يتم التعامل مع الأفراد بشكل غير عادل على أساس لون بشرتهم أو خلفيتهم الثقافية، ويمكن أن يظهر هذا بطرق مختلفة، من التغاضي عن الترقية إلى التعرض لاعتداءات صغيرة أو عداء صريح من الزملاء أو الرؤساء، [2]وهناك نوع آخر من التمييز يعتمد على الجنس، حيث قد يواجه الأفراد عقبات في مكان العمل بسبب هويتهم الجنسية ، يمكن أن يشمل ذلك حصول النساء على أجر أقل من نظرائهن من الرجال، أو الاستغناء عن الوظائف أو الترقيات، أو التعرض للتحرش الجنسي أو غيره من أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، وينتشر التمييز على أساس السن أيضًا في العديد من أماكن العمل، حيث قد يُنظر إلى العمال الأكبر سنًا على أنهم أقل قيمة أو أقل قدرة على التكيف مع التقنيات الجديدة أو طرق العمل، ويمكن أن يؤدي ذلك إلى طردهم من وظائفهم أو تجاهلهم للترقيات أو فرص التطوير المهني.

- (1) Hasmath، R; Ho، B (2015). "Job Acquisition، Retention، and Outcomesfor Ethnic Minorities in Urban China". Eurasian Geography and Economics. 56(1): 24–9يناير 2020 على موقع واي باك مشين نسخة محفوظة .doi: 10.1080/15387216.2015.1049637

- (2) Darity، William; Mason، Patrick (1998). "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color، Codes of Gender". Journal of Economic Perspectives. 12 (2): 63–90. doi:10.1257/jep.12.2.63. JSTOR 2646962. نسخة محفوظة 21 على موقع واي باك مشين 2018 ديسمبر.

من المهم أن ندرك أن التمييز يمكن أن يتخذ أشكالًا عديدة ويؤثر على الأفراد بطرق مختلفة، اعتمادًا على هوِيتهم والسياق الذي يعملون فيه، من خلال فهم الأنواع المختلفة من التمييز التي يمكن أن تحدث، يمكن للأفراد الدفاع بشكل أفضل عن أنفسهم والآخرين في مكان العمل. والعمل على خلق بيئة أكثر إنصافًا وشُمولية للجميع [1].

التمييز الوظيفي حسب ما عرفه" كينيث آرو" هو : «التقييم حسب الخصائص الشخصية للعامل والتي لا علاقة لها بإنتاجيته في سوق العمل ، وبالتالي يمكن تعريف التمييز الوظيفي بأنه تفريق الأشخاص العاملين على أساس بعض خصائصهم مثل اللون أو العرق أو الأصل أو الجنس وما إلى ذلك والتي يمكن تصنيفها كعوامل لا يمكن التحديد على أساسها إنتاجية العامل، وهناك أبعاد عدة يجب مراعاتها عند الحديث عن التمييز الوظيفي، أكثرها وضوحًا هو أن المجموعة التي يتم التمييز ضدها وظيفيًا تتقاضى أجورا أقل، مقابل المجموعات الأخرى عند القيام بوظائف مماثلة، وتسمى هذه الحالة بالتمييز في الأجور وهو أكثر أشكال التمييز الوظيفي انتشاراً، ويمكن ملاحظة محاولة مكافحة هذا النوع من التمييز في زيادة التشريعات المتعلقة بالمساواة في الأجور في بلدان مختلفة من العالم [2] ومن بينها دولة الجزائر التي تسعى دائماً إلى ضبط اتفاقيات العمل الجماعية ومحاولة حماية العامل الجزائري في القطاع الصناعي الخاص باعتباره الطرف الضعيف في العقد .

إنَّ مستوى البطالة للفئة المضطهدة عمومًا أعلى من مستوى الفئات الأخرى التي لا تواجه مثل هذا التمييز وهناك تمييز في نوعية الوظائف التي يمكنهم الوصول إليها، ويتم تفضيل الفئة المضطهدة للمهام المتكررة والدُونية التي لا تتطلب مهارة عالية، وتُعرف هذه الحالة بأنها التمييز في العمل؛ حيث يتم استبعاد الفرد من وظيفة يقوم فرد آخر ذو إنتاجية مماثلة بالقيام بها، عندما يحدث هذا، فإن الفئة المظلومة يشغلون وظائف أقل من تأهيلهم، وذلك ببساطة لأن هذه الفئة لا تستطيع الوصول إلى وظائف ذات رواتب أفضل على قدر المساواة مع نظرائهم، وتُحرم من فرص التوظيف والترقية ويسود اعتقاد

- (1) Blau، Francine D ; Ferber، Marianne A ; Winkler، Anne E. (2010). "Differences in Occupations and Earnings: The Role of Labor Market Discrimination". The Economics of Women، Men، and Work (6th international ed.). Harlow: Pearson Education.

طلع عليه بتاريخ 12/4/ 2023.

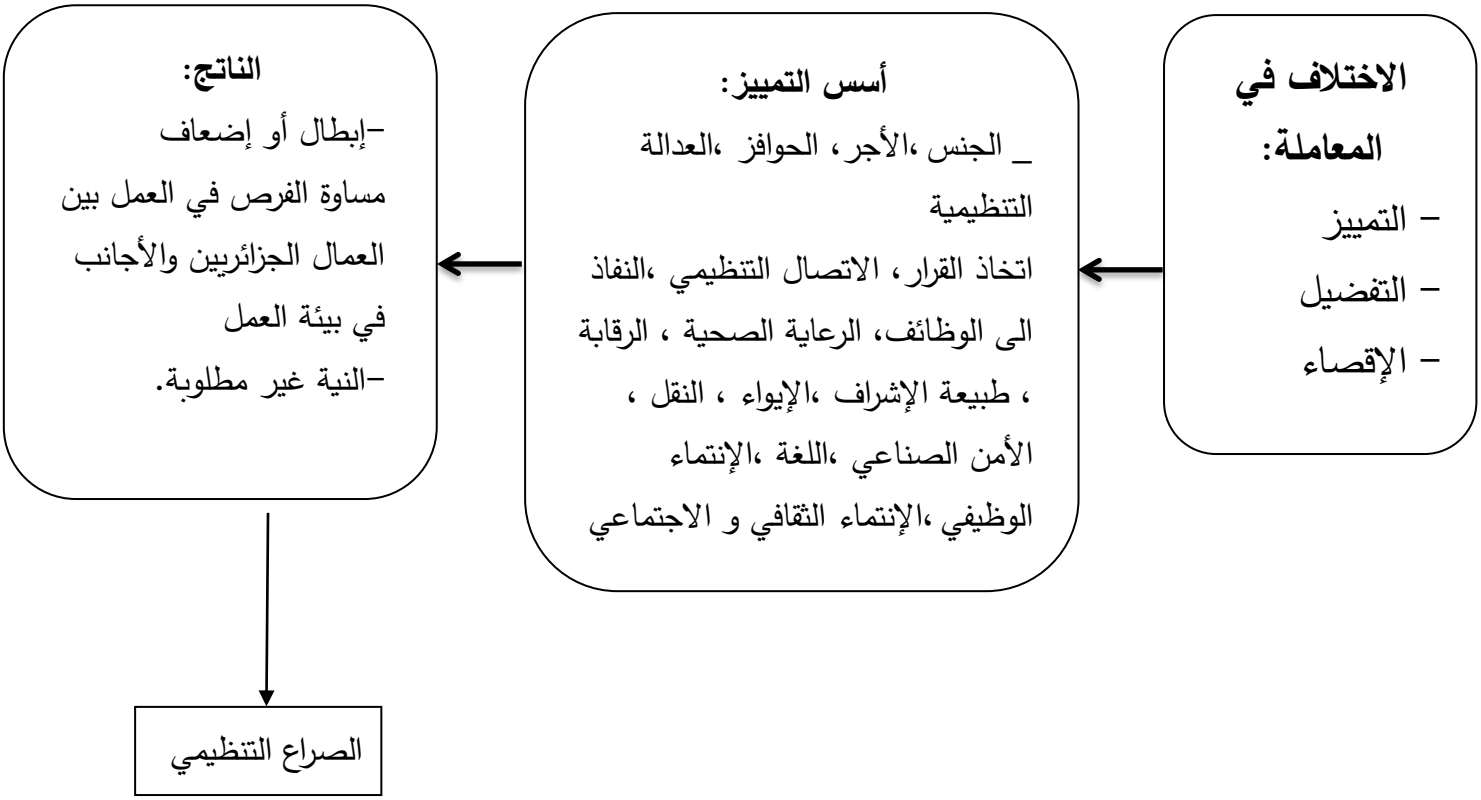
- (2) Elson، Diane (1999). "Labor markets as gendered institutions: equality، efficiency and empowerment issues". World Development.

اطلع عليه بتاريخ.09-07-2020

خاطئ بأن التمييز لا يُمارس إلا من قِبل صاحب العمل، هذا ليس صحيحاً، فبالإضافة إلى تمييز صاحب العمل، يمكن أن يتواجد أيضًا التمييز من قبل العملاء حيث يفضل العملاء التعامل مع نوع معين من الأشخاص فقط. [1]

3_ التعريف الإجرائي للتمييز بين العمال : أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل تنظيمي أو اجتماعي أو فيزيقي يتعرض إليه العامل الجزائري ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة بينه وبين العامل الأجنبي داخل المُنظمة أو المؤسسة الصناعية بشكل مقصود أو غير مقصود.

_ لا يعتبر تمييزاً أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معيّنة من قبل صاحب العمل .



شكل (1) يوضح المقصود بمفهوم التمييز إجرائياً

المصدر : من إعداد الباحث

(1) oehling، M. V. 1999. Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. Personnel Psychology، 52(4): 969-1016. نسخة محفوظة 17 على 2018 نوفمبر
موقع واي باك مش

4_تعريف العامل لغةً واصطلاحاً:

لغةً: العمل في اللغة مشتق من الفعل الثلاثي (عَمل يعمل عملاً وفاعلها عاملٌ)وجاء في لسان العرب العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله ومنه قيل للذي يستخرج الزَّكاة عاملٌ ومن ذلك أخذ الاسم "عامل" بمعنى المهنة أو الوظيفية (1).

اصطلاحاً: وهو الشخص الذي يقوم بنشاط عقلي أو بدني يقصد من خلاله تقديم الخِدْماتِ أو إنتاج سلع يدخل بموجبه في علاقات اجتماعية في محيط العمل (2).

5_تعريف العامل الجزائري إجرائياً : هو كل شخص جزائري الجنسية يؤدي عملاً يدوياً او فكرياً مقابل مُرتَّب ، في اطار التنظيم ولحساب شخص أخر طبيعي أو معنوي في القطاع الصناعي الخاص يُدعى المُسْتخدم وهو يعمل في إحدى الشركات الصناعية المُناولة بمنطقة "واد الزين" في مجمع "توات غاز" ويخضع لقانون العمل 90_11 الذي ينظِّم العلاقة بينه وبين الشركات الجزائرية الصناعية المُناولة الصغيرة والمتوسطة .

6_تعريف العامل الأجنبي إجرائياً : هو كل عمل لا يملك الجنسية الجزائرية ويعمل في الشركات الأجنبية الطَّاقوية العاملة في منطقة "واد الزين" بمجمع "توات غاز" وذلك نتيجة منحه جواز العمل أو رخصة العمل من طرف هيئة التشغيل المختصة إقليمياً(مفتشية العمل) .

7_ مفهوم الصراع :

يشير مفهوم الصراع التنظيمي إلى عملية الخلاف أو النزاع التي تنشأ بين الأفراد و هم العمال بالمنظمة نتيجة ضغوط مُعينة ،أو تعارض مصالح من جانب فرد أو مجموعة أفراد على فرد آخر أو على مجموعة أفراد لسبب ما من داخل ميدان العمل أو من خارجه، و ذلك لهدف إحداث تغيير إيجابي أو سلبي على قيم و معايير أو سلوك فرد أو مجموعة أفراد أو المنظمة بصفة عامة.

(1) - –ابن منظور، لسان العرب،ج1،ط 3 ،دار إحياء التراث العربي ، مؤسسة التاريخ العربي ، بيروت ،لبنان،1999،ص727–728

(2) - – سامية بن رمضان ،العمل والعامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر، مذكرة دكتوراه منشورة ، جامعة الحاج لخضر كلية العلوم الاجتماعية و الإسلامية،2011 ص15.

8_تعريف الصراع لغةً(conflict) : من صرعَ وصرَعَهُ صرعًا : طرحه على الأرض ويقال: صَرَعَتْهُ المنية ، وصرعتِ الريحُ الزرع فهو مَصروعٌ وصَريعٌ. [1]

إنَّ المعنى اللُّغوي لكلمة الصراع في اللغة العربية يعنى النزاع و الخصام و الجدل ، أو المشادة ، التنافر ، أو الخلاف و الشقاق ،أما كلمة (conflict) فهي من أصل لاتيني و تعني العراك أو الخصام و الصدام إذا فالصراع يعني : التعارض بين المصالح و الأفراد أو الخلاف [2].

وكلمة (conflict) هي ذات أصل لاتيني وتعني عملية الضرب أو الطرق وأما استخدامها في اللغة الإنجليزية القديمة فتعني العراك أو الخصام، .أي أن الصراع : اشتقاقات بمعنى التعارض بين مصالح وأراء.

9_تعريف الصراع التنظيمي اصطلاحاً : الصراع التنظيمي ظاهرة لا تخلو منها أي منظمة من المنظمات الاجتماعية ، وهو يعد أحد الأشكال الرئيسية للتفاعل ويمكن أن يعرف بأنه إرباكٌ أو تعطيلٌ للعمل ولوسائل اتخاذ القرارات بشكل يؤدي إلى صعوبة المفاضلة والاختيار بين البدائل ، وحيث أشار معظم الكُتَّاب إلى أن وجود الصراع عند مستوى معين يُعتبر حافزاً ويُعتبر أيضا أحد مصادر القوة لرفع الأداء الوظيفي للأفراد والجماعات، ولكن وصول الصراع إلى مستوى عالي يترتب عليه آثار سلبية أكثر منها إيجابية، وينشأ الصراع بطرق تلقائيا حيناً وبطرق متعمدة أحيانا بين الأطراف كأن يلجأ إليه الرئيس أو المشرف لخلق حالة من التَّوتُر بين الأفراد على طريقة (فَرقْ تَسُدْ) خدمة لأهدافه وغاياته، والجدير بالذِكر أنَّ الصراع يمكن أن يحدث بين الأفراد أو بين الجماعات أو بين المُنظمات داخل الجماعات مثل ماهو الحال في دراستنا الراهنة، ويأخذ الصراع بين الأطراف أشكالاً مختلفة من التَّوتر والقلق والخوف والاعتراض وعدم الاستجابة ورفع الصوت واستخدام الألفاظ النابية ،والتشابك بالأيدي وتسديد الضربات في بعض الأحيان .

يشير مفهوم الصراع التنظيمي إلى عملية الخلاف أو النزاع التي تكون كرد فعل لممارسة ضغط كبير من جانب فرد معين أو مجموعة أفراد، أو منظمة على فرد آخر أو مجموعة أفراد، سواء من داخل ميدان

---

(1) - ابراهيم أنس، عبد الحليم منتصر ، عطية الصوالحي ، محمد خلق الله أحمد ،المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، مكتبة الشروق الدولية، ط4، 2004.

(2) - إمام موسى صافي ، ظاهرة النزاع في المنظمات ،مجلة معهد الإدارة العامة ، الرياض ،ع25 ، ص3

العمل أو في ميدان مُجتمعي آخر، وذلك بهدف إحداث تغيير (إيجابي أو سلبي) في بِنية أو معايير، أو قيم ذلك الفرد أو تلك المجموعة أو المنظمة.

لم يتفق العلماء على تعريف موَّحد للصراع التنظيمي وذلك لتباين مدارسهم ولقد وردت عدَّة تعاريف منها:

تعريف كيلي " Kelly ": حيث ترى إن الصراع هو نتيجة جانبية للتغيير وأنه من الممكن إن تتم الاستفادة منه ووضعه تحت سيطرة المنظمة ويمكن أن يكون الصراع هادفاً وفعالاً ، [1] بحيث أنه يؤدي إلى تفجير الطَّاقات والمواهب والكفاءات الفردية والجماعية الكامنة.

تعريف بولدينغ "boulding " بأنه "وضعٌ تنافسي يكون فيه أطراف الصراع مُدركين للتعارض في إمكانية الحصول على المراكز المستقبلية ، ويرغب كل طرف في الحصول على المركز الذي يتعارض مع رغبة الطرف الآخر.

". ويعرف كوزر" coser " الصراع التنظيمي بأنه" كفاح حول القيَّم والسعي من أجل المكانة والقوة والموارد النادرة [2]، حيث يهدف المتصارعون إلى تحيد خصومهم أو القضاء عليهم.

ويعرف "روبنز" الصراع التنظيمي أيضا بأنه "العملية التي تبدأ حيث يدري أحد الأطراف بأن الطرف الآخر يؤثر عليه سلباً ، أو يوشك أن يُؤثر عليه سلباً ، في شيء ما يهتم به الطرف الآخر .[3]" .

ويضيف روبنز" Robbins " أنَّ الصراع هو النشاط المعتمد الذي يقوم به الشخص بغية إفساد جهود شخص آخر بواسطة شكل من أشكال الإعاقة التي يمكن أن تؤدي إلى إحباط الشخص وتتسبب في عدم تمكنه من تحقيق أهدافه أو مصالحه ، و الصراع التنظيمي هو الموقف الذي يوجد فيه أهدافٌ و مدركاتٌ و مشاعر غير متوافقةٍ داخل أو بين الجماعات مما يؤدي إلى حدوث التعارض أو التفاعل العدواني).

---

(1) - محمد الصيرفي ، السلوي الإداري والعلاقة الإنسانية ، ط1 ، دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر ،مصر ، ص30

(2) - محمود عياصرة ، مروان محمد بني احمد ،إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ،ط1 ،دار الحامد ، عمان، ص 10

(3) - 3Robbin; s organizational behavior ; g edprentice hall international ;inupper ;saddle;river new jercey،2001،p243

يشير باركر" parker ": أن الصراع يحدث في تلك المواقف التنظيمية التي تتطلب أداء أنشطة غير متوافقة، أي تلك المواقف التي يمكن أن يؤدي تصرف أحد العاملين إلى الأضرار بالأنشطة الوظيفية لبقية العاملين أو التداخل معها أو تعارضها بما يفضي إلى انخفاض المردود من تلك الأنشطة.

أماعن تعريف سميث "Smith ": فقد عرفه بأنه الموقف الذي تتعارض فيه بشكل أساسي الظروف والممارسات والأهداف المختلفة. [1]

وهذا التعريف هو الأنسب والأقرب إلى دراستنا الحالية حيث يسعى العامل الجزائري إلى محاولة تغيير واقعه العمالي، من ناحية الأجر والحوافز والرعاية الصحية وبيئة العمل.....إلخ وذلك من خلال مقارنته بواقع زميله في العمل ألا وهو العامل الأجنبي، في نفس الوقت يسعى رب العمل المتمثل في مدير المؤسسة الصناعية المُناولة في تعظيم ربحه وزيادته ،وهنا نلاحظ تضارباً وتعارضًا في الأهداف والممارسات ، بالإضافة إلى تدَّخل المؤسسة الآمرة بالعمل وهي مؤسسة "مجمع توات غاز" من خلال مطالبتها بإنجاز أعمالها في الآجال المُحددة أي سرعة الأداء، وهو ما يصعب تنفيذه في بيئة العمل نتيجة الفروق التمييزية بين العمال الجزائريين والأجانب الممثلين للعنصر البشري في هاته المنشأة قيد الدراسة وهو ما يحدث عملية الصراع التنظيمي.

ومن خلال التعاريف السابقة وبالاعتماد على معطيات الدراسة الراهنة نخلُص إلى التعريف الإجرائي للصراع التنظيمي.

10_ التعريف الإجرائي للصراع التنظيمي:

إنَّ الصراع التنظيمي سلوك تنظيمي مستمر ينجم عن عملية التفاعل بين وحدات التنظيم المختلفة(عمَّال أجانب وجزائريين، أوعمَّال جزائريين وإدارتهم المؤسساتية أو المركزية) و التي تحدث داخل المؤسسة الصناعية محل الدراسة الميدانية ،سواءً بين الأفراد أو بين الجماعات من أجل الحصول على أهداف معينة أو تحسين ظروف عملهم التنظيمية والاجتماعية والفيزيقية ،من خلال مقارنة أوضاع هؤلاء العمال مع أوضاع غيرهم من العُمَّال الأجانب والتي تبقى تحت ما يسميه العُمَّال الجزائريين "ظروفًا

(1) - (1) - أحمد محمد الخالدي: أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية ، مكة المكرمة، ص 56.

تمييزيةً " ممَّا يُحدثُ تأثيرًا سلبيًا أو إيجابيًا على طبيعة العلاقات بين الأفراد والجماعات بصفة خاصة، وعلى فعَّالية المنظمة بصفة عامة نتيجة فوارقٍ تنظيمية واجتماعية وظروف فيزيقية أو بيئية .

11_ مفهوم المؤسسة الصناعية الجزائرية :

شغلت المؤسسة الاقتصادية الصناعية حيزاً بارزًا في كتابات وأعمال الاقتصاديين والاجتماعيين بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، كما أنها تُعبر عن علاقات اجتماعية، لأن العملية الإنتاجية داخلها تتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية والمادية والبيئية المُتعاملة فيما بينها . [1]

لقد عملت التَّغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي عرفها المجتمع الجزائري على جعل المؤسسة الصناعية تبدو كقيمة ذات دلالة كبيرة في حياة الأفراد في مجال تشكيل تَمثلات ورؤية جديدة للذات، وكذا تصورات جديدة لوقت العمل ووقت الفراغ.

لذا تُعتبر المؤسسة في تصور سان سوليو "R. Sainsaulieu": فضاءً لتغيير الهوِّيات الفردية وخلق هوِّية جماعية يتأسس انتماؤها على هوِّية مهنية ،حيث تُكتسب فيها القواعد والقيم والتَّمثلات التي ستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل على حدٍ سواء.

إنَّ هذه الخلاصة لا تختلف في شيء عن تلك التي قدمتها نظرية الحداثة الفردية، أو تلك التي شرحها وتوَّسع فيها كلود دوبار "C. Debar" حول دور المؤسسة الصناعية في التنشئة الاجتماعية.

غير أن هناك فريقًا من الباحثين يعترض على مفهوم ثقافة المؤسسة، ومن بينهم "إيفت لوك"

" Yvette Lucas" الذي يرى أن هناك عدداً كبيراً من العناصر الخارجية التي تعمل على هيكلة الحياة الاجتماعية للعمال والتأثير عليها، ويمكن اعتبار تلك العناصر كأدوات مولدة لثقافةٍ خاصةٍ داخل المؤسسة، مثل التشريعات والانتماء الطبقي، والنضال العمالي [2].

---

(1) - الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، الدراسة النظرية، بن مرابط للنشر ،ط1، 2009 ،ص 135.

(2) - مراد مولاي الحاج، « العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة »، مقال موجود على الرابط https://journals.openedition.org/insaniyat/10109?lang=en
اطلع عليه يوم 2024/02/24

أما حسب تعبير" هربرت سبنسر "Spencer.H " فقد شبَّه المؤسسة بالعُضو أو الجهاز الذي يُنجز وظائف مهمة للمجتمع [1] .

و تُعرَّفُ المؤسسة أيضاً: على أنها مجموعة من الأفراد يعملون على تحويل مُدخلات إلى مُخرجات أو كونها منظمة تنسق بين رأس المال والكفاءات الأخرى ، ويتمثل هدفها في تحقيق أكبر عائدٍ مُمكنٍ من رأس المال المُستثمر، تدار في أغلب الأحيان من قِبل فريق إداريٍ يمتلك درجة معينة من الاستقلالية في تحديد استراتيجيتها، وتنسيق نشاطاتها المتمثلة في تقديم سلع وخِدمات في بيئة محددة. [2]

وفي دراستنا الحالية "التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية " من وجهة نظر العامل الجزائري، حاولنا تسليط الضوء على الجوانب التالية للمؤسسة الصناعية الجزائرية، و المتمثلة في الجانب التنظيمي والجانب الاجتماعي والجانب الفيزيقي وتأثيره على العامل الجزائري من خلال اعتبار المؤسسة عبارة عن خليط من الأنساق التنظيمية والاجتماعية، وهذا ما نجده خاصة في مجمع "توات غاز" الذي هو عبارة عن نسقٍ تنظيمي كبير غير مُهيكلٍ ، متمثل في الشراكة بين شركتي النفط العالميتين شركة "سوناطراك "وشركة "فرنسا غاز" يضم مجموعة من الأنساق الفرعية المتمثلة في الشركات المناولة الأجنبية والجزائرية ،والتي تسعى في مُجملها إلى تحقيق أهداف مشتركة ولها غاية وحدة ، لكنها مختلفة القواعد التنظيمية المؤسساتية ،ومختلفة الإمكانيات والقدرات المادية ، وهذا ما يخلق نوعاً من التمييز بين الموارد البشرية العاملة بهذه المؤسسات والتابعة للمجمع ، وهذا ما ربَّما يعيق عمل هاته المؤسسات ويمنع من تحقيق أهدافها ويؤجج عملية الصراع التنظيمي بينها ،إذا لم تتم دراسة كيفية تنظيم وتسيير وإدماج جميع الموارد البشرية للمجمع تحت تنظيم مؤسساتي مُهيكلٍ ،يضمن العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص لجميع العمال داخل نسق تنظيمي واحدٍ

(1) - لينكن ميشال ، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، 1981، ص127.

(2) - السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1975، ص .73،74

12_ المفهوم الإجرائي للمؤسسة الصناعية :

هي عبارة عن نظام اجتماعي نسبي وإطار تنسيقي عقلاني محدود نسبياً، يجمع بين عدة أنساق تنظيمية مختلفة و عددٍ كبير من العُمَّال تربطهم علاقات وأهدافٍ مشتركة ، وتنظم علاقاتهم بهيكلة غير محددة في وحدات وظيفية، ذات خطوط متداخلة للسلطة، تسعى إلى تحقيق إنتاج معين من خلال دمج عناصر العملية الإنتاجية مُحققة بذلك فائدة للمجتمع بصفة عامة وللعامل بصفة خاصة، وهي خليَّة اجتماعية مكوّنة من فرقٍ أو جماعات (شركات أجنبية وأخرى وطنية) ، و كل فرد في هذه المؤسسة يُسهم في تحقيق الأهداف المشتركة و المُحددة من طرف قيادة المؤسسة، ومن خلالها يسعى إلى تلبية حاجاته المادية والمعنوية والتي تكون متكافئة مع جهده المبذول في العمل والموزعة بشكلٍ عادلٍ بين جميع عمَّال المؤسسة، مع مراعاة الاختلافات في أنساقها وتبعية كل عامل إلى نسق مختلف عن النسق الأخر، كما أنها مجموعة الهياكل و القواعد الموضوعية أو المتوفرة في الواقع .

رابعاً: مخطط الدراسة

عنوان الدراسة : التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي و علاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من وجهة نظر العامل الجزائري.

ينقسم مفهوم التمييز بين العُمَّال إلى ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. البعد التنظيمي ⟵ عوامل تنظيمية
2. البعد الاجتماعي ⟵ عوامل اجتماعية
3. البعد الفيزيقي _ ⟵ عوامل فيزيقية

وتنقسم الأبعاد إلى عدة مؤشرات كما هو مبين في مخطط الدراسة



الشكل (2) يوضح مخطط الدراسة

المصدر من إعداد الباحث

خامساً : المنهج المستخدم في الدراسة

المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يُثيرها موضوع البحثِ والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات و التساؤلات المطلوبة، وعليه فإن المنهجَ يُعتبر بمثابة العمود الفِقري لعامة البحوث، لأنه الخُطة التي يسير عليها الباحث في مختلف مراحل دراسته للوصول إلى نتائج علمية يمكن تعميمها . [1]

إنَّ اختيار الباحث المنهج لدراسته لا يأتي بصورة عشوائية أو من قبيل الصدفة كما أنا الباحث ليس له الحرية في اختيار منهج دراسته، وإذا حاول أن يفرض منهجًا لدراسته فالأكيد أنه لا يصل إلى نتائج مُنسقه أو منطقية تعكس واقع الدراسة و الحقيقة الموضوعية .

حيث أنَّ المنهج المستخدم في أية دراسة يتحدد وفقًا للمفهومات المُستخدمة سواءً كانت مُستمدةً من نظرية أو مفهومات إجرائية، أو من طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة و طبيعة العلاقة التي تربطها متغيراتها و الأهداف التي يصبو الباحث لتحقيقها كلها تجتمع وتفرض المنهج الملائمَ.

إنَّ الدراسة الراهنة التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، تهدف إلى الكشف على أنواع التمييز في المؤسسة الصناعية الجزائرية وعلاقتها بظاهرة الصراع التنظيمي،من خلال وصف الواقع الفعلي له و إلقاء الضوء على جوانبه المختلفة، بهدف فهمه و تحليله و الوصول إلى معانيه السوسيولوجية.

و من أجل التَّحقق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة الراهنة و أهدافها اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

سادساً: المدخل او المقاربة النظرية المُعتمدة في الدراسة:

ما يمكنُ استنتاجه من فحص تطور النظرية البِنائية الوظيفية، ورصد اتجاهاتها، ومُسلماتها، و المفاهيم التي قدمتها لتفسير الظاهرة الاجتماعية ، أنها كانت محكومة بظروف وخَلفيات موضوعية، تنطبق على حالة المجتمعات الغربية على وجه التحديد، ومن ثمة ركَّزت على مفاهيم مِحورية اعتبرت

[1] - عبد البيات أحمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار عريف، القاهرة، ط01، بدون سنة، ص 113.

مفاتيح ترميم التَّصدُعات والاضطرابات الاجتماعية ، في اتجاه تكوين نظرية عامة شاملة تركز على النظام والاستقرار وتوازن المجتمعات.

فابن خلدون ركز على الصنائع والملك والدورة الاجتماعية والوازع الديني ، كمفاهيم بِنائية لموَّاجهة ظاهرة التَّفسخ والانحلال وتصدُع المجتمعات العربية والإسلامية التي عايشها، كما نجد أن علم الاجتماع الفرنسي الذي تأسس من قبل "كونت" و "دوركايم" جاء في ظل الفساد والتَّفكك المجتمعي وتناسُل الصراعات ما بعد الثورة، لذلك كان التركيز على النظام والتوازن والتكامل ، والقيَّم الجَمعية المُشتركةِ لإعادة المجتمعات إلى توازنها، حسب المفاهيم البِنيويةِ الوظيفية [1] .

ولا يختلف التركيز العلمي والتنظيري عند البريطانيين والأمريكيين بعد الحربين العالمتين حيث كان التركيز على بناء المجتمعات بعد خراب الحروب، وفي سبيل تقديم إطار تصوري بنائي وظيفي شامل لموَّاجهة هيمنة المنظور التاريخي الماركسي.

و من هنا نستنتج أنَّ المنظور البِنائي الوظيفي كان ذا خلفيات سياسية و إيديولوجية وعلمية، مكنت المجتمعات الغربية من فهم ظواهرها المُجتمعية ومن ثَم المساهمة في بناء أنظمة اجتماعية ونماذج تنظيمية حققت التطور و الاستقلال المطلوبين والتحول الإيجابي في السياق المنشود ، هذا يعني أن المجتمعات الغربية في مرحلة ما بعد التحولات لا تتطلب قيَّمًا ومعاييرًا وقواعداً تأسيسية وضميراً جمعياً مبنياً على وعي مشترك وتوجهات مُجتمعية متساندة فقط، وإنما تحتاج قبل ذلك إلى نظام مجتمعي مبتدع وإلى نسق تصوري ومنهجي يضع الافتراضات الأولية للبناء ومعالجتها منهجياً ووضعها أخير في سياق تحول المجتمع.

ففي العالم الغربي الذي تحوَّلت مُجتمعاته إلى ما بعد صناعية فإن الأنساق انفصلت عن بعضها، ولم يعد مثلا النسق الاقتصادي في حاجة إلى التنشئة الاجتماعية على عكس العالم العربي حيث تتمتع المجتمعات بقاعدة زراعية عريضة وتتكوَّن من وَحدات تقليدية تَغلُبُ عليها القَبَلية والطَّائفية ،و من ثَمة تعدوا المسلمات الوظيفية ذات مغزى لفهم الظاهرة الاجتماعية العربية المتحولة بغية المساهمة في وضع نظرية وبناء نموذج لمستقبل المجتمعات العربية.

[1] – السيد عبد الفتاح، بحوث علم الاجتماع المعاصر، ط دار الفكر العربي، مصر 1996،ص 56.

لكن ما يُلاحظ على الاجتماع العربي أنه يعاني من تبعية قاتلة للمنظومة المعرفية الغربية التي تجاوزتِ الأسس التي ينبغي لعلم الاجتماع العربي أن يركز عليها، ومن ثمة تعدو هاته التبعية أكبر معوقات واستعصاءات إنجاز النظرية العربية الخاصة ، فالإنتاج السوسيولوجي العربي مثله مثل المجتمعات العربية العامة، مُستهلكة للإنتاجات الغربية لا منتجة وحتى استهلاكه لا يتم وفق طرق مقبولة وممكنة نتيجة الأُطروحات الاجتماعية الوافدة والتحولات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة.

وهذا ما يجعل "فريدريك معتوق" يشبِّه الكتابة السوسيولوجية في العالم العربي بكيس الفحم الذي يلوث كلَ من يقترب منه [1].

لقد أصبح العاملُ الجزائري بصفة خاصة أو العامل العربي بصفة عامة يمتلك توَّجهات ثقافية فرعية مختلفة عن النسق الثقافين والقيَّم العامة التي يقررها المجتمع أو النظام الاجتماعي السائد، أو التنشئة الاجتماعية والسياسية، فهناك رفض ومقاومة لما هو تقليدي ويتخذ هذا الرفض شكلَ فِعلِ اجتماعي إما بَنَّاءٍ أو هدامٍ بالنظر إلى بِنية كلِّ مجتمع ،ومُتغيرات النمط السائد ضمن النسق الخاص بذلك المجتمع.

على أن السياق العام لهذه التحولات يؤسس لثورة على القيم والمعايير المركزية التي لم تؤدي إلى تكامل الأنساق وهذا التحليل ينطبق على إدارة المُجمَّع الغازي المدروس، والتي لم تؤدِ مؤسساتها إلى إشباع حاجات الأفراد أي العمَّال الجزائريين وهذا التصور يكون على مستوى (الميكرو سوسيولوجي للتنظيم) وفي حالة مالم يتم ضبطه يتحوَّل إلى المستويات الكبيرة (الماكرو سوسيولوجي) أي على مستوى المُجتمع فتظهر قيَّم جديدة لاستبدال المؤسسات الفاشلة في المجتمع بنماذج جديدة اجتماعية جديدة، نتيجة ظروف التمييز بين عمالها.

ومن ثَمة تبدو جهود قراءة أسس ومسلمات البِنائية الوظيفية الجديدة ذات مغزى يتواءم مع حالات التحولات الاجتماعية والصناعية في المجتمع الجزائري خاصة والمجتمعات العربية عامة، لذا اعتمدنا في دراستنا الحالية ، المقاربة البِنائية الوظيفية الجديدة ، مع مراعاة ظروف البيئة السوسيولوجية الجزائرية المتمثلة في المجتمع والمؤسسة والعامل، وذلك باعتبار الصراع ليس كله سلبيًا وأنه معوّق وظيفي يُعَالجُ عن طريق التغذية الرجعية من خلال معالجة الفوارق التمييزية بين العمال الجزائريين والأجانب، ومحاولة

[1] - – المرجع نفسه ،ص 57.

تقديم حلول فعَّالة لمشكلة التمييز بمختلف أشكاله المدروسة وذلك من خلال الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية من أجل تحقيق الاستقرار والتوازن في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

سابعاً: أسباب اختيار الموضوع

يعد موضوع التمييز بين العمال ومحاولة ربطه بالصراع التنظيمي من المواضيع الهامة في علم الاجتماع التنظيم والعمل كما يُعتبر ظاهرةً مازالت تثير الكثير من الجدل والنقاش في مختلف الدوائر العملية، وفي المقابل فإنَّ " الصراع التنظيمي " يُعتبرُ إحدى آليات التغيير التنظيمي في المجتمع بصفة عامة وفي المؤسسة بصفة خاصة، الشيء الذي يتطلب رصده و توظيفه من أجل فهم الواقع التنظيمي بأبعاده المختلفة، وعليه فهناك عدة أسباب لاختياري هذا البحث وهذه الظاهرة، اجتمعت فيما بينها و كوَّنتْ لدي رغبة قوية في تناوله والبحث فيه و التَّحري عنه ومن بين هذه الأسباب :

1_ الأسباب الذاتية:

_ ارتباط هذا الموضوع بمجال تخصصي الأكاديمي العلمي ألا وهو تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل وميدان عملي في مجال المُقاولاتية والأعمال الحرة.

_الرغبةُ الذاتية والميل الشخصي لمعالجة ودراسة موضوع التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

_ الإحساسُ بالمشكلة والاهتمام المُتزايد بها وذلك من خلال المُلاحظة بالمشاركة من خلال تعاملي مع بعض هذه الشركات، واتصالي المباشر مع العمَّال العاملين بالمؤسسة موضوع الدراسة الميدانية.

محاولةُ إثراء المكتبة الجامعية بمراجع عن التمييز بين العمَّال وعلاقته بالصراع التنظيمي داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

_ رفعُ الغُبْنِ عن العامل الجزائري الذي هو ضحيةُ الشركات الصناعية المُناولة، ولو من خلال إيصال صوته بطريقة علمية أكاديمية للجهات المعنية والوصِية على المُجمَّع الغازي قيد الدراسة.

2_الأسباب الموضوعية:

_ تشَّعبُ موضوع الصراع وما يحمله من عمليات اجتماعية متداخلة تؤدي إلى لفت الانتباه، و الاهتمام بها و التَّعرف على الأسباب الحقيقة والواقعية له.

_ إنَ موضوع " الصراع التنظيمي يمس الشريحة الأكثر أهمية" وهو المورد البشري " الذي يُعتبرُ أساس في العمليَّة الإنتاجية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية بمختلف أشكالها وأنواعها.

- ✓الكشفُ عن أسباب التمييز العُمَّالي الفيزيقية والتنظيمية والاجتماعية الحقيقية المتسببة في عملية حدوث الصراع التنظيمي ومحاولة معالجتها ولو نسبياً.
- ✓غيابُ الدراسات المحليَّة والعربية التي تهتم بموضوع التمييز بين العمال في بيئة العمل وعلاقته بالصراعات العمالية .
- ✓القيمة العلمية لهذا الموضوع، وما له من ضرورة مُلِّحة للدراسة في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ✓توظيفُ ما تلقيته من تراث سوسيولوجي نظري وتطبيقي خلال مساري الجامعي على واقعي المَعِيش والاستفادة منه من خلال استقراء التراث النظري السوسيولوجي على الواقع، بمعنى قراءة الواقع العُمَّالي للعمال في المصنع من خلال خلفية سوسيولوجية موضوعية جادة وصادقة .
- ✓محاولةُ معالجة موضوع الصراع من خلال البيئة التي أنتمي إليها، وفي نفس الوقت ينتمي إليها العُمَّال موضوع البحث والدراسة، ومحاولة تقديم نتائج علمية يمكن أن تُعتمدَ كحلول للقائمين على التنظيم في المؤسسة الصناعة الجزائرية محلَ الدراسة الراهنة .
- ✓محاولةُ دراسة أليات التَّعاون وتقريب وُجهات النظر بين مختلف الوحدات العاملة في هذه المؤسسات الصناعية.
- ✓غيابُ الدراسات السوسيولوجية في هذا الحقل الصناعي المدروس ،والاعتماد فقط على الدراسات التقنية والإدارية و الاقتصادية .
- ✓محاولةُ تقديم دراسة سوسيولوجية تعالج الواقع العُمَّالي في المنطقة المحلية بولاية أدرار، وهذا تزامناً مع الإقبال الكبير للشركات الأجنبية المستثمرة في مجال الطاقة والبترول والغاز وغيرها.
- ✓غيابُ الدراسات العلمية والبحوث الأكاديمية التي تعالج وتهتم بمثل هذه الظواهر داخل المصنع.

- ✓معرفةُ أهم الأسباب المباشرة وغير مباشرة وراء الاحتجاجات اليومية للعُمَّال الجزائريين العاملين في هذه المنشآت الصناعية .
- ✓فهمُ الواقع العُمَّالي للعمال الجزائريين العاملين بالمنطقة الصناعية "بواد الزين" ولاية أدرار دولة الجزائر.
- ✓ الانتشار الكبير لظاهرة الصراع، حيث أصبحت من المظاهر الباثولوجيا في المؤسسة، وعليه فإن وجود الداء يتطلب محاولة الفحص والتشخيص ومن ثَمة وصف الدواء اللازم.

ثامناً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما ستقدمه من نتائج و توصيات لصناع القرار في المؤسسات الصناعية البترولية ،فقد تسهم الدراسة الحالية في تزويد القائمين و المشرفين على هذه المنشأت البترولية بالتغذية الراجعة لعملية التقويم الذاتي لسير هذه المؤسسات الصناعية و البترولية.

كما تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في محاولة كشف العلاقة بين التمييز التنظيمي بين العمال الأجانب والعمال الجزائريين و علاقته بالصراع التنظيمي ، بما يساعد على إيجاد بيئة عمل منتجة فعَّالة ، كما يعزز التَّعاون و الانسجام التنظيمي بين جنسيات العُمَّال المختلفة، وثقافتهم التنظيمية المتعددة داخل بيئة المصنع و بالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

- ✓ يمكن أن تكون أو تُشكِّل هذه الدراسة الحالية دافعاً جديدًا للباحثين للقيام بدراسات أخرى، تسهم بشكل فعَّال في تطوير نمط إدارة الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
- ✓ تبرز أهمية الدراسة في تناولها لموضوع يُشكِّل أهمية بالغة في مجال علم الاجتماع بصفة عامة و تَخصُصِ التنظيم والعمل بصقة خاصة، وهو الصراع التنظيمي حيث أنه مادام هناك أفراد ونقاش وتفاعل في بيئة العمل، فإنَّ الصراع أمرٌ لابد منه، فهناك العديد من الأبحاث الذي تناولت موضوع الصراع التنظيمي ركزت على جانب إدارة الصراع التنظيمي واستراتيجياتة وربطه بمُتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي ،أي معالجته من الجانب الإداري والتسييري في حين لم يتم التَّطرق بشكل موَّسع ومستقل إلى الجانب التنظيمي، وبالأخص جزئية التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالمتغيرات التنظيمية والاجتماعية والفيزيقية والتي تُعتبرُ جزئية في غاية الأهمية، والتعرف على أسباب الصراع التي من شأنها تسهيل عملية فهمه وتحليله وبالتالي يُسهِّل

التعامل معه وإدارته بطريقة إيجابية وعلمية، كما تظهر أهمية الدراسة فيما يمكن أن تقدِّمه من حلول لمتخذي القرار واستراتيجيات للتعامل معه ،فالصراع قد يكون سبباً في حدوث بعض المشكلات التنظيمية خاصة فيما يتعلق بمشكلة الأداء والغياب عن العمل وانخفاض المردودية الإنتاجية.

وهذا ما نلاحظه كل يوم من غلق الطريق المؤدي إلى المنشآت الصناعية البترولية ، وأيضا في شكل اعتصامات واحتجاجات يومية من طرف الشباب العاطل عن العمل والحامل لشهادات عُليا.

وهوما يُؤرق السُلطات المحلية والولائية والقائمين على التشغيل، وقد يُستثمر بشكل سلبياً من بعض الجهات التي تريد زعزعة استقرار المُجتمع والبلاد، وهذا إن لم يتم تداركُه ومعالجته وإدارته بما يساعد على إيجاد بيئة عمل خالية من الصراعات، مما يؤدي إلى تكوين بيئة عمل منتجة فعَّالة، كما يساعد على تعزيز ولاء المرؤوسين للعمل وإبداعهم فيه وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

قد تسهم الدراسة الحالية في إضافة بعض المعرفة إلى مكتبة الجامعة التي تفتقر إلى هذا النوع من الدراسات .

و يمكن أن تكون أو تشكل هذه الدارسة الحالية دافعًا جديدًا للباحثين للقيام بدارسات أخرى، تُسهم بشكل فعَّال في دراسة التمييز بين العمال وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

تاسعاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الراهنة « التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي ،من وِجهة نظر العامل الجزائري » إلى محاولة تحقيق الأهداف التالية:

1. كشفُ الأسباب الفيزيقية و التنظيمية والاجتماعية المتعلقة بعملية الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
2. التعرفُ على واقع العُمَّال الجزائريين في المؤسسة الصناعية الجزائرية.
3. محاولةُ التَّعرف على أنواع الصراعات التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية، والتي تَحُولُ دون تحقيق الاستقرار والتماسك بين الجماعات.
4. تهدفُ إلى التَّعرف على أثار هذا الصراع على مردودية العامل والمؤسسة.

5. دراسةُ الاتجاهات الثقافية للعُمَّال ودورها في نشوء عملية الصراع التنظيمي
6. دراسةُ التمييز بين العُمَّال ومُحاوَلةُ معرفة انعكاساته على الفرد والمؤسسة.
7. التَّعرفُ على الطابع الجديد للمؤسسات الصناعية الجزائرية في إطار سياسة المُناولة.

عاشراً :الدراسات السابقة والتعقيب عليها :

تقدم الدراسات السابقة معلومات عديدة حول موضوع البحث العلمي، تُوفر من خلالها الوقت والجهد على الباحث وتُجيبه عن عدد كبير من الأسئلة التي تدور في ذِهنه .

تساعدُ الدراسات السابقة الباحث على تجنب الوقوع بالأخطاء التي وقع بها الباحثون السابقين، لأنها تجعله يَطَّلع على أخطائهم.

كما تحظى الدراسات السابقة بأهمية كبيرة، لأنها تساعد الباحث على الانطلاق في بحثه بشكل صحيح كما تمكنه من إنجازه في وقت وجيز، وعليه فإن من طبيعة أي بحث اجتماعي أن يطلع الباحث على أغلب الكتب والبحوث التي تعرضت لمواضيع تتشابه أو تتقارب مع مشكلة البحث المعروضة ،ولذلك كان من الضروري إلقاء نظرة مستفيضة على هذه الدارسات لتعميق معرفتنا بالبحث وسوف يَستعرضُ الباحث الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع هذه الدراسة، ثم التعليق والتعقيب عليها.

1_ الدراسات المحلية لموضوع الصراع التنظيمي:

أ ـ دراسة ناصر قاسيمي(2005/2004):

قُدمت هذه الدراسة لنيل شهادة دكتوراه دولة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقسم علم الاجتماع بجامعة الجزائر تحت عنوان: " الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري" . أشرف عليها الدكتور "مصطفى بوتنفوشت"، وقد توَّصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج نوجزها فيما يلي: تُسهم بعض أنماط السلوك الرسمية، وغير الرسمية في إثارة مظاهر الصراع داخل التنظيم والتي تُؤثر في فعالية التسيير فكلما تجانست الخصائص الشخصية، والاجتماعية للموظفين تراجع الصراع وازداد التعاون التنظيمي .

إن ابتعاد الإدارة عن الاستماع إلى الموظفين، وعدم إشراكهم في اتخاذ القرارات ، ووجود عدة عوائق للاتصال، أدى ذلك إلى إثارة مظاهر الصراع.

إنَّ أهم ما يُميز إدارة المؤسسة في الجزائر من خلال دراسة حالة الجماعات المحلية لولاية الجزائر اختلاف خصائص البناء الاجتماعي، وكلها متغيرات تؤثر في توجهها نحو النجاح في تحقيق أعلى مستويات الفعَّالية أو تمنعها من ذلك.

ب _ **دراسة علي غربي**- : دراسة أنجزها حول " العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع " ، و قد قام بالدراسة في شرق البلاد لكل من مؤسسة " سونا كوم ، " Sonacomو مؤسسة" سونباك - Sonapac

- ✓ انطلقت الدراسة من تساؤلٍ مركزي مفاده :هل أنَّ الديموقراطية الصناعية المتمثلة في التسيير الاشتراكي للمؤسسات تعمل على توازن واستقرار المصنع؟ و بالتالي تحقيق الأهداف ، أم هذا النظام يزيد من توتر العلاقات الصناعية و يزكي ميكانيزمات الصراع ليزيد من حدوث الاضطرابات العمالية و تكرارها على مستوى المؤسسة؟
- ✓ المنهج : اعتمدت الدراسة على جملة من المناهج نذكر منها : المنهج التاريخي ، المنهج الوصفي
- ✓ وسائل جمع البيانات : هي الملاحظة ، المراقبة ، استمارة استبيان .
- ✓ النتائج المتَّوصل إليها :
- ✓ عدم وجود عدالة في سياسة الترقيات المتبعة بالمؤسسة الصناعية ، فهي لا تخضع لأُسُسٍ واضحة و إنما تسُودها المحسوبية ، الوساطة ، القرابة ، و بالتالي تدخل العوامل الذاتية كمحددات لغرض تحقيق الترقية .
- ✓ -قُصور قنوات الاتصال و بخاصة منها الاتصال الصاعد ، الذي يمكن اعتباره أحدُ الأبعاد الرئيسية للديموقراطية الصناعية على مستوى المؤسسة الصناعية [1].
- ✓ -إن قصورَ قنوات الاتصال إلى جانب الدور الهزيل الذي تقوم به النقابة باعتبارها البديل لقنوات الاتصال يساعد على تراكم العوامل الثانوية لتفجير الصراعات، و التي كان بالإمكان تفاديها .

---

[1] - علي غربي ،" العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع "، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري ، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة القاهرة ، .1989

✓ إن استمرار صراع المصالح على مستوى المؤسسة الصناعية يتضح من التعارض القائم بين الإدارة كجماعة تكنوقراطية تملك حقَ ممارسة الإشراف و الرقابة ، و بين أغلبية العمال الذين يحاولون امتلاك بعض السُلُطات ، فعلى مستوى المؤسستين و من جراء العلاقات الرئاسية واتباع الرسميات في المعاملات من طرف الإداريين واستحواذهم على كل العمليات الإشرافية و الرقابية تدعمت القواعد البيروقراطية أكثر ، وازداد التسيير الاشتراكي للمؤسسات تقهقراً ، و تشكَّلت بذلك أرضية جديدة لحدوث الصراعات بين العمال و الإدارة و التي لا يمكن فصلها عن الصراع حول السُلطة و النفوذ. (1)

ج_ دراسة علي الكنز: دراسة كانت حول " البناء التنظيمي و مكوِّناته " ، و هي دراسة ميدانية بمصنع الحجَّار أجرى الباحث دراسته على جملة من المُتغيرات من بينها" صراعات العمل " توَّصل إلى :

- . أنَّ هناك جماعات خفية تُذكي وتثير الصراع و النزاع و تثبت الوشاية وسط العمال ، الأمر الذي يؤدي إلى الانقسام داخل الفئات العُمَّالية و حدوث تشوه للوعي العُمَّالي .

- انحياز النقابة إلى جهات محددة و تخليها عن الأهداف و المهام المَنوطة بها حتى أصبحت توجهها وفق رغبات هذه الجهات.

- .مكونات البناء التنظيمي متناقضة نظرا لتدخل الأدوار وعدم الالتزام الوظيفي بسبب عدم تحدد واجبات الدور ، و عدم قناعة العاملين بأن المصنع هو مصنعهم ، و أهدافهم هي أهدافه. (2)

2_ الدراسات العربية لظاهرة لموضوع الصراع التنظيمي:

أ_ دراسة محمد علي محمد:

أجرى " محمد علي محمد " دراسته بشركة النصر للأصواف و المنتوجات "ستيا "(1) بالإسكندرية شركة تابعة للمؤسسة العامة للغزل والنسيج المصرية ،و لقد استغرقت هذه الدراسة مدة زمنية تقدر ب06 أشهر ، عايش فيها الباحث هذا التنظيم الصناعي.

(1)- نفس المرجع ص 45.

(2)- Ali el Kenz، Au fil de la Grise ، entreprise national de livre Alger – 1993 – page 58

- .لقد انطلق الباحث من تصورٍ نظري مكَّنه من وصف و تشخيص مشكلات التنظيم الصناعي المصري في فترة تاريخية معينة.

- .المنهج: استخدم في دراسته المنهج الوصفي التفسيري و الدراسة الكشفية الاستطلاعية .

_ أدوات جمع البيانات :استعان بجمعه للبيانات على الملاحظة المباشرة ، و المقابلات وكذلك استخدم الاستمارة .

-النتائج المُتوصل إليها :

-إنَّ الإدارة لم تبذل جهدها لتدعيم الاتصال بينها و بين العُمَّال و تذويب حدة الفوارق الطبقية بين العاملين في التنظيم ، هذا بالإضافة إلى ما صاحب التحوُّل البيروقراطي من تزايدٍ ملحوظٍ في أعداد الموظفين الإداريين ، دون أن تكون للكثير منهم مسؤوليات محددة و دون أن تكون للإدارة العُليا قدرة على فصل العَمَالة الزائدة ، و مثل هذا الموقف يجعل العُمَّال يشعرون أكثر فأكثر بأنهم هم الذين يقومون بأداء الأعمال الرئيسية و أنَّ الإدارة بتركيبها الحالي عبءٌ ثقيل عليهم - . النقصُ في معدل الاتصال بين العمال و منظماتهم الشيء الذي جعلهم يقفون منها موقفا سلبيًا - .إنَّ التنظيمات العمالية تعمل في جوٍ من الصراع فيما بينها ، بدلًا من تكاملها ، و أن بعضها يترع إلى الانفصال عن الطبقة العاملة و ذلك لمحاولة الإدارة و سعيها إلى استقطاب أعضاءها و استخدامهم لصالحها. [2]

ب_ دراسة حريم :

قام حريم 2003 بدراسةٍ بعنوان إدارة الصراع التنظيمي للتعرف على أساليب الصراع التنظيمي المستخدمة في المصارف التجارية في الأردن، و تحديد أيُّ الأساليب الأكثر تطبيقًا و ما إذا كانت الفروقُ في مدى تطبيق أساليب الصراع تُعزى إلى مُتغيرات المستوى الوظيفي ، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، الجنس.

(1) - محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ط2، ب .س ، ص 46.

(2) - محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، مرجع سبق ذكره ، ص .47

النتائج المُتوصل إليها : مَيلُ عَينة الدراسة إلى استخدام أساليب إدارة الصراع الآتية بالترتيب :التعاون، المساومة، الإجبار، التهرب، التنازل، كما بَيَنتْ الدراسة عدم وجود فُروقٍ في مدى تطبيق الأساليب المذكورةِ أعلاه تُعزى لمُتغيرات العواملِ الدِيمُوغرافية[1] ."

3_ الدراسات الأجنبية لموضوع الصراع التنظيمي :

دراسة بوبتز : Popits

أجرى بوبتز دراسة على العمال الصناعيين .

وجد بوبتز و مساعدوه من دراستهم أن جميع العُمَّال الذين درسهم تقريبا ينظرون إلى المصنع الذي يعملون فيه و إلى المجتمع الأكبر على أنه منقسم إلى " أعلى "و " أسفل " أو إلى " فوق " و " تحت " ، و هم يرون أن هذا " الفوق " يبدأ عادة بأكبر ممثلي السُلطة داخل المصنع ، ثم يأخذ في التَّدرج إلى الأسفل ، و يبدو أن من العوامل الكامنة وراء ثُنائية المصالح هذه، علاوة على العوامل السابقة بروز عنصر السُلطة بشكل خاص في المؤسسة الصناعية ، و يرى " بوبتز" أن السلطة بطبيعتها سلاح ذو حدين، فمن طريقتها يمكن تحويل المصنع إلى كيان كلي فعال يضطلع بوظيفته التي قام من أجلها ، لكن من ناحية أخرى نجد أن ممارسة السلطة تؤدي دائما إلى انقسام المنظمات الاجتماعية إلى معسكرين : معسكرُ الذين يملكون إصدار الأوامر ، و معسكر الذين لا يملكون سوى الطاعة و هكذا نجد أن القوة التي تؤدي إلى تحقيق عنصر التكامل في النسق الاجتماعي للمصنع هي نفسها التي تؤدي عن طريق القهر إلى إطلاق كل التناقضات و النزاعات التي لا يخلو منها أي مصنع.

- .يرى " بو بتز " أنَّ بِناء السُلطة في المؤسسة الصناعية هو المصدر الأول لكل أنواع الصراعات العُمَّالية و لما كان من المُستحيل و من غير المتصور أنه يوجد مصنع بدون بناء السلطة ، فمن المُؤكد أن الصراع و النزاع العُمَّالي سيظل قائما ولن يختفي مهما اختلفت أشكاله و تباينت مظاهره [2].

---

[1] - زياد يوسف المعشر ،" دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراع "، المحلة الأردنية في إدارة الأعمال ، ج ، العدد2، جامعة الأردن ،2005.

[2] – رمضان براهيمي ، " نزاعات العمل في الجزائر" ، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ،غير منشورة ،كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر ،1988 ،ص 76

يمكن إضافة ثلاث اعتبارات أساسية لهذه القضية العامة: أولُ هذه الاعتبارات أنه لا يمكن إرجاع كافة التناقضات الموجودة في المجال الصناعي إلى علاقات السُلطة مباشرة ، فإذا نظرنا على سبيل المثال إلى التناقضات الموجودة داخل الجهاز البيروقراطي و في العلاقة بين العُمَّال والموظفين أو بين العُمَّال و النقابة و جدنا أنَّ علاقات التبعية لا تلعب إلا دورا ثانويًا و غير مباشرًا لذلك يمكن القول أن بناء السُلطة داخل المؤسسة الصناعية هو السبب النهائي أو الذي يبدو لنا في النهاية، و لكنه ليس الموضوع الظاهر المُعلن للنزاعات والتَّوَتُرات الصناعية، إذ تدور هذه النزاعات و الصراعات حول :الأجر، ظروف العمل، و غير ذلك من الأمور التي تتصف بحيوية دائمة و إلحاح في حياة المصنع.

و أخيرًا لا ينبغي قولنا بعمومية النزاعات والصراعات الصناعية و انبثاقها حتماً من علاقات السُلطة، لا يعني أن هذه النزاعات الصناعية تأخذ دائمًا و بالضرورة صورةً حادة و عنيفة، ذلك أن إمكانيات تسوية النزعات قد يَسَرَتْ عملية التدخل في صورة التعبير عن الآراء و المواقف المتصارعة و جعلت من الممكن التحكم في مسار العلاقات الصراعية والنزاعات داخل المصنع. [1]

4_ الدراسات الأجنبية حول موضوع التمييز:

1_التمييز في مكان العمل في كندا "نهج متعدد الجوانب"

تناولتْ هذه الدراسة التمّيز فِي مكان العمل في كندا سنة 2016، وشملت الفئات المهمشة، واستخدمت الدراسة بيانات المسح الاجتماعي حيث جمعت المعلومات من 196609 عينة وأظهرت النتائج أن 17 بالمئة من المتقدمين للوظائف ،منهم 9 بالمئة من العمال شعروا بالتمييز في مكان العمل خلال الـ 12 شهراً الأولى من عملهم ، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التجارب الناتجة عن عملية التمييز، التي أبلغت عنها الفئات المعنية والمجموعات المُهمشة الأخرى وتسمى مُجتمعَ المُهَمَشين (عند البحث عن عمل في كندا).

(1) - المرجع نفسه ص 77

الأساليب المستخدمة في الدراسة :

استخدمت هذه الدارسة بيانات المسح الاجتماعي، وركزت هذه الدورة على الكنَّديين في العمل والمنزل ، وجمعت البيانات من الأشخاص الموَّزعين على عدة مؤسسات ، والذين يبلغون 15عاماً فما فوق ،والذين عاشواْ لمدة 10سنوات في المقاطعات الكنَّدية ،واستخدم المسح العينة الاحتمالية الطبقية .

_ أما عن وسائل جمع البيانات فقد أُسْتَخْدِمَ في هذه الدراسة (الاستبيان وكذلك المقابلات الهاتفية بمساعدة الكمبيوتر)

ومن خلال هذا الاستطلاع تَم التعرف على التمييز بأنه: معاملةُ النَّاس بشكل مختلف بسبب الإعاقة كالإعاقة الجسدية او العقلية ، واللاجئون مثل أولئك الذين أصبحوا مُهاجرين في كندا في ظل برنامج اللجوء ،والعُمَّال الأكبر سناً كأشخاص في الفئة العُمْرِية من 54 سنة إلى 64 سنة.

_اسْتُخْدم في هذه الدراسة طرِّيقة التمهيد لحساب النسبة المئوية ، من الأشخاص الذين شعرواْ بالتمييز في كل مجموعة مُهَمَشةٍ عند البحث عن عمل ،و التي تم الإبلاغُ عنها خلال الـ 12 شهر الماضية، حيث سجلت الدراسة وجود التمييز في مكان العمل تم فحص تكرار التمييز وأُسسه ونوعه في مكان العمل ولتحليل البيانات تم استخدامُ برنامج SPSS الإصدار "26" [1]

نتائجُ الدراسةِ :

أفادَ واحدٌ من كل ستة كنديين أنه عانا من التمييز عند البحث عن الوظيفة ، والسبب الأكثر شُيوعًا للتمييز هو العمر مع الأسباب الأخرى على أساس العرق أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الجسدية أو المظهر واللغة والعرق، أو الثقافة والجنسية أو حالة الهجرة بشكل عام، تم التعبيرُ عن التمييز من خلال عدم استدعاء المتقدمين للمقابلة تم عرض عليهم الوظيفة بأقل راتب ،أمَّا الأشكال الأخرى من التمييز فهي تجاهُلهم، وحرمانهم من الترقية أو التدريب، ومنحهم الكثير من العمل الصعب . .

[1] - الدراسة موجود ة على الموقع الالكتروني: http / Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens يوم 2022/12/12 على الساعة 21.14

2_ آثار التمييز في مكان العمل على مُعدل دوران العمل :

"تأثيراتُ التمييز في مكان العمل على معدل دوران الموظفين" يشير هذا إلى كيفية تأثير التمييز مثل التمييز على أساس العرق، الجنس، العُمر، الدين، أو أي نوع آخر من التمييز في مكان العمل على معدل دوران الموظفين، أي عدد الموظفين الذين يغادرون الشركة أو المؤسسة خلال فترة زمنية معينة ،يمكن أن يؤدي التمييز إلى ارتفاع معدل دوران العمل لأن الموظفين الذينٌ تعرضوا للتمييز قد يشعرون بعدم الارتياح أو الإحباط ويفضلون مغادرة مكان العمل. [1]

نتائج الدراسة :

وجدت هذه الدراسة أنَّ كلاً من الإناث والذكور تعرضواْ للتمييز بين الجنسين في

مكان العمل.

كلما انخفض التمييز في مكان العمل، انخفض معدلُ الدوران في مكان العمل.

وجدتْ هذه الدراسة أنَّ النساء والمتحولون جنسياً لم يواجهوا التمييز بين الجنسين فقط ولكن الرجال أيضاً، إذا لم يكن الشخص من نفس المجموعة في مكان العمل، بما أن أصحاب العمل ينحازون للعمل مع نفس العِرق في الشركة.

و يعدُ أيضا العمر والجنسية من بين الأسباب التي تجعل الموظفين تتم معاملتهم بشكل غير عادل في تلَّقي الترقيات والجوائز.

5ـ التعقيب على الدراسات السابقة :

لقد أظهرت الدراسات المحلية والعربية بشكلٍ عام بأن الأسلوب الأكثر استخدامًا من أساليب إدارة الصراع هو أسلوب التعاون، الذي يركز على العلاقات الإنسانية والعمل معا .

(1) - الدراسة موجودة على الموقع Universiti ، Economics and Accountancy،Faculty of Business Malaysia Sabah

تم الاطلاع عليها يوم 2022/12//12 على الساعة 21:17.

كما أظهرت أثراً لبعض المُتغيرات الديموغرافية، كالخبرة والمؤهل العلمي على الأساليب المختلفة لإدارة الصراع، أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فقد أظهرت أن الأسلوب الأكثر استخدامًا هو أسلوب التعاون أيضا، ولُوحظ أنه للمتغيرات الدِيموغرافية الأثرُ على أساليب الصراع المستخدمة .

وبوجهٍ عام، فقد أظهرت مختلف الدارسات أن أسلوب التعاون يكاد يكون الأكثر استخداماً للتعامل مع الصراعات التنظيمية ، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، كونها تربط العلاقة ما بين التمييز بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، أي معرفة الأسباب الفيزيقية والتنظيمية والاجتماعية المتسببة في حدوت عملية الصراع التنظيمين كما طُبِقَتْ هذه الدراسة على عمال المجمع الغازي "توات غاز" منطقة واد الزين _ولاية أدرار.

احدى عشر : صعوبات الدراسة

1 : صُعوبة إجراء البحث الميداني وذلك راجع لأسباب أمنية متعلقة بالدخول إلى المنطقة الصناعية (خاصة تصريح الدخول والخروج من المؤسسة الصناعية توات غاز)

2 . طبيعة عقود عمل عمال العَينة المدروسة وذلك باعتماد الشركات المُناولة على عقود عمل مفتوحة مما يسبب حالةً من عدم اللاستقرار للعامل الجزائري وتنعكس أيضا في عملية تتبع العَينة محل الدراسة.

3 . صُعوبة إيجاد عينة الدارسة يكون عملها باستمرارية داخل المنظمة أو المؤسسة وذلك راجعٌ إلى أن غالبية المؤسسات ذات الطابع الصناعي صفة العمال الذين يعملون بها عمال مؤقتين.

4 . طول مدة الرَّد او الموافقة على طلب إجراء البحت الميداني من قبل عدة مؤسسة تلائم موضوع الدراسة في المنطقة

5 . حساسيةُ موضوع الصراع وعدم فهمه أحياناً من طرف بعض المسؤولين عند تقديم طلب إجراء الدراسة الميدانية ومن العمال عند إجراء البحث الميداني .

6. تخوفُ المسؤولين المكلَّفين بالتشغيل والعمل في الولاية من تقديم معلومات عن التجاوزات من طرف الشريك الأجنبي والشركات المُناولة .

العمل بنظام العقود المفتوحة من طرف الشركات وعدم تحديد مدة العمل صعَّب من إيجاد العينة المراد دراستها.

7_ الإجراءات الأمنية المشددة على المنشآت الصناعية تحول دون ولوج الباحث للمصنع ومقابلة العُمَّال بصفة دائمة ودَوْرية .

خاتمة الفصل :

يُعَدّ الإطار المنهجي بمثابة المُكوِّن الرئيسي للأبحاث والرسائل العلمية، فهو بمثابة الهيكل العظمي بالنسبة للإنسان، ودونه لن يكون هناك بحث علمي من الأساس، وسوف يصبح عبارةً عن رسالة عادية، أو مقال مُطوَّل خالٍ من أي لمحات أو أطر بحثية .

الجانب النظري

الفصل الثاني : ماهية الصراع التنظيمي

مقدمة الفصل :

1. مفهوم الصراع التنظيمي

1 . 1 تعريف الصراع التنظيمي:

1.3 مستويات الصراع التنظيمي:

2 :مراحل و أثار الصراع التنظيمي و استراتيجيات ادارته:

2.1 مراحل الصراع التنظيمي:

2 . 2 اثار الصراع التنظيمي

2.3 استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي:

الفصل الثاني : ماهية الصراع التنظيمي

مقدمة الفصل:

تتألفُ المجتمعات من مجموعة كبيرة من النظم الاجتماعية ولكل نظام أسُسُه ومفاهيمه و أساليب التَّفاعل فيه وهو ما يؤَّثر على الأفراد المُكوِّنين لهذا المجتمع الذين تختلف اتجاهاتهم وميولاتهم و استعداداتهم مما يُوجد الخلافات التي تصل إلى درجة الصراع، ويُعتبر الصراع على مستوى التنظيمات الاجتماعية أمرًا حتميًا سواء كانت تلك التنظيمات صناعية أوسياسية أو اقتصادية أو اجتماعية ..... إلخ ، بل أنَّ الصراع داخل الفرد نفسه أمرٌ حتميٌ أيضاً وذلك لتعدد المُؤثرات النفسية والاجتماعية الداخلية والخارجية عليه من ناحية ،ولكون الإنسان يؤدي عدة أدوار في آن واحد من ناحية أخرى .

ونجد أن المؤسسات الصناعية وغيرها ، تحكمها مجموعةٌ من العلاقات التي يمثلها الأفراد المنتمين إليها ، و محكومةٌ بعلاقات خارجية مع منظمات أخرى تمارس نفس النشاط أو نشاطاً مماثلاً له ، كما أنَّ هناك المجتمع الذي تعمل فيه تلك المنظمة والذي يفرز تأثيرات مختلفة على أداء المنظمة و بشكل مستمر ، لذا فإنه نتيجة لهذا التشابك في العلاقات المختلفة التي تتعامل معها المنظمة من المتوقع أن تحدث بعض الخلافات والصراعات فلا يمكن أن تتم هذه العلاقات في جوٍ يسُوده الوئام والوفاق ، وللخوض أكثر في هذا الموضوع خصصنا الفصل الأول من الجانب النظري لدراسة ماهية الصراع التنظيمي .

1 . مفهوم الصراع التنظيمي

1 . 1تعريف الصراع التنظيمي :

تتعدد تعريفات الصراع التنظيمي بتعددِ الباحثين، واختلاف تخصصاتهم، وقبل هذا نتطرق إلى تعريف الصراع حيث هو عملية الخلاف والنزاع الذي ينشأ كردِ فعل لممارسة أو ضغط من جانب فرد أو مجموعة أو منظمة سواء من داخل عملها أو من خارجه ،وذلك بهدف إحداث تغيير إيجابي أو سلبي في بِنية أو معايير أو قيم ذلك الفرد أو المجموعة أو المنظمة. [1]

أما الصراع التنظيمي فهو " سلوك يقوم به بعض أعضاء التنظيم بشكل يتعارض مع سلوك الآخرين في التنظيم "بينما يعرِّفه آخرون بأنه " العملية التي يبدأ من خلالها شخص ما بالشعور بأن غيره يؤثر سلبا على عمله [2]" ، أي العملية التي تبدأ عندما يرى أحد الطرفين و يُدْرك أن الطرف الآخر يُعيق أو يحبط اهتماماته و أهدافه .

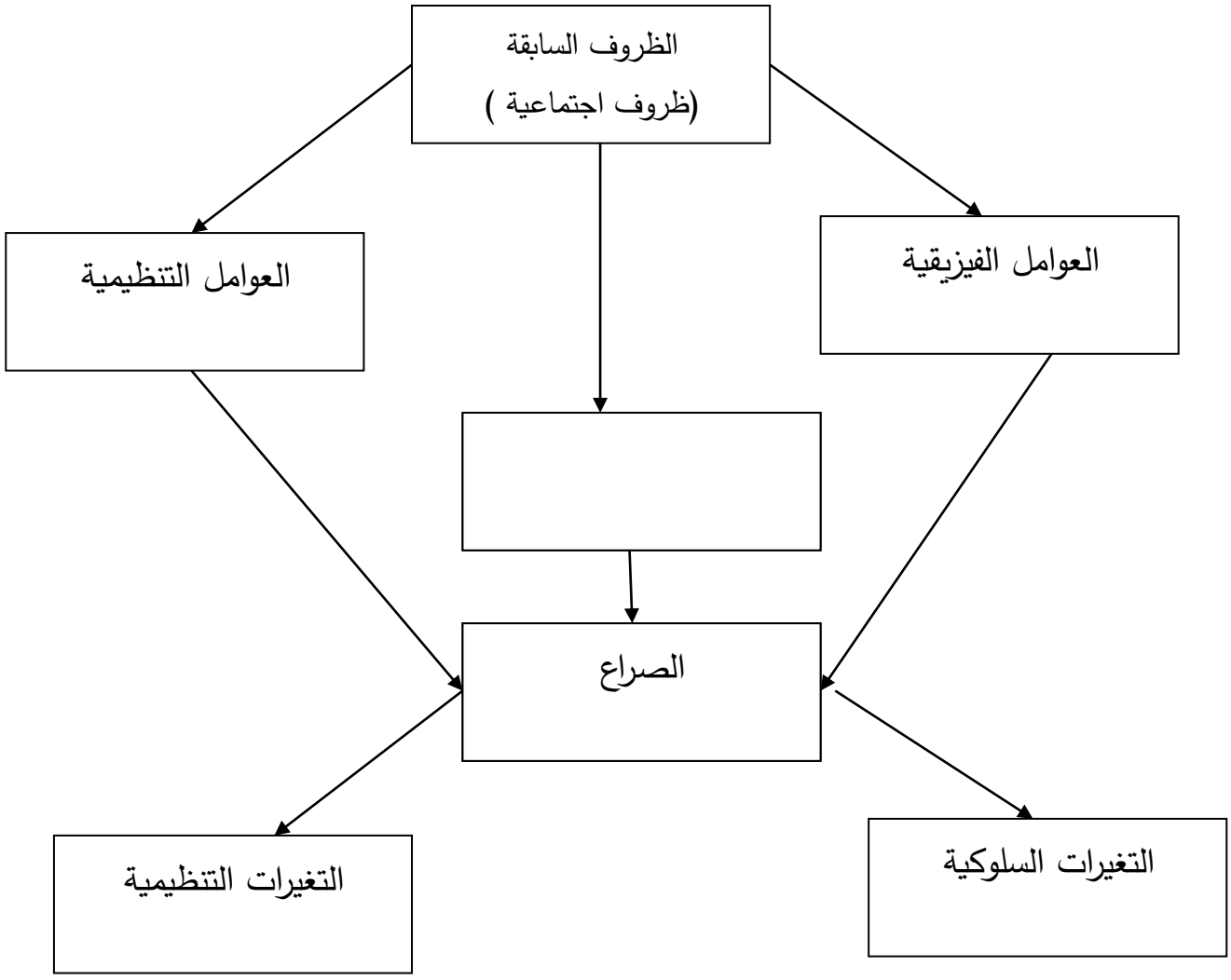
كما يعرِّف على " أنه حالة عدم الاتفاق أو عدم الانسجام أو الاختلاف بين الأفراد والجماعات أو فيما بينها" ، وقد عرَّفه " لويس كوسيه: " بأنه كفاح حول القيم والسعي من أجل السلطة و القوة و الموارد المحددة بهدف تحييد الخصوم أو القضاء عليهم [3] .

(1) - طارق بن موسى العتيبي ، " الصراعات وأساليب التعامل معها"، رسالة ماجيستير في العلوم الإدارية ، غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، سنة2006 ، ص16.

(2) - محمد قاسم الفريوني ، السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، سنة2000 ، ص 241 .

(3) – زيادة يوسف المعشر ، " الصراع التنظيمي ، دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب ادارة الصراع " ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ،ج1 ،العدد 2 ، الاردن 2005 ، ص 2 .

الشكل رقم (02) عملية الصراع التنظيمي



الشكل (3)– يوضح عملية الصراع

المصدر: من إعداد الباحث

2.1 أسباب الصراع التنظيمي :

إن وجود ظاهرة الصراع والتناقضات بين العاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها وأهدافها أمر لا شك فيه فهو حقيقة لا أحد ينكرها أو يتجاهلها ، ولهذه الظاهرة أسباب ودوافع مختلفة سنبرز من خلال هذا المطلب أهم هذه الأسباب ، ولقد تم تقسيمها إلى عَامِلَيْنِ، عواملٌ تنظيميةٌ و أُخرى اجتماعية [1] .

أ -العوامل التنظيمية

1_أسباب الإدارية :يعود وجود هذه الأسباب إلى هناك مواقف توجب اتخاذ قرارات ذات صبغة مشتركة بين عدة جهات إدارية في المنظمة ، وهذا يعني اعتماد قسم معين في عمله على قسم آخر وكذلك الأمر بالنسبة للأفراد والجماعات وهذه العلاقات الاعتمادية تولد الصراع والتناقض وتؤدي إلى التباين في النظرة إلى الموضوعات و اختلافات الرأي والتعصب لها وكلما زادت الاستقلالية للأقسام والأفراد قل الصراع وانعدمت أسبابه .

2_ أسباب تنظيمية :من هذه الأسباب تحديد الوصف الوظيفي وتحديد المهام والمسؤوليات المَنوطة بالأفراد في المنظمة واختلال التوازن فيها وبين مختلف المستويات التنظيمية ، ومن مُبررات الصراع بين المستويات التنظيمية الصناعية هو التفويض من الرؤساء إلى المرؤوسين بعض السُلطات ومحاولة تمَّسك كل طرف بمكتسباته وانفراده بالنفوذ والسيطرة أو لعدم الثقة أو السعي لتحقيق أهدافه الخاصة والتي قد تتعارض مع أهداف المنظمة وهذا الحال ينطبق على الوحدات الفرعية في المنظمة وعلى الأشخاص وعلى سبيل المثال تفويض نوع من السلطة لبعض الشركات الصناعية المُناولة من طرف إدارة "المجمع الغازي" محلِ الدارسة الميدانية [2].

.ب -العوامل الاجتماعية

1_أسباب اجتماعية :تتباين العلاقات القائمة بين العاملين في المنظمة في طبيعتها ونوعيتها ، وهذه العلاقات تقوم بين الأفراد ذوي المستوى الإداري أو المهني الواحد بينهم وبين رؤسائهم في المستوى

---

(1) – مرجع نفسه ، ص 3

(2) – طارق بن موسى العتيبي ، " الصراعات وأساليب التعامل معها" ، مرجع سبق ذكره ، ص 20 بتصرف

الإداري أو المهني الأعلى أو مرؤوسيهم في المستوى الإداري أو المهني التابع لهم، وعندما تُؤثر هذه العلاقات على الأسلوب التنظيمي المُتَّبع من حيث تَسلُّط الرئيس في أسلوبه الإداري وفي قراراته ،وممارسة التمييز بين العاملين دون وجه حق يؤدي هذا إلى بروز الكراهية والتنافر بين العاملين مع بعضهم ومع إدارتهم وبالتالي يسودُ العلاقات بين العاملين التشاحن والعداء والبغضاء والصراعات، كما يؤدي تَعددُ التنظيمات غير الرسمية في المنظمة إلى مثل هذا التناقض أيضا .

2_ أسبابٌ ثقافية :إن التباين في الثقافة بين العاملين في المنظمة يعود إلى ما يؤمن به الفرد من قيم واتجاهات ومعتقدات وعادات وأعراف نابعة من المجتمع الذي أتى منه، والذي نشأ وتربى فيه، فالمنظمات هي جزء من المجتمع الذي تكون فيه، وعندما تختلف الثقافة التي تعتنقها المنظمة وتتضمن أهدافها مع ثقافة الأفراد العاملين فيها تجد من يتعارض معها ومن يساومُها عليها وكلما زاد التمسك بها زادت احتمالات الصراع كما يمكن أن تعود الصراعات إلى أسباب عرقية أو تباين في العادات والمستوى الاجتماعي.

3_ أسبابٌ نفسية :إن امتلاك الأفراد لسِمات وخصائص شخصية متفاوتة مبرر لظهور الصراعات وهذه السِمات قد تكون موروثة من البيئة للتجربة والخبرة والتدريب أو الفَجوات العُمْرِية التي تكون بين العاملين والتي تولد في مجموعها أو جزئياتها الصراع داخل المنظمة[1] .

3.1 مستويات الصراع التنظيمي :

يتخذُ الصراع التنظيمي عدَّة أشكال و مُتغيرات و يمكن تقسيمه إلى عدة أسس أو حسب المستويات التي يتواجد عليها في التنظيم الصناعي إلى أربعة أنواع رئيسية وهي كالتالي:

1_ الصراع داخل الفرد نفسه : يحدث الصراع الفردي عندما يجد الفرد نفسه محل جذبِ

عواملَ عدّة تحتم عليه أن يختار أحدها بحيث أنه لا يمكن تحقيقها معا، كأن يرغب المُوظف مثلاً بأن يحصل على ترقية ، وبنفس الوقت أن لا يصرف إلا وقتاً قليلاً في العمل، أو عندما يجد الفرد

(1) - معن محمود عياصرة وأخرون ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، ط1، سنة2007 ، ص ص 42-41 ، بتصرف .

نفسه أمام خيارين لا يرغب بأي منهما ، أو أن يكون الشخص راغباً في عمل ما، ولكن نتائج هذا العمل غير مضمونة النتائج.

2_ **الصراعُ بين الأفرادِ** : ويتمثل هذا الصراع بين الأفراد ، فكل شخص له تجاربه وخبراته

وتختلف نظرته وإدراكه للأمور، ومن أمثلة ذلك - .الصراع بين المدير ومرؤوسيه – الصراع بين المدير التنفيذي والاستشاري - الصراع بين العامل والمشرف - الصراع بين العامل والعامل وهو فرع من فروع دراستنا الحالية.

3_ الصراعُ بين الجماعاتِ : ويحدثُ هذا الصراع بين الإدارات أو الوَحدَات التنظيمية داخل

المنظمة ، فهناك الصراع بين إدارة الإنتاج وإدارة التسويق ، كذلك بين إدارة المشتريات وإدارة المُستودعات ، والصراع بين إدارة التخطيط من جهة وبين الإدارة المالية من جهة أخرى ، من الأمثلة على هذا النوع أن الرئيس أو المدير يرغب في إنتاج أعلى ويرغب إضافة المرؤوسين في اهتمام أكبر ، أو أنَّ المديرين يقترحون التغيير والمرؤوسين يقاوِمون هذا التغيير، أو فرض قواعد و قوانين والاستشاريون يؤكدون أنها لا تصلح. [1]

وهذا ما سَنعالجه في الجانب الميداني في قَادِم البحث عندما نتطرق إلى الصراع بين العمال الشركات الصناعية المُناولة فيما بينها نتيجة التمييز بين العمال الأجانب والجزائريين.

4 _ **الصراعُ بين المنظماتِ** : ويحدثُ هذا بصورة شائعةٍ بسبب المنافسة الخامة، والمثل على الصراع يمكن أن يحدث بين المؤسسات التنافسية للحصول على موارد ما تمكنها من القيام بأعمالها[2] .

2 :مراحل و أثار الصراع التنظيمي و استراتيجيات إدارته :

1.2 مراحل الصراع التنظيمي:

يرى الباحث أن عملية الصراع التنظيمي على مختلف المستويات تَمُرُ بمراحل أربعٍ رئيسية هي :

---

[1] - مدحت محمد الديب ، جوانب في الصراع التنظيمي ، المجلة العربية للإدارة ، ج 11، العدد 3 ، القاهرة ، سنة 1987 ، ص ص10-12

[2] - غياث بوفلجة ، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع ، ط3، سنة 2008 ، ص .121

• مرحلةُ المعارضةِ الكامنة : هو صراع محتمل قد ينشأ عن ظهور شروطه الحقيقية مثل:

التمييز بين العُمَّال ، التباين في الأهداف، عدم وجود عدالة تنظيمية ، اختلاف الظروف الفيزيقية للعمل..... وغيرها، وهي غير ظاهرة ولكن تتمثل في عدم الرضى عن الوضع الراهن، وتكون عملية نشوئه سهلةً ما لم يتم إدارة الموقف بحذر لتجنبه، وتَتسم بنوع من الصمت التنظيمي للعامل .

• مرحلة الإدراكِ والتشخيص : وهي مرحلة بلورة الشخص لموضوع الصراع وضرورة

الاستجابة له بشكل ما، وهنا يتم إدراك سبب الصراع والمشكلة الأساسية التي أدت إليه ،

و يكون هناك الشعور بالقلق والتَّوَتُر لدى الأطراف المُتصارعة .

• مرحلة السلوك :وتتمثل بإدراك الأطراف للصراع المحتمل عندما يتعرَّف المسؤولون على

الصدمات، وتلعب المعلومات دوراً مهما في تغذيته، ويكتشف المسؤولون في هذه المرحلة بان أنشطة وسلوك جماعة أو شركة صناعية مُناولة آخري تعمل على إعاقة تحقيق أهداف الجماعة الأخرى، فهي مرحلة الرد أو التَّفاعل مع موضوع الصراع والتَّصرف –على أساسه– سلباً أو إيجاباً و يبدأ كل طرف فعلاً بمحاولة إلحاق الضرر بالطرف الآخر ، وهنا يتوَّجه اهتمام المجموعة من إنجاز الأهداف إلى الفوز ، ويبدأ كل طرف أو حزب في هذه المرحلة بالنظر إلى الطرف الآخر المعارض كعدو، وعندما يصلون إلى حالة التَّطرف في تفاعلهم ينتقل الصراع إلى المرحلة الثالثة .

•مرحلة مخرجات الصراع : وهي مُحَصِلَة التَّفاعل بين السلوك الصادر عن شخص مصدر

الصراع والجهة التي تتفاعل معه ، ويظهر بشكل مفتوح، وكل جماعة تُناضل بشكل علنيٍ إلى الإعاقة أو تعطيل أهداف الجماعة الأخرى، وتتنافس الجماعات لحماية مصالحها الذاتية وإعاقة مصالح الجماعات الأخرى، وهذا قد يعيق التغيير ويمنع المنظمة من التَّكيف مع بيئتها إذا لم يتم السيطرة عليه وإدارته بشكل كفوء باستخدام الاستراتيجيات المُلائمة لحل الصراع ، فإما التَّوصل إلى حلٍ مُرضي يعقبه

تعاون أو تسود حالة عدم الرضا و يتفاقم الصراع ومن ثَم الصدام المستمر والمتَّواصل بين أطراف النزاع .[1]

ويمكن تصور تدرج مراحل تطور الصراع من الحالة البسيطة والمتمثلة بسوء الفهم ونقاط الاختلاف البسيطة , إلى مرحلة طرح الأسئلة الاستنكارية والتحدي ، ومرحلة الهجوم الكلامي ، فمرحلة التهديد ، إلى مرحلة الإيذاء الجسدي وصولا إلى الواضحة لتحطيم الطرف الآخر[2] .

2 .2 أثار الصراع التنظيمي

: للصراع التنظيمي أثار إيجابية وأخرى سلبية ، و بدايةً سنعرض الآثار الإيجابية :

1/ **الآثار الإيجابية** :

إنَّ أصحاب الفكر الصناعي الحديث يعترفون بأن للصراع أثارٌ إيجابية وأن الصراع لا يمكن تجنبه ،وهو وليد أوضاع وظروف في المنظمة على اعتبار أنه أساسا للتقدم والإبداع من حيث تشجيعه على المبادرة وتطويره لأفكار جديدة ،من شأنها أن تجعل المنظمة متطورة ومُتَّكيفة مع المُتَّغيرات التي حولها ومن الآثار الإيجابية للصراع التنظيمي ما يلي :

• يُولدُ الصراع التنظيمي الطاقة لدى الأفراد ويبرزُ القدرات والاستعدادات الكامنة التي لا تبرر في ظل الظروف العادية .

• يتضمن الصراع عادة بحثًا عن حل المشكلة ، ومن خلال هذا الحل يتم اكتشاف التَّغيرات

الضرورية لنظام المنظمة .

•الصراع نوع من الاتصال وحل النزاع و يفتح طُرقاً جديدة للاتصال .

•يساعد الصراع على إشباع الحاجات النفسية للأفراد وخاصة ذوي الميول العُدوانية .

•يمكن أن يكون الصراع خبرةً تعليميةً جديدة لأفرادِ المنظمة. [1]

---

(1) - معن محمود عياصرة وأخرون ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، مرجع سبق ذكره ،ص 45

(2) - عبد العزيز صديق ، محاضرات السلوك التنظيمي و كلية الاقتصاد و الإدارة ، ط1، ص .39

•إنَّ الصراع قد يؤدي إلى إزاحة السِتار عن حقائق ومعلومات تساعد على تشخيص بعض المشاكل في المنظمة .

•يعمل على فتح قضايا للمناقشة بطريقة المواجهة المباشرة .

•يساعد على زيادة الإنتاجية ويعمل على النمو .

•يعمل على توضيح القضايا التي تثير الخلاف .

•يمكن أن يكون أساساً لعمليات الإبداع والابتكار والحفز في المنظمة .[2]

2 **الآثار السلبية** : و هناك من يرى ضرورة تجنب الصراع لأنه يحدث نتيجة المشاكل الشخصية بين الأفراد وينتج عنه ردود فعل غير سليمة وأن الصراع التنظيمي مهما كان مصدره هو ذو اثر سلبي ويمثل اختلالاً وظيفياً في عمل المنظمة وذلك بسبب الآثار السلبية الناتجة عنه مثل التوتر والقلق وفقدان احترام الذات وضعف المقدرة على اتخاذ القرار وتؤثر بالتالي على إنتاجية المنظمة وتخفيض الروح المعنوية للعاملين ويمكن أن يؤدي إلى تمزيقها .أما الآثار السلبية فهي كالتالي :

•قد يؤدي بكل طرف من أطراف الصراع إلى التطرف في تقدير مصلحته على حساب المصلحة الكلية للمنظمة .

•يؤدي الصراع إلى تحويل الطاقة (الأفكار) والجهد عن المهمة الحقيقية في المنظمة .

•يهدم المعنويات ويهدم الوقت والجهد والمال .

•يستقطب الأفراد والجماعات وينجم عنه فقدان الثقة بين الإدارة والعاملين ولجوء الأفراد إلى أعمال الانتقام مثل تعطيل الآلات أو إخفاء المعلومات .

---

(1) - زويلف مهدي ،ادارة المنظمة نظريات وسلوك ، دار مجدلاوي للنشر و الترويع ، عمان الاردن ، ط1،1996 ، ص 198.

(2) - العميان محمود ، السلوك التنظيمي في المنظمات الاعمال ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط1،2002 ، ص.379

•يعيق العمل التعاون الجماعي .

•انخفاض الإنتاجية والجمود في الأداء .

•التَّوَتُرُ النفسي الذي يؤدي إلى الإحباط وفقدان القدرة على الحزم وضعف الثقة [1] .

2.3 استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي :

هناك عدة أساليب يمكن الرجوع إلها من أجل إدارة الصراع التنظيمي منها

1 :**على مستوى الأفراد** :

هناك ثلاث استراتيجيات يمكن إتباعها للتعامل مع الصراع بين الأفراد وهي :

•إستراتيجية يخسر فيها جميع أطراف الصراع .

•إستراتيجية يكسب فيها طرف ويخسر فيها طرف آخر .

•استراتيجية يكسب فيها الجميع .وفيما يلي تعريف مختصر لهذه الاستراتيجيات

أ -خسارة جميع أطراف الصراع:وتتميز هذه الاستراتيجية بأنها لا تحقق لأحد من أطراف

الصراع رغباته أو أهدافه الحقيقية .

ب -الخسارة لطرف والمكسب لطرف آخر :وتتميز هذه الاستراتيجية بأنها تحقق لأحد أطراف الصراع رغباته على حساب رغبات أو أهداف الآخرين.

ت -إستراتيجية يكسب فيه الجميع :وتتمثل هذه الاستراتيجية بأنه يتم حل الصراع من منظور المصلحة المشتركة لأطرافه و تعتمد أسلوب مواجهة المشاكل معاً، ويعترف جميع أطراف الصراع بأن هناك شيئاً غير سليم يتعين الانتباه إليه [2].

---

[1] - ثابت عبد الرحمن و السلوك التنظيمي نظريات و نماذج لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية، مصر ، ط 1 2004، ص.190

[2] – معن محمود عياصرة وأخرون ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، مرجع سبق ذكره ص 54

2: على مستوى المجموعات

:هناك الكثير من النظريات في إدارة الصراع بين المجموعات

وسوف نكتفي هنا بعرض أهمها:

تتطلب إدارة الصراع بين المجموعات تشخيص الصراع :

أ–التشخيص :إن تشخيص الصراع داخل أية مؤسسة خطوة لإدارته وتشمل هذه العملية على:

- ✓ تحديد حجم الصراع ومصادره وأسبابه .
- ✓ تشخيص فاعلية النظام الداخلي للمؤسسة وفاعلية أفراده والمجموعات التي توجد فيها، ويجب أن تبين نتائج التشخيص إذا ما كانت هناك حاجة للتدخل وما نوع هذا التدخل

ب -التدخل : قد تنشأ الحاجة إلى التدخل إذا كان الصراع أقل أو أكثر مما ينبغي وهناك

أسلوبان للتدخل في الصراع هما :

-أسلوب سلوكي :ويحاول هذا الأسلوب تحسين فعالية المؤسسة عن طريق جملة من النشاطات التي تهدف إلى تنمية العاملين فيها مهنياً بحيث يتمكنوا من تعديل سلوكهم واتجاهاتهم وتمكينهم من تعلم مختلف أساليب إدارة الصراع بكافة أشكاله ومستوياته.

– أسلوب هيكلي تركيبي : يسعى إلى تحسين فعالية المؤسسة بتغيير بعض خصائص التصميم الهيكلي للمؤسسة مثل تصنيف الوظائف وإعادة التنظيم و تحليل المهام [1] .

3 : **على مستوى المنظمة** :

يمكن تلخيص الاستراتيجيات المختلفة للتخفيف من حدة الصراع ومعالجته قبل أن ينعكس بأثاره السيئة على الأداء التنظيمي فيما يلي :

[1] – مدحت محمد الديب ، جوانب في الصراع التنظيمي مرجع سبق ذكرة ،ص78

•إستراتيجية التجنب :تتضمن هذه الاستراتيجية بصفة عامة التغاضي عن أسباب الصراع، على أن يستمر هذا الصراع تحت ظروف معينة ومحكمة والأساليب الممكنة استخدامها في هذه الاستراتيجية هي:

أ -الإهمال :يتم هنا تجاهل الموقف كله ، على أمل أن يتحسن الموقف بعد فترة من الزمن من تلقاء نفسه، ولكن يعاب على هذا الأسلوب أنه يمكن معه أن يزداد الأمر سوءا بمرور الزمن ، حيث لم يتم تحديد مصادر وأسباب الصراع.

ب - الفصل الجسدي بين أفراد الصراع :ويعني بذلك إبعاد الأفراد أو المجموعات المتصارعة عن بعضها ، انطلاقا من انعدام التفاعل بين المجموعات يزيل الصراع ، ولكن يؤخذ على هذا الأسلوب " التأثير السلبي "على الفعالية الكلية للمنظمة في حالة وجود درجة عالية من الاعتمادية المتبادلة بين الأفراد أو الجماعات.

ت - التفاعل المحدود :يسمح للأفراد هنا بصورة محدود من التفاعل حيث يتم في مواقف رسمية فقط ، مثل الاجتماعات الرسمية التي يحدد لها جداول أعمال دقيقة وصارمة .

• استراتيجية التهدئة :تسعى هذه الاستراتيجية إلى كسب الوقت حتى تهدأ عواطف الأطراف المتصارعة ، وتخف حدة الصراع بينهما ، وتتضمن تسوية نقاط الخلاف " الثانوية "على أن تترك النقاط الجوهرية لتبقى أو تزول بمرور الزمن ، وهناك أسلوبان يمكن استخدامهما في هذا المجال :أ -التخفيف : يتم التقليل من شأن نقاط الاختلاف ، وإبراز أوجه التوافق والمصالح المشتركة بين أطراف الصراع ، فمن الممكن أن يؤدي ذلك الحد إلى أن تدرك أطراف الصراع أنها ليست متعارضة الأهداف بشكل كلي، كما كانت تعتقد ويؤخذ على هذا الأسلوب أنه يتم مواجهة مسببات الصراع بصورة متكاملة [1].

ب - التوفيق :لا يوجد في هذا الأسلوب رابح تماماً أو خاسر تماما ، حيث يتم تقديم تنازلات بين أطراف الصراع .

[1] - أحمد محمد الخالدي ،" أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط ،(غير منشورة) ،كلية التربية ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، سنة2010 ، ص 55.

•إستراتيجية استخدام القوة :يتم اللجوء هنا إلى القوة لأنهاء الصراع ، وقد يتم التعرف على مصادر الصراع أو لا يتم ، فالهدف هو معالجة الموقف بأسرع ما يمكن. ، ويتم ذلك من خلال تدخل السلطة العليا , ويتم ذلك بإقحام شخص مسؤول من مركز أعلى للتدخل مع أطراف الصراع لعلاج الموقف ببساطة من خلال الأمر بإنهاء الصراع، ووضع الحل الذي يراه [1] .

•استراتيجية المواَجهة : يتم تحديد ومناقشة مصادر الصراع ، حيث يتم معرفة المصالح المشتركة للمجموعات المتصارعة والتركيز عليها ويمكن استخدام الأساليب التالية:

أ -تبادل وجهات النظر :يتم تبادل الموظفين بين الجماعات المختلفة لفترة من الزمن، بهدف التعرف على وجهات النظر الأخرى التي يتم نقلها إلى الجماعات الأخرى مما يزيد من التفهم المتبادل

ب - التركيز على هدف استراتيجي :يتم تركيز جهود واهتمامات الأطراف المتصارعة في هذه

الاستراتيجية على الهدف أو الأهداف العليا أو المشتركة ، فقد يكون هذا الهدف هو " بقاء واستمرار " المنظمة مما يجعل الخلافات الأخرى غير هام، والواقع أنه إذا أريد لهذا الأسلوب أن يكون فعالا في معالجة الصراع فإن ذلك يوجب :

- وجود اعتماد متبادل بين الجماعات

- أن يكون الهدف الاستراتيجي مرغوبًا فيه وله قيمة عالية من قبل كل مجموعة.

- وجود صورة من صور المكافأة لإنجاز الهدف [2] .

(1) – معن محمود عياصرة وأخرون ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ، ص 67 بتصرف

(2) - أحمد محمد الخالدي ،" أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين"، مرجع سبق ذكره ص 59

خاتمة الفصل :

إن أصحاب الفكر الصناعي الحديث يعترفون بأن للصراع أثار إيجابية وأن الصراع لا يمكن تجنبه وهو وليد أوضاع تنظيمية واجتماعية وظروف بيئية في المنظمة على اعتبار أنه أساسا للتقدم والإبداع من حيث تشجيعه على المبادرة وتطويره لأفكار جديدة من شأنها أن تجعل المنظمة متطورة ومتكيفة مع المتغيرات التي حولها فالصراع التنظيمي يولد الطاقة لدى الأفراد ويبرز القدرات والاستعداد الكامنة التي لا تبرر في ظل الظروف العادية و يتضمن الصراع عادة بحثاً عن حل المشكلة ، ومن خلال هذا الحل يتم اكتشاف التغيرات الضرورية لنظام المنظمة وهو نوع من الاتصال وحل النزاع يفتح طرقاً جديدة للاتصال، كما يساعد الصراع على إشباع الحاجات النفسية للأفراد وخاصة ذوي الميول العدوانية و يمكن أن يكون الصراع خبرة تعليمية جديدة لأفراد .

إن الصراع قد يؤدي إلى إزاحة الستار عن حقائق ومعلومات تساعد على تشخيص بعض المشاكل في المنظمة ، في حين يوجد صراع غير معلن عنه في مستويات مختلفة لابد من إدارته و البحث في سبل علاجه و الاستفادة منه (وهو ما سنعالجه من خلال دراسة التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب وعلاقته بالصراع التنظيمي في الدراسة الميدانية) لأنه أحيانا يكون الصراع سبباً في التغيير إلى الأحسن، و بالتالي تطوير فعالية المؤسسة مهما أختلف نشاطها لذا لابد من إدارته بطريقة ذكية ، ومن المهارات اللازمة التي يجب على المسؤولون تعلمها للتعايش مع هذا الواقع العمالي ، من مهارات الإقناع والتفاوض وإقامة التحالفات حول القواسم المشتركة بين العاملين وإضعاف عوامل الاختلاف ذلك أن المسؤول يجب أن يبحث عن حلول تجعل أطراف الصراع حلفاء لما يرونه فائدة لكل منهم في التعاون بدل التناقض، ومهما يكن الأمر فيجب النظر للتناقضات على أنها ظاهرة متوقعة، ولابد منها في الوسط المؤسساتي أو الصناعي والعمل على ابتكار الحلول لها بما لا يدمر المؤسسة أو يهدمها .

الفصل الثالث : مقاربات سوسيولوجية للصراع التنظيمي

مقدمة الفصل

1. نظرية الصراع عند ابن خلدون
2. نظرية الماركسية والصراع التنظيمي
3. الماركسية الجديدة و الصراع التنظيمي
4. الاتجاه الوظيفي
5. الاتجاهات المعاصرة لصراع التنظيمي

خلاصة الفصل

مقدمة الفصل:

اهتم الفلاسفة أمثال "أفلاطون" و "أرسطو"، و "هوب"، و" روسو"، و غيرهم بدراسة الصراعات الاجتماعية و كيفية حلها نظرا للاضطرابات الاجتماعية التي شهدتها مجتمعاتهم آنذاك، فنجد أفلاطون في جمهوريته يضع القواعد و الأسس التي تمكن من التقليل من حدة الصراع، و الأمر نفسه في المدينة الفاضلة لأبي نصر الفارابي، ومدينة الشمس "للقديس أوسطين"، و لا يبتعد تاب العقد الاجتماعي "لجون جاك روسو" عن هذه الأهداف، ولا كتاب سياسة "الملك للماوردي"، و لا طبائع الاستبداد و غرائب الاستعباد" لعبد الرحمن الكواكبي"، ولاحت اهتمامات عبد الرحمن ابن خلدون الخاصة بالصراع الاجتماعي بين العصبيات المختلفة سواء في المستوى الكلي - أي الدولة أو في المستوى الجزئي أي مؤسساتها الصغرى - بحيث لم يتبينوا بوضوح الصراع ربما لأن المجتمعات لم تصل في تطورها إلى إبراز المؤسسات المختلفة بما تتميز به من تخصص في العمل، و لم تصل المجتمعات من التغير ما هي عليه الآن حيث يبدو بوضوح الصراع في التنظيمات الصغرى، و بعد الفلاسفة اهتم الباحثون كل في مجال تخصصه بظاهرة الصراع و أضفوا عليه منظورهم الخاص.

و بتعدد منظورات الصراع هذه تتعدد مداخل تحليله و تفسيره بين مختلف التخصصات و في التخصص الواحد ذاته، إذ يصعب حصرها وترتيبها مثلا في علم الاجتماع، وفي علم النفس و غيرهما، ففي علم النفس حللت نظرية الغرائز ظاهرتي الصراع و الاعتداء من خلال تحليل الجوانب السلالية، و اعتبرت الصراعات مصاحبة للطبيعة البشرية و مرتبطة بغريزة حب البقاء و إعادة الإنتاج، و بوجود برمجة جينية لفهم السلوك العدواني بين الأفراد و يمكن موازاة ذلك بالسلوك الحيواني , و قد وضع علماء السلالات القاعدة لإنجاز هذه النظرية و قالوا بتفسير الاعتداء بالرجوع إلى البرامج الجينية في الكائن التي تحث على حب البقاء. [1]

كما أن نظرية الكبت و الحرمان تربط السلوك العدواني بتراكم حالة الكبت و الحرمان و حالة عدم تحقيق حاجة أو هدف ما " فالرئيس الصغير " الذي يحرم موظفيه و يهددهم يعتبر مصدر للصراع الذي يمتد إلى مختلف الأطراف بما فيهم الرئيس نفسه، مما يزيد في تراكم القلق و من ثم الصراع،

- [1] Aubert (N). et Gruère J).(P). et Jabes. (T). et autres. Management aspects humains et organisationnels. P.U.F. Paris.3ème Ed. 1994. P.

وتتطور الأمور أحيانا لتصل إلى الاعتداء ضد الطرف مصدر الحرمان، و قد أثبتت التجارب المخبرية العلاقة الوطيدة بين الحرمان و الاعتداء

1. نظرية الصراع عند "ابن خلدون":

عبد الرحمن بن خلدون، العصبيات التنظيمية تجدد أم استمرار ؟ :إذا تكلمنا عن بعض السوسيولوجيين السابقين الذين اهتموا بدراسة التنظيمات فإنما كان لضرورة تسلسل المعلومات خاصة من الناحية التاريخية، و الآن نود عرض أهم الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع التي اهتمت بدراسة الصراع ، لقد لاحظنا سابقا كيف أن أغلب الباحثين في التنظيمات حاولوا وضع نظريات و قواعد لسير التنظيمات بغض النظر عن طبيعتها إدارية كانت أم صناعية أو غيرهما و ذلك نظرا لوجود قواسم مشتركة بينها ، و بناء على ذلك فإننا نحاول استخلاص من أعمال ابن خلدون ما له علاقة بهذا التوجه خاصة و أنه درس إشكالية الصراع في المستوى الاجتماعي و تحديدا في مستوى التنظيمات السياسية، التي لها من الخصائص ما تشترك به مع التنظيمات الأخرى، و من الخصائص التي تتفرد بها و التي قد تجعل بروز الصراع فيها أقوى من أي تنظيم آخر لأنها تجسد الصراع على مصدر القرار الأول الذي هو السلطة .

و تعتبر الدولة بمختلف مؤسساتها أهم التنظيمات التي ركز ابن خلدون عليها دراسته، خاصة و أنها نسق مغلق و مفتوح في آن واحد، يتحدث ابن خلدون في الفصل السادس من المقدمة عن طبيعة الرؤساء و عن طبيعة نظام الحكم الذي يتراوح بين الاستبداد و القهر و الرفق و العدل، حيث يتأثر سلوك المرؤوسين حسب توجهات الحكم عند ساستهم، فإذا اشتهروا بالرفق و العدل عمل المرؤوسون على إظهار ما في أنفسهم من سلوك على طبيعته [1].

و أما إذا اتسم الحكم بالقهر و الإخافة فإن المرؤوسين يتوجهون نحو التكاسل و التراجع، و إذا تعامل الرؤساء بمنطق العقوبات، فإن العقوبات تذهب بأس المرؤوسين - و حماسهم - لأن العقاب المصحوب بعدم الدفاع عن النفس يؤدي إلى إذلال المرؤوس، و نجد هذا الأمر في العلاقة بين الرؤساء

(1) - عبد الرحمن بن خلدون ، كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم والبربر ومن عاصره من ذوي السلطان الأكبر و ج 1، مكتبة المدرسة و دار الكتاب اللبناني، ط1 ، 1967 ، ص220-271.

و المرؤوسين في التأديب و التعليم و الصنائع و في عقود العمل المؤقتة في الشركات الصناعية الخاصة التي يخشى العامل المعرض لشبح البطالة من فقدان منصب عمله ، إذ أن ذلك ينقص من بأس المرؤوسين و لا يستطيعون الدفع عن أنفسهم .

وفي الفصل الأول من الباب الثالث من " المقدمة" يربط ابن خلدون الصراع على السلطة أو الملك بالمصالح على غرار "دهرندورف" و قد عبر عن ذلك بلفظ الملذات و الشهوات و اعتبر أن الملك منصب شريف ملذوذ يشتمل على جميع الخبرات الدنيوية و الشهوات البدنية و الملاذ النفسية، لذا يحدث التنافس حوله وقل ما يسلمه أحد لصاحبه إلا إذا غلب عليه فتقع المنازعة و تفضي إلى المغالبة التي لا تتم إلا بالعصبية، و من ذلك يبرز الصراع بين العصبيات من أجل تحقيق هذه المصالح المتمثلة في الملذات و الشهوات المختلفة، و من أجلها يحدث التلاحم والتعاون داخل العصبية الواحدة ضد العصبية أو العصبيات الأخرى [1] .

إن الفعل في العصبية الخلد ونية يتراوح بين الصراع و التعاون في بعض جوانبه من خلال اعتبار التنظيم نسقا مفتوحا و مغلقا في الوقت ذاته، فيكون الصراع بين العصبيات المختلفة من أجل الوصول إلى السلطة بينما تكون الغلبة للعصبية الأقوى، أما القوة فتتمثل في كثرة العدد و قوة التلاحم داخل العصبية الواحدة و قوة التضامن و التعاون، حتى تصل العصبية إلى السلطة، فإذا وصلت إليها استمر تعاونها من أجل تثبيت أركان الملك و أجهزة الدولة و تظهر بوادر الصراع داخل العصبية الواحدة في أثناء ممارستها السلطة و بالضبط في الجيل الثاني من مرحلة الحكم، إذ بعد الانغماس في الترف تبدأ العصبية في الضعف و يظهر سوء التفاهم بين أبناء العصبية الواحدة و من ثم يبدأ الحاكم في الاستعانة بأشخاص من خارج عصابيته و هو مؤشر على بداية ضعف الدولة و انهيارها فيما بعد .و يشير ابن خلدون إلى أثر خصائص سلوك الرئيس وأثرها في سلوك المرؤوسين، فإذا كان سلوكه تسلُّطيًا يتسم بالضغط و القهر يحدث التراجع والضعف و ردود فعل في مستوى هذه المعاملة مثل التوجه نحو التكاسل الذي لا يعني سوى ضعف أداء المرؤوسين و فعَّاليتهم في العمل، و لا تؤدي العقوبات المسلطة عليهم سوى إلى ضعف إرادتهم و إحباطهم بل وإلى المساس بكرامتهم، و يعمم ابن خلدون هذا الأمر على مختلف التنظيمات البيروقراطية و ما تتضمنه من علاقات رئاسية مثل مهنة التدريس وما تتضمنه من علاقة بين المعلم و التلميذ، و الصناعة التي تقوم على نظام العقوبات لا تترك مجالا للمرؤوسين كي

[1] - المرجع نفسه ،ص 220 _270

يحتجوا و يدافعوا عن أنفسهم سوى الخضوع و الامتثال، أما نظام العقوبات فهو متضمن في الأحكام السلطانية أو ما نعبر عنه حاليا بالنصوص التنظيمية التي تعتبر وسيلة هامة من وسائل الضبط الاجتماعي، أي ضبط سلوك الأفراد بما يتماشى مع أهداف التنظيماتَ في المناطق الحضرية بحيث يكونوا أقرب إلى ثقافة الامتثال و الطاعة منه إلى ثقافة والاحتجاج و العصيان .

إن أهل الحضر أكثر تقيدا بمثل هذه النصوص التي تضبط سلوك الأفراد في كل الميادين الاجتماعية، فكل مجال من مجالات الحياة إلا وله ضوابطه التي يعتقد أنه بدونها تعم الفوضى و عدم الاستقرار، و لا يمكن استحداث أي مجال جديد إلا إذا كانت أرضيته ممهدة بالنصوص التنظيمية، أما أهل البدو فهم متحررون من هذه النصوص و الضوابط لأنها أبعد عن نسقهم الاجتماعي بل و غريبة عنه و لا تتلاءم معه، و بذلك فهم ليسوا بحاجة إلى التعامل بها نظرا لتوفرهم على قواعد ضبط اجتماعي خاصة بهم و ملائمة لبيئتهم و نمط حياتهم ، و بعد هذا العرض نتساءل : هل العصبية بالمفهوم الخلدوني مازالت مستمرة داخل التنظيم الصناعي الجزائري ، أم أخذت أبعادا أخرى ؟ و إذا كانت موجودة، هل يمكن من خلالها فهم السلوك التنظيمي الجزائري ؟

إن الإجابة على هاذين السؤالين هي محاولة لتنشيط البحث و التفكير في هذا المجال لإيجاد مدخل لفهم أكثر موضوعية للتنظيم الصناعي الجزائري ، فإذا كان الألمان قد وجدو هذه العصبيةَ في روح الرأسمالية التي هي البروتستانتية، فإن اليابانيين و جدوها في الروح "الساموراي"، و الأمريكان وجدوها في روح البراغماتية و الفردانية و عقيدة النجاح، و النيجيريين في الروح القبلية التي تمتد إلى داخل التنظيمات لتصبح أساس العلاقات و التفاعل الاجتماعي داخلها، على حساب ما تقوم به التنظيمات الحديثة من ضوابط و نصوص قانونية و غيرها بحيث تتجسد الروح القبلية بقوة داخل التنظيم، و تكون انعكاساً حقيقيا للتقسيمات القبلية في المجتمع من حيث توزيع مراكز القوة و المصالح المختلفة داخل التنظيم، فهل 0

ولهذا حاول الباحث تقديم الدراسة الحالية "التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي " من أجل رفع الغبن ولو بالقليل على عصبية العمال الجزائريين التي تسعى الدولة الجزائرية إلى تكوينها من خلال جلب الخبرات الأجنبية المستثمرة لتحمل مشعل التصنيع في الغد القريب ،لا أن تصبح ضحية التمييز نتيجة محاولة تحقيق أرباح ومكاسب شخصية من طرف أرباب العمل في القطاع الصناعي البترولي الخاص.

2 نظرية الماركسية والصراع التنظيمي :

لقد افترضنا بداية أن التنظيم الاقتصادي نظام الملكية يؤثر في التنظيمات الاجتماعية الأخرى ، بحيث هو الذي يحدد النظم الأخرى الثقافية ، و الأيديولوجية و القيمية و المعتدية و الأفكار، و هذا ما أدى إلى الافتراض الثاني الذي يقول بوجود قوى ضرورية تولد الصراع و تكشف العلاقات الاجتماعية عن سمات و صور منظمة داخل الأنساق بالرغم من ارتباطها بالمصالح المتصارعة و المتعارضة، و عن سمات و صور منظمة داخل الأنساق ، و تكشف هذه الحقيقة أن الأنساق الاجتماعية هي المفجرة للصراع باستمرار و يتضح هذا الصراع من خلال التعارض الثنائي بين المصالح، و يحدث الصراع عادة بسبب سوء توزيع الموارد النادرة خاصة سوء توزيع السلطة الذي ينعكس على الصراع داخل الأنساق ذاتها (1) ، أو التمييز بين الأنساق في البيئة التنظيمية الواحدة ،و قد صاغ ماركس أفكاره عن طبيعة العالم الاجتماعي و علاقاته السببية في المسلمات الآتية - :كلما ازداد الظلم الاجتماعي في توزيع الموارد النادرة داخل نسق ما ازداد صراع المصالح بين القطاعات المسيطرة و الخاضعين داخل النسق .

-كلما ازداد وعي القطاعات الخاضعة بمصالحها الجمعية الحقيقة ازداد احتمال تساؤلهم عن مدى شرعية بقاء و استمرار النمط السائد الذي يتولى توزيع الموارد النادرة.

- كلما ازداد وعي الخاضعين في نسق ما بمصالحهم الحقيقية ازداد تساؤلهم عن شرعية توزيع الموارد المتاحة النادرة، وازداد احتمال تضامنهم المكشوف ضد المسيطرين داخل صراع النسق.

- كلما ازدادت الوحدة الإيديولوجية ازداد احتمال بناء الزعامات السياسية.

- كلما ازداد استقطاب الجماعات المسيطرة و المقهورة ازداد عنف الصراع.

-كلما ازداد عنف الصراع ازدادت فرص إحداث التغير البنائي للنسق و ازدادت القدرة على إعادة توزيع الموارد.

تتضمن هذه القضايا احتمال وعي الفقراء بمصالحهم و بالتغيرات الاجتماعية التي تحدثها الجماعات المسيطرة و التي تؤدي إلى تفكك العلاقات القائمة بين الطبقات الخاضعة، و كذا ارتفاع

(1) - اجوناتان ، تيرنر ، ت : سعيد فرج محمد ، بناء نظرية علم الاجتماع ، دار المعارف ، القاهرة ، ط1، سنة 2000 ، ص 104-109.

حالات الاغتراب بين الخاضعين و زيادة مشاركتهم في التعبير عن معاناتهم و عن قدرتهم على تكوين أيديولوجيتهم و أن يكون لهم زعماء يعبرون عن أفكارهم و يمتد هذا الصراع داخل التنظيمات الصناعية بأشكال مختلفة فيكون بين المسيرين و باقي العمال و الموظفين متمثلاً في الصراع بين إيديولوجية الطبقة الكادحة و إيديولوجية السلطة الحاكمة التي تعمل بشتى الوسائل لتبرير سيطرتها و استحواذها على مختلف المصالح المادية و المعنوية و في نظر الماركسية فإن هذه الثنائيات الصراعية موجودة منذ القديم في مختلف المؤسسات بين الأحرار و العبيد، و بين النبلاء و العوام و بين البارونات و الأقنان، و بين رؤساء الحرف و العُمَّال و اختصاراً بين الضعفاء و الأقوياء، وبهذا المنطق يمتد الصراع إلى المؤسسات الصناعية في المجتمعات الرأسمالية الحديثة لتشكل واقعا يدفع مع الوقت إلى التذمر و الرفض، و من ثم القضاء عليه و القضاء على علاقة الاستغلال المتسببة في الصراع التنظيمي، سواء على الأجور أو على التمييز أو على استغلال جزء من جهود العمال دون أجر يقابلها بل و عدم إعطاء القيمة الحقيقية لجهودهم في العمل[1] .

3. الماركسية الجديدة و الصراع التنظيمي :

من خلال قراءاتها الجديدة للمجتمعات الصناعية و التغيرات التي طرأت عليها، و نقدها و إعادة قراءتها للتراث الماركسي أثرت الماركسية الجديدة نظريات الصراع و حاولت الاستفادة من الاتجاهات السوسيولوجية و إعادة قراءتها خاصة الوظيفية لتوسيع نظرتها بالاقتراب الموضوعي، ومن هؤلاء دهرندورف ولويس يس كوزر"

أولا :رالف دهرندورف :

رالف دهر ندورف، من علاقات الملكية إلى علاقات السلطة، و من تعارض المصالح إلى استمرار الصراع : أسهم دهر ندورف في تطوير الماركسية و انتقد لويس كوزر المتأثر بالوظيفية في تفسيره للصراع، ورأى بأن فهم الصراع ينطلق من فهم جماعات المصلحة المتنافسة في طبيعتها و خصائصها وسلوكها و بنائها الذي قد ينتظم في شكل مؤسساتي نظامي معترف به في النصوص القانونية بسبب الجهود التي يبذلها النضال العمالي المندرج في إطار جمعيات ونقابات عمالية ،لقد طور منظور الصراع فنقله من اليوتوبيا إلى نموذج الصراع، ووقف وسطا بين الماركسية و الوظيفية فانتقد الماركسية

[1] - زايد أحمد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية ، دار المعارف ، القاهرة، ط 1،1981 ، ص 45.

في مِثاليَّتها، و انتقد الوظيفية في نظرتها الأحادية، و انتقل في تحليله من علاقات الملكية إلى علاقات السلطة، و من تعارض المصالح إلى استمرار الصراع، و من الصراع كوسيلة ضرورية للتغيير إلى البحث في وظائف الصراع في الكل الاجتماعية . [1]

•وظائف الصراع في الكل الاجتماعي عند دهر ندورف : يتناول دهر ندورف في ذلك القضايا الآتية

- كلما قلت شدة الصراع و از داد اعتماد الكل الاجتماعي على التساند الوظيفي ازداد احتمال أن يحقق الصراع نتائج تكاملية من أجل الكل الاجتماعي .

-كلما تكرر الصراع و قلت شدته خفف أعضاء الجماعات الخاضعة من مشاعر العدوان و شعروا بالسيطرة على أقدارهم و بذلك يحافظون على تكامل النسق .

_ كلما طال الصراع و اشتد و تكرَّر ازداد احتمال إيجاد معايير لضبطه .

- كلما قويت العداوة و الكراهية في المجتمع الطبقي و قل تكرار الصراع المكشوف بينهم ازداد تماسكهم الداخلي، و ازداد احتمال الحفاظ على المسافة الاجتماعية و بالتالي الحفاظ على التدَّرج الاجتماعي القائم.

- كلما طال الصراع و خفت شدته ازداد تنظيم علاقات القوة بين الجماعات.

– كلما طال الصراع و ازدادت شدته ازداد احتمال تكوين تحالفات بين الجماعات غير المترابطة.

- .كلما ازداد تهديد الصراع العنيف لكل الأطراف ازداد استمرار التحالف بين كل الأطراف [2] ، يبدو من قضايا دهر ندورف هذه أن تغير أوضاع الصراع يترتب عنها أوضاع أخرى مختلفة، فيأخذ الوضع الإجتماعي و العلاقات الاجتماعية أشكال مغايرة تبعا للأشكال التي يتخذها الصراع، و يبدو من خلال هذه العناصر محاولة دهرندورف النظر إلى الصراع من عدة زوايا ليكشف أن قدراً معيناً من الصراع سيحقق التكامل بين أجزاء المجتمع، كما تؤثر ضعف شدة الصراع في العلاقات التفاعلية بين أطراف الصراع بحيث تقل مشاعر البغضاء و العداوة، و هذه آلية من آليات الحفاظ على تكامل النسق ، ثم إن شدة الصراع ليست سلبية بصفة مطلقة بل هي حالة تدفع إلى التفكير في إيجاد حلول ملائمة و دائمة

(1) - قباري محمد إسماعيل ، علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 1977 ، ص89.

(2) - اجوناتان، مرجع سبق ذكره، ص 119.

نسبياً عن طريق وضع معايير للضبط الاجتماعي، وضبط سلوك الأطراف المتصارعة حتى لا نصل إلى الفوضى الشاملة و فقدان المعايير ،وفي حالة الصراع الخفي و ارتفاع مشاعر العداوة و الكراهية فإن أطراف الصراع تنغلق على نفسها داخل مجتمعات مصغرة متميزة عن الأخرى في بنائها وخصائصها، أما في حالة اشتداد الصراع و استمراره و شعور الأطراف المتصارعة بالخطر الذي يحيط بهم بفعل عملية الصراع فإن كل طرف يتجه إلى العمل على حماية نفسه و مصالحه عن طريق الدخول في تحالفات مختلفة، ومن ذلك نلاحظ بأن الصراع ليس ظاهرة سلبية بصفة مطلقة إنما يتخذ أوضاعا مختلفة قد تكون إيجابية أو سلبية.

تقييم ونقد دهر ندوف : في البداية نؤكد الفكرة التي انطلقنا منها و هي أن دهر ندور أخرج كلا من الماركسيين و الوظيفيين من الحدود التي حاصروا أنفسهم فيها حيث لم يتمكنا من الذهاب بعيدا في تفسير بعض الظواهر التي بقيت مستعصية التفسير، و من هذه الصعوبات قصور أدوات التفسير الموجودة في كل منظور، و قد عمل دهر ندور على البحث عن هذه الآليات باحثا في خصائص المجتمع ما بعد الرأسمالي الذي أدت عوامل التغير الاجتماعي الحاصلة إلى إدخال عدة متغيرات جديدة ساهمت في تغيير أطراف الصراع و مسببات الصراع في هذه المجتمعات، و من ذلك أنه استعمل بعض المفاهيم الإمبريقية الميدانية التي تساعد الباحثين في حقل علم الاجتماع على التحقق منها ميدانيا و بالتالي الخروج من التفسيرات الجاهزة التي تقدمها النظريات السابقة في تفسير الصراع ، و لا نقصد بذلك أنه رفض كل التراث النظري السابق حول الصراع فهو يتفق مع ماركس في الكثير من الجوانب منها أن الصراع موجود داخل النسق الاجتماعي ذاته و هو نتاج عملية التفاعل التي بين عناصره، و أن أصل الصراع يرجع إلى تضارب المصالح و تناقضها و أن أطراف الصراع ما هي إلا جماعة مسيطرة وأخرى مسيطر عليها، تتكتل هذه الجماعات لتصبح جماعتين مختلفتين بفعل عملية الاستقطاب و أن حركية الصراع تتسم بالجدلية و الاستمرار فكلما ينتهي صراع إلا وتظهر بوادر صراع جديد يؤدي فيما بعد إلى إحداث التغيير. [1]

[1] - طلعت إبراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، ط 1 ، ب . س ، ص 77.

ثانيا : لويس كوزر:

لويس كوزر، وظائف الصراع الاجتماعي : اعتبر كوزر الصراع عملية ضروري لفهم العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع و داخل التنظيمات حيث يرجع الصراع إلى المصادر النادرة التي يحدث التنافس من أجلها و التي تبنى عليها طموحات الأفراد، أما هذه المصادر فتتمثل خاصة في القوة والسلطة و كيفية توزيعها و الحصول عليها من طرف الأشخاص و الجماعات بذلك فإن أطرافه هم المالكون للسلطة و الفاقدون لها .

و قد اهتم كوزر بوضع العديد من الافتراضات التي تبدو عملية في غالبها و قابلة للتجربة في ميدان البحث، و هي إفتراضات تتمثل في أنواع الصراع و أسبابه وشدته و مدته و وظائفه الإيجابية و السلبية داخل المجتمع . [1]

لقد عرف كوزر الصراع بأنه عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية واعتبارها نضالا و كفاحا حول القيم و المكافئات النادرة و مصادر القوة في المجتمع، و أن أغراض أطراف الصراع ليست تحقيق هذه القيم فقط و الوصول إلى هذه المصادر، بل تتضمن محاولة كل طرف إبعاد منافسه، وبهذا يظهر من تعريفه تأثره "بسيمل" الذي يعرف الصراع بدوره على أنه عملية اجتماعية أساسية من عمليات التفاعل الاجتماعي تربط بغيرها من عمليات المنافسة ،و قد تأثر بفكرة الصراع في تعريفه للمجتمع على أنه : أنظمة مترابطة في علاقة غير متوازنة بل في علاقة صراعية بسبب رغبة الأفراد في تحقيق طموحاتهم و إشباعاتهم و هذه العلاقة الصراعية تساعدنا على فهم العلاقات الاجتماعية السائدة التي هي علاقات صراع حول القيم و المكانة ومصادر القوة . [2]

و المجتمع عند "كوزر" نسق يتكون من أجزاء متناسقة متباينة بحيث تكشف الأنساق الاجتماعية عن عدم التوازن و التوتر وصراع المصالح بين الأجزاء المترابطة المختلفة، و تعمل الأجزاء فيما بينها - داخل النسق - فيما بينها في ظروف مختلفة عليها الحفاظ على تكامل و توافق النسق أو تغيره و زيادة

---

(1) - سمير أحمد نعيم ، النظرية في علم الاجتماع ، مكتبة سعيد رأفت ، القاهرة ، ط1، 1981 ، ص 123.

(2) - Coser (L).(A). Les fonctions du conflit social. Traduit par Matignon. (M). P.UF. Paris.1992، P. 20.

التكامل و التوافق أو الحد منه، و يمكن النظر إلى العنف و التفكك و الصراع ...باعتبارها عناصر مخربة للنسق، و ينظر إليها أيضا تحت ظروف مغايرة كمدعمة لتوافق النسق مع البيئة و تكامله معها .

إن نظرة كوزر للصراع داخل المجتمع هي نتاج التحول إلى المجتمع الرأسمالي الحديث و مجتمع ما بعد الرأسمالية بما يحويه من مؤسسات جديدة تتطلب أنماطا جديدة من العلاقات و طرقا حديثة في التسيير، و هذه التغيرات تولد أنواعا من الصراع تتطلب التكيف معها .

•أنواع الصراع عند " كوزر : يقسم كوزر الصراع إلى عدة أنواع فهناك الواقعي، و غير الواقعي ، و الداخلي و الخارجي [1].

أ -الصراع الداخلي : له علاقة بالقيم و بالأهداف و المصالح الأساسية للجماعة، و هو صراع خطير لأنه يدور حول بعض القيم المتنافرة التي يتطور من خلالها الصراع ليصبح مهددا للبناء الاجتماعي، خاصة في حالة فشل هذا البناء في احتوائه و التحكم فيه، أما إذا تم التحكم فيه فإنه يصبح صراعاً وظيفياً يحقق التكامل الاجتماعي ،و يكون الصراع وظيفياً حسب " كوزر" إذا انتظم داخل معايير أما إذا عجزت المعايير عن ذلك فإن الصراع سيؤدي إلى انهيار البناء الاجتماعي.

ب -الصراع الخارجي : و يكون بين جماعتين أو أكثر مثل الصراع الطائفي، أي بين الجماعة و الجماعة الخارجية و يزيد هذا الصراع من التماسك الداخلي لكل جماعة إذ تحرك كل طاقتها في مواجهة الجماعة الأخرى وفي المقابل تقل الصراعات الداخلية إلى أقصى حد و إن ظهرت فستنهار الجماعة .

و تختلف الأبنية الاجتماعية في درجة تحملها للصراع وفي الطريقة التي تسمح من خلالها بالتعبير عن المشاعر العدائية التي تنشأ من التنافس على المصادر النادرة والهيبة الاجتماعية و مراكز القوة، فالجماعات المترابطة و التي تتوفر بداخلها على درجة عالية من التفاعل و الاندماج الشخصي في البناء الاجتماعي تميل إلى كبت الصراع مما يؤدي إلى تراكمه و لما يظهر يكون عنيفاً [2].

---

[1] - سمير أحمد نعيم ، النظرية في علم الاجتماع، مرجع سبق ذكره ، ص 124

[2] - Coser (L).(A). Les fonctions du conflit social. Traduit par Matignon. (M). P.UF. Paris.1992، P. 20

و يرتبط الصراع الداخلي و الخارجي بالبناء الاجتماعي، فالداخلي يمكن أن يرتبط بالأهداف و بالقيم و بالمصالح الرئيسة للجماعة مما يؤدي إلى التكامل، كما قد يؤدي إلى منافسة متنافرة حيث لا يتفق طرفا الصراع على مجموعة من القيم تقوم عليها شرعية النسق، في هذه الحال قد يهدد الصراع البناء الاجتماعي إذا لم يستطع البناء تحمل هذا الصراع. [1]

ت -صراع واقعي و صراع غير واقعي : فالصراع الواقعي يعبر عن الحرمان من المشاركة في بعض المطالب الاجتماعية أو عدم القدرة على تحديد الأهداف، وهدف الأفراد من خلال هذا الصراع هو تحقيق أكبر قدر من النتائج .لقد لاحظ كوزير بأن هناك فرقا بين صراع يكون وسيلة، و صراع هو نهاية في حد ذاته و هذا ما يجعلنا نبحث عن مقاييس التمييز بين الصراع الواقعي والصراع غير الواقعي، فالصراع الناتج عن الحرمان و المطالب المحددة و من النجاح هو صراع واقعي، أما الصراع غير الواقعي فلا يتوجه فيه الأطراف نحو المسائل الخلافية، ولا يتوجه نحو نتائج محددة ولا يكون من خلال المواجهة بين الأطراف إنما_لقد لاحظ كوزير بأن هناك فرقا بين صراع يكون وسيلة، و صراع هو نهاية في حد ذاته و هذا ما يجعلنا نبحث عن مقاييس التمييز بين الصراع الواقعي والصراع غير الواقعي، فالصراع الناتج عن الحرمان و المطالب المحددة و من النجاح هو صراع واقعي، أما الصراع غير الواقعي فلا يتوجه فيه الأطراف نحو المسائل الخلافية، ولا يتوجه نحو نتائج محددة و لا يكون من خلال المواجهة بين الأطراف إنما يكون من أجل تخفيف و إزالة الضغوط التي تكون على الأقل عند أحد الأطراف، و هو يكون أقل استقرار و ثباتا من الصراع الواقعي الذي يتوقف إذا وجد الفاعل طريقة أخرى مرضية لتحقيق غاياته، وفي هذا الصراع توجد حلول عملية خاصة بالوسائل بحيث يتمكن الفاعلون من إيجاد حلول أخرى غير الصراع، كما أن هذا الصراع لا يوجد إمكانيات الاختيار بين عدة أشكال من الحوار بينما لا يوجد الحوار الواقعي سوى حلول عملية مرتبطة ويعبر الصراع غير الواقعي عن فعل مشترك من مجموعة من الأفراد هدفه القضاء على التوتر دون الوصول إلى منافسة عدائية بينهم، و في حديثه عن الصراع الداخلي تبرز أهم التوَّجهات الحديثة في معالجة مشكلة الصراع، فرغم أن "كوزر" يعترف بخطورة

(1) - عبد الله محمود عبد الرحمن ، سوسيولوجيا التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية ، ط 1،1987 ، ص54.

الصراع و تهديده للبناء فإنه يشير إلى إمكانية أن تكون له نتائج إيجابية للنسق الاجتماعي و هو بذلك يفتح زاوية من زوايا لاهتمام في دراسة الصراع ألا و هي وظائف الصراع[1] .

4. الاتجاه الوظيفي :

أولا : جورج سيمل:

من لا وظيفية التعاون إلى وظيفية الصراع : عبر عن أهم أفكاره في الصراع في كتابه " سوسيولوجيا الصراع [2] , و ناقش مختلف المفاهيم التي تحيط بفكرة الصراع و التي منها المنافسة حيث اعتبرها ظاهرة إيجابية ، أما الصراع فإما أن يكون سلبيا أو إيجابيا حسب خصائص أطرافه، و لقد ركز في دراسته للصراع على الجوانب الحركية للظواهر الاجتماعية و بالعوامل النفسية ومختلف مشاعر الكراهية و العداوة و الشر، و بذلك إما أن يكون الصراع شرعياً مثل الصراعات الاقتصادية التي تكون لها نتائج إيجابية أو صراعات غير شرعية ناتجة عن المصالح الضيقة .

و الملاحظ أن اعتبار الممارسة الاقتصادية عملية صراعية هو أمر لا يكون في كل الأحيان، فالقاعدة في الممارسة الاقتصادية هي المنافسة و تصبح هذه المنافسة صراعاً إذا تطورت إلى استعمال الطرق غير الشرعية للقضاء على الخصم وإبعاده من السوق أو دفعه إلى الإفلاس .

لقد تأثر سيمل بالصراع الماركسي و بأعمال سبنسر و اعتبر الصراع ، ظاهرة إنسانية و جهوده منبهة للكثير من الوظيفيين كي يتوجهوا نحو دراسة الصراع و الجماعات الصغيرة، و صياغة مفاهيم التفاعل الاجتماعي و الترابطات الداخلية المكونة لبناء الجماعة، و اعتبر المجتمع شبكة من العلاقات المتعددة بين الأفراد.

---

[1] - بار كر و أخرون ، علم اجتماع الصناعي ، ترجمة محمد علي محمد و أخرون ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ط 1، 1972 ، ص 67-77.

[2] - Simmel (G)، Le conflit. Traduit de l'Allemand par Sibylle (M). Ed Circé ، Paris. 1995.

و رأى بأن وحدة الجماعة وتضامنها لا يتم عن طريق التجانس فقط كما رأى آخرون أمثال بارسونز، بل تحتاج إلى توافر قوى الجذب و التنافر كالإنسجام و عدمه و التداني و الثنائي، و التكامل و التباين و التعاون و الصراع، فكل هذه العناصر ضرورية لتحقيق تنظيم الجماعة و المجتمع وبنائهما. [1]

و قد ميَّز بين عمليتين من عمليات التفاعل الإجتماعي هما المنافسة و الصراع، حيث يرى المنافسة صراعاً غير مباشر لأن هدفها ليس بين يدي أي طرف ولأن وظائفها تميل إلى أن تكون إيجابية في أغلب الأحوال وهي المساعدة على التقدم، أما الصراع المباشر فأهدافه يدي أحد الأطراف التي يحاول الاحتفاظ بها بينما الآخر يريد الحصول عليها، و قد تكون وظائف هذه العملية إيجابية أو سلبية، أو إيجابية وسلبية في آن واحد أما الفرق بينهما فيصعب تحقيقه .

أما "بارسونز" فقد رأى بأن وظائف التنظيم و أهدافه تتحقق من خلال التكامل و المحافظة على النمط و احتواء التوترات و التكيف و إنحاز الهدف، و بذلك يعتبر النسق مفتوحا و مغلقا في نفس الوقت، فأما النسق المغلق فيكون من خلال تعاون أجزائه و تكاملِ وظائفها بصورة تحقق توازن و أهداف النسق أما التوترات و الاضطرابات فهي عناصر مهددة لاستقراره لذا يجب احتواؤها باعتبارها حالة مرضية، و من عوامل معالجة التوتر عمليات التكيف مع المتغيرات المختلفة، خاصة متغيرات البيئة الخارجية التي يدخل النسق في علاقة مستمرة معها لأجل استمرار أداء وظائفه و ذلك من خلال المدخلات التي يتحصل عليها البشر مادية و غيرها، و من هنا نفسر الاهتمام بالمعوقات الوظيفية فيما بعد و اعتبار" بارسونز" التوتر كأحد المعوقات الوظيفية الهامة، و هناك مصادر أخرى لهذا التوتر هي التنافس الموجود في النسق المهني مثل تباين درجة النفوذ والاختيار الفردي للمهن، و مبدأ تكافؤ الفرص و مقاومة قواعد السلطة بين تعارض المصالح والمشاعر، واستغلال الأقوياء للضعفاء و حرمانهم من الامتيازات مما يدهور وضعهم الإجتماعي، و تباينِ الثقافات لتباين الإيديولوجيات، وعدم تكافؤ الفرص داخل النسق المهني يؤدي إلى تباين مستويات الإنجاز في المجتمع، و تباين الأشكال الجرابية الاختلاف الأوضاع المهنية للأفراد داخل النسق.

وفي تحليله هذا يلتقي "بارسونز" مع عدة أطراف إذ من أسباب الصراع عنده المنافسة و صراع المصالح سواء كان صراعا على السلطة أو على الامتيازات المختلفة، وهنا يلتقي مع ابن خلدون و مع

(1) - محمد الجوهري ، علم اجتماع الصناعي ، دار الحمامة للطباعة ، الطبعة 1 ، 1975، ص67.

دهرندورف و كوزر، أما فكرة استغلال الأقوياء للضعفاء فيلتقي فيها كثيرا مع ماركس الذي يركز على هذا العنصر كأحد العناصر الجوهرية في إثارة الصراع، أما تباين الثقافات والإيديولوجيات فيلتقي فيها مع غورفيتش . [1]

ومن هذه الفكرة الأخيرة نفتح زاوية من زوايا اهتمامات "بارسونز" ألا وهو نسق القيم الذي أعتبره الخلفية الموَّجهة للسلوك ومرجعية أساسية للفعل لدى الأفراد، لذا يجب أن نفهم أولا نسق القيم قبل أن نحاول فهم الأنساق الاجتماعية، لأن قيم المجتمع تضفي الشرعية على المعايير السائدة وعلى التنظيمات باعتبارها مجتمعات مصغرة و أنساقاً يجب الاهتمام بتحديد وفهم قيمها وأهدافها، وفي أن نحاول فهم الأنساق الاجتماعية، لأن قيم المجتمع تضفي الشرعية على المعايير السائدة وعلى التنظيمات باعتبارها مجتمعات مصغرة و أنساقًا يجب الاهتمام بتحديد وفهم قيمها وأهدافها، وفي هذا الصدد اهتم بتغيير العلاقات بين النسق الاجتماعي ولأنساق الشخصية والثقافية، بمعنى العلاقات بين الأنساق الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع باعتبارها أنساقا مترابطة حيث أن التنظيم يرتبط بالمجتمع عن طريق النسق القيمي وعن طريق المتطلبات الوظيفية التي لا يمكن تلبيتها إلا عن طريق المجتمع و إلا لابد من إشباعها حتى يستمر التنظيم من خلال المدخلات والمخرجات بين النسق الداخلي والخارجي، و يعتبر عدم التوازن بينهما أحد عوامل التوتر لأن ذلك يعبر عن خلل وظيفي داخل النسق .

ثانيًا : بارسونز : تحليل التنظيم من منظور الفعل الاجتماعي

نظرية الفعل عند" بارسونز" :هناك من حاول اختصار دراسة الظواهر التنظيمية في إشكالية الفعل لأن حركية النسق التنظيمي هي في الأخير حصيلة جملة من الأفعال يقوم بها الأفراد سواء في التنظيم الرسمي أو غير الرسمي داخل النسق أو خارجه، لذا يتم التركيز على ملاحظة هذه الأفعال و تحليلها و تحليل رموزها و أهدافها و دوافعها و القواعد و المعايير التي تتحكم فيها، ولا تتم دراسة الفعل إلا بشروط منها وجود علاقات اجتماعية و تفاعل بين الأفراد ضمن تنظيم معين.

وقد بيَّن ذلك في كتابه " بنية الفعل الإجتماعي" ينظر بارسونز إلى الناس على أنهم يقومون بالاختيار أو المفاضلة بين أهداف مختلفة و وسائل تحقيق تلك الأهداف ...و توصل إلى أن النظريات التي درسها تتجه نحو " النظرية الطوعية للفعل " و قد رأى بإمكانية استخراج نماذج أساسية للفعل

(1) - غور فيتش جورج ، ت : خليل أحمد خليل ، الأطر الإجتماعية للمعرفة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط1، 1981 ، ص 56.

الإنساني من تلك النظريات تحدد كل مكوناته بصيغة مجردة و يتكون هذا النموذج من الإنسان الفاعل و نطاق الأهداف التي لا بد أن يختار من بينها الفاعل، و مختلف الوسائل لتحقيق تلك الأهداف و التي يجب أن تختار من بينها بتأثير من البيئة، و تحوي البيئة المعايير و القيم التي تحظى بالقبول العام و مختلف الأفكار التي تؤثر في اختيارنا للأهداف و الوسائل. [1]

و داخل أي تنظيم يمكننا حساب مكونات وحدة الفعل التي هي الموارد البشرية بمختلف مؤهلاتها و الوسائل المادية و التنظيم كبناء مادي (فيزيقي) والأهداف التي أنشأ من أجلها التنظيم و مختلف المعايير و القوانين المكتوبة المتعارف عليها داخل التنظيم و القيم الواردة من البيئة الخارجية، و كل مستوى أداء العاملين داخل التنظيم، ما هي الطريقة التي طور بها بارسونز وحدة الفعل الصغرى إلى مفهوم النسق الاجتماعي ؟

إن النسق يستند إلى قيم و معايير تشكل مع الفاعلين الآخرين جزء من بيئتهم، و يفترض أن هدف كل فاعل هو الحصول على أقصى درجة من الإشباع و إذا دخل الفاعل في تفاعل مع الآخرين و حصل من خلال ذلك التفاعل على الإشباع فذلك مدعاة لتكرار التفاعل، و سيصل الأمر بالفاعلين بعد حين إلى أن يتوقعوا استجابات معينة من بعضهم البعض، و بذا ستتشكل بينهم قواعد ومعايير اجتماعية و قيم متفق عليها مما يضمن استمرار تلك الاستجابات.

إن التفاعل المستمر بين الفاعلين يجعل من السهل توقع سلوكيات بعضهم البعض فقيام الفاعل "أ "بفعل ما اتجاه الفاعل " ب " يجعله يتوقع من الفاعل " ب " استجابة معينة هي تلك التي يتوقعها و يحدث عدم التفاهم و التوتر و الصراع في حالة عدم تلاؤم تلك الاستجابة مع تلك التوقعات، و يعيني ذلك عدم حصول الإشباع المنتظر من طرف الفاعلين.

و إذا كان للفعل عدة مميزات مثل الفعل العقلاني و هو الفعل الذي تكون أهدافه محددة و يمكن توقعه في المستقبل و الذي نجده مثلا في التنظيمات الرسمية ويمكن إجراء الدراسة العلمية عليه و وضع الفروض اللازمة له، و هناك أفعال أخرى غير عقلانية هي استجابات عاطفية و غريزية لمواقف معينة تعبر عن انفعالات أصحابها و هي أفعال تكون من اهتمامات علم النفس أكثر مما هي من اهتمامات علم الاجتماع.

[1] - كريب إيان، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس ، ت : غلوم محمدى، حسن، مطابع الوطن ، الكويت ، ط1،1998 ، ص 68.

فهناك إذا الفعل الفردي البحت الذي يستند إلى دوافع فردية و الفعل الجماعي الذي يتكون داخل الجماعة الاجتماعية الرسمية و غير الرسمية، حيث يشارك فيه الفرد باعتباره جزء ضروريا من هذا النسق، و بذلك تكتمل الصورة النهائية للفعل و يتحقق الهدف الموضوع مسبقا .و من أهم معيقات دراسة الفعل صعوبة إيجاد معنى له و هو المعنى الحقيقي وأحيانا يكون الفرد منشغلا بفعل ما في جماعته الاجتماعية لكنه لا يستطيع أن يذهب بعيدا في تفسيره و لا في تفسير أفعال أعضاء جماعته. [1]

و من أهم صعوبات دراسة الفعل أيضا هو إيجاد المداخل الإمبريقية المناسبة لدراسته، ذلك لأنه يصعب كثيرا إيجاد قوانين تمكننا من توقع اتجاهات الأفعال وتمكننا من فهم الفعل عن طريق البحث الدقيق في دوافعه الحقيقية و أهدافه، و لا يمكن فهم ذلك إلا من خلال فهم القيم و المعايير التي . تحكم سيرورة الفعل بل واختيار فعل معين دون آخر، فلماذا يتجه فرد ما إلى التعاون داخل التنظيم و يحجم عنه فرد آخر أو جماعة أخرى، و لماذا يتوجه فرد ما أو جماعة ما إلى الصراع أو العمل بطريقة التسيير بالصراع و تتجه أخرى نحو المهادنة و التفاهم و المسالمة.

ولا يمكن فهم ذلك إلا بإيجاد الأدوات الإمبريقية اللازمة لذلك مثل فهم البيئة الداخلية و الخارجية و فهم الخلفية الثقافية و الاجتماعية التي تحكم سلوك الأفراد و كذا الثقافة التنظيمية و ما يتصل بسمات الشخصية و عوامل كثيرة معقدة ومتداخلة تشترك في صياغة سلوك الأفراد و أفعالهم، و إذا كانت هذه العوامل تتحكم في اختيار فعل ما دون آخر و في اختيار وسائل تحقيقه و تتحكم في توجيه الفعل نحو أغراضه و توجيهه نحو العقلانية أو اللاعقلانية و نحو الصراع أو التعاون و غير ذلك، فإن هناك أيضا دوافع الفعل التي تتنوع و تتجدد فالفعل يتحدد ويتجدد على أساس تحقيقها أو عدم تحقيقها، فهناك حاجات و إشاعات متنوعة يريد الفرد أن يحققها من خلال أفعاله و إن فهم كل هذه المتغيرات المحيطة يضفي معنى معينا على فعل ما دون غيره من الأفعال و يساعدنا على فهمه أكثر فأكثر، هذا ما يجعل دراسة الفعل عملية مستمرة نظرا لاختلاف معانيه و مفاهيمه بينما تبقى تقنيات فهمه و دراسته ثابتة نسبيا.

وقد استخدم "فيبر" مصطلح المعنى في البداية للإشارة إلى السلوك في ضوء هدف الفاعل كما استخدم نموذج الفعل الرشيد أي حينما نفهم السلوك باعتباره وسيلة لتحقيق غاية كمنطلق بالتالي يسهل فهم نماذج الفعل الأخرى غير الرشيدة.

[1] - – فؤاد حجازي محمد، النظريات الاجتماعية، مكتبة وهبة ، القاهرة، ط1، ب .س، ص 44-45.

و أكد "فيبر" أن تحليل الأنساق الاجتماعية يعني دائما التحليل في ضوء دافعية الفرد، و هو يرفض الاتجاه العضوي أو أية محاولة لدراسة الأنساق الاجتماعية ككل بمعزل عن دافعية الفرد، و يبدو أن هناك فرقا كبيرا بين نظرية فيبر و المدخل الوظيفي، ذلك أن فيبر يرى أن المعنى الوحيد الممكن لمصطلح " الوظيفة " هو الدور الذي يلعبه فعل ما في تخطيط فعل يرسمه فاعل ما و الذي يحلل النسق الاجتماعي كله في ضوء دافعيته و هذا التحليل ضئيل في علم الاجتماع إلا عند أمثال مانهايم و ميردال و قد ربط بارسونز الفعل بالمنفعة و رأى بأن نظرية الفعل هي أية نظرية يكون إطارها المرجعي الإمبريقي هو النسق الملموس الذي يتكون من وحدات نصفها بأنها وحدات الفعل , و إذا كان الفعل الاجتماعي لا يتم إلا من خلال عملية التفاعل بين الأفراد و الجماعات فإن هذا الفعل تحكمه معايير معينة، و يحلل بارسونز التفاعل من خلال العناصر المعيارية التي تعين النماذج القيمية التي تحكم سلوك فاعل معين اتجاه آخر حيث تكون المستويات التي يختار الأفراد على أساسها تستند إلى مجموعة من البدائل هي الاختيار بين النظر إلى العلاقة مع الفرد الآخر كغاية في ذاتها أو أنها وسيلة الهدف ما، و الاختيار بين النظر للفرد كما أنه يسلك على أساس مصالحه الخاصة أو أنه يتصرف كعضو في جماعة، أي الاختيار بين التوجه الجمعي و التوجه الذاتي، و الاختيار بين النظر إلى الفاعل الآخر على أنه مصدر خدمات عديدة أو متخصصة و يطلق عليها اسم " بين الانتشار و النوعية " و الاختيار بين معاملة الأفراد كأفراد أو النظر إليهم على ضوء الدور الذي يلعبونه كأعضاء في جماعات معينة كاعتبارهم طلاباً و منتجين و مستهلكين و هذا الاختيار يسمى " بين العمومية و الخصوصية ," و الاختيار بين الاستجابة لفرد آخر في ضوء ما يتميز به شخصيا أو على أساس ما حققه من إنجازات و يسمى : " بين العزو و الإنجاز "[1]أو نلاحظ هنا كثرة الاحتمالات في دراسة الفعل و فهمه من خلال عملية التفاعل و هذا راجع لتعقد السلوك الإنساني و صعوبة القيام بالتوقعات خاصة إذا راعينا جملة العوامل التي تتدخل في صياغة الفعل و توجيهه، و هي عوامل كثير يصعب حصرها منها ما يرتبط بثقافة الفرد العامة والفرعية بكل ما تحمله من معنى واسع، و كذا العوامل المرتبطة بسمات شخصية الفرد و مزاجه و كل ما يرتبط بمتغيرات البيئة الخارجية و طبيعة العلاقات مع الآخرين التي قد تكون مصلحية أو غيرها، و يمكن أن نذهب إلى حد الاختيار بين الغاية و الوسيلة و هذا يعني الرهان إما على المدى البعيد أو القريب في بناء العلاقات و توجيه التصرفات حسب أولويات الفرد، فإما يهتم بمصالحه الشخصية فقط أو يأخذ في الاعتبار مصلحة الجماعة، و هذا يشير إلى غريزة إنسانية توجه الفعل و هي الأنانية و حب الذات والتركيز فقط على

(1) - ابوتمور توم ، علم الاجتماع و النقد الاجتماعي ، ت : الجوهري محمد ، دار المعارف ، القاهرة ، ط1، 1981، ص56-57.

المصالح الشخصية و هي من العوامل التي توجه الفعل الفردي إما نحو التعاون أو المنافسة أو الصراع و غيرها من الأفعال، ذلك أن الأنانية المفرطة داخل الجماعة هي من العوامل المثيرة للنفور و التوتر وحتى الصراع لأن ذلك ينافي قيم الجماعة التي تدعو إلى التضحية من أجلها أو على الأقل الحفاظ على التوازن بين مصالح الأفراد و مصالح الجماعة في آن واحد، و بناء على فكرة التوازن يتم توجيه الفعل نحو هدفه. [1]

و إذا نظرنا إلى الفرد على أنه مصدر خدمات متعددة فهذا يعني كثرة الاستعانة به مما يجعل تقسيم الجهود و العمل غير متوازن بين الأفراد داخل التنظيم و هذا من الأسباب الأخرى للصراع، إلا إذا كان ذلك مصحوبا بالمكافآت اللازمة غير أن ذلك أيضا يفتح احتمال عدم الرضا بين أعضاء التنظيم نظرا للشعور بالتمييز في المعاملة .

و يتميز "بارسونز" بين ثلاثة أنواع من الفعل هي الجوانب الإدراكية أو المعرفية، و الجوانب الانفعالية و التقويمية، و هي أسس التوجيه الدافعي، و من خلال الجوانب المعرفية يشير إلى تحديد الفاعل وتعريفه للموقف بناء على مصالحه، فالانفعالي يشير إلى حاجة الفاعل إلى الإشباع و أما التقويمي فيشير إلى اختيار الفاعل و تنظيمه للبدائل المختلفة [2] , ويقوم التفاعل الاجتماعي على أنساق مجردة و معقدة من التواصل الرمزي أهمها اللغة و الرموز الثقافية المشتركة ... و حينما يندمج الفاعل تلك المعايير أو العناصر الجزئية فإنها تشكل مضمون توجهه الدافعي .

• تصوره للصراع :

يتحدث" بارسونز" عن المنافسة الموجودة داخل النسق المهني و التي قد تتطور لتصل إلى الصراع، الذي يعتبره مثله مثل الماركسيين المحدثين على أنه حالة تكون بين المالكين للسلطة و الفاقدين لها، أي بين الأقوياء و الضعفاء بحيث يحاول الأقوياء السيطرة و استغلال الضعفاء بينما قد يقاوم الضعفاء ذلك، و من أهم عوامل هذا التصادم أيضا التباين الثقافي و الإيديولوجي بين هذه الأطراف . [3]

---

(1) - جاد عبد الوهاب ، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال ، مكتبة الإشعاع الفنية ، القاهرة، ط 1، ب . س ، ص 89.

(2) - عودة محمود ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، الكويت، ط1، 1989 ، ص 47.

(3) - بار كر و أخرون ، علم الاجتماع الصناعي، ت : محمد علي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ط1، ب .س ، ص 13.

و نلاحظ أن "بارسونز" قليلا ما يستعمل مصطلح الصراع و يستعمل بدله مصطلحات أخرى منها المنافسة و التوتر، ذلك لأنه يعتبر الصراع ظاهرة سلبية ومعيق وظيفي و مرض يجب علاجه و إزالته من داخل النسق، و يتم ذلك عن طريق القوى الداخلية التي يكتسبها النسق التي تعمل من خلال تكاملها على القضاء على هذا المرض و ذلك من خلال تكامل القيم و المعايير الداخلية التي توجه السلوك نحو هذا الهدف.

لقد بقت الوظيفية و النسقية حبيسة المسلمات التي انطلقت منها و هي مسلمات نظرية مجردة حاولت تطبيقها على واقع إمبريقي موضوعي، و إذا كان بعض الوظيفيين قد حاول الخروج من هذه الإشكالية بإضفاء الصبغة الإمبريقية على الدراسات الوظيفية مثل الاتجاه السيبرنطيقي و ما جاء في أعمال كروزيه، و لا نستمر في بحثنا دون أن نشير أو نضيف بعض الملاحظات الأخرى.

لقد اعتبرت الوظيفية و النسقية التنظيم بناء مترابطا متوازنا بصفة مطلقة و هي أحد أهم مسلماتها بحيث يعبر ذلك على سلامته وصحته، لكن لم تشر إلى كيفية تحقيق ذلك إلا من خلال أن كل عنصر يؤدي وظائفه، فقد يكون التنظيم مستقرا و متوازنا لكنه أقل فعالية و أضعف أداء مقارنة بالتنظيمات الأخرى التي من نفس النوع، و إذا بحثنا في الأسباب لوجدنا عوامل أخرى أكثر تنوعا تتحكم في هذا التباين في مستوى التنظيمات منها البحث في السيرورة التاريخية – التي أغفلها هذا الاتجاه - هذه التنظيمات ذاتها و لمجتمعاتها فيما بعد، و هنا يمكن أن نجد الإجابات التي حرمتنا منها هذه الاتجاهات بل و تساعدنا أيضا على فهم قوانين تطور المجتمع و قوانين تطور هذا التنظيم أو ذاك و هو ما نسميه بقوانين التغير الاجتماعي العنصر الآخر الذي أهملته هذه الاتجاهات. [1]

ثم إن إهمالها للتغير يعني إهمالها للصراع أحد أدوات التغير الهامة جعلها تركز كثيرا على الجوانب التعاونية للتنظيمات ذات الأهداف المحددة التي لا تتحقق إلا من خلال التكامل و التوازن و بذلك تتحقق الفعالية من خلال هذا المنظور .في الأخير نشير إلى ما ذكرناه سابقا في أن هناك اتجاهات حاولت إضفاء الإمبريقية على الاتجاه الوظيفي و منظور النسق و ذلك بالابتعاد عن التقيد بالمسلمات التي انطلقت منها و البحث عن متغيرات تجريبية و أدوات ميدانية لفهم النظم.

(1) - - السيد الحسين ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف، ط1، 1999 ، ص 19.

و قسَّم بعض السوسيولوجيين الاتجاهات الوظيفية إلى تقليدية و سوسيولوجية و سيبرنيطيقية، فأما هذه الأخيرة فتستند إلى نموذج التنظيم الذاتي والأنساق التَّوازُنية , و هذا يتطلب ضرورة البحث عن الصدق الإمبريقي المفروض، و يعتمد هذا النموذج النظري على ما إذا كانت الظواهر الاجتماعية محكومة بعمليات التوازن و التغذية المرتدة و الاستمرارية و الصيانة الذاتية .

و تحاول هذه النظرة إيجاد نموذج موحد و قاعدة مشتركة السير العلاقات داخل النسق و تفاعل أجزائه مهما كانت طبيعة النسق ثقافية أو اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية، و هي بذلك تتخلى عن بعض مسلمات الوظيفة التقليدية التي منها ثبات النسق و تحاول البحث عن إمكانية وجود هذا النظام إلا أن تفرض نظاما معينا بصفة قسرية.

و بنظريات الاتصال لقد أثرى هذا التوجه بعلم التوجيه بضرورة التفكير بالشمولية و ليس بالعناصر المتباينة و دراسة التفاعلات الدينامية و لا بالسببية و إدراك الأنساق كمجموعات متحولة و لا كمجموعات ساكنة و فهم كل التعقيدات المتعارضة مع التفكير التحليلي. [1]

و حسب" كروزييه" فإن هذا التوجه يدفع إلى معاينة تعقد المبادلات و الضغوط الطبيعية في التنظيم و إلى النظر إلى المجموعات كأنساق متفتحة و إلى رصد العلاقات الدينامية بين المجموعة و الوسط و إلى مواجهة سياقات القرار وتغييره [2] لكن هذا التوجه يبحث عن علاقة ثابتة و رد فعل متوقع و ثابت بين الأجزاء من خلال وظائفها و الأفراد من خلال مناصبهم و أدوارهم، فهل يمكن إيجاد هذا النوع من العلاقات ضمن العلاقات الإنسانية رغم التزامها بنصوص التنظيم الرسمي، فطبيعة العلاقات الإنسانية و سلوك الإنسان المتغير هو الذي يكسر تسلسل الأفعال و ترابطها و يكسر تلك السلسلة و الحلقة المتواصلة من الأفعال .

ثالثا سلزنيك : دراسته للصراع التنظيمي:

ذهب إلى أن الصراع مرض يجب القضاء عليه، و نجاح النسق يكمن في إيجاد آليات تقضى على كل أشكال الصراع، أما مصادر الصراع فقد حددها في التنافس داخل النسق المهني، و مقاومة قواعد

(1) - أنصار بيار، العلوم الاجتماعية المعاصرة ، المركز الثقافي العربي، بيروت ، ط 1، 1992، ص 72.

(2) - Crozier (M)، Friedberg،(E). L'acteur et le système. Ed. du Seuil، Paris 1997.

السلطة، و استغلال الأقوياء للضعفاء، و اختلاف الثقافات باختلاف الأبنية ،و تباين الأشكال القرابية، و عدم تكافؤ الفرص. [1]

و في ذكره لهذه الأسباب لا يعبر عن تشخيص جيد للظاهرة، فاستغلال الأقوياء للضعفاء يبدو سببا يتسم أكثر بالعمومية و هو غير دقيق بل و يطغى عليه الجانب الإيديولوجي أكثر من العلمي، ثم أن هذه الفكرة نجدها عند ماركس وغيره، و حتى فكرة تباين الأشكال القرابية نجدها عند بارسونز أيضا، أما الجوانب الثقافية و الصراع على السلطة فنجدها أيضا عند دهرندورف، و يبدو إفراطه في الوظيفية و خوفه على النسق من أي تهديد في أنه اعتبر المنافسة أحد العوامل المهددة للنسق، بينما قواعد المنافسة تختلف تماما عن قواعد الصراع وهي ذات أبعاد إيجابية في أغلب الأحوال إلا إذا خرجت عن القواعد المتفق عليها في تسيير المنافسة، و في الوقت الذي حاول البعض ملاحظة واستخراج الجوانب الإيجابية للصراع فإن سلزنيك يضع المنافسة موضع تهديد النسق.

و يعتبر "سلزنيك " محاولاته الأولى في تطبيق المنظور الوظيفي في دراسة التنظيمات قد قدم إضافات لهذا المنظور إذ انطلق من حاجات الإنسان باعتبارها أداته التصورية الأساسية، و من هذه الحاجات استمرار السياسية القائمة و القيادة الموجودة و الحاجة إلى وجود نظرة متجانسة و قبول ما هو قائم و الرضا بما هو موجود، و الحاجة إلى مشاركة أعضاء التنظيم و تعاونه، و في محاولة التنظيم الوفاء باحتياجاته فإنه يواجه ميل أجزائه لمقاومة أي فعل لا يخدم أهدافها، فالناس يميلون إلى المقاومة لأنهم يتفاعلون بوصفهم كلاً مكونا من أشخاص و ليس تبعا لدورهم التنظيمي، كما حاول إثبات أن حاجات التنظيمات لا تلبي بالضرورة عن طريق الأفعال الواعية للناس إنما عن طريق النتائج غير المتوقعة لهذه الأفعال، و ستظهر البدائل الوظيفية عندما يصعب مواجهة و إشباع الحاجات بالأساليب الثقافية المقررة ... و يرى بأن السلوك التنظيمي يجب أن يحلل تبعا لاستجابة التنظيم للحاجات التنظيمية، بل أن التنظيم هو الذي يستشعر الحاجيات و هو الذي يستجيب لها، ثم أنه لم يغفل في دراسته دافعية أعضاء التنظيم و هي غالبا ما تعكس حاجات التنظيم و أن تفسير السلوك تبعا لدافع الأفراد شيء و إرجاع الدوافع إلى حاجات لا يعيها الأفراد بالضرورة شيء آخر يؤدي إلى نتائج سلبية.

(1) - بورديو بيار، حول الثقافة و السلطة ، ت : فتحي إبراهيم، مكتبة العالم الثالث ، القاهرة ، ط 1،2001 ، ص34.

5.الاتجاهات المعاصرة لصراع التنظيمي

: المدخل الإتنوميتودولوجي في تحليل العمليات الاجتماعية داخل التنظيمات

يرى مؤسس هذا الاتجاه "غار فينكل" أن السلوكيات اليومية التي يقوم بها الناس و مختلف العلاقات التي بينهم إنها تحكمها قوانين مترسخة بداخلهم قد تعودوا عليها و تناقلوها، ويتم الرجوع إليها في كل مرة يحتاجون إليها، وهو ما نراه في المجتمعات البدائية حيث تحتكم إلى العرف باعتباره قانونها الأساسي الذي ترسخ حتى في ضميرها الجمعي ، و هو بذلك يرفض التأويلات الخاصة بتفسير النظام الاجتماعي و يلجأ إلى الواقع الاجتماعي اليومي لفهم و تفسير النظام الإجتماعي و العلاقات الاجتماعية والتفاعل بين الأفراد و اتصالاتهم اليومية التي تتضمن تفسيرا مشتركا، و ذلك من خلال تسليط الدراسة و البحث عليها من أجل اكتشاف الأسس و القواعد التي تقوم عليها هذه النظم، و التي تحدد و توجه في نفس الوقت سلوك الأفراد بدلا من دراسة التبادل و التنشئة الاجتماعية.

و بمعنى آخر هي البحث في الآليات التي يتبعها الناس في المواقف الملموسة لتطبيق المعايير السلوكية على تصرفاتهم و أفعالهم و كيف يستخدمون هذه المعايير في فهمهم لتصرفات الآخرين لأجل دعم النظام الإجتماعي، و يبدو ذلك من خلال التساؤلات الآتية التي يمكن الاستفادة منها في دراسة التنظيمات . [1]

و يربط هذا الاتجاه بين الأقوال و السلوك و يتساءل :ماذا نفعل ؟ ولماذا ؟ ومتى ؟ و للإجابة على ذلك يتم البحث فيما وراء السلوك الظاهرة ودراسة سياق التفكير و الفعل، فالناس يسمعون و يقولون بمعدلات تفوق المعاني الفعلية للكلمات و العبارات التي يستخدمونها و هذا يعني أن التفاعل بين الناس له معاني تعلموها من قبل و هي معاني تفوق في دلالتها ما قد تدل عليه كلمة أو إشارة في حديث متبادل . [2]

المدخل التفاعلي الرمزي في تحليل العمليات الاجتماعية داخل التنظيمات

(1) - عساف عبد المعطى، مبادئ الإدارة و المفاهيم و الاتجاهات الحديثة ، مكتبة المحتسب ، عمان ، ط 1، 1995، ص 98.

(2) - علي محمد ، دراسة في علم اجتماع التنظيم ، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، ط 1، 1980 ، ص . 29

إن في الاجتماعات التنظيمية تفاعلا خاصا و رموزا خاصة و للعاملين داخل المكتب رموزهم و في المطعم رموزهم أيضا و هكذا الحال بين الرئيس والمرؤوسين وغيرهم من الأشخاص و في مختلف المواقف، حيث يستعملون رموزا خاصة و إيماءات و حركات جسمية لتمرير، رسائلهم حيث يتم في كل مرة استعمال الطريقة المناسبة حسب طبيعة و متطلبات الموقف، وحسب طبيعة العلاقات بين هذه الأطراف و حسب طبيعة بيئة الاتصال.

و يشترك كل أفراد التنظيم في رموز اتصالية خاصة تتعدى الأشخاص والجماعات لتشمل كل أفراد التنظيم و هي رموز تكونت ضمن مسار العلاقات الطويلة في حياة المنظمة، ثم أن كل جماعة رسمية أو غير رسمية أو كل شخصين تربطهما علاقة رسمية أو غير رسمية لهما قاموس خاص للاتصال و التفاهم لتسهيل إيصال الرسالة و أحيانا لا يتم تفكيكها إلا بين المرسل و المرسل إليه .

خاتمة الفصل :

نستنتج من كل ما سبق أن الخلد ونية قد جمعت بين أنساق التعاون و الصراع في اندماج مستمر و تسلسل لا نهائي بحيث أن نسق التعاون يصبح نسقاً صراعياً فيما بعد ، أما الماركسية فتنظر إلى التنظيمات البيروقراطية نظرة شك و عداوة باعتبارها أداة بورجوازية لإخضاع و استغلال الطبقات الكادحة لذا فإن مصيرها الحتمي هو الزوال، ثم أنها تعتبر الصراع حلاً راديكالياً للقضاء على النظام ، بينما تأخذ الماركسية الجديدة دراسة التنظيمات مأخذا أخرج الماركسية و الوظيفية معا من الورطة النظرية التي وقعتا فيها من خلال اعتبار الصراعات في المؤسسات التنظيمية بمختلف تنوعاتها ضرورية في المجتمعات الحديثة لا يمكن الاستغناء عنها منطلقة في ذلك من صراع المصالح، و الصراع على السلطة مترابطة و غير مترابطة ولا يمكن فصلها في الواقع إنما يمكن فصلها نظريا فقط، و ذلك باعتماد إن البناء يتكون من قطبين الأول متكامل و الثاني متنافر ،أما الوظيفية الحديثة فحاولت الاعتراف بظاهرة الصراع التنظيمي تحت مسمى الخلل الوظيفي أو المعوقات الوظيفية التي تحدث نتيجة تفاعل الأنساق والتي يجب معالجتها من خلال عمليات إدارة الصراع التنظيمي .

الفصل الرابع : المؤسسة الصناعية الجزائرية

مقدمة الفصل

1. المؤسسة الصناعية و العمل الصناعي

1 . 1العمل الصناعي و مميزاته

2 . 1التصنيع في الجزائر

3 . 1طرق التصنيع في الجزائر

2.المسار الاقتصادي للمؤسسة الصناعية في الجزائر

1 . 2مرحلة التسيير الذاتي

2 . 2مرحلة التسيير الاشتراكي

3 . 2الإصلاحات الاقتصادية

4 . 2مرحلة إعادة الهيكلة

5 . 2مرحلة الخوصصة

6 . 2مرحلة الاستقلالية

خاتمة الفصل

مقدمة الفصل:

يعد التطور الصناعي في أي بلد معياراً لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي والحضاري حيث تسعى العديد من الدول النامية إلى تحقيق الأهداف السنوية الاقتصادية وتعتبر الصناعة من القطاعات الهادفة إلى تحقيق التوازن الاقتصادي نظراً لارتباطه بالعديد من القطاعات الكبرى وتسعى دولة الجزائر منذ الاستقلال إلى محاولة التقدم والتطور في المجال الاقتصادي والصناعي ومواكبة التغيرات الاقتصادية العالمية ، محاولةً نقل التكنولوجيا والخبرات الجديدة في مجال الصناعة وتكييف العامل الجزائري معها ، لكن سرعان ما تصطدم بمجموعه من العراقيل والمعوقات التي تتطلب منا كباحثين دراستها ومعالجتها بناء على نتائج الدارسة المتوصل إليها، لذلك حاولنا دراسة احد اكثر هاته المعوقات وهو التمييز بين العمال وعلاقته بالصراع التنظيمي ، وسنعرض في هذا الفصل أهمية العمل الصناعي محاولين نتتبع مراحل تطور المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا مع قراءة جميع الأحداث التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال خلفية سوسيولوجية ، تهتم بجانب الصراع من اجل محاولة النهوض بالمؤسسة الصناعية الجزائرية من جهة ومن جهة أخرى تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر.

1. المؤسسة الصناعية الجزائرية والعمل الصناعي في الجزائر.

واجهت الجزائر غداة الاستقلال مرحلة انتقالية صعبة جداً ، جراء الوضعية الاقتصادية المزدوجة التي تشتمل آنذاك على قطاع متطور موجه للتسويق و مندمج مع الاقتصاد الفرنسي من ناحية و قطاع تقليدي فقير و قائم أساسا على الكفاف من ناحية أخرى ، حيث أصبح من الضروري إقامة اقتصاد و طني مستقل تستمد منه جميع القطاعات فوائد التنمية .

إن التنمية هدف تطمح لبلوغه كل الدول و خاصة الدول الحديثة بالاستقلال والسائرة في طريق النمو ، و انطلاقا من النظر إلى التنمية على أنها تغير حضاري شامل، تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع اقتصادياً وسياسياً، و نجاحها يتوقف على مدى تفاعل العديد من القوى على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المصانع أو مختلف الأبنية الاجتماعية و التنمية عبارة عن عملية شاملة تمس كل القطاعات، خاصة الصناعة و الزراعة فمن هذا المنطلق اختلفت أراء المفكرين و المنظرين و السياسيين حول نموذج الإسراع الأمثل لدفع عجلة التنمية و بالتالي وضع استراتيجية تنموية للنهوض بالمجتمع و تجاوز التخلف الذي تعانيه مختلف الشرائح الاجتماعية.

إن السياسة التنموية الناجحة هي التي تنطلق من واقع المجتمع الموجود، واستغلال كل الطاقات و الإمكانيات و على اعتبار أن الجزائر كانت ولازالت تزخر بالبترول والطاقة و المواد الأولية فقد اختارت التصنيع كوسيلة لتحقيق التنمية ، زيادة على الاعتقاد السائد في تلك المرحلة الذي كان يرى بأن التصنيع هو أساس النهوض بالاقتصاد الوطني و تحقيق الاكتفاء الذاتي كأسرع وسيلة نحو التنمية و بالتالي القضاء على المشاكل الاجتماعية التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار[1] .

1.1 _العمل الصناعي و مميزاته :

يحتلُ العمل مكانة هامة في حياة الإنسان، فهو المصدر الذي يحصل بواسطته على معاشه و هو الميدان الذي يظهر فيه ما لديه من قدرات و كفاءات التي حصل عليها في مراحل التدريب و التكوين.

(1) - جمال الدين لعويسات ، التنمية الصناعية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط1،1986 ، ص 25.

إن العمل قد يكون مصدر سعادة للفرد، و قد يكون مصدر شقاء له ، فهو الذي يمنحه الفرصة للحصول على الدخل أو الأجر اللازم لضمان حياته ، فإذا كان نوع العمل مناسبا لقدراته و ميولاته المختلفة و آماله كان مصدر سعادة له أما إذا كان هناك تناقض بين نوع العمل و هذه القدرات و الآمال و الميول فيكون بذلك مصدر شقاء بالنسبة للعامل ، من أجل ذلك وجه الباحثون في مجال علم الاجتماع الصناعي عناية خاصة للعامل و العاملين بهدف إخراجهم من الأوضاع غير اللائقة التي كانوا يعملون فيها ، خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر ، و بدأ التركيز على العمال بصفتهم العنصر الأساسي في الإنتاج ، و قد ازدادت هذه العناية مع تطور أو تعقد وسائل العمل فنتج عن ذلك حركة التوجيه و حرية الاختيار المهني، و كذلك ظهرت عمليات التدريب و التكوين المختلفة و المكثفة في المصانع و خارجها من أجل جعل هذا الإنسان العمل قادرا على تحمل مسؤولياته كاملة عند مباشرة العمل [1] و لقد توصلت الدراسات التي أجريت في ميدان العمل إلى التركيز على أربع جوانب أساسية يجب توفرها في العامل ليكون قادرا على الوصول إلى الإنتاج المناسب في العمل الذي يؤديه و أول هذه العوامل: القدرات و يعني ذلك مستوى الذكاء و مستوى القدرات التي تلزم للعمل و هذا يعني أن يكون مقدار ما يحمله العامل من هذه القدرات واقعاً في حدود لا تقل عن الحد الأدنى اللازم لمستوى العمل .

-الكفاءة المهنية :و ذلك يعني المستوى الذي يكون العامل قد وصل إليه في مراحل التكوين قبل الشروع في العمل

- الصفات الشخصية :و هي التي تنطوي عليها شخصية العامل .

– عامل الاهتمام و الذي يتحدث عن الميول و الطموح وحب العمل. [2]

أ _ أهمية العمل بالنسبة للفرد:

– هناك فكرة تبادل المنافع بين أفراد المجتمع ، فسواء كنا نتحدث عن مدير أو موظف أو عامل بسيط متطوع أو غيرهم فكل يتلقى أجرا في مقابل ما يقوم به من عمل و قد يكون هذا الأجر ماديا على شكل نقود أو معنويا .

(1) - صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر ، مذكرة ماجستير ،(غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة باتنة ، 1995، ص 23.

(2) - د نعيم الرفاعي ، الصحة النفسية ، دراسة في سيكولوجية التكيف ، مطبعة طربين ، دمشق ، ط2 ، 1968 - 1869، ص127.

-يحقق العمل العديد من الوظائف الاجتماعية فإن مكان العمل و موقعه يتيح الفرصة للعامل مقابلة أفرادٍ جدد و تكوين صداقات و علاقات اجتماعية متنوعة .

-يحقق العمل للفرد مكانة اجتماعية معينة أو درجة تليق به داخل مجتمعه ، و هذا نابع من الدور أو الوظيفة التي يؤديها و نظرة المجتمع لتلك الوظيفة أو ذلك الدور .

-و هناك الجانب الذي يرتبط بالمعنى الاجتماعي للعمل بالنسبة للفرد ، فيمكن أن يصبح العمل مصدرًا هاما لتحقيق الذات ، من خلال ما يقدمه الفرد من إنجازات للمجتمع .

ب_ خصوصيات العمل في الصناعة:

تقوم الحياة الاقتصادية في عصرنا الحالي و في جميع المجالات على التخصص ، إذ بهذه الوسيلة يتمكن الإنسان العامل من زيادة كفاءته الإنتاجية بغرض إشباع رغباته المتنامية و لهذا كان تقسيم العمل و التخصص الدقيق من خصوصيات و مزايا العمل الصناعي إذ أن تقسيم العمل في المجال الصناعي معناه التركيز الكلي لنشاط ووقت كل عامل على أداء عملية إنتاجية واحدة ، فبدلا من أن يعهد إليه القيام بجميع العمليات لإنتاج سلعة معينة يقوم بعملية يكررها على الدوام و على هذا نجد أن كثيرا من الأعمال المعقدة أصبحت بسيطة نتيجة تقسيمها إلى عمليات عديدة كل واحد منها سهل و بسيط في حد ذاته ، بحيث يستطيع كل فرد بعد تدريب بسيط أن يقوم بأدائها ، و هذا التقسيم قد يكون له منافع و قد يكون له مضار ، و يمكن حصرها فيما يلي :

أ -المنافع

- ✓ زيادة الإنتاج و الثروة المادية.
- ✓ توفير الوقت اللازم للإلمام بعمل ما ، فتبسيط العملية الإنتاجية و تقسيمها إلى أجزاء أولية يسهل على العامل أداءها و السيطرة عليها في أقل من وقت ممكن.

هذا التقسيم الجديد و الدقيق يستدعي استخدام العامل باستمرار في عملية إنتاجية واحدة

ب – المضار:

- ✓ تقسيم العمل أدى إلى تضييق أفق الأفراد وانحصارهم في دائرة واحدة .

- ✓ يؤدي في كثير من الأحيان إلى الملل و الكراهية من العمل.
- ✓ تركيز العامل على عملية واحدة في الإنتاج يجهد فكره و يُفقدهُ القدرة على الإبداع والابتكار

ج_ بواعث العمل في الصناعة بالجزائر : جل الدراسات التي أجريت في بواعث العمل نجدها دراسات أجريت في بلدان رأسمالية خاصة في أمريكا و بريطانيا ومن المعلوم أن النظام الرأسمالي و الاشتراكي نظامان متوازيان لا يلتقيان و أن وضعية العامل مختلفة تماما في كل منهما ، و قد ظلت البواعث أو الحوافز من بين المشكلات الرئيسية التي تواجه أي مجتمع صناعي بغض النظر عن الاتجاه الاقتصادي أو الإيديولوجي و ذلك يقصد تحفيز العمال على تحقيق مستويات أفضل من الأداء في المجتمع الرأسمالي فحلت الحوافز المادية محل الضغط كوسيلة من وسائل رفع الإنتاجية عكس ما كانت عليه في السابق و إن كان التهديد بالفصل أو الطرد يبقى وسيلة من وسائل الضغط الرأسمالية مهما كانت مزاياها في مرحلة توسعها ظلت مرتبطة أساسا بعملية استغلال الإنسان للإنسان بارتكازها على قانون الربح وحده ، فقد حولت الإنسان إلى مجرد بضاعة و جعلت الفلاحين و الحرفيين أجراء كادحين.

أما الاشتراكية فتختلف في مفهومها و أهدافها عن الرأسمالية ، حيث أن الاشتراكية تعيد لعمل الإنسان كامل اعتباره و ذلك بالقضاء على القواعد الموضوعية للاستغلال و بتحرير القوى المنتجة ، إنما تعتبر العامل هو العنصر الأساسي للإنتاج و المنبع الرئيسي لكل تقدم اجتماعي ، و المصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي [1] ففي الميثاق الوطني لسنة 1975 جاء:" لقد أدخلت الثورة في ظروف عشر سنوات تغييرا جذريا على حالة العمال و فتحت أمامهم آفاق التحسن المتواصل لمستواهم الاجتماعي و التقني و الثقافي ووسعت دورهم داخل وحدات الإنتاج و أبعدت تدريجيا خطر التشغيل الناقص و شبح البطالة و أخيرا ضمنت الاستقرار في العمل الذي بدونه يستحيل التطلع إلى مستوى معيشي لائق يعتمد على دخل منتظم من هنا نجد أن السلطة السياسية في الجزائر قد ضمت قوانينها و مواثيقها في مجال العمل ما ينص على سعادة العامل و اعتباره مسيراً و منتجاً في آن واحد و ذلك من خلال الحوافز التي تعمل على رضا واستقرار العامل في عمله .

و كذلك نصت المادة 10 من القانون الأساسي العام للعامل 1978 على أن الدولة تؤمن الاستقرار و الأمن في العمل لجميع العمال ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون و في

[1] - صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر ، سبق ذكره ، ص 15.

النصوص التطبيقية المستمدة منه [1] المادة 13 من نفس القانون تنص على أنه : يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية و الأمن التي يحددها التشريع المعمول به ." و في مجال حماية العامل من الأخطار و الحوادث نصت المادة 14 من نفس القانون : أن طب العمل يهدف إلى وقاية صحة العامل من الأمراض المهنية و حوادث العمل ، و تستهدف بصفة خاصة وقاية صحة العامل و مراقبة أماكن العمل و تحسين ظروف العمل و حماية البيئة من حيث النظافة ، بالاتصال مع الهيئات المختصة في طب العمل أما في مجال الأجور فقد نصت المادة 20 من القانون الأساسي العام للعامل أن العامل يستحق أجرا مقابل العمل الذي يؤديه و يتقاضى عنه مرتباً أو دخلاً يتناسب و نتائج العمل إلا في الحالات الاستثنائية .

1.2 التصنيع في الجزائر

بعد الاستقلال مباشرة وجهت الجزائر سياستها الاقتصادية نحو التصنيع ، اعتقادا منها بأنه أساس التنمية ، و لهذا تركزت جهود الدولة على الاهتمام بالقطاع الصناعي الذي عرف اتساعا كبيرا نتيجة اتباع برامج و مخططات تنموية ، خصوصاً تلك التي تسمح برفع الإنتاجية في القطاعات الأكثر أهمية ، نظرا لما يهدف إليه هذا النوع من الصناعة من توفير أرضية ضرورية لعملية التصنيع من خلال إنتاج السلع لتنمية مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني و توفير المعدات الضرورية لتلبية الاستهلاك المحلي .

إن النموذج الجزائري للتنمية الذي يقوم على الصناعات المصنعة التي تسهل عملية التكامل الاقتصادي و خلق صناعات جديدة يسمح توسعها بإنشاء تنمية ديناميكية في الاقتصاد بصفة عامة و في الصناعة بصفة خاصة مثل صناعة الحديد و الصلب و الصناعات الميكانيكية و الصناعات البترولية. [2]

إن اعتماد الجزائر على الصناعات المصنعة تجسيدا للاعتقاد السائد في البلدان النامية أن رمز التصنيع يتمثل أساسا في الصناعات المصنعة التي تعزز عملية التنمية الشاملة حيث بدأ القطاع

(1) - في القانون الأساسي العام للعامل ،1978، ص 24.

(2) - علي غربي ، يمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية ، مخبر علم اجتماع الاتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2002، ص 63.

الصناعي في التوسيع و ذلك بفضل التأميماتِ المتتالية والتوسع في إقامة صناعات استهلاكية إلى جانب الصناعات الثقيلة . [1]

كل هذا كان لدى السلطة السياسية تمهيدا للعصرنة و إقامة مجتمع كبير وهام وما ينتج عنه من تغير في ملامح الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمع ككل كنتيجة لظهور مدن صناعية أو مجتمع صناعي و منه فإن عملية التصنيع لقيت أهمية بالغة لدى السلطة السياسية و كانت تهدف في الأساس إلى : تشييد اقتصاد وطني مستقل من شأنه أن يدعم الاستقلال الفعلي للبلاد من خلال زيادة العائدات الوطنية و توسيع الأسواق الوطنية التي تعني أقل تبعية للأسواق الأجنبية [2] ، التصنيع يضع الأسس المادية لبناء الاشتراكية و يدعم الشروط الذاتية لتحقيقها من خلال خلق مناصب الشغل و تحسين المستوى المعيشي ، حيث تحتل مشاكل التشغيل و مستوى المعيشة مكانة أساسية في تنظيم المجتمع الاشتراكي وتنويع القاعدة الإنتاجية و تلبية حاجيات القطاع الزراعي بهدف ضمان الأمن الغذائي وبالتالي الاستقلال الاقتصادي ، و لتحقيق هذه الأهداف باشرت الجزائر باستثمارات ضخمة في المجال الصناعي خصوصا في الصناعات المصنعة و التي رصد لها في المخطط الرباعي (1970-1973) أكثر من 12 مليار دينار و استفادت الصناعة البتروكيماوية و حدها ب36% من ذلك الغلاف المالي و الصناعة الحديدية ب 15% و الصناعة الميكانيكية ب 6% أن الأهمية التي أولتها السلطة السياسية للصناعة على حساب القطاعات الأخرى أدت إلى ارتفاع الإنتاج الصناعي سنة 1971 إلى50% في حين الإنتاج الزراعي بقي ثابتاً. [3]

هذا هو الشيء الذي أفرز الكثير من المشاكل و العراقيل التي وقفت عائقاً في وجه ما تصبو إليه السلطة السياسية ، حيث بدأت المشاكل نتيجة التركيز على توفير القاعدة المادية على حساب العلاقات الإنسانية و البناء الفوقي وإهمال دور الفرد العامل هدف استراتيجي في الصناعة التي أصبحت مصدرًا للعمل و مورد الرزق بالنسبة لكثير من الأشخاص و ذلك كون المؤسسات الصناعية تحتاج إلى مديرين للقيام بعملية التنظيم والإدارة و إلى مهندسين لإعداد و تصميم العمليات الإنتاجية و الإشراف

(1) - نفس المرجع ، ص 140.

(2) - أحمد حويني ، التغيير التكنولوجي و أثره على عملية الإنتاج و اليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام الجزائر ، ج1 ، العدد 1،الجزائر ،1993 ، ص 25.

(3) - ناجي سفير ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، تر :جمة: الأزهر بوغنبوز ، ج 2، ديوان المطبوعات ، الجزائر ، ط1، بس، ص 183-184.

على تنفيذها و إلى فنيين و عمال مهرة لإدارة الآلات و إصلاحها و إلى إعداد العمال الذين تتطلبهم القطاعات الصناعية ، و نتيجةً لعدم الاهتمام للجانب البشري واحتكاك هؤلاء العمال فيما بينهم داخل المصنع ولد بعض المشاكل و بالتالي ظهور الصراعات والتوترات، و هذه تعتبر من الآثار المترتبة عن التصنيع .

1 . 3 طرق التصنيع في الجزائر

بدأت الجزائر في عملية التصنيع منذ عام1971 ، و تجلى ذلك من خلال بداية إنجاز المصانع لهذا الاعتبار أقامت عدة علاقات مع العديد من الدول خاصة الغربية للاستفادة من طريقتها في التصنيع واتبعت لتحقيق ذلك سياسة العقود في عملية بناء المصانع التي انتهجتها مع هذه الدول للاستفادة من التكنولوجيا في ميدان التصنيع ، و قد تعاملت الجزائر مع شركائها وفق صيغتين هما :

أ -طريقة المفتاح في اليد

بدأ في تطبيق هذه الطريقة ابتداء من سنة1970 ، و تقوم على أساس لجوء الدولة إلى الشركات الأجنبية و مكاتب الدراسات التقنية لتجسيد المشروع واقتناء الآلات والتجهيزات و التقنيات و تدريب العمال على العمل و الصيانة ثم يسلم جاهزاً لمباشرة عملية الإنتاج بأيادي جزائرية .

إنَّ هذه الطريقة مكلفة من الناحية المادية زيادة على ذلك إن تحكم العامل في الآلات أصبح يشكل عائقا أمام تحقيق أهدافه. [1]

2 . المسار الاقتصادي للمؤسسة الصناعية في الجزائر :

نحاول هنا تناول مختلف السياسات الاقتصادية في الجزائر و كيف أثرت على الصراع باعتبار ظهور الصراع في المصنع ليس بالأمر الغريب خصوصاً إذا كان هذا المصنع مصنعاً متضارب المصالح كما هو الشأن بالنسبة للمصنع الجزائري الذي يحمل علامات البيئة التنظيمية والاجتماعية والفيزيقية الموجودة فيه.

[1] - الجريدة الرسمية رقم1 ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة سنة1962 .

1.2 التسيير الذاتي :

لقد ظهر هذا النمط من التسيير بطريقة عفوية تلقائية نتيجة لاستحواذ العمال على المزارع و الورشات الصناعية في اليوم الموالي لرحيل المعمرين حيث شكل العمال لجانا للتسيير الشيء الذي دفع بالحكومة المشكلة إلى الاعتراف" بالتسيير الذاتي" عن طريق إصدار مرسوم في 22 أكتوبر 1962 ، الذي حدد لجان للإدارة في المشاريع الزراعية و الصناعية و التعاونية المهجورة التي تضم أكثر من 10 عمال و التي شملت على 330 مؤسسة و بلغ عدد العاملين فيها حوالي 3000 عاملا[1] .

و بعد النداءات المتكررة التي وجهتها الحكومة للمالكين الحقيقيين للعودة إلى أملاكهم ، و بعد ما تأكد بأن ملاكها غير مستعدين للعودة ، اعتبرت الحكومة في مارس 1963 المزارع و الورشات التي يديرها العمال ظاهرة دائمة واعتبر بذلك التسيير الذاتي الذي لم يكن وليد تفكير عميق بل كان استجابة اقتصادية واجتماعية وسياسية فرضت على العمل بهذا النمط [2] حيث أصبح واقعاً معترفاً به قانونياً، و قد حدد مرسوم 1963 الهيئات التي يقوم عليها التسيير الذاتي و هي

- الجمعية العمومية للعمال

- مجلس العمال و يضم من 10 إلى 100 عضو.

– لجنة الإدارة و تضم من 03 إلى11 عضو

- المدير ، و الذي يعين بقرار مركزي و تحكمه اعتبارات سياسية و إيديولوجية ؟

إن التسيير الذاتي لم يمس القطاع الصناعي ، بالقدر الذي مس القطاع الزراعي ، و ذلك يعود إلى غياب أرضية صناعية حقيقية خلال تلك الحقبة ، إلى جانب ذلك ، محاولة الوقوف في وجه البرجوازية الصغيرة التي كانت تحاول الاستيلاء على الورشات الصناعية و المزارع و كان الهدف من التسيير الذاتي هو إشراك العمال في إدارة الورشات الصناعية و إدارة شؤون المزارع و بالتالي قمع كل سلطة مركزية سواء كانت سياسية أو اقتصادية و توزيع القوة بين الأفراد المشكلين للمنشأة و الورشة ، و

(1) - -عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1962-1980 ، ص 28.

(2) - السعيد لوكيل ، المؤسسة العمومية الاقتصادية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1994 ، ص 34.

ذلك من خلال توزيع المهام و الصلاحيات بين هيئات التسيير التي تعمل في تناسق فيما بينها وبالتالي تفادي حدوث صراعات ، خصوصا أن الجزائر حديثة الاستقلال.

إن قرارات مارس 1963 كانت هشة حيث كانت هناك ازدواجية ، مديرٌ معين من طرف الوصاية مهمته التسيير ، و هيئة منتخبة مهمتها التسيير أيضا ، الشيء الذي ساهم في صعوبة تجسيد هذه التجربة عملياً، و تعقدت بين عفوية التجربة و بين التعيين الإداري المطبق من طرف الدولة ، إن ما خيب أمل العمال حيث لم تتجسد الأفكار النظرية التي كانوا يحملونها أثناء معركة التحرير ، إذ نادر ما انعقدت الجمعية العمومية للعمال لإقرار برنامج الإنتاج ، و لم تلعب في أي مكان دور الهيئة صاحبة السيادة في شأن الإنتاج و ينجم عن هذا أن عبر العمال عن رفضهم لهذه الأوضاع بواسطة إضرابات رغم كونها كانت ممنوعة آنذاك و تعتبر عملاً غير قانونيا و تخريبياً ، و هذا الشيء دليل على وجود الصراع داخل المؤسسة

2 . 2 التسييرالاشتراكي

بدأت هذه المرحلة بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر1971 و هي عبارة عن تجربة أصبحت بموجبها كل المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو اشتراكية في طريقها نحو الاشتراكية حيث جاء في الميثاق الوطني أن الاشتراكية هي اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه. [1]

لقد وضع ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير داخل المصنع انطلاقاً من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج ، بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة لدولة أي للشعب فإن له الحق أيضاً في أن يشارك في التسيير [2] وعليه فإن العامل قد أصبح هو المسير و هو المنتج في آن واحد ، و بناءً على هذا فإن العامل يتحول من أجير إلى شريك يهتم برفاهية المجتمع

(1) - صامويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2،1989 ، ص33

(2) - -أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2 ،1994 ، ص 230

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

الإسهام في اتخاذ القرارات و الرقابة على تسيير المصنع من خلال عملية توزيع السلطة بين الإدارة و مجلس العمال و بتالي تصبح وفقا لذلك أهداف العمال هي نفسها أهداف الإدارة و هي أهداف المشروع الاشتراكي .

إن الدعاية الاشتراكية قد لعبت دوراً في محاولة إقناع العمال بدورهم وقوتهم داخل المصنع و ذلك عن طريق خلق سياسة اجتماعية تفيد الجماهير للرفع من مستوى معيشة العمال و القضاء على الأمية وفي ظل هذا النظام و أيديولوجيته فإنه من الناحية القانونية كانت الإضرابات التي تعتبر مؤشر من مؤشرات الصراع ممنوعة و إن حدثت فهي تنفي خصائص هذا النظام الذي يقوم على العامل و بتالي يفترض ألا يكون هناك تعارضاً في المصالح داخل المصنع [1] و بالتالي لا وجود للصراعات العمالية.

غير أن الحد من صلاحيات العمال و تمركز القوة في يد الإدارة و تجريدهم من الصلاحيات الحقيقية داخل المصنع دفعهم للمطالبة بتحقيق التوازن بين العمال و البيروقراطيين و ذلك عن طريق إعادة توزيع القوة داخل المصنع و قد عبر العمال عن رفضهم لهذه الوضعية بقيامهم بصراعات و التوترات داخل المصنع.

إن بداية تطبيق التسيير الاشتراكي للمؤسسات كانت كتجربة بالنسبة للعمال مكنتهم من تكوين وعي عمالي و أصبحوا يدركون أن ما تعملوه من الغرب غير لائق في واقع يختلف عن الواقع العربي و أن تجربة التسيير الاشتراكي لم تحقق ما كان يطمح له العمال من القضاء على التناقضات داخل المصنع [2].

قانون اتقاء الخلافات الجماعية في العمل:

(1) - مغنية الأزرق ، نشوء الطبقات في الجزائر ، مؤسسة الأبحاث العربية ، الجزائر، ط 1،1980 ، ص 61.

(2) - SAID CHIKHI ، La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie، 1982، page 22.

لقد برزت الخلافات الجماعية في العمل بالمؤسسات الاشتراكية بعد المصادقة على الميثاق الوطني العام1976 ، برزت بسبب توسع القاعدة الصناعية و أن المؤسسات الاشتراكية بلغت درجة من التعقيد ، كما أن جلها بدأ بالإنتاج ، و أيضا بسبب الطابع البيروقراطي في تسيير المؤسسات فضلا عن أنه يظهر و أن علاقات الإنتاج قد بلغت درجة متطورة بدأت تثير تناقضات بين المشروع الإجتماعي و الاقتصادي المهيمن حينئذ و الذي يقوم على جمعوية وسائل الإنتاج من جهة و التيارات الفكرية الأخرى المناوئة للجمعوية و للرأسمالية الدولة من جهة أخرى . [1]

أما من حيث الخلافات الجماعية ففي سنة 1977 سجل خلافاً جماعياً للعمل منها626 إضرابا جماعياً و696 إضرابات متنوعة ، و في سنة 1980 سجل خلافاً جماعياً منها 640 إضراب جماعي و 922إضرابات متنوعة ، و تعود الأسباب غالباً إلى التباطؤ في دفع أجور العمال ، التسريح الجماعي و الفردي ، التخريب في علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة و العمال ، عدم مراعاة ممارسة الحقوق النقابية، و عدم توفر شروط العمل الضرورية كالوقاية و الأمن و العطل و مدة العمل .

إن القانون الأساسي العام للعامل بخصوص المصالحة و الطعن نص على :

تداركاً لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل و توصلا لتسويته عند الحاجة ، تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة و التحكيم في تلك الخلافات". إن هذه العوامل أدت إلى صدور القانون 82 _05المؤرخ في 13 فيفري1982 ، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية ويؤسس إجراءات إلزامية للتوفيق والتحكيم ، و تعتبر هذه حينئذ أول خطوة نحو تحرير علاقات العمل .

3.2 الإصلاحات الاقتصادية :

عشية الاستقلال اختارت الجزائر لنفسها نموذجا تنمويا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة و القضاء على التخلف الاقتصادي و الاجتماعي الذي ورثته عن الاستعمار و قد كان هذا النموذج الذي اختارته الجزائر هو النموذج الشائع خلال فترة الستينات و المعتمد على الصناعات المصنعة و اختيرت المؤسسة العمومية كأداة لتنفيذ هذا النموذج حيث تم إنشاء مؤسسات صناعية عملاقة سخرت لإنجازها إمكانيات مالية و بشرية ضخمة غير أن تغير النظام السياسي في نهاية السبعينات بعد وفاة هواري بومدين كان

[1] - بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ،2002 ، ص278 .

عاملا مساعدا في إبراز عيوب تجربة بومدين حيث انطلق النظام السياسي الجديد في نقد ذلك النموذج و إبراز نقاط ضعفه و كانت المؤسسة الصناعية التنظيم المفضل لعملية النقد فقد اتهمت بعدة عيوب منها كبر حجمها ، ضعف مردوديتها ، سوء تسييرها و كانت كبداية الانطلاق حملة رسمية ضد التصنيع على اعتبار أن النتائج المحققة من الاستثمارات الصناعية لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة ، حيث أن المصانع العمومية التي كان ينتظر منها أن تبلغ مستوى النضج في الثمانينات لم تقم بالدور المنوط بها ، لذلك عمدت الدولة إلى تطبيق بعض الإصلاحات الاقتصادية حيث كانت نتائجها : تفاقم الوضع الاقتصادي و الاجتماعي للعمال انطلاقا من أزمة متعددة اقتصادية، اجتماعية [1].

و سببها يعود بالدرجة الأولى إلى كون هذه الإصلاحات انطلقت في ظروف تميزت بتشديد الضغوط المالية الخارجية لتدني أسعار النفط التي أدت إلى ركودٍ اقتصادي كان من مظاهره العجز في الموازنات العامة ، ارتفاع نسبة التضخم ، ارتفاع نسبة البطالة ، تدهور أسعار الصرف ، انخفاض إنتاجية المصانع [2].

و كان من نتائج هذه الإصلاحات تراجع دور العمال داخل المصنع لصالح المدراء الذين زاد احتكارهم للسلطة و القوة و هذا راجع إلى كونهم يمثلون الدولة و النظام السياسي متخذين من الظروف الصعبة التي يمر بما المصنع ذريعة لذلك ، و كان رد فعل العمال القيام بخلق صراعات و التوترات و الصراعات داخل المصنع للتعبير عن رفضهم لهذه الأوضاع ، و كانت هذه الإصلاحات تحت تسميات مختلفة .

4.2 إعادة الهيكلة:

لقد بدأت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في بداية الثمانينات ضمن مهام المخطط الخماسي الأول(1980 _1984) ، حيث تقرر إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم وتقسيمها إلى وحدات يسهل تسييرها إذ ثم تقسيم المؤسسات الوطنية من501 مؤسسة إلى 450 مؤسسة عام 1982، و امتد هذا أيضا إلى المؤسسات الولائية ليرتفع عددها إلى504 مؤسسة ، و إلى المؤسسات البلدية لتبلغ

(1) - محمد الصغير بعلي ، تنظيم القطاع العام في الجزائر استقلالية المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 1992، ص 77

(2) - عبد الوهاب بن دعيدة ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخوصصة في البلدان العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط2،1991 ، ص 365 .

979مؤسسة [1] وقد نتج عن عملية إعادة الهيكلة العضوية فصل ثلاث عمليات اقتصادية عن بعضها البعض هي عملية الإنتاج ، التسويق ، التنمية و هذا ما أضر المؤسسة الإنتاجية حيث جردت من وظيفي التسويق و الاستثمار فتجمد نشاطها الاقتصادي كمركز إنتاج الثروة ، و يعتبر هذا تفكيك اقتصادي للمؤسسة مما أدخلها في متاعب مالية . حيث أجريت دراسة سنة 1986 لمعرفة انعكاسات إعادة الهيكلة على تطور نشاط المؤسسات المحلية في 28 ولاية تبين أن وضعية وحداتها تسير في اتجاه سيئ منذ عام 1983بسبب وضعيتها المالية السيئة ، و تقلص نشاطها و الكثير منها اضطرت لغلق أبوابها أو هي في طريق الغلق و كان من النتائج الاقتصادية والاجتماعية العملية الهيكلة تراجع مناصب العمل من 120900منصب عمل خلال الفترة 1967- 1984 إلى 105000 منصب عمل سنة1985 و إلى 75000منصب عمل سنة 1986 و لم يتجاوز 64500 منصب عمل جديد سنة 1987 وارتفع معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 17% سنة 1985 و إلى 22% سنة 1988 ووصل إلى 24.4% سنة 1993و هذا نتيجة للصعوبات التي أصبحت تعاني منها المصانع و المؤسسات و بتالي عجزها عن خلق مناصب عمل و لجوئها إلى تسريح ما يقارب 90.000 عامل خلال الفترة الممتدة ما بين -1987 1985نتيجة غلق العديد من المصانع و المؤسسات بسبب إعادة الهيكلة و هذا أصبح يخيف العمال فتولد صراع و صراع بينهم و بين الإدارة ، حيث حمل العمال المسؤولية للمسؤولين الإداريين و السياسيين و بدأت مظاهر التذمر تتطور انطلاقا من خلق العمال استراتيجية كالتغيب و كبح الإنتاج و التخريب و الإضراب . [2]

5.2 الخوصصة

الخوصصة هي أحد الجوانب الأساسية لعملية إعادة الهيكلة ، كما تعتبر إحدى الأدوات المستعملة لبعث و تحسين أداء المصنع و جعله أكثر منافسة و هي تعتبر مرحلة جديدة بالنسبة للوضع الراهن الاقتصاد الجزائري من مراحل بناء ولتطور نظام إنتاجي جديد خاصة في الميدان الصناعي ، تعرف الخوصصة على أنها "مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف اعتماد الأكبر على آليات السوق و مبادرات القطاع الخاص من أجل تحقيق أهداف التنمية [3] "نفهم من هذا التعريف أن الخوصصة عبارة عن توجهٍ سياسي تتحول بموجبها المشاريع و المؤسسات و المصانع العامة إلى

(1) - محمد قاسم بلهول ، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية و الأزمة السياسية ، منشورات حلب ، سوريا ، ط1، 1993، ص 46.

(2) - AMAR BELHIMER ، de l'état gestionnaire a l'état regelateur ، Paris ، 1995

(3) - إيهاب الدسوقي ، التخصصية و الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دار النهضة العربية ،القاهرة ، ط 1، 1995، ص13

مشروعات و مؤسسات و مصانع خاصة سواء في مجال الملكية أو الإدارة بمعنى تحويل ملكية الدولة (من القطاع العام إلى القطاع الخاص). [1]

و بذلك فإن الدولة بطريقة إرادية تتخلى عن بعض الصلاحيات داخل المصنع و هذا يعتبر تراجع من طرف الدولة الشيء الذي أدى لحدوث تشققات فيما يعرف بالنموذج التنموي الجزائري الذي كان يأخذ بالعدالة الاجتماعية ضمن أولوياته . و كان من نتائج الخوصصة تسريح الآلاف من العمال بعدة صيغ ، كالتقاعد المسبق و من آثار إعادة الخوصصة عدم توازن القوة بين العمال و صانعي القرارات داخل المصانع أو المؤسسات ، إذ يعتقد العمال بأن إفلاس المؤسسات و المصانع و خوصصتها سببه المسؤولين الإداريين الذين كانوا يمتلكون حق إصدار القرارات ، حيث أن عدم توازن القوة داخل المصنع يمكن أن تؤثر على الشعور بالأمان نحو الآخرين و من أهمها الاتجاه نحو التأثير و القوة.

إن عدم الأمان يجعل العمال الأقل قوة يراقبون أولئك الذين يمتلكون القوة، و قد يفقدون الثقة في نواياهم و ذلك لأن خوصصةَ المؤسسات لا يقرره العمال بل من يمتلكون القوة .

لقد تجسدت المعارضة العمالية للخوصصة في صراعات و التوترات داخل المصنع بسبب تجاهل من يمتلكون القوة لاهتمامهم و يرفضون اقتراحاتهم وبذلك أصبحوا يخافون التسريح الفردي و الجماعي المقنن ، حيث أن العمال عملوا لسنوات طويلة داخل هذا المصنع و رتبوا أوضاعهم على دخل الناتج عن هذا العمل و من ثمة لا يجب الاستغناء عنهم دون إيجاد بدائل أخرى سواء للعمل أو الدخل خصوصا في ظل ظروف و أوضاع يعيشها المجتمع الجزائري و الاقتصاد الوطني من حيث عدم توفر بدائل في سوق العمل .

إن تراجع مناصب العمل بسبب الخوصصة و تراجع بعض الحقوق المكتسبة و على رأسها حق العمل و شعور العمال بعدم الأمان و شعور الأفراد الأكثر قوة بالثقة العالية أثناء اتخاذ القرارات زاد من صراعات التي عرفتها المؤسسات و المصانع بسبب الخوصصة.

إن الهدف الأساسي من الخوصصة هو مواكبة التحولات الاقتصادية الدولية التي تعطي الأهمية للمبادرة الفردية في رسم سياسة المؤسسات و المصانع إلا أنه من أخطر المشاكل الاجتماعية التي تواجه

(1) - حميدي حميد ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسة الخوصصة في البلدان العربية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، ط2 ،1999 ، ص 369.

تطبيق هذه السياسة و التي تعتبر كابوساً بالنسبة للعمال هي مشكلة اليد العاملة ، فقد ينتج عن هذه السياسة تقليص عدد العاملين في المؤسسة و هو ما قد يخلق معارضة من طرف العمال تتطلب المواجهة بشتى الطرق و هذا ما يخلق بدوره مشاكل عديدة للدولة ، إنَّ أحداث أكتوبر 1989 التي أحدثت و خلقت ظروفا اجتماعية وسياسية جديدة ، فتحت المجال واسعاً أمام التعبير الجماعي عن صراعات و الخلافات في العمل ، حيث عرفت الفترة88 - 90 انفجار حركة احتجاجية عمالية بلغت 2579احتجاجاً عام 1988 و3925 عام1889 و2023 عام1990 ، و سبب هذه صراعات هو ضيق العمال بمسؤولي المؤسسات و المطالبة برحيلهم ... هذه الأحداث دفعت جميعها إلى إحداث تطور نوعي في علاقات العمل حيث صدر القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل1990 ، وما تبعه من قوانين أخرى ، بمبادئ و أساليب ورؤى لا عهد للقوى العاملة بها ، حيث بدا واضحاً القطيعة بين الخطاب القانوني الذي ابتدعه الخطاب السياسي ولازمه ثلاثة عقود خلت ، و الذي ما انفك ينبثق داخل مجال اجتماعي قد تم تشكله وتحديده منذ مدة طويلة [1] .

6.2 الاستقلالية

يعني استقلالية المؤسسات تلك القوانين و الأوامر التي تجبر المؤسسات على الخضوع للسلطة الوصاية أو السلطة المركزية ، و بموجب هذه النصوص الحديثة تستطيع المؤسسة أن تبرم العقود و تحري الصفقات التي تقدمها ، دون أن ترجع في الموافقة على ذلك إلى السلطة الوصاية لتأخذ موافقتها ، و الاستقلالية تتضمن أبعادا اجتماعية واقتصادية و سياسية لم تستطيع إعادة الهيكلة من تغطيتها ، فقد تبين من خلال تطبيق إعادة الهيكلة أن تلك العملية وحدها غير كافية ، إذ لا بد لها من أن تتدعمَ بالاستقلالية لذلك بادرت السلطات السياسية إلى إصدار قانون استقلالية المؤسسات و النصوص المدروسة ، كما في خطاب الرئيس الشاذلي بن جديد :لم تلغي أبدا ملكية الدولة لهذه المؤسسات كما أنها لم تلغ أبدا المبدأ الجماعي للتسيير و كل ما هناك أنما ضبطت بشكل دقيق صلاحيات كل واحد داخل المؤسسة حيال أربع قضايا أساسية هي التخطيط ، الإنتاج ، التسويق ، الوصاية [2] و هي قضايا جوهرية أساسية و حاسمة في التأثير على المؤسسات بدرجة متفاوتة الخطورة لذلك و ضعت التشريعات الجديدة حدودها و ضوابطها و حددت قواعدها بدقة لكي لا يختلط الأمر ، و تظل المؤسسة تعاني من ثنائية القرار و من مركزية التخطيط و مشاكل الإنتاج و التوزيع .

(1) - – بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، مرجع سبق ذكره ، ص 279.

(2) - خطاب الرئيس الشاذلي بن جديد حول استقلالية المؤسسات العمومية ، جريدة النصر ، عدد 4319 ، بتاريخ 1 أكتوبر1978 ، ص 3.

النصوص القانونية المتعلقة بالاستقلالية : نظم المشرع الجزائري قانون استقلالية المؤسسات في القانون 88 -01 مؤرخ في جمادي الأولى 1048هـ الموافق ل 12 يناير

1988م و يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية وقد اشتمل على :

الباب الأول :أحكام عامة

الباب الثاني :و تضمن المؤسسة الاقتصادية العمومية واحتوى على ثمانية فصول وهي :الفصل الأول : اشتمل على المبادئ العامة .

الفصل الثاني :صناديق المساهمة.

الفصل الثالث :إنشاء المؤسسات الاقتصادية العمومية .

الفصل الرابع : الرأسمال التأسيسي للمؤسسة العمومية و ممتلكاتهما.

الفصل الخامس: أجهزة المؤسسة العمومية الاقتصادية و ضم هذا الفصل ثلاثة أقسام :

القسم الأول :الجمعيات العامة .

القسم الثاني :أجهزة الإدارة.

القسم الثالث :أجهزة التسيير.

الفصل السادس :تضمن التجمعات ذات المصلحة المشتركة .

الفصل السابع :حل المؤسسات العمومية و تصفيتها .

الفصل الثامن :المراقبة.

الباب الثالث و الأخير :و يتعلق بالهيئات العمومية و التجمعات الأخرى .

_ قانون العمل الجديد:

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

أ -إذا وقع صراع عمالي جماعي فعلى مندوب التوفيق أن يبدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك الصراع فإذا تم الاتفاق بشأنه بعقد جماعي أو بغيره يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصادقة عليها من الطرفين

ب - إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين لأي سبب من الأسباب أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية الصراع فيترتب عليه (على مندوب التوفيق) أن يقدم تقريرا إلى الوزير يتضمن أسباب الصراع و المفاوضات التي تمت بين الطرفين و النتيجة التي توصل إليها و ذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوما من تاريخ إحالة الصراع إليه .

ج - إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية الصراع فعليه أن يُحيله إلى مجلس التوفيق

على النحو التالي :

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

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

و في المادة 122 الخاصة بمهام مجلس التوفيق فإنما تنص على أنه :

أ -إذا أحيل الصراع العُمَّالي إلى مجلس التوفيق وجب عليه أن يسعى جهده للتوصل إلى

تسويته بالطريقة التي يراها ملائمة فإذا توصل إلى تسويته كلياً أو جزئياً فيُقدَم إلى الوزير

تقريراً بذلك مُرفقًا به التسوية الموقعة بين الطرفين.

ب -إذا لم يتوصل مجلس التوفيق إلى تسوية الصراع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب الصراع و الإجراءات التي اتخذها و الأسباب التي أدت إلى عدم انتهائه و التوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن .

ج - يترتب على المجلس في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق و تقيد تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد عن21 يوما من تاريخ إحالة الصراع إليه.

المادة 129 و التي تتحدث عن التوكيل في الصراع العمالي تنص على أنه لا يجوز لأي الطرفين في الصراع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق ، أما المادة 241 الخاصة بالمحكمة العمالية و تشكيلها و إجراءاتها فتنص على:

أ -إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء الصراع العمالي الجماعي فيترتب على الوزير إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من03 قضاة نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير و يرأسهم أعلاهم في الدرجة و يجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضاءها و في حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية و إصدار القرار فيها .

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

ج – تنظر المحكمة العمالية في الصراع العمالي المعروض عليها و تفصل فيه وفقا للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين ، على أن تراعي في ذلك إجراءات خاصة منصوص عليها في القانون لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة .

و في المادة321 و الخاصة بالقيود على صاحب العمل أثناء النظر في الصراع العمالي و التي تنص على أنه لا يجوز لأي صاحب خلال النظر في الصراع العمالي لدى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية:

أ -تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.

ب - فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العُمَّالية حسب مقتضى الحال.

خاتمة الفصل:

إن السياسة التنموية الناجحة هي التي تنطلق من واقع المجتمع الموجود، واستغلال كل الطاقات و الإمكانيات و على اعتبار أن الجزائر كانت ولازالت تزخر بالبترول والطاقة و المواد الأولية فقد اختارت التصنيع كوسيلة لتحقيق التنمية ، زيادة على الاعتقاد السائد في تلك المرحلة الذي كان يرى بأن التصنيع هو أساس النهوض بالاقتصاد الوطني و تحقيق الاكتفاء الذاتي كأسرع وسيلة نحو التنمية و بالتالي القضاء على المشاكل الاجتماعية التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار ،هذا هو الشيء الذي أفرز الكثير من المشاكل و العراقيل التي وقفت عائقاً في وجه ما تصبو إليه السلطة السياسية ، حيث بدأت المشاكل نتيجة التركيز على توفير القاعدة المادية على حساب العلاقات الإنسانية و البناء الفوقي وإهمال دور الفرد العامل كهدفٍ استراتيجي في الصناعة التي أصبحت مصدرا للعمل و مورد الرزق بالنسبة لكثير من الأشخاص و ذلك كون المؤسسات الصناعية تحتاج إلى مديرين للقيام بعملية التنظيم والإدارة و إلى مهندسين لإعداد و تصميم العمليات الإنتاجية و الإشراف على تنفيذها و إلى فنيين و عمال مهرة لإدارة الآلات و إصلاحها و إلى إعداد العمال الذين تتطلبهم القطاعات الصناعية ، و نتيجة لعدم الاهتمام للجانب البشري واحتكاك هؤلاء العمال فيما بينهم داخل المصنع ولد بعض المشاكل و بالتالي ظهور الصراعات والتوترات، و هذه تعتبر من الآثار المترتبة عن التصنيع، بالإضافة إلى التغيرات المتسارعة والانتقال من نمط اقتصادي إلى نمط اقتصادي أخر دون مراعاة ظروف البيئة الصناعية في الجزائر وتغير النسق الاقتصادي كلما تغير النسق السياسي .

الفصل الخامس: الشركات المناولة ومبدأ المساوة في قانون العمل 90_11

مقدمة الفصل

1 تعريف المناولة الصناعية .

1.1 أهمية المناولة الصناعية في دعم التنمية الاقتصادية .

1.2 مخاطر الشركات المناولة و تحدياتها على المؤسسات الاقتصادية و التنمية المحلية و الاجتماعية .

1.3 تجارب بعض الدول العربية في إطار شركات المناولة

2 مبدأ المساواة في قانون العمل

2.2 التطبيق العام لمبدأ المساواة في قانون العمل 11.90

2.3 التمييز غير المشروع

2.4 المساواة بين المستخدمين و العمال

2.5 القيود الواردة في مبدأ المساواة

2.6 المصلحة العامة مبدأ المساواة الاختلاف في الحالات

3 خطر التمييز

3.1 تأطير سلطة المستخدم

3.2 خطر التمييز في عروض التشغيل

3.3 إلزامية التشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

3.4 خطر التمييز في التشغيل العمال القصر و العمال الأجانب

3.5 خطر التمييز اثناء إجراء التشغيل (القيود القانونية على مضمون النظام الداخلي)

خاتمة الفصل

مقدمة الفصل:

يشهد العالم في المرحلة الراهنة تطورات اقتصادية مهمة ومتلاحقة، من ضمنها بروز الشركات العملاقة وسعيها للاندماج والتحالف بهدف التخصص ورفع القدرة التنافسية ،إضافة إلى بروز العملاق الصيني وغزوه الأسواق العالمية ، وواكب ذلك ثورة في تكنولوجيا المعلومات قلبت كل الموازين في سرعتها وتنوعها، وصاحب ذلك على المستوى الدولي تطورات ملحوظة بزيادة اهتمام الدول بالصناعات الصغيرة والمتوسطة وتحويلها إلى صناعات مغذية لصناعات أخرى أكبر باعتماد نشاط المناولة الصناعية. حيث بدأ هذا النشاط يتسع في دول العالم المتقدم ليغطي نسباً كبيرة من الإنتاج الصناعي للمؤسسات، تزيد عن 15% في دول الاتحاد الأوروبي و35% في الولايات المتحدة الأمريكية و56% في اليابان.

وبذلك لعبت المناولة الصناعية دوراً مهماً في تمكين الصناعات خاصة الصغيرة والمتوسطة منها من الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لديها، والتصرف الدقيق والمحكم في وسائل إنتاجها، كما لعبت دوراً أساسياً في تنمية وتنظيم النشاط الإنتاجي في الوحدات الصناعية ورفع قدرتها الإنتاجية والتنافسية وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، كما تساهم بشكل غير مباشر في تشغيل العمالة الوطنية وتقليص نسب البطالة وبالتالي رفع مستوى الدخل ورفاهية المواطن.

وتعد شركات المناولة نتاج الفكر القائم على توفير اليد العاملة للمؤسسات الكبيرة الراغبة في العمل أو تقديم خدمات ، كالحراسة والتنظيف، بمقتضى عقد تلتزم بموجبه هاته الشركات المناولة أو ما يسمّى في بعض التشريعات الأخرى بمؤسسات العمل الوقتي إنجاز مهام أو خدمات للمؤسسة الطالبة للعمل، حيث تشرف هاته الأخيرة على تنفيذها وتراقب وسائل القيام بها ونتائجها.

وإذا كانت استراتيجية المناولة قد أثبتت بما لا يدَعُ مجالاً للشك نجاعتها في تطوير الاقتصادات والنهوض بها بما من شأنه دعم التنمية الاقتصادية، فإن رهان التنمية الاجتماعية في كثير من الدول بقي يواجه عديد المشاكل في ظل الظروف التي باتت تعرفها العديد من شركات المناولة عبر العالم، ومن بينها الشركات المناولة العاملة في المجال الطاقوي في الجنوب الجزائري وهي محل دراستي الميدانية ، حيث استهجن العديد من رجال الفكر والقانون و الاقتصاد مثل هذا النمط من التشغيل واعتبروه من قبيل " المتاجرة بالبشر"، نظرا للظروف التي باتت تعرفها الطبقة الشغيلة ضمن هذا النوع من الشركات

،إذ أصبح عدم الاستقرار في العمل هو السمة الغالبة على عقود الشغل في هاته الشركات مع ملاحظة فوارق بين أجور العمال فيها وبين العمال الأخرين الذين يزاولون نفس النشاط في المؤسسة الطالبة للعمل أو الخدمة مثل العمال الأجانب الذين ينتمون إلى شركات أجنبة والعمال الذين يزولون أعمالهم بالشركات المناولة ، بالإضافة إلى عدم الفصل الواضح بين سلطات المناول بصفته المؤجر القانوني وسلطات المؤسسة الآمرة بالعمل بصفتها المسؤولة عن الإدارة والإشراف عن العمل.

ومع ذلك قد فرضت نفسها على واقع التشغيل باعتبارها وسيلة ناجعة تلتجأ إليها المؤسّسات الاقتصادية و الصناعية للضغط على تكلفة الإنتاج والتخلص من أعباء العملة من حيث دفع الأجرة وتحمّل المسؤولية أمام مصالح الضمان الاجتماعي وبشكل ما طريقة للتهرب الجبائي ، و يعتبر مبدأ المساواة كمبدأ عام تم تكريسه في المادة 73 من الدستور، ويطبق هذا المبدأ في قانون العمل على العمال فيما بينهم على الرغم من الاختلاف في التشغيل وفي ظروف العمل وفي الأجر من جهة ، وعلى العمال والمستخدمين من حيث الحقوق الجماعية للعمال، ومساواة المستخدمين أمام الأعباء الاجتماعية من جهة أخرى.

كما يهدف مبدأ المساواة إلى حماية الحقوق والحريات من كل تمييز، كحماية الطرف الضعيف ، بالإضافة إلى حظر التمييز الذي ينصب على تأطير سلطة المستخدم أثناء التشغيل وتنفيذ عقد العمل.

إن بروز قاعدة المساواة في العلاقات ما بين الأشخاص في القانون الخاص كان مرتبط بفكرة اللاعدل "الظلم" بين الأطراف كما هو الشأن في المجال العقدي، أين يبحث المشرع على حماية الطرف الضعيف اقتصاديا، و يقصد بمبدأ المساواة "خضوع كافة المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة ، على نحو يتناسب بطريقة منطقية وفقا للهدف الذي توخاه القانون، و يتحقق المبدأ بتقرير معاملة قانونية مختلفة للمراكز القانونية المختلفة أو بسبب يستند إلى المصلحة العامة إذا كان ذلك كله متفقا مع الهدف الذي توخاه القانون" (1) ،أي أنه إذا كانت المراكز القانونية مختلفة فتقتضي المساواة أن تكون المعاملة مختلفة أما إذا كانت المراكز القانونية متماثلة فتقتضي المساواة أن تكون المعاملة متماثلة.

(1) - مروان المدرس، مبدأ المساواة – مقالة منشورة إلكترونيا– جريدة الوطن البحرينية –بتاريخ الخميس 7 ديسمبر 2017، https://alwatannews.net/article عن رجب عبد الظاهر علي: المساواة في الأجر بين الجنسين الواقع والمأمول، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ،كلية الحقوق جامعة بني سويف ، مصر، المجلد31، العدد 1، 2019، ص 67.

تظهر المساواة في علاقات العمل بصفة خاصة كسلاح لمحاربة كل أشكال التمييز، ويفهم من المساواة ذات القيمة الدستورية المكرسة في المادة 73 في قانون العمل بالمساواة في المعاملة، والتي لا تحمل نفس الحقوق والمزايا والالتزامات و الإكراهات، ولا تستبعد الاختلافات والتمييز. وهناك مجموعة من القواعد القانونية التي تضمن للعمال الحدود الدنيا من الحماية ضد ممارسات التمييز أثناء مسارهم المهني على كل المستويات.

فإلى أي مدى تحترم وتطبق الشركات المناولة مبادئ المساواة بين العمال وتحظر التمييز بينهم ؟

1. تعريف المُناولة الصناعية:

رغم زيادة الاهتمام بالمناولة كأحد الأساليب المهمة في تنفيذ عقود المقاولة وإثبات أهميتها كمحرك لعلاقات التعاون والاستخدام الأمثل للطاقات الإنتاجية ورفع القدرة التنافسية للمنشآت من قبل الخبراء فإنهم لم يتوصلوا إلى إجماع حول تعريف موحد لعبارة " المقاولة من الباطن"

فحسب المنظمة الفرنسية AFNOR [1] فإن "المناولة الصناعية هي عملية أو عدة عمليات لخلق إنتاج والقيام بخدمات أو صيانة مفتوحة لصالح مؤسسة يقال لها منفذة للعمل وهي ملزمة بتطبيق التوجيهات حسب الخصوصيات التقنية المعطاة من طرف المؤسسة الآمرة بالعمل [2]."

ويمكن تعريفها بأنها" جميع العلاقات التعاونية التكاملية التي تنشأ بين مؤسستين أو أكثر خلال مراحل العملية الإنتاجية بموجبها تقوم منشأة مقدمة للأعمال بتكليف منشأة أو أكثر تسمى منفذة للأعمال أو مناولة أو مجهزة متخصصة لإنجاز مرحلة أو أكثر من عمليات الإنتاج طبقا لعقد محدد مسبقا وملزم للطرفين" [3].

كما يمكن تعريفها بأنها اقتناء مقاول رئيسي لالتزام يتعهد من خلاله مقاول آخر بتقديم عناصر أو انجاز خدمة معينة مع التزام المقاول الرئيسي بتوفير كافة العناصر المتعاقد عليها [4].

وحسب الدكتور محمد طه إبراهيم فإن المناولة أو كما تسمى– في بعض الحالات هي "ذلك العقد الذي يبرمه متعاقد أو مؤسسة مشتركة ،مع مؤسسة أخرى أو شخص أجنبي يدعى المقاول بغية تنفيذ

---

(1) - (المنظمة الفرنسية للتقييس) AFNOR : Association Française de Normalisation

(2) - عبد الرحمن بوعلي" مبررات الانتقال من النظام المدمج إلى نظم شبكة الإنتاج "مداخلة مقدمة للمؤتمر العربي الأول للمناولة الصناعية، الشركة الجزائرية للمعارض والتصدير " ساديكس" بالتنسيق مع وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطية والمنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، الجزائر 51 2005/09/15

(3) - المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين "الدليل العربي للمناولة الصناعية"، الطبعة الأولى 1999 ، متوفر على ttp://www.arifonet.org.ma/Data/Subcontracting/Dalil.htmh، بتاريخ 10/09/ 2020

(4) - MORTON I. KAMIEN، LODE LI، " SUBCONTRACTING، COORDINATION، FLEXIBILITY، AND PRODUCTION SMOOTHING IN AGGREGATE PLANNING" .P 1352.

العمل الأصلي أو الحصول على منفعة ناشئة عن العقد الأصلي والذي يستند في وجوده ونطاقه ومدته إلى العقد الأصلي باعتباره سبب وجوده" [1].

ومن خلال التعريف يَبْرُزُ لنا وجود ثلاثة عناصر هي [2]

_ صاحب الأشغال ⟵ مالك المشروع

_ صاحب العقد الرئيسي ⟵ الآمر بالعمل

_ المتعاقد ⟵ المُنَفِّذُ أو المُناولُ

ويتداخل مصطلح المناولة مع مصطلح المقاولة أو التعاقد ، حيث يمكن تعريف هذا الأخير بأنه "اقتناء مقاول رئيسي لالتزام يتعهد من خلاله مقاول آخر بتقديم عناصر أو انجاز خدمة معينة مع التزام المقاول الرئيسي بتوفير كافة العناصر المتعاقد عليها .

1.1 أهمية المُناولة الصناعية في دعم التنمية الاقتصادية:

لقد برهنت الوقائع الصناعية على أهمية المناولة الصناعية التي أصبحت تشكل أهم ابرز الاستراتيجيات الحديثة وأكثرها قدرة على تحقيق التنمية الصناعية بجميع البلدان المتقدمة، حيث مكنت المؤسسات التي أخذت بها، من تنظيم نشاطها وتحقيق التخصص وتقسيم العمل، الحد من النفقات، زيادة الكفاءة، تعظيم المكاسب ورفع القدرة التنافسية، كما أصبحت مساهمتها في الإنتاج الصناعي تمثل نسبا مهمة في البلدان المتقدمة، تزيد على 15% في الاتحاد الأوروبي 35% في الولايات المتحدة الأمريكية، و56% في اليابان.

ولقد تطورت المُناولة تاريخيا بإبرام الصفقات بين الأشخاص الاعتبارية الإقليمية العامة لإقامة المنشآت الهامة كإنشاء الطرق والموانئ والصاروخ الأوربي آريان" La Fusee Ariane" وسفينة الفضاء

---

(1) - أسامة محمد طه إبراهيم "النظرية العامة لعقود الباطن" ، دار النهضة العربية، مصر ،الطبعة الأولى ،2008،ص53

(2) - آيت زيان كمال، إليفي محمد "المناولة الصناعية كعامل استراتيجي لتفعيل التنمية الصناعية في الدول العربية ،"مقال بمنتدى طلبة كلية علوم التسيير ،جامعة سطيف الجزائر متوفر على

. http://etudiantssetif.3arabiyate.net/montada-f22/topic-t2860.htm، بتاريخ 2018 /08/25

الأمريكية وغيرها من التكنولوجيا الرائدة والتي تفوق تكاليفها الإمكانيات المادية أو الفنية لمشروع واحد. (1)

ومع مطلع القرن العشرين وبظهور الشركات الكبرى في مجال الإنتاج امتدت المناولة إلى القطاع الخاص، كما أصبحت تشكل حيزا هاما من نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحتل اليوم أكثر فأكثر مكانة ذات أهمية خاصة في اقتصاد البلدان الصناعية مما يفسر تحقيق دول كالولايات المتحدة وألمانيا واليابان وإيطاليا وحديثا إسبانيا، تطورا منقطع النظير في هذا المجال، فعلى الرغم من وجود درجة عالية من التكامل الرأسي والأفقي بين المؤسسات الكبيرة فإنها لم تحقق الاكتفاء الذاتي في جميع أنشطتها .

وبذلك فهي تعتمد على منتجين آخرين للإنجاز العديد من الأعمال والخدمات مما يبين الدور المهم جدا الذي يلعبه التعاقد في إطار المناولة الصناعة ولا سيما أن العديد من المراقبين أمثال" Williamson" ، وPiore وSable (يشيرون إلى أن المناولة أو التعاقد الصناعي أصبح يستحوذ على نطاق واسع خاصة في الصناعات أو المناطق الصناعية(الصناعة اليابانية شركات الغزل والنسيج الإيطالية، الخ) حيث أن تقنيات التصنيع تشهد فيها مرونة عالية. (2)

وإذا اعتبرنا أن هذا الأسلوب يعد من أحد أنواع الشراكة فإن هناك العديد من الأسباب تجعل من هذا النوع من أشكال التعاون ضرورة حتمية سواء بالنسبة للمؤسسة الآمرة(الكبيرة)أو بالنسبة للمؤسسات المنفذة الصغيرة والمتوسطة (. وقد ذكر هاينز ومولينكوف) عديد الأسباب لعل أهمها (3):

_ تخفيض تكلفة التبادل والمخاطرة،

_ التغلب على القصور الموجود لدى بعض الشركات في بعض الموارد الاستراتيجية

_ اكتساب المعرفة

---

(1) - نصيرة بوجمعة سعدي"عقود نقل التكنولوجيا في مجال التبادل الدولي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1992،ص 95

(2) - MORTON I. KAMIEN، LODE Ll، " SUBCONTRACTING، COORDINATION، FLEXIBILITY، AND PRODUCTION SMOOTHING IN AGGREGATE PLANNING" O.P CIT.P 1352.

(3) - رفعت السيد العوضي، إسماعيل علي بسيوني"الاندماج والتحالفات الإستراتيجية بين الشركات في الدول العربية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية ،2007، ص176.

_ التسويق عن طريق تكوين علاقات قوية مع العملاء والمُوَرِدين،

_ تنمي الشركات الآمرة وكذا المناولة من خلالها، علاقات تعاونية تمكنها من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بطريقة أفضل، وبالتالي تحقيق مزيد من الأرباح في الأجل الطويل.

كما أن هناك أسباب أخرى دفعت الشركات إلى الاستعانة بهذا الشكل من أشكال التعاون نذكر منها:[2]

* تحقيق الاستقرار في سوق السلع: من خلال إنتاج بعض السلع المتميزة بعدم الانتظام في الطلب، بسبب التذبذبات الموسمية والدورية،

* تكنولوجيا الإنتاج ونظم العمل: والتي شجعت على التعاقد من الباطن خاصة في حالة اختلاف الحجم وفقا لمراحل الإنتاج المختلفة،

* هيكل سوق العمل: وذلك بتفضيل الشركات الكبرى للعمالة الرخيصة المتواجدة في المؤسسات الصغرى، والتي يمكن الحصول عليها عن طريق التعاقد من الباطن.

1.2: مخاطر شركات المناولة وتحدياتها على قطاع الأعمال والتنمية الاجتماعية

مخاطر شركات المناولة على المؤسسات الآمرة وعلى المستخدمين رغم المزايا العديدة التي توفرها إستراتيجية المناولة، فإن هناك العديد من المخاطر التي ينطوي عليها اعتماد المؤسسة عليها ،والتي قد يكون لها تأثير كبير على الأرباح المحتملة والفورات نتيجة تنازل المؤسسة عن نشاط أو مجموعة أنشطة ، والحقيقة إن مناقشة مسألة المخاطر المرتبطة بالمناولة ترتبط ارتباطا وثيقا بمنطق تشغيل التعاقد بين المؤسسة الآمرة والمؤسسة المنفذة، هذه المخاطر تكون لها علاقة عادة بنوعية الخدمة المقدمة من طرف المؤسسة المنفذة، التقليل من الموارد المخصصة لإنجاز العمل، التكاليف المخصصة للتكوين والتدريب، توجيه الخدمة، وكذا الخطر المرتبط بالمركز المالي لمقدم الخدمة، بالإضافة إلى عديد المخاطر الأخرى .

ويمكننا التطرق فيما سيأتي إلى أهم هذه المخاطر التي يمكنها أن تؤثر على أداء المؤسسات الطالبة للخدمة وهو يؤثر بالتبعية على التنمية الاقتصادية بالإضافة إلى المخاطر المتعلقة بتشغيل شركات المناولة.

✓ **خطر السوق (قلة المزودين بالخدمة)**

فالعديد من المؤسسات تعلن إرادتها في إبرام عقود مناولة مع متعاملين ذوي سمعة أو نشاط على المستوى العالمي، وهذا ما يؤدي إلى تمركز الأنشطة في يد عدد قليل من المتعاملين الخارجيين، خاصة في بعض الميادين كميدان الاتصالات مثلا، حيث لا يوجد إلا عدد قليل من المتعاملين دوي الشهرة العالمية والذين بإمكانهم مرافقة الزبائن في مجال المعلوماتية. ففي الولايات المتحدة الأمريكية توجد 6 أو7 مؤسسات تتقاسم ما يقارب 60% من سوق الإدارة الخارجية في الإعلام الآلي.

هذا التمركز أو الصغر في حجم المؤسسات المناولة يبرره عاملان أساسيان، فمن جهة يعد مفهوم المناولة أو التعاقد الباطني حديث نسبيا، ومن جهة أخرى فإن تقديم خدمات المناولة، يتطلب من المؤسسة المقدمة للخدمة امتلاك أصول عادة ما تكون مكلفة.1 وبالتالي كلما كان عدد المُناولين قليل كلما كانت المؤسسات التي تلجأ إلى تخريج بعض أنشطتها في وضعية صعبة، حيث تكون في وضعية المجبر على التعامل مع المتعامل الذي يعرض الخدمة، وإن كان غير كفؤ، مما قد ينجم عنه تلقي المؤسسة لخدمات لا تحقق المستوى المرغوب للجودة، كما أن فشل هذا المتعامل خطر يهدد المؤسسة الآمرة ومصالحها لا سيما التكنولوجيا المقدمة من طرفها [1]

ويقل عدد المتعاملين الخارجيين كلما زادت درجة التخصص في الخدمة المقدمة من طرفهم، وهذا ما يخالف الفرضية الأساسية للاقتصاد النمطي التي تقوم عليها أفكار المنافسة التامة من حيث تواجد عدد كبير من المتنافسين في السوق، وهذه الخاصية غالبا ما تكون غائبة في مجال إبرام العقود والصفقات.

خطر علاقة التبعية في اتجاه واحد فبخلاف بعض المفاهيم الأخرى التي يترتب عن توقفها استقلالية في أداء المؤسسة الأصلية لنشاطها عن مؤسسات أخرى كانت على علاقة معها، كمفهوم تقليص الحجم " DOWNSIZING "، فإن مفهوم المناولة يختلف تماما عن مفهوم " تقليص الحجم"، حيث أن هذا الأخير يتمثل في التنازل فقط عن نشاط لمؤسسة أخرى والعلاقة مع المشتري تنتهي بإبرام عقد البيع، بينما عندما تعتمد المؤسسة على الاستعانة بالمصادر الخارجية فإن حاجتها إلى النشاط أو

[1] - Comité de Liaison des Services du MEDEF، et l'Institut Esprit Service، avec le soutien de la Commission Européenne، "Guide de l'externalisation"، MEDEF – CLS، paris، p49.

الأنشطة المخرجة، لا تنتهي وتكون إذن تابعة إلى المتعامل الخارجي فيما يتعلق بالخدمة أو المنتوج التي اختارت التوقف عن توفيره داخليا.

فمثلا في سنة 1994 قررت " شركة بلوتشايد " " BLUE SCHIED " وضع حد لعلاقة الإدارة الخارجية مع شركة "إي.دي.اس " " EDS "، وهذا القرار رغم أنه مؤسس على معايير عقلانية)كون الأداء غير مرض، ناهيك عن ارتفاع التكاليف(اتضح فجأة أنه غير قابل للتحقيق حيث كان من غير الممكن تغيير المتعامل لكون موظفي شركة " بلوتشايد " " BLUE SCHIED " اعتادوا على طرق عمل " إي.دي.اس " " EDS " والتي تكون لديها تراكم معرفي عن أنظمة معلومات زبونها، وفي الأخير تمت مراجعة بعض بنود العقد فقط، وتم الإبقاء على العلاقة قائمة بين المؤسستين.

- ✓ فقدان السيطرة الرقابة والتحكم في النشاط:

فمن خلال إسناد إدارة بعض الأنشطة لمقاولين خارجيين فإن المؤسسة الآمرة تكون معرضة لخطر فقدان الرقابة على النشاط ،خاصة فيما يتعلق بمتابعة أداء الخدمة ونوعيتها وسعرها.

لذلك فالمؤسسة الزبونة، للتقليل من مخاطر الإدارة الخارجية مطالبة بتطوير كفاءات خاصة للتحكم في الرقابة على الوظائف التي تسير خارجيا، وهذا يفترض الاطلاع على المعارف في مجال النشاط الذي يدار خارجيا واستخدام أدوات التسيير الملائمة) تحديد الأدوار، تقييم الخدمة المقدمة، نظام العقوبات، لوحات القيادة والرقابة وتدقيق الوظيفة وغيرها).

ويعد خطر فقدان السيطرة الخطر الرئيسي لمعظم البنوك التي تعتمد على المناولة وإخراج الأنشطة في أوربا حيث تشير بعض الدراسات أن 75% من البنوك الفرنسية تتعرض لهذا الخطر جراء تعهيد بعض أنشطتها للخارج، وتدير هذا الخطر عن طريق الحفاظ على أعمالها الأساسية داخليا أو تشكيل مشروعات مشتركة مع بنوك أخرى، ولعل نقص الشفافية والإفصاح بتكاليف الإنجاز الذي باتت تتميز به بعض الهياكل الاحتكارية يعد السبب الرئيس في تعرض البنوك لمثل هذا الخطر [1].

- ✓ خطر انخفاض الأداء أو عدم الأداء:

1 - (1) Etudes sur "L’externalisation des activités bancaires en France et en Europe"، Bulletin de la commission Bancaire N°31، France، Novembre 2004

يتطابق هذا الأمر مع الحالة التي يتولى فيها المناول، تقديم خدمة لا تتلاءم مع الخصائص المحددة في العقد، وفي هذه الحالة فإن المؤسسة الآمرة تتحمل الخسارة المترتبة عن التقليل من هذا الخطر، الذي قد يعرضها لفقدان الامتياز التنافسي خاصة إذا كان يقوم على معارف فنية عملية أو على تنظيم محدد، فرقم أعمالها يكون معرض للخطر، لذلك فإن عليها في مرحلة اختيار المتعامل، اعتماد معايير التجربة السابقة والسمعة التي يتميز بها المناول، وبعدها يجب اعتماد أنظمة المتابعة وأدوات الرقابة لاكتشاف الانحرافات، أو التحفيز لتحسين الأداء، أو فرض عقوبات على عدم الأداء . ...الخ [1].

✓ المخاطر المتعلقة بالتحكم في الربحية:

فعلى الرغم من أن المناولة، تولد انخفاضا كبيرا في التكاليف، فإنها قد تتسبب أيضا في زيادة بعض "التكاليف الخفية" التي يتم التقليل من شأنها في كثير من الأحيان من قبل الشركات. والتي يتعين على المؤسسة للتخفيف منها القيام ب رصد ومراقبة جميع الأنشطة التي يتم مناولتها من خلال القيام بالتنسيق بين الفرق، والتحديث الدوري للعقود، وتحديد المواصفات من خلال دفتر الشروط ،ومتابعة الأنشطة المناولة. وعلاوة على ذلك، فإنه ليس من السهل دائما بالنسبة للآمر بالعمل التحكم في عناصر المشروع، وهو ما من شأنه الحد من المكاسب المتوقعة [2].

✓ خطر عجزالمُناول (الجهة المنفذة للعمل):

ويتضمن هذا النوع ثلاثة أنواع من الخطر وهي: [3]

_ الخطر الفني

---

[1] - بوخمخم عبد الفتاح " ،مخاطر تبني المؤسسة لإستراتيجية التسيير الخارجي" ، ورقة عمل مقدمة للمتلقى الدولي حول المناولة كاختيار استراتيجي لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ،جامعة باجي مختار ،عنابة ،الجزائر يومي 6.7.2007ص167.

[2] - Fouad Arfaoui et autres ، "les risques de la stratégie d'externalisation"، en ligne http://www.lesechos.fr/formations/risques/articles/article_3_3.htm، 06/08/2019

[3]Bertrand QUÉLIN et jérome BARTHÉLEMY، " L'externalisation stratégique"، en ligne: http://www.lesechos.fr/formations/risques/articles/article_11_1.htm،09/08/2019.

_ الخطر الاقتصادي والمالي

_ الخطر التكنولوجي

فالخطر الفني يرتبط بالمشاكل الفنية والاختلالات التي يمكن أن تحدث، والتي ينتج عنها عدم ضمان استمرارية تقديم الخدمة وهو خطر قابل للتوقع ويسير في العقد،

أما الخطر الاقتصادي والمالي فيتعلقان بمسألة الاستمرارية الاقتصادية للمتعامل، حيث أن دخول بعض المتعاملين إلى السوق لتقديم الخدمة يكون تحت تأثير الإغراءات التي تتضمنها السوق، دون امتلاكهم للتراكم المعرفي الناتج عن الخبرة والأقدمية، وهذا ما يتطلب إعداد دراسة معمقة للقدرة المالية للمتعامل ومدى اتصاف تجهيزاته بالاستقرار والمناخ الاجتماعي السائد لديه.

ويرتبط الخطر التكنولوجي بعدم التأكد فيما يتعلق بقدرة المتعامل على القيام بالاختيارات الملائمة للتكنولوجيا لتقديم الخدمة الملائمة بالتكلفة المناسبة، ويكون هذا الخطر أشد تأثيرا في بيئة الأعمال ذات الاعتماد الكبير على التكنولوجيا مثل الإعلام الآلي والاتصالات وخدمات الإمداد وغيرها.

✓ الخطر الاجتماعي:

قد ينجم عن بعض عمليات المناولة تحويل الأفراد أو تسريحهم مما يتسبب في حدوث اضطرابات اجتماعية كالإضرابات ،وذلك ما يحدث في العديد من المؤسسات التي تعتمد هذا الخيار الاستراتيجي، مثل مؤسسة سوناطراك الجزائرية التي تعد من أكبر الشركات لإنتاج النفط في العالم وما تعرفه أعمال المناولة لديها بالجنوب الجزائري، نتيجة عدم التزام بعض الشركات الأخرى المناولة لها ببنود توفير المعلومات الحقيقية بشان ظروف التشغيل بالمناطق النائية وعرضه للسلطات المحلية ومكاتب التشغيل، والإبلاغ عن المخالفات لدى مُفتشيات العمل، مع جعل ظروف العامل المهنية بعيدة كل البعد عن أعين الرقابة خصوصا ما تعلق بساعات العمل والعطل الأسبوعية والسنوية إضافة إلى عدم توفير معدات الأمن والسلامة الصناعية للعمال في كثير من الشركات [1].

(1) - الشيخ زقاي" ، شركات مناولة بمواقع النفط لا زالت تنشط كالفطريات"، مقال متوفر على الخط http://www.djazairess.com/echorouk/88837، بتاريخ 2019/08/14 .

ونتيجة لهذه الظروف قد يلجأ الموظفون إلى أشكال معينة لمقاومة التغيير كأن يلجأ الأجراء سواء الذين تم تحويلهم إلى المتعامل الخارجي أو أولئك الباقون في المؤسسة الطالبة للخدمة إلى محاولة إفشال نشاط المناولة، من خلال تقييد الإنتاج وانخفاض الدافع إلى العمل.

وعليه فنجاح المُناولة يتوقف في جزء كبير منه على التسيير الجيد للبعد التعاقدي للموارد البشرية، وعلى وجود برنامج اتصالات. فمن الضروري إذن تسيير الخطر الاجتماعي بالتعاون مع المتعامل الخارجي، حيث أن للزبون والمتعامل مصلحة واضحة في ضرورة اعتماد تسيير دقيق للكفاءات الفردية.

3.1 تحديات شركات المناولة على قطاع الأعمال والتنمية الاجتماعية:

رغم عديد المزايا التي بات يوفرها اعتماد المناولة الصناعية لا سيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن التطبيق السيئ لهذه الآلية، أفرز تراجعات في الالتزامات، باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت اسم هذه الآلية تنتمي للقطاع غير المُهَيكل ، وغير مندمجة في الدورة الاقتصادية، وهذه مسؤولية الدولة لكن ما حصل هو التضحية بالبعد الاجتماعي وعدم وضع آليات لحمايته. فمن مظاهر سلبية هذه الشركات، هو عدم احترام مقتضيات قانون الشغل، سواء الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل، أو حقوق المستخدمين في الصناديق الاجتماعية أو في شروط الصحة والسلامة، وهي معطيات مرصودة بدقة في مجموعة من القطاعات.

فعلى سبيل المثال[1] لوحظ من خلال بعض الدراسات التي تم القيام بها في المغرب– التي تعتبر من الدول السباقة لاعتماد المناولة بين دول المغرب العربي– لوحظ أن حوالي 30 في المائة فقط من هذه الشركات هي التي تلتزم بأداء مستحقات وواجبات مستخدميها بالشكل المطلوب، وتحترم حقوقهم القانونية والاجتماعية، وتؤدي اشتراكاتهم في الصناديق الاجتماعية، فيما باقي الشركات، لا يهمها سوى الربح المادي ومراكمة الأرباح. كما أن أجور العمال الذين يجري إدماجهم في شركات خاصة «مؤقتا» هي جد مخجلة ولا يمكنها بأي حال أن توفر عيشا كريما لصاحبها، فهم يتلقفون فقط «فتات» ما تجود به بعض هذه الشركات. ويتحول الأجير إلى مجرد «دمية» يتم تحريكها كيف ومتى شاء الطرفان ودون

(1) - سيمو وصيف" شركات المناولة وشركات التشغيل المؤقت: أية آفاق في ظل أبواب موصودة؟ "مقال بجريدة الناظور سيتي، المغرب، على الرابط https://www.nadorcity.com/.

التأمين على حوادث الشغل، ودون تعويضات لا عن ساعات العمل الإضافية ولا عن العطل الدينية، ولا عن غيرها من المناسبات الوطنية.

غير أن السؤال المطروح هو لماذا تلجأ اغلب الشركات الطالبة للخدمة إلى التعامل مع هذه الشركات رغم الخسائر المالية الكبيرة التي تتكبدها جراء ذلك. السبب بحسب ذوي الاختصاص هو تهرب هذه الشركات من الالتزام قانونيا بحقوق اليد العاملة .

حيث شهدت الفترات الأخيرة تنامى ظاهرة المقاولات من الباطن التي تشغل حراس الأمن وعمال النظافة والبستنة وغيرها لفائدة الإدارات العمومية والشركات الكبرى والمقاولات المتوسطة والصغرى غير أن دفاتر الشروط المحررة بين هذه المقاولات وبين المشغلين الأصليين أي الإدارات العمومية والشركات لا تتضمن الشروط المفروضة قانونيا والملزمة لهذه المقاولات بالتقيد بها كاحترام الحد الأدنى للأجر والتصريح بالأجير لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتوفر بعض الشروط القانونية في المقاولة من الباطن نفسها حيث أضحى اللجوء إلى هذا النوع من المقاولات يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للعمال ويشجع المقاولات نفسها على التراجع عن التزاماتها الاجتماعية، كما ينتج منافسة بين المقاولات المواطنة وتلك التي لا تحترم التزاماتها الاجتماعية.

4.1 تجارب بعض الدول المغاربية للحد من مخاطر التعاقد في إطار شركات المناولة

1/ التجربة المغربية:

أ_ظهور شركات المناولة في المغرب:

تعتبر سنة 2004 بمثابة الفترة الذهبية لنمو شركات المناولة، حيث أرتفع رقم أعمالها بشكل صاروخي بعد اعتراف مدونة الشغل بها ومنحها الصبغة القانونية)الفصل 482 من مدونة الشغل(،فرقم أعمالها أصبح يناهز خمسة ملايير درهم حسب إحصائيات رسمية، كما تجاوز عدد المتعاقدين معها 50000 عامل، فيما تتراوح نسبة عمولاتها بين 12و15 في المئة من أجر كل عامل يعمل عن طريقها داخل الشركة الطالبة للعمل. وقد بلغ عدد المكاتب المرخص لها سنة 2012 أربعة وثلاثين مكتبا حسب وزارة التشغيل ،غير أن تلك التصريحات والأرقام الرسمية ليست سوى الجزء الظاهر من جبل الجليد، فمكاتب التشغيل المؤقت تتجاوز 1400 وكالة ،

أغلبها ينشط في السوق السوداء قطاع غير مهيكل، وهي تراكم أرباحا ورأس مال خيالية لا تخضع للمراقبة والفحص ، كما أن إنشاء شركات من هذا النوع لا يتطلب الكثير من الإمكانيات فيكفي التوفر على مكتب وسكرتيرة وفي أحسن الأحوال بعض عمال الإدارة.

ولقد كان لانتشار شركات المناولة الوساطة في المغرب، وقوع سيول جارفة من المعارك والاحتجاجات والإضرابات في معظم القطاعات، وأكثرها حيوية طوال السنوات الأخيرة: الفوسفات وقطاع المناجم والمعادن وشركات النقل والخدمات والموانئ والطرق السيارة وشركات الحراسة... إلخ [1].

ب/ تدابير المغرب لضبط نشاط شركات المناولة وإرساء العدالة الاجتماعية

لقد عمل المشرع المغربي على إحداث مجموعة من الآليات التي تعمل على إخضاع جميع المقاولات والشركات ومن ضمنها شركات المناولة لاحترام القانون، وتوقيع الإجراءات المنصوص عليها قانونيا في حق المقاولات المخالفة لمقتضيات القانون، حيث أناط لوزارة التشغيل والتكوين المهني مهمة السهر على تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، والتي تعمل جاهدة من خلال الآليات التي تتوفر عليها على ضبط نشاط المناولين.

وفي هذا الإطار قام أعوان تفتيش الشغل خلال سنة 2011، بإنجاز ما مجموعه 19.131 زيارة تفتيش ومراقبة لكل الوحدات الإنتاجية الخاضعة لهذا القانون بما فيها مقاولات المناولة من الباطن وجهوا خلالها632.232ملاحظة، كما تقرر إعداد مسطرة جديدة تلزم المؤسسات العمومية وشبه العمومية وكذلك الشركات الخاصة المتعاقدة مع مقاولات التشغيل المؤقت بتقديم تصريح بالشركات التي رست عليها الصفقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكذلك التصريح موسميا بالعاملين الخاضعين لمقاولات التشغيل المؤقت ومقاولات المناولة للتأكد من مطابقتها للتصاريح التي تقوم بها هذه الشركات.

كما عملت المغرب على تقنين بعض أنشطة شركات المناولة التي عرفت تزايدا ملحوظا كنشاط الحراسة والنظافة اللذان يعدان من الأنشطة الحديثة بالمغرب، والتي لجأت إليها العديد من المقاولات المغربية تلبية للطلب المتزايد على هذه الخدمات، سواء من لدن المرافق العمومية التابعة للدولة أو

(1) - أحمد بيان، عمال شركات الوساطة أو المناولة... أقنان القرن الواحد والعشرين ،مقال بصحيفة الحوار المتمدن، العدد: 5351، بتاريخ 05/05/2018 ، 21:42 . على الرابط: http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=515896&r=0

المؤسسات العمومية أو القطاع الخاص. حيث اقر المشرع المغربي القانون المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال بتاريخ30 نوفمبر 2007 وكذا نصوصه التنظيمية التي تنص عل ضرورة استيفاء شركة المناولة المعنية لمجموعة من الشروط للحصول على الإذن بممارسة نشاطها بعد دراسة طلبها من طرف السلطة الإدارية المختصة، لاسيما الشروط المتعلقة بضمان الحقوق الاجتماعية لأجرائها، من قبيل اشتراط توفر الأجير على بطاقة مهنية تحمل بياناته الشخصية خاصة منها رقم تسجيله بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ومبلغ أجره الذي لا يمكن أن يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

ولإضفاء أكبر قدرٍ من الحماية القانونية للأجراء التابعين لمقاولات الحراسة، وفي إطار المراقبة اللاحقة التي تخضع لها هذه المقاولات، فقد خول المشرع المغربي للسلطة الإدارية المختصة، بموجب مقتضيات القانون المتعلق بالحراسة ونقل الأموال، صلاحية

سحب الإذن بالممارسة أو إيقافه، في حالة الإخلال بالشروط المطلوبة لمزاولة نشاط الحراسة، معتبرا كل إنهاء لعقد شغل الأجير الناتج عن سحب الإذن بالممارسة أو إيقافه، بمثابة فصل تعسفي، يستحق الأجير عنه تعويضا وفق الشروط المقررة في مدونة الشغل. [1]

2- التجربة التونسية

لم يضع المشرع التونسي إطارا تنظيميا واضحا ينظم مسألة التشغيل في إطار عقود المناولة بالرغم من تزايد شركات المناولة.

وانقسم الفقه التونسي أمام صمت فقه القضاء بين مؤيد لهذا النمط من الشركات مدافعا عن شرعية اللجوء إليها وبين منادي بغلق هاته الشركات بحجة أنها أضحت تمثل ضربا من الاستغلال البشري والتعدي على حقوق الإنسان.

وأمام ضغوطات مكوّنات المجتمع المدني وخاصّة منها اتحاد العام التونسي للشغل صدر قرار مجلس الوزراء يوم 18 فيفري 2011 المتعلق بإلغاء المناولة في القطاع العام وتقرر إنهاء عقود شغل سارية المفعول وضرب لذلك أجلا أقصاه يوم 24 جويلية 2011 لإنهاء العقود التي لا تزال سارية مع إلحاق عمال المناولة بالقطاع العام.

(1) - عبد العزيز عماري "استفحال ظاهرة التشغيل المؤقت خارج ضوابط القانون"، فريق العدالة والتنمية، المغرب، على الرابط: Travail.docx-ttp://www.emploi.gov.ma/ministre/images/Th، تاريخ الاطلاع: 2020/09/20.

أ/ واقع شركات المناولة في تونس:

أقرّت تونس مبدأ التعاقد المؤقت بين المؤسسات والأعوان من خلال شركات المناولة. غير أن الفراغ القانوني لتنظيم هذه الشركات وغياب الرقابة، أدى إلى خلق حالة من الفوضى بعدما كثرت هذه الشركات، حيث بلغ عدد عمال المناولة 75 ألف عامل في مختلف القطاعات وفي جميع أنحاء البلاد تعمل هذه الشركات وفق قاعدة توفير العمل المؤقت لهؤلاء العمّال لكن الواقع يظهر عكس ذلك حيث يعمل هؤلاء منذ سنوات عديدة، في المهن نفسها من دون أية تغطية اجتماعية أو صحية، وبأجور زهيدة جداً لا تتجاوز 200 دينار شهرياً (130دولار تقريبا)، ما يجعل الحرمان يكاد يكون السمة المشتركة بين جميع هؤلاء الذين ينشط معظمهم في تنظيف المعاهد والمدارس ومحطات المترو والقطار، أو المؤسسات التجارية والحدائق العامة أو الفلاحة، عادة ما ينتدبون من قبل البلديات أو المجالس الجهوية أو المؤسسات الحكومية والخاصة. [1]

ب/ تدابير تونس لضبط نشاط شركات المناولة وإرساء العدالة الاجتماعية

لم يعرف المشرع التونسيّ مناولة العمل ولكن نظمّ بعض أحكامها بالفصل 28 وما بعده من مجلة الشغل المنظمة لمؤسّسات اليد العاملة الثانوية والفصل 887 المتعلق بالإجارة على الصنع إلى جانب العديد من القوانين الخاصّة المنظمة لقطاعات معينة على غرار الفصل 20 من القانون عدد 33 لسنة 2004 المؤرخ في 2004/04/19 المنظم للنقل البري الذي سمح بإبرام عقود مناولة مع ناقلين خواص لتقديم خدمات النقل العمومي الجماعي وكذلك الأمر المؤرخ في 22 أفريل 1989 المتعلق بتنظيم ميدان الصفقات العمومية والذي خوّل للمتعاقدين مع الجهة الإدارية صاحبة الصفقة إمكانية الالتجاء إلى تقنية المناولة شريطة الحصول على الموافقة المسبقة وهو ما يسمّى بالمقاولة أو المناولة من الباطن.

ولقد ألزم الفصل 134 من مجلة الشغل شركات المناولة بضبط أجور العمال على اختلاف أصنافهم إمّا باتفاق مباشر بينا الأطراف وإمّا عن طريق اتفاقية مشتركة وذلك مع احترام الأجر الأدنى المضمون والمضبوط بأمر، ومن الناحية التطبيقية يقع تحديد أجر العامل الوقتي بالنظر إلى معطيين اثنين على الأقل:

---

(1) - تونس مريم الناصري، عمّال المناولة ينتظرون الفرج، مقال بجريدة العربي الجديد، تونس، على الرابط: ttps://www.alaraby.co.uk/society/2015/1/13/h، بتاريخ 2019/11/10 .

الأوّل: باعتبار أنّ شركة المناولة تعتبر تاجرة تحقق أرباحها بالمضاربة على الفارق بين الأجر المقبوض من المؤسسة الطالبة للعمل (الآمرة) مقابل الخدمة التي أنجزتها وبين الأجر المدفوع حقيقة للعامل في الشركة، فكلما انخفض أجر العامل زاد ربح المناول وكلما زاد هذا الأجر تقلص ربحه.

الثاني: كون أنّ قطاع المناولة غير منظم في القانون التونسي فإنه لا يخضع لأيّ اتفاقية قطاعية ممّا سهّل عمليا تجاوز ما للأجير من حقوق كغيره من العمّال الخاضعين لاتفاقية وبالتالي هناك حرية غير منضبطة في تحديد الأجر جعلت من المقاولات المناولة تكتفي بدفع الأجر الأدنى المضمون للعامل عملا بأحكام الفصل 134 من مجلة الشغل.

ما يمكن قوله بعد إنجاز الدراسة والاطلاع على مجال وطريقة عمل شركات المناولة هو أن تواجد هذا النمط من الشركات يمكن أن يساهم في دعم الاقتصاد المحلي والقضاء على البطالة ولو بصفة مؤقتة، بشرط أن تخضع هاته الشركات لترخيص مسبق من الوزارة الوصية، وتحديد مجال تدخلها وحصره مع إلزامها بضمان حقوق مستخدميها المؤقتين بنفس الكيفية الممنوحة لنظرائهم في المؤسسات الطالبة للعمل أو الخدمة، وتحميلها كل خرق لحقوقهم الاجتماعية.

لذلك يقتضي الأمر تنظيم نشاط المناولة وتحقيق الموازنة بين حاجيات المؤسسات الصناعية والتجارية للزيادة الطارئة والوقتية لليد العاملة وحفظ حق العامل في هاته الشركات في شغل يحفظ له كرامته بتحقيق المساواة مع غيره من العاملين ولن يكون ذلك إلا بضبط تدخل مقاولات المناولة في القطاع الخاص وتسليط عقوبات جزائية على كلّ من يعمد التحايل عن قانون الشغل.

2. مبدأ المساواة في قانون العمل

تشكل المساواة مبدأ ضروري في سوق العمل سواء تعلق الأمر بأطراف علاقة العمل أو داخل المؤسسة. تتعارض التبعية التي يبنى عليها عمل العامل مع مساواة بين أطراف العقد ، حيث يلزم البعد الجماعي لعلاقات العمل جمع المساواة الفردية وتساوي العلاقات الجماعية [1]، ويمتاز عقد العمل في كون العامل فيه طرف ضعيف اقتصاديا بالنظر إلى المستخدم،وتُعتبر حرية التعاقد أرضية مناسبة لتطور التمييز، لأن عقد العمل بحسب طبيعته يكون فيه العامل طرفا ضعيفا، فلا يمكن التكلم عن المساواة في

[1] - Jean Pélissier، Alain Supiot، Antoine Jeammaud : Droit du travail، Ed .Dalloz، Paris، 20 éd، 2001، p.122.

علاقة تؤسس الحرية العقدية فيها رابطة التبعية لا يوجد أي نص قانوني يتعلق بالتطبيق العام لمبدأ المساواة، في قانون رقم90-11 يتعلق بعلاقات العمل [1]، أما المادة 17 من قانون رقم 90_11 التي تضمنت بطلان أحكام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية وعقد العمل التي تؤدي إلى تمييز بين العمال. لم يفرض المشرع على المستخدم إلا تطبيق معيار وحيد على كل العمال الذين يكونون في وضعية مشابهة دون الأخذ في الحسبان بعض المعايير الممنوعة من قبل القانون كالجنس والسن ،والانتماء النقابي...إلخ في المادة 17 من قانون رقم 90-11 ومن أجل ضمان المساواة في علاقات العمل، تبنى المشرع النصوص التي تسمى بتشريع العمل بهدف تصحيح اللامساواة [2]، وتصحيح اللامساواة هو سبب وجود تشريع العمل، ولكن حذف اللامساواة مر قبل كل شيء بمحاربة التمييز، بمعنى إدراج أسباب تمييزية ويتعلق تطبيق مبدأ المساواة على العمال فيما بينهم أولا وعلى المستخدم والعمال ثانيا

- ✓ **المساواة بين العمال الأجراء**

يحظر على المستخدم التمييز بين العمال في الشغل والأجرة وظروف العمل على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها طبقا للمادة 17 من قانون رقم 90-11 وفي كل المجالات وللأسباب المنصوص عليها في المادة 17 ، يشترط مبدأ عدم التمييز على المستخدم المساواة بين العمال [3]، تخضع جوانب في قانون العمل بكاملها إلى مبدأ المساواة بصفة تدريجية [4]، وتتجسد هذه المساواة في المعاملة ، و في التمييز غير المشروع.

---

[1] - مؤرخ في 21 أفريل 1990، (ج .ر) العدد 17، صادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

[2] - Antoine Lyon-Caen، Mazeaud:Rapport francais in la discrimination، gournees francco-Belges،in travaux de lassosiat henri Capitant،ed .societe de travail une dereglemetion selective،OPU،Alger 2009،tom2.p68.

[3] - Leila Borsali Hamdan، Droit du travail،Bertiditions،Alger ،p36

[4] - Philippe Waquet : Le principe d'égalité en droit du travail، Droit social، Dalloz، Paris، n°3، Mars 2003، p.277.

✓ **المساواة في المعاملة**

" إن مبدأ المساواة في المعاملة يعد من المبادئ الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالا لقواعد العدالة" [1] ، وأهم تطبيق لمبدأ المساواة في المعاملة يتمثل في إلزام المستخدم الذي يشغل 26 عاملا فأكثر بمسك نظام داخلي طبقا للمادة 75 من قانون رقم 90-11 ، فسريان النظام الداخلي على كافة عمال المؤسسة يؤدي إلى تحقيق المساواة بينهم ، وذلك بخضوعهم لنفس النظام .ينصب مبدأ المساواة على ثلاث مجالات والمتمثلة في المساواة بين العمال في العقود الهشة ، والمساواة بين الرجال والنساء في الشغل التي لا تثير أي إشكال، نظرا لمشاركة المرأة الجزائرية في الحرب التحريرية إلى جانب الرجل ،و تتمتع المرأة والرجل بنفس النظام القانوني في العمل، ،فيستفيد كلاهما من نفس المزايا كالأجر والتعويضات والعطل،بالإضافة إلى المساواة في الأجر.

✓ **المساواة بين العمال في العقود الهشة**

يراد بعقد العمل الهش الذي تكون مدته محددة ، ولا يمكن للعامل أن يستمر فيه خارج الأجل المحدد، كما هو الحال للعامل في العقد المحدد المدة ، والعامل في التوقيت الجزئي[2] . يعتبر عملا هشا لكل عامل يزاول مهنة بموجب عقد هش كعقد العمل المحدد المدة طبقا للمادة

12 من قانون رقم 90-11 وعقد العمل ذا التوقيت الجزئي طبقا للمادتين 12 و 13 من قانون رقم 90-11 ، والمرسوم التنفيذي رقم 97-473 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي [3]. ويحمي القانون العمال من العقود الهشة وهذا بضمان المساواة لهم مع العمال في عقود العمل غير محددة المدة أو عقود العمل ذات التوقيت الكامل. وتظهر المساواة سواء في عقد العمل المحدد المدة، وعقد العمل ذي التوقيت الجزئي.

✓ **المساواة في عقد العمل المحدد المدة**

---

[1] - محمد حسين منصور: قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ،بيروت، الطبعة الأولى ، 2010 ، ص 46.

[2] - Pierre-Yves Verkindt : L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires، Droit social، Dalloz، Paris n°11، novembre1995، p.871.

[3] - مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 (ج .ر) العدد82، صادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1997 .

كرَّس المشرع مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات لكل العمال مهما كانت طبيعة العقد بمجرد قيام علاقة العمل بين المستخدم والعامل. ويتمتع العامل بالحقوق المنصوص عليها في المادتين 05 06 من قانون رقم 90-11 ، ويتحمل العامل الواجبات المنصوص عليها في المادة 07 من قانون رقم 90-11 . ويكون العامل في عقد محدد المدة ضحية التمييز [1] ، فمثلا لا يمكن للعامل في العقد المحدد المدة أن يترشح كمندوب للعمال إذا كانت مدة العقد أقل من مدة العهدة وهنا يكون إقصاء للعامل من الحقوق المقررة قانونا، فإذا كان القانون يضمن حماية العامل من كل تمييز لشغل منصب عمل طبقا للمادة 3/06 من قانون رقم 90-11 فإن الأمر يختلف بالنسبة للعمال في العقود المحددة المدة لأنهم في وضعية هشة . ويضمن المشرع المساواة في الأجور للمؤهلات في عقود العمل غير المحددة المدة والعقود المحددة المدة.

خامساً: المساواة في عقد العمل ذا توقيت جزئي يتمتع العامل بالتوقيت الجزئي بمجموعة من الحقوق القانونية و الاتفاقية الممنوحة للعمال بالتوقيت الكامل وهذا طبقا للمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، حيث كرست مبدأ المساواة في الحقوق بين العمال بالتوقيت الجزئي والتوقيت الكامل سواء أكانت حقوق فردية ، وحقوق جماعية .

أ- الحقوق الفردية

حدد القانون الحقوق الفردية كالراتب والمدة التجريبية، والأقدمية.

- الراتب: إن راتب العامل المشتغل بالتوقيت الجزئي يتناسب مع الأجير الذي له مؤهلات متساوية مع الأجير المشتغل بالتوقيت الكامل في نفس الهيئة المستخدمة وهذا طبقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473. ويكون الأجر متناسبا مع وقت العمل المؤدى، بالنظر إلى الأجر الذي يتقاضاه العامل من نفس المؤسسة وفي نفس المنصب وبنفس الأقدمية إلا إذا وقع اتفاق أفيد للعامل [2] .

- المدة التجريبية: لا يمكن أن تفوق المدة التجريبية للعامل في التوقيت الجزئي المدة التجريبية للأجراء في التوقيت الكامل طبقا للمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473.

- [1] Leila Borsali Hamdan : op.cit.، p.108

- [2] عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر، الجزائر، ،2003، ص 187.

الأقدمية: تحدد الحقوق المرتبطة بالأقدمية على اعتبار أن العامل في التوقيت الجزئي اشتغل المدة بالتوقيت الكامل حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473؛ أي تحسب الأقدمية للعامل بالتوقيت الجزئي كأنه اشتغل بالتوقيت الكامل ويجب أن تكون المساواة مضمونة في الحقوق الاتفاقية ،كما هو الشأن بالنسبة للحقوق القانونية ، حيث نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 على الحقوق الاتفاقية التي أقرت للعمال بالتوقيت الكامل و يستفيد منها أيضا العمال بالتوقيت الجزئي [1]؛ أي يستفيد العمال بالتوقيت الجزئي من نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية.

ب_ الحقوق الجماعية

إن تطبيق الحقوق الجماعية على العمال بالتوقيت الجزئي لم يكن موضوع أي تقييد أو خصوصية ، فالتحديد الوحيد الذي حمله النص التنظيمي المتعلق بانتخاب العمال بالتوقيت الجزئي لانتخاب مندوبي المستخدمين [2]، حيث بالرجوع إلى المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 يمكن للعامل بالتوقيت الجزئي الذي تتوفر فيه شروط الانتخاب القانونية أن ينتخب في لجنة المشاركة بشرط أن ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين بالأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 97 من قانون رقم 90-11 . كما يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ، وهذا طبقا للمادة 106 من قانون رقم 90 -11.

كرس المشرع المساواة في المعاملة والأجر للعمال الذين يمارسون عملهم بموجب عقود ذات توقيت جزئي مع العمال الذين يمارسون عملهم بموجب عقود العمل ذات التوقيت الكامل.

يجب على العمال في العقود الهشة أن يتمتعوا بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها العمال في العقود غير محددة المدة وعقود العمل ذات التوقيت الكامل. فتنتج اللامساواة عن المدة المحددة لرابطة العمل.

- (1) Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Droit du travail، transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat، relations d'emploi et de travail :une contractualisation relative ، OPU ،Alger،2019، tome1،p.151.

- (2) Ibid، p.151.

✓ **المساواة في الأجور**

يعتبر الأجر عنصر جوهري في عقد العمل، ويعرف على أنه" المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل" [1]، نصت المادة 81 من قانون رقم 90-11 على مكونات الأجر، والذي يتكون هذا الأخير من عناصر ثابتة كالأجر الأدنى الوطني المضمون ، والأجر الأساسي، والتعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل ، وتعويض الأقدمية أو الخبرة ، بالإضافة إلى عناصر أخرى متغيرة كالتعويضات أهمها: التعويض عن العمل الليلي، والساعات الإضافية ، والحوافز والمكافآت "ومبدأ المساواة في الأجور، يعني عدم التمييز بين العمال، في الأجور ، الذين يعملون في نفس العمل، وعند صاحب عمل واحد سواء على أساس الدين أو اللون أو الجنس أو اللغة أو العرق" [2]

كرس المشرع مبدأ المساواة في الأجور في المادة 84[3] من القانون رقم 90-11 ، كما تم تجسيده في الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962. وتعتبر المساواة في الأجور حقاً لكل العمال وهي مكون أساسي للعدالة الاجتماعية. ويشكل دوما مبدأ المساواة في الأجور جزءا من قانون العمل الجزائري ، وهذا حسب الصيغة المعروفة " أجر متساوي عن عمل متساوي" [4] ، أي قبل إصلاحات سنة 1990 كان يكرس المشرع مبدأ أجر متساوي عن عمل متساوي . ونظرا للتحولات التي عرفها المجتمع فلم يعد يقتصر التشريع على تكريس مبدأ أجر متساوي عن عمل متساوي وإنما تبنى المشرع في المادة 84 من قانون 90-11 على مبدأ أجر متساوي عن العمل المتساوي القيمة.

---

(1) - سليمان أحمية : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،الطبعة السادسة 2012، الجزء الثاني، ص 212.

(2) - رجب عبد الظاهر علي ،المساوة في الاجر بين الجنسين الواقع والمامول ،مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ،كلية الحقوق جامعة بني يوسف مصر ، المجلد 31، العدد 1،2019 ص85

(3) - " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

(4) - Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat، détermination des conditions de travail une déréglementation sélective OPU، Alger،2009، tome 2، p.105.

مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي

"ويقصد بالعمل المتماثل، القائم على أساسه التساوي في الأجر بين الرجل والمرأة ،أن يكون كل من،المُؤهل والخبرة و الأقدمية والسن والمهنة ، متساوون بين الرجل والمرأة لكي يمكن الحديث عن المساواة في الأجور" [1] ، وقد كرس المشرع مبدأ أجر متساوي عن عمل متساوي في المادة 07[2] من أمر 78- 12[3] يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمادة 8 من قانون رقم 82-06 المتعلق بعلاقات العمل الفردية [4] ، والتي تكرس في الحقيقة المساواة الشكلية والتي تأخذ بعين الاعتبار المساواة في التأهيل والمردود للانتفاع من مزايا واحدة بشرط أن تكون مزاولة العمل مماثلة لكل العمال.

- ✓ **مبدأ العمل متساوي القيمة**

حيث جعل النظام الجديد للأجور الانتقال ممكنا من أجر المنصب إلى أجر النجاعة الفردية ، فهو الرجوع إلى المقاربة النوعية التي لا ترتبط بتصنيف المنصب المشغول فقط ، وإنما بالقيمة الفعلية للعمل المنجز من قبل الأجراء، و تلزم مرجعية مفهوم العمل متساوي القيمة في تقدير الجهد الشخصي للأجير في القيام بالمهام المكلف بها[5] .يفرض على كل مستخدم ضمان نفس العمل أو العمل متساوي القيمة، أي يتقاضى العمال الأجور المتكونة من الأجر الأساسي ،والتعويضات ، والعلاوات ، وأيضا فئات ومعايير التصنيف والترقية المهنية ، ونماذج تقييم المناصب يجب أن تكون نفسها للجميع. وتعتبر المساواة في الأجور بين العمال هي تطبيق لقاعدة العمل متساوي القيمة طبقا للمادة 84 من قانون

---

(1) - رجب عبد الظاهر علي، نفس المرجع، ص06 .

(2) - " يضمن القانون حقوق العامل. العمال سواسية في الحقوق والواجبات. يتقاضون ، عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة ، إذا تساووا في التأهيل والمردود".

(3) - مؤرخ في 05 أوت 1978 ، (ج .ر) العدد32، صادرة بتاريخ 08 أوت 1978، الملغى بالقانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.

(4) - يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات ، مهما كان سنهم وجنسهم مادامت مناصب عملهم متساوية .وعند التساوي في التأهيل والمردود يتقاضون عن العمل المماثل أجورا متساوية وينتفعون من نفس المزايا".مؤرخ في 27 فيفري 1982، (ج .ر) العدد 09، صادرة بتاريخ 02 مارس 1982.

(5) - Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Droit du travail، transformations du droit Algérien du travail : entre statut et contrat، détermination des conditions de travail :une dérèglementation sélective، op.cit.، p.106.

.

رقم90-1 1 ، ويترتب عن ذلك أن يلتزم المستخدم بضمان المساواة في الأجر بين العمال بنفس الطريقة لمناصب العمل المماثلة، ثم مناصب عمل ذات قيمة متساوية كقيام العمال بتفريغ الشاحنات المحملة بالتمور إلى المصنع ، في حين يقوم عمال آخرون بالتغليف ، فرغم أن عملهم لم يكن مماثل ومع ذلك فإن له قيمة مساوية. و يعاب على المشرع أنه لم يعرف قاعدة العمل المتساوي القيمة المنصوص عليها في المادة 84 من قانون رقم ، مما يعقد عمل القاضي سواء في التطبيق أو التفسير في إطار محدد .

تكون باطلة وعديمة الأثر كل أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقود العمل التي تؤدي إلى تمييز بين العمال في الأجر طبقا للمادة 17 من قانون رقم 90-11.

إذا كان مبدأ المساواة غاية بحد ذاته يهدف لحماية الحقوق الأساسية للعمال، فإن تطبيقه في المؤسسات العمومية الخاضعة للقطاع الاقتصادي، أو المؤسسات الخاصة التي تحترم تشريع وتنظيم العمل لا يثير أي صعوبة ،إلا أنه يلاحظ عدم احترام القطاع الاقتصادي الموازي لمبدأ المساواة ما بين العمال سواء في شروط العمل والأجر و مدة العمل والتغطية الاجتماعية مما يؤثر على حقوقه التي تبقى هشة في هذا القطاع .

1.2. التمييز غير المشروع

كرست المادة 37 من الدستور مبدأ المساواة أمام القانون ومبدأ عدم التمييز، و أخذ التمييز غير المشروع مكانة معتبرة في قانون العمل وهذا ما نصت عليه المادة 17 من قانون رقم 90-11. حيث يمنع على المستخدم إبعاد أثناء عملية التشغيل كل شخص بسبب السن والجنس ، والوضعية الاجتماعية والنسبية، والقرابة العائلية ، والقناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، ويدمج مبدأ عدم التمييز في القانون الداخلي، ويمنح التشريع لهذه القاعدة خاصية النظام العام [1] .

فيما يتعلق بحالة الجنس لم يعد هناك تفرقة في الجنس للتشغيل بل أصبح يرتكز على مهارات ومكاسب مهنية ،أما الحالة الاجتماعية والنسبية فيحظر على المستخدم إبعاد شخص بسبب هذه الحالة فمثلا تمنح المادة 19 من قانون الأسرة للزوجين اشتراط" شرط عمل المرأة ".ويمكن تفسير هذا الشرط على

- [1] Leila Borsali Hamdan، Droit du travail،Bertiditions،Alger ، op.cit.،p.72

أنه تمييز يستند على الحالة النسبية إذا كان الزوج هو المستخدم ، فهنا يتعلق الأمر بعمل الزوجة ويعد النص من النظام العام ، والتمييز يتم استبعاده عن طريق قانون العمل الذي يعتبر كنص ذو خاصية خاصة [1] .

أما فيما يتعلق بالتمييز المستند على روابط القرابة ،فإنه يتم تفضيل أعضاء من الأسرة في التشغيل بدل من الأجانب خاصة في القطاع الخاص، كما يشترط في بعض اتفاقيات العمل الجماعية تشغيل أقارب العمال خاصة في المؤسسات العمومية الاقتصادية، إلا أنه ومع ظهور الوكالة الوطنية للتشغيل [2]، فطبقا للمادة 05/ب من المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 " جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها....." ، فأصبح يمر تشغيل طالبي العمل عبر الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا لتفادي الممارسات التمييزية التي تستند على روابط القرابة.

وفي حالة قناعات سياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها. فيمنع أي تمييز عند التشغيل مؤسس على الانتماء لنقابة أو على ممارسة نشاط نقابي ، ومن ثمة يمنع توقيف التشغيل على عدم الالتحاق بتنظيم نقابي أو مغادرة العامل التنظيم الذي ينتمي إليه [3]، وتم تكريس مبدأ عدم التمييز في المادة 50 من قانون رقم 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي [4]، حيث يتم حماية المترشح عند أو أثناء التشغيل من كل تمييز.

2.2: المساواة بين المستخدمين والعمال:

تتضمن المساواة بين المستخدمين ،و المساواة بين المستخدمين والعمال.

---

(1) - Leila Borsali Hamdan، :op.cit.،p.72

(2) - مرسوم تنفيذي رقم 06- 77 مؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ،(ج .ر)العدد 09، صادرة بتاريخ 19 فيفري 2006.

(3) - عبد السلام ذيب ،قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ،دار القصبة للنشر ،الجزائر ،2003،ص226.

(4) – " لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال ، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية."

مؤرخ في 02 يونيو1990 (ج .ر) العدد23 ، صادرة بتاريخ 06 يونيو1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (ج .ر) العدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر1991، والأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 يونيو 1996، معدل ومتمم قانون رقم 90-14 (ج .ر) العدد 36 ، صادرة بتاريخ 12 يونيو 1996 .

أ: المساواة بين المستخدمين :

إذا كان المواطنون متساوون أمام الأعباء العامة فذلك يقتضي أن كل مستخدم ملزم بتحمل هذه الأعباء كالضريبة، وتنص المادة 82 /2 من الدستور "كل المكلفين بالضريبة متساوون أمام الضريبة، ويحدد القانون حالات وشروط الإعفاء الكلي أو الجزئي منها"، ومن بين الوظائف الأساسية للقانون الاجتماعي هو وضع المؤسسات على قدم المساواة أمام الأعباء الملازمة لقوة العمل [1] . فيجب على كل مواطن أن يشارك في تمويل الأعباء العامة وفقا للقدرة على الدفع ، ويعد هذا الالتزام شكلي ، ويتم التنديد دوما باللامساواة الفادحة بين المستخدمين النزهاء وغير النزهاء ،فالمستخدمون متساوون أمام الأعباء الاجتماعية [2]، كما نصت المادة 5/82 من الدستور" كل فعل يهدف إلى التحايل على مبدأ المساواة بين المكلفين بالضريبة ، يعد مساسا بمصالح المجموعة الوطنية"، وتطبيق هذه القاعدة على المستخدم باعتباره مكلف بالضريبة يؤدي إلى عدم استفادته من التحايل على مبدأ المساواة أمام الضريبة. مبدئيا فإن أصحاب العمل متساوون أمام الأعباء الاجتماعية كتقديم صاحب العمل انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي في الآجال القانونية المقررة في المادة 10 من قانون رقم 83-14[3] يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ويكون صاحب العمل غير نزيه إذا خالف التزامه بعدم الانتساب في الآجال القانونية ، والتي يرتب عليه المشرع غرامة جزائية تقدر بـ 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه، ويضاف إلى مبلغ الغرامة نسبة 20% عن كل شهر من التأخير طبقا للمادة 13 من قانون رقم 83-14.

ب: المساواة بين المستخدمين والعمال

يجب أن يدمج البحث عن المساواة بين المستخدمين والعمال مع المساواة في المعاملة بين المنظمات النقابية ، حيث يكون تمثيل العمال من قبل المنظمات النقابية التي تم تكريسها بموجب قانون

- (1) Jean Pélissier ،Alain Supiot، Antoine Jeammaud ،Droit du travil،Ed.Dalloz،paris،20ed ،2001،p125

- (2) Leila Borsali Hamdan، Droit du travail،Bertiditions،Alger op.cit. ،p. 37.

(3) - مؤرخ في 02 يوليو 1983 ، (ج .ر) العدد 28، صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983 معدل ومتمم بالقانون رقم 86-15 مؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، (ج .ر) العدد 55 ، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 1987، والقانون رقم 04-17 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم القانون رقم 83-14، (ج .ر) العدد 72، صادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2004.

رقم 90-14 [1] يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .تعتبر المنظمة النقابية المكونة قانونا تمثيلية، وتمارس صلاحياتها بالمساواة مع المستخدم وخاصة في إطار التفاوض الجماعي [2]، وبالرجوع إلى المادة 38 من قانون رقم 90-14 تعد من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية للعمال المشاركة في المفاوضات على اعتبار هذه الأخيرة من الحقوق الأساسية للعمال المقررة في المادة 05 من قانون رقم 90-11 ، حيث أقر المشرع هذا الحق للعمال بغية تحقيق المساواة بين طرفي علاقة العمل الجماعية "اتفاقية العمل الجماعية ، أو اتفاق العمل الجماعي"، ويتم انتخاب ممثلي العمال لتمثيلهم أمام المستخدم من قبل العمال. وتعد هذه المساواة شكلية في معظم المؤسسات الخاصة ، حيث ممارسة الحق النقابي أمر غير مشجع و متجاهل من قبل المستخدم [3] . كما وجب الإشارة إلى اللامساواة المجسدة على مستوى الردع ، وتفرض الجزاءان على المستخدم دون العامل الذي يرتكب مخالفات ،فمثلا العامل الذي يعمل في القطاع الموازي لايتمُ معاقبته ، لكن يتحمل المستخدم المسؤولية لوحده ، لأنه أنشأ عمل موازي [4].

تمتاز علاقة العمل الفردية باللامساواة بين طرفيها، حيث يتبع العامل المستخدم ويعتبر هذا الأخير طرفا قويا اقتصاديا بالنظر إلى العامل الذي يعد طرفا ضعيفا اقتصاديا. وانشأ قانون العمل على المستوى الجماعي مساواة غير قابلة للتحقيق على المستوى الفردي [5]، ويعتبر قانون العمل بأنه قانون تصحيحي يأخذ بالحسبان اللامساواة الواقعية ويحاربها بمنح حقوق خاصة تمييزية لفائدة الأجراء...وبتأسيس روابط عقدية جماعية[6] ، وتتحقق المساواة غالبا في قانون العمل بطريقة جماعية، ويساهم حق الإضراب والحق النقابي وحق التفاوض الجماعي في إعادة التوازن للسلطات ما بين المتعاقدين حيث كرس الدستور الحق النقابي و حق الإضراب في المادتين 69 و 70، كما نصت المادة 05 من قانون رقم 90-11 على الحقوق الأساسية الجماعية كالتفاوض الجماعي ، واللجوء إلى

- (1) Giles Auzero، Emmanuel Dockès: Droit du travail، Dalloz، Paris، 30e édition، 2016، p.740.

- (2) Leila Borsali Hamdan : op.cit.،p. 37.

- (3) Ibid، p. 37.

- (4) Ibid، p. 37.

- (5)Alain Supiot : Critique du droit du travail، PUF،1994،p.111s. cité par Jean Pélissier ،Alain Supiot، Antoine Jeammaud : op.cit.، p.126.

- (6) Antoine Lyon-Caen ، Rapport francais in la discrimination ،op.cit ، p.69.

الإضراب ، وممارسة الحق النقابي. يظهر التفاوض الجماعي كآلية قانونية بمقتضاها يتم ترقية المساواة في قانون العمل ، ويمكن اعتبار التفاوض الجماعي كتقنية مفضلة لإعادة المساواة في علاقات العمل [1] ،وتشكل الحقوق الجماعية ضمانة لتحقيق المساواة بين العمال والمستخدمين. ويعتبر مبدأ المساواة بين المستخدمين والعمال أحد المبررات الأساسية لتنظيم العلاقات الجماعية في العمل [2].

لا يسمح مبدأ المساواة ذا قيمة دستورية للمستخدم بتقديم إعانة مالية لنقابة تمثيلية دون أخرى سواء تم التوقيع أو عدم التوقيع على اتفاقية أو اتفاق جماعي ،أي يقتضي أن تكون المنظمات النقابية التمثيلية على قدم المساواة في المعاملة، حيث بالرجوع إلى المادة 48 من قانون 90-14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فيلتزم المستخدم بتقديم الوسائل الضرورية للمنظمات النقابية التمثيلية. و لا يجوز الانتقاص من هذه الحقوق بموجب بند في عقد العمل طبقا للمادة 137 من قانون 90-11.

3.2:القيود الواردة على مبدأ المساواة

إذا كانت المساواة مبدأ دستوري فإنه تم تقييده في التشريع،والاتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، وعقد العمل . فالقيود التي ترد على مبدأ المساواة تكون لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة و بالاختلاف في الحالات أولا، وحظر التمييز ثانيا .

أ: حماية الأطراف الضعيفة

يعرف عقد العمل بأنه نتاج اللامساواة [3] ، وتمر إعادة المساواة عن طريق المعاملة المختلفة التي يحتفظ بها المتعاقدون عن طريق تخصيص امتيازات للأكثر ضعفا لفائدته من أجل ترقية مساواة أكبر، أو العكس عن طريق إضعاف سلطة الطرف القوي ، يسهر المشرع على حماية العمال الضعفاء بسبب ضعفهم أو سنهم كالمرأة العاملة وعمل الأحداث باسم المصلحة العامة.

- (1)Sophie Nadal : Egalité en droit du travail : quelques réflexions، in L'égalité des chances analyses، évolutions et perspectives، Editions la découverte et syros، Paris،2000،p.6.
- (2) Alain Supiot : Critique du droit du travail، PUF،1994، 2e éd.،2002،p.111s. cité par Giles Auzero، Emmanuel Dockès : op.cit.، p.740.
- (3)Antoine Lyon-Caen: legalite et la loi en droit du travail ،Droit social، Dalloz،paris n1،janver 1990،p26

تتحقق إعادة المساواة عن طريق معاملة غير متساوية للأطراف ، ويتجسد تصحيح اللامساواة عن طريق حظر التمييز المنصوص عليه في المادة 17 من قانون رقم 90-11 ، فيلزم المستخدم أن يعامل كل العمال بدون تفرقة أثناء الشغل أو ظروف العمل أو الأجر سواء كانت مبررة أو غير مبررة لأسباب غير مشروعة .

وفي النهاية فإن الحق في محاربة اللامساواة ليس بحق في المساواة بل بالعكس هو قانون في اللامساواة ، قانون تمييزي ، وقانون الأفضليات [1]، فإعادة المساواة تمر عن طريق معاملة مختلفة لمصير محجوز للمتعاقدين عن طريق منح امتيازات للأكثر ضعفا لمساواة عادلة لفائدته من أجل تطوير مساواة واسعة أو بالعكس عن طريق إضعاف سلطة الأكثر قوة . فإعادة المساواة في العقد تتحقق عن طريق معالجة لا مساواة الأطراف .

يوجد مبدأ المساواة في القواعد التي تسعى إلى حماية العامل أثناء إبرام عقد العمل ،والأخذ بالحسبان اللامساواة والتي تجد تطبيقها في نظرية عيوب الرضا ،والتطرق إلى حماية رضا العامل .....ويتضمن مبدأ المساواة أيضا وضع آليات تصحيحية لهذه اللامساواة من أجل منح ضعيف الوسائل الدفاع عن مصالحه ،ويكون أيضا من المناسب أن يتم إعلام العامل على مضمون العقد المبرم، ولا يوجد الالتزام بالإعلام بطريقة واضحة في قانون العمل. ويوجد هذا الالتزام في تكوين العقود الهشة، فضرورة الحماية تكون كبيرةً ، فالشكلية الإلزامية ، ووجود الالتزام بالإعلام تظهر أكثر أهمية .

ب:اختلاف في المعاملة بين العمال

لجوء المشرع إلى إنشاء عقود جديدة كعقود محددة المدة وعقود ذات التوقيت الجزئي التي نظمتها المادة 12 من قانون رقم 11_90 و التي تعتبر من العقود الهشة ،فالغاية من هذه العقود هي إنشاء مناصب عمل والقضاء على البطالة من جهة والمساهمة في التنمية الاقتصادية من جهة أخرى، فتعد سياسة الدولة في التنمية الاقتصادية والقضاء على البطالة من الأولويات المرتبطة بالمصلحة العامة.

- [1] Francois Ewald : L'Etat providence، Editions Grasset، Paris 1986،p.451، op.cit.، p.197.

كما أن الأخذ بعين الاعتبار الوضعية الهشة لفئة معينة من الشباب دفع السلطة التنفيذية إلى استعمال عقود الإدماج "عقود ما قبل التشغيل" [1]، وهذا بغية تسهيل الإدماج المهني للشباب في سوق العمل وهذه الغاية مرتبطة بالمصلحة العامة ،وعلى الرغم من هشاشة هذه العقود، واختلاف في المعاملة بين العمال الشباب والشباب المستفيدين من عقود الإدماج، فالفئة الأولى تخضع لقانون العمل المنظم بموجب قانون رقم 90-11، وتخضع الفئة الثانية للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المعدل والمتمم. ونص المشرع على نصوص خاصة تشير تارة للاهتمام بالحماية الخاصة لصاحب العقد الهش وتارة من أجل التوازن في الجزء الذي يتعلق بآثار هشاشة العمل [2] فالغاية من الحماية المقررة لأصحاب العقود الهشة هي تحقيق المصلحة العامة.

تُعتبرُ كل من المصلحة الجماعية ومصلحة المؤسسة جزء من المصلحة العامة. هل يجب فهم أن إبرام الاتفاق الجماعي هو في الحقيقة اتفاق للمؤسسة وهو ضمانة للمصلحة العامة، وكذلك اللجوء إلى المرونة والتي يراد بها تكيف شروط العمل لتطوير الإنتاجية؟[3] ، وتمثل المصلحة المشتركة للمؤسسة كنتيجة للتدرج بين المصالح التي تمت عن طريق النظام العام المدني والنظام العام الاجتماعي والنظام العام للبورصة بالنظر إلى القيم الاجتماعية والمشاريع المهيمنة [4] ، وتتسع مصلحة المؤسسة في قانون العمل، وتأتي مصلحة المؤسسة في الغالب لتقييد الامتيازات التي يتمتع بها المستخدم في إطار سلطته للتوجيه[5] ، فتؤدي مصلحة المؤسسة إلى تقييد ممارسة حق الإضراب ، ويصبح الإضراب تعسفيا إذا ترتب عنه أو أوشك أن ينتج عنه سوء تنظيم المؤسسة، وتشكل مصلحة المؤسسة أساس عدة قيود

---

[1] - مرسوم تنفيذي رقم 08- 126 مؤرخ في 19 أفريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الادماج المهني ، (ج .ر) العدد 22، صادرة بتاريخ 30 أفريل 2008 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في 06 مارس 2011، (ج .ر) العدد 14، صادرة بتاريخ 06 مارس 2011. مرسوم تنفيذي رقم 13-142 مؤرخ في 10 أفريل 2013 ، معدل ومتمم مرسوم تنفيذي رقم 08-126، (ج. ر) العدد 21، صادرة بتاريخ 23 أفريل 2013 .

[2] - Pierre-Yves Verkindt :L application du principe d'égalité de traitements aux travailleurs precaaires،Droit sosial، Dalloz، paris n11، novembre1995، p.871.

[3] - Pascal Lokiec : L'égalité devant la loi، Droit social، Dalloz، Paris، n°4، avril 2014، p.331.

[4] - Mustapha Mekki : L'intérêt général et le contrat، contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privé ، Ed. DELTA، L.G.D.J ، Beyrouth، Paris،2004 p.411.

[5] - Ibid،p.412.

لممارسة حق الإضراب[1] . كما تجد مصلحة المؤسسة مكانة لها في تسريح العمال لسبب جدي وحقيقي وهذا ما نصت علية المادة 73 من قانون رقم 90-11 . كل تمييز محظور إلا إذا كان هناك سبب موضوعي مشروع. و اشتراط سبب جدي وحقيقي في التسريح هو مظهر لمبدأ عدم التمييز [2].

ج : الاختلاف في الحالات

يجد الاختلاف في الحالات تطبيقا له في مجال الأجور (أ)، والتبرير الموضوعي كقيد لمبدأ المساواة (ب).

أ: الاختلاف في الأجور بالرجوع إلى المادة 84 من قانون 90-11 يلزم المستخدم بضمان المساواة في الأجور لكل عامل زاول عمل مساوي القيمة بدون تمييز، أي تكون المساواة بين العمال في أجور مماثلة لعمل مماثل ، وأجور متساوية للعمال حتى وإن كان عمل مختلف بين العمال ولكنه متساوي القيمة. فيحق للعمال في أجر متساوي عن عمل متساوي القيمة طبقا للمادة 84 من قانون رقم 90-11 ، فيجب أن تكون المساواة في الأجر عند مزاولة العامل لعمل مختلف ومتساوي القيمة مهما كان السن والجنس والوضعية الاجتماعية والقرابة والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها مراعيا في ذلك عدم التمييز .

إذا كان العمل المتساوي القيمة يرتكز على معايير موضوعية كالمهارات وشروط العمل والمسؤوليات والطاقة المبذولة فإن سكوت المشرع وعدم تعريفه للعمل متساوي القيمة ،و بالتالي عدم ذكره للمعايير الموضوعية يؤدي إلى صعوبة أمام القاضي في التطبيق المنسجم لمبدأ العمل المتساوي القيمة سواء من حيث التفسير ،أو إعطاء معنى محدد لها. لا يشير التشريع لمعنى العمل المتساوي القيمة، كما لم يتم بعد إخطار الجهات القضائية المختصة في القانون الاجتماعي في المنازعات حتى تسمح بتحديد المظاهر الأساسية لهذه القاعدة [3] لا يقتصر مبدأ العمل المتساوي القيمة وأجر متساوي على تطبيق قاعدة حظر التمييز بين العمال في الأجر لاسيما التمييز بين الرجال والنساء بموجب الاتفاقية الصادرة

- (1) Ibid،p.413.

- (2)Antoine Lyon-Caen : legalite et la loi en droit du travail Droit social، op.cit.، p.74.

- (3) Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat، détermination des conditions de travail une déréglementation sélective، op.cit.، p.109.

عن منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ويكون الاختلاف في الأجر غير مشروع إذا كان ناتج عن سبب محظور منصوص عليه صراحة في المادة 17 من قانون رقم 90-11 والمتمثلة في السن والجنس والوضعية الاجتماعية أو النسبية ، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها، وحظر التمييز هو تكريس لمبدأ عدم التمييز .

مرجعية مفهوم العمل متساوي القيمة في التشريع يجب أن تسمح لكل عامل الانتفاع من المساواة في الأجور عندما تكون مقارنة موضوعية سواء أكانت تؤدي إلى القيام بعمل مماثل أو طبيعة مشابهة بالنظر لعامل أخر، أو سواء أكان العمل مختلف ويقدر بقيمة متكافئة [1]، ويشترط مبدأ المساواة في الأجور أن الأجر الذي هو حق للعامل يتعلق بنظام خاص بالعمل سواء محدد بالرجوع إلى الأجر الفعلي للعامل في نظام الشريعة العامة الذي يشغل منصب متكافئ ،وأيضا فالأجر المدفوع للعامل مرتبط بعقد العمل محدد المدة وبالتوقيت الكامل ، ونفس الشيء بالنسبة للعامل بالتوقيت الجزئي له الحق في أجر متناسب للعامل الذي يشتغل بالتوقيت الكامل [2].

ب: التبرير الموضوعي كقيد لمبدأ المساواة

عندما يؤدي الرجال والنساء عملا مختلفا من حيث المضمون والمسؤوليات ، ويتطلب مهارات أو كفاءات مختلفة ، ويزاول في شروط مختلفة، لكنه مع ذلك يبقى متساويا في القيمة الإجمالية ، لابد من مساواتهم في الأجر [3]، ومن أجل اعتبار أن المساواة في الأجر قد تحققت ، لا يكفي أن يكون الحد الأدنى القانوني "الحد الأدنى للأجر المضمون "، أو الاتفاقي" الأجر الأساسي" قد احترم، ولا أن يكون الاختلاف في الأجر تمييزا محظورا ،ويجب أن تشمل المقارنة على الأقل مجموع عناصر المرتب كما هو مُعرف في المادة 81 من قانون رقم 90-11 الأجر الأساسي والتعويضات والعلاوات المرتبطة بشروط العمل ، ولكن يجب أن تتسع المقارنة أيضا لكل المبالغ الأخرى المدفوعة من قبل المستخدم للعامل بسبب

- (1) Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat، détermination des conditions de travail une déréglementation sélective، op.cit.، p.109.

- (2) Ibid، p.109.

(3) - ما رتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف 2013 ، ص 31 .

المنصب المشغول، وتطبيق شروط اتفاقية العمل الجماعية أو عقد العمل الفردي، وأيضا فالمساواة في الأجر لعمل متساوي القيمة هي قاعدة تميل إلى تطبيق كل عناصر الأجر، وتشمل العناصر التي تمثل خاصية إضافية أو تكميلية [1].

لا يعني مبدأ المساواة للأجر لعمل متساوي القيمة وعدم التمييز أن كل اختلاف في المعاملة هو بالضرورة غير مشروع، ويمكن تبرير الاختلاف في الأجر بين العمال الذين يكونون في وضعية مماثلة لأسباب مهنية موضوعية، وكذلك يشتغل عاملان مناصب عمل مماثلة والتي يمكن أن تكون بسبب قدراتهم الشخصية، حيث لا يمكن أن تكون لهما نفس النجاعة، ولا يمكن أن يقدما عمل متساوي القيمة [2] ، ويكون الاختلاف في الأجور عندما يكون الاختلاف في قيمة العمل المراد القيام به ، ويستند في تقييم ومقارنة قيمة العمل على معايير موضوعية كمؤهلات العامل التي تختلف عن مؤهلات زملائه ، والجهد المبذول للقيام بالعمل ، والأقدمية التي تختلف من عامل إلى أخر، كما تؤدي اختلاف المهام الموكلة من عامل إلى أخر إلى اختلاف في الأجر، بالإضافة إلى استفادة بعض الأجراء من المزايا في نفس المؤسسة نتيجة للتفاوض في اتفاق المؤسسة ، وتشكل هذه المعايير الموضوعية تبرير لاختلاف الأجر ما بين العمال.

يشترط نظام أجر شفاف لتطبيق قاعدة العمل متساوي القيمة ، وأجر متساوي وأيضا مبدأ عدم التمييز الذي يرتكز على طرق تقييم موضوعية للمناصب بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي تتضمنها، وهذه الطرق ليست مفروضة اليوم في التنظيم ، ويجب أن تحدد في الاتفاقيات الجماعية ،و من الناحية العملية في القطاع الخاص فإن التشريع الليبرالي لسنة 1990 و التي يكون من أثره ازدهار فردية الأجور ، فتحديد الأجر متروك لتقدير المستخدم ويأخذ شكل " أجر على رأس الزبون "، في مؤسسات القطاع العام وبالمقابل فأنظمة الأجر هي بالتأكيد أكثر شفافية ، ولكن المقاربة النوعية التي تسمح بإدخال مفهوم العمل متساوي القيمة في القانون الوضعي لا يبدو أنه مفروض ، ويبقى الشركاء الاجتماعيون مرتبطون بتصور

- (1) Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail détermination des conditions de travail une déréglementation ،entre statut et contrat ،sélective op.cit. ، p.107.
- (2) Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail détermination des conditions de travail une déréglementation ،entre statut et contrat ،sélective op.cit. ، p.107.

التشغيل الذي يستند على تصنيف مناصب العمل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية حول النموذج الذي كان في القانون الأساسي للعامل، ويحدد الأجر من قبل القانون الجماعي الذي لا يضع أي مكانة للتفاوض الفردي والتفريق حتى وإن كان يستند على عناصر موضوعية، وتقدير قيمة العمل .

[1]يمكن أن تبرر الاختلافات الموضوعية والملائمة لوحدها تقييد مبدأ المساواة بشرط أن تكون هذه الأخيرة متناسبة مع الوضعية الواقعية إن مفهوم المساواة في الأجور مفهوم نسبي ، فعدم التمييز يراعي مقاييس التأهيل العلمي والفني و الخبرة في العمل و الأقدمية والقدرات الشخصية لكل عامل ، وظروف العمل والمردودية، وبالتالي لا يمنع صاحب العمل من منح العامل بسبب العناصر المذكورة امتيازات وعناصر إضافية لأجرة تحفز العامل على بذل مجهود أكبر [2]

وذهبت المحكمة العليا في قرارها [3]" عن الوجه الثاني : المأخوذ من خرق المادة 84 من القانون 90-11المؤرخ في 90/04/21 المذكور أعلاه .حيث أنه يعاب على القرار المطعون فيه أنه منح للمدعي عليه علاوات وتعويضات متعلقة بالمسافات الطويلة في حين أنه كان من المفروض أن يتقاضى العلاوات المتعلقة بمنصب عمله. ولكن حيث أن المادة 84 المذكورة أعلاه تشير إلى المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساو القيمة – وإن هذا النص لا يمكن تطبيقه في قضية الحال فضلا عن أن المدعية في الطعن أبطلت كما تم ذكره من قبل القرارات المتعلقة بالتنزيل بموجب قرار مؤرخ في 94/01/05 الذي يعيد تصنيف المدعى عليه في الفئة 3/11 والذي يترتب عنه تسديد الأجور والعلاوات والتعويضات المتعلقة بهذا المنصب.– وأنه يتعين بالتالي معاينة أن قضاة الموضوع لم يخرقوا مقتضيات المادة 84 من القانون 11/90 والتي لا يمكن تطبيقها في قضية الحال.– وبهذا فإن هذا الوجه غير مؤسس وأنه يتعين رفضه."…..

---

[1] - Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat، une déréglementation sélective، op.cit. ، p.107.

[2] - عبد السلام ذيب: مرجع سابق ذكره ، ص207.

[3] - رقم 162265 مؤرخ في 09 جوان 1998 الصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد لقرار التنزيل في الرتبة، عن عبد السلام ذيب : المرجع نفسه، ص 296.

3: حظر التمييز

إذا كان المستخدم حر في اختيار العمال الذين يعملون معه في المستقبل في مؤسسته ، حينئذ لا يجب أن تشمل الحرية التي يتمتع بها المستخدم خاصية تمييزية والتي هي محظورة قانونا صراحة وذلك بتقييد حرية المستخدم بفرض معاملة الأجير بطريقة متساوية مع العمال الآخرين، أو عدم التمييز ويلاحظ أن هناك تناقض بين المساواة والحرية، لأن الأولى تقيد الثانية من خلال الحق في عدم التمييز بالرجوع إلى المادة 17 من قانون 90-11 التي نصت على حظر التمييز في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل ، حيث يتم حظر التمييز من خلال تأطير سلطة المستخدم أثناء التشغيل (1)، أو تأطير سلطة المستخدم أثناء تنفيذ عقد العمل(2).

1.3: تأطير سلطة المستخدم أثناء التشغيل

للمستخدم الحرية في اختيار الأشخاص للقيام بالعمل في المؤسسة وهو غير ملزم بتبرير قراره برفض المترشح في التشغيل، وهذه الحرية ذات قيمة دستورية ، حيث كرست المادة 69 قبل تعديل الدستور لسنة 2020 مبدأ الحق في العمل "لكل المواطنين الحق في العمل"، ويعرف على أنه الحق في العمل أو عدم العمل وكذلك حرية اختيار الشخص الذي يعمل معه، ومكان العمل [1] ، إلا أن هذه الحرية لا يمكن أخذها على الإطلاق، فيحظر على المستخدم ممارسة التمييز غير المشروع، أما التعديل الدستوري لسنة 2020 فنصت المادة 66 على أن " العمل حق وواجبٌ".وتم حظر التمييز في مجال الشغل طبقا للمادة 17 من قانون 90-11، إلا أن استعمال المشرع عبارة "مجال الشغل" تبقى عبارة واسعة وغير دقيقة ويفضل استعمال مراحل التشغيل والتي تتضمن مرحلة قبل التشغيل ومرحلة ما بعد التشغيل. وتظهر مرحلة قبل التشغيل من خلال عرض التشغيل إلى غاية المقابلة،)أ(كما يحظر التمييز أثناء إجراء التشغيل)

2.3: حظر التمييز في عروض التشغيل

يستخلص من المادة 17 من قانون رقم 90-11 أنه لا يجوز للمستخدم التمييز في عرض التشغيل وذلك بالإشارة إلى السن والجنس والوضعية الاجتماعية والقرابة العائلية والقناعات السياسية

- [1] Leila Borsali Hamdan : Droit du travail،Bertiditions،Alger، op.cit.،p.33.

والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها بالنسبة للمترشح. وأصبح التشغيل يتم بصفة إلزامية عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل وهو تشغيل غير مباشر(أ. 1) ويحظر التمييز في تشغيل بعض الفئات من العمال كالقصر والعمال الأجانب(أ.2).

3.3: إلزامية التشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

إنَّ تنصيب العمال يتم بواسطة الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي وذلك طبقا للمادة 07 من قانون رقم 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل [1]، كما تساهم هيئات خاصة في تنصيب العمال طبقا للمادة 08 من قانون رقم 04-19، و يمكن للبلديات استقبال عروض المستخدمين وطلبات عمل مواطنيها والقيام بعمليات التنصيب [2]، وتجمع الوكالة الوطنية للتشغيل عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وكذلك البحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها طبقا للمادة 05/ب من المرسوم التنفيذي رقم 06- 77 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، كما تكون عروض العمل محل نشر واسع [3]. ويقع على عاتق المستخدم الإلزام بإبلاغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة عن المناصب الشاغرة ، والمناصب التي يريد شغلها لدى مؤسسته [4]، وإرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة والتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة ، حيث لم ينص المشرع على محتوى عرض التشغيل الذي يكون محل نشر صراحة ، و إنما يمكن استخلاصه من المعلومات المرتبطة بالتوظيف المتوقع والمتمثلة فيما يلي: فرع النشاط والفئات الاجتماعية والمهنية والسن وطبيعة المناصب المقررة وعددها ونوع عقد العمل والمعلومات المتعلقة بالمستخدم [5]، ويترتب عن مخالفة تبليغ العروض عن كل منصب شاغل لم يتم التبليغ عنه جزاء جنائي والمتمثل في غرامة تتراوح ما بين 10.000دج إلى 30.000 دج [6] ويترتب عن مخالفة عدم إرسال المعلومات

---

(1) - مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، (ج. ر) العدد 83، صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

(2) - المادة 08 من قانون رقم 04 -19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

(3) - المادة 06 من قانون رقم 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

(4) - المادة 11 من القانون نفسه .

(5) - المادة 05 من مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 22 فيفري 2009 يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسلة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب ، (ج .ر) العدد 13 صادرة بتاريخ 25 فيفري 2009 .

(6) - المادة 24 من قانون رقم 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

المتعلقة بكل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة إلى الوكالة المكلفة بالتنصيب [1]، فيبقى للمستخدم تكييف المنصب الذي عرضه ، كعامل وتقني وإطار، ويحدد المستخدم الشروط لشغل المنصب كالشهادة والخبرة ... الخ [2] فأصبح يمر تشغيل طالبي العمل عبر الوكالة الوطنية للتشغيل وهذا لتفادي الممارسات التمييزية التي تستند على روابط القرابة.

إذا كانت الوكالة الوطنية للتشغيل مكلفة بتنصيب العمال بصفة غير مباشرة ، فإنه يمكن للمستخدم اللجوء إلى التشغيل مباشرة وهذا بعد مرور 21 يوم من تاريخ تسجيل عرض التشغيل المقدم أمام الوكالة الوطنية للتشغيل والبلديات والهيئات الخاصة في حالة عدم تلبية العرض [3]، حيث يمكن للمستخدم أن ينشر عرض عام عن طريق الصحافة، وهنا يمكن أن يشمل عرض التشغيل أسباب تمييزية. فاللجوء إلى التشغيل المباشر من قبل المستخدم يسلط الضوء على الفشل لنقص الشفافية ويفسر مبدأ المساواة أمام التشغيل لأسباب اقتصادية وثقافية، وتتسم الوضعية الاقتصادية بارتفاع نسبة البطالة، وتعرض رؤساء المؤسسات إلى ضغوطات للتوظيف أشخاص بالأفضلية سواء خارج المؤسسة كالأصدقاء والزبائن ، أومن قبل العمال وذلك بإعطاء الأولوية للتوظيف لأبنائهم بعد تقاعد الآباء أو عجزهم عن العمل ، أو في حالة وفاتهم ، وتنظيم هذه الحالات في الاتفاقيات الجماعية أمر غير مشروع بالنظر للمادة 17 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ويتم تكييف التوظيف الذي يرتكز على رابطة القرابة بأنه تمييز [4].

3.4: حظر التمييز في تشغيل العمال القُصَرِ والعمال الأجانب

لا يمكن للمستخدم أن يشير في عرض العمل استبعاد القصر الذين هم مقبولون للعمل طبقا للمادة 1/15 من قانون رقم 90-11 والتي تحدد العمر الأدنى للتوظيف بـ 16 سنة، وهذا بالسماح للطفل القاصر من العمل كعامل أجير .ويراعى في تشغيل القاصر أن لا تكون الأشغال خطيرة ، وأن لا تضر

---

(1) - المادة 25 من القانون نفسه .

(2) - Leila Borsali Hamdan :op.cit.،p.82.

(3) - يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. 04-19 من قانون رقم 14 المادة

(4) - Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Droit du travail، transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat، relations d'emploi et de travail :une contractualisation relative، op.cit.، p.415.

بصحته أو تمس بأخلاقيته طبقا للمادة 3/15 من قانون رقم 90-11،أي يجب على المستخدم أن يبرر رفض تشغيل القاصر إذا كانت طبيعة العمل محاطة بالخطر وأن تحمل ضرر على صحته.

يعتبر تشغيل العمال الأجانب داخل التراب الوطني محظورا [1] ، ويصبح مباحا إذا ما تحصل العامل الأجنبي على رخصة عمل مؤقتة أو جواز عمل ، أي يتم تقييد مبدأ حرية العمل في إبرام عقد العمل بجواز العمل أو رخصة العمل المؤقتة ، و يستوجب منح رخصة عمل مؤقتة أو جواز العمل توفر مجموعة من الشروط [2] أهمها:

– عدم إمكانية شغل المنصب المتوفر من قبل عامل جزائري طبقا للمادة 21 من قانون 90-11 ، أي إعطاء الأولوية في التشغيل للجزائريين على حساب الأجانب . ويقع تحت الإلزام على الهيئة المشغلة أن تتأكد لدى مصالح التشغيل من أن منصب العمل المراد تعيين عامل أجنبي فيه لا يمكن أن يشغله عامل جزائري [3].

–مستوى التأهيل، يحظر على المستخدم حظرا مطلقا من تشغيل عمال أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل المستوى التقني ويستثنى من هذا العمال الأجانب الذين أبرمت الدولة الجزائرية مع دولهم معاهدة أو اتفاقية وكذا اللاجئين السياسيين[4] ،ويعتبر التأهيل المهني شرطا جوهريا لتسليم رخصة العمل دون تجاهل الشروط الأخرى.

- إلزامية صاحب العمل وممثلي العمال أن يرفقوا ملف طلب جواز العمل أو رخصة العمل بتقرير مسبب [5]، حيث يلزم المستخدم في هذه الحالة بإظهار الأسباب التي تبرر استخدام عامل أجنبي لاسيما الأسباب المتعلقة بمؤهلاته وشهاداته أو كفاءته المهنية.

---

(1) - المادة 02 من قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11يوليو 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، (ج. ر) العدد 28 ، صادرة بتاريخ 14 يوليو 1981 .

(2) - المادة 05 من القانون نفسه.

(3) - المادة 07 من مرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 25 ديسمبر 1982، يحدد كيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ،(ج .ر) العدد 56، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1982.

(4) - المادة 1/3 من قانون رقم 81-10 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب

(5) - المادة 06 من القانون نفسه.

إعطاء الأولوية في التشغيل للعامل الجزائري على حساب العامل الأجنبي تفتضيه المصلحة العامة، والاستثناء الوارد على مبدأ عدم التمييز المنصوص عليه في المادة 17 من قانون 90-11 يهدف إلى المحافظة على مناصب العمل للعمال الجزائريين ، وكذلك إعطاء فرص العمل للشباب وخاصة الشباب حاملي الشهادات من خلال إدماجهم في بعض القطاعات.

5.3: حظر التمييز أثناء إجراء التشغيل

يجب أن يحمي القانون طالب العمل أثناء مقابلة التشغيل من تجاوز المستخدم في سلطته، سواء من حيث الأسئلة أو من خلال الطريقة التي يخضع لها المترشحون للتشغيل. يحتل البحث عن مختلف المعلومات المتعلقة بالمترشح مكانة مهمة ، فهي تهدف إلى تقدير شخصيته وقدراته لشغل المنصب ، و أولا في إطار مسعى نزيه، يجب على المستخدم أن يعمل بكل شفافية ويتقيد بالمعلومات التي تكون لها علاقة بالنشاط المهني [1]، فلا يجوز للمستخدم أن يشترط معلومات في المترشح غير مرتبطة بمجال العمل، كمسائلة المترشح عن الخبرة المهنية والمؤهلات العلمية.

يستند المستخدم في تقييم المترشح للتشغيل على الشهادات العلمية، والخبرة المهنية، فلا يمكن للمستخدم أن يُسائِلَ المترشح للتشغيل عن حياته الخاصة فهذا يشكل مساس بالحياة الخاصة، ويمكن للمترشح أن يتمسك بفكرة الحقوق والحريات المضمونة بالدستور [2] والقانون المدني [3] ، وهذا بغية حماية الحياة الخاصة للمترشح للتشغيل . وفيما يتعلق بتشريع العمل يمكن أن يستند تقييد سلطة تقصي المستخدم على أساس المادة 17 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل والتي تحظر كل تمييز بين العمال ، وهذا يؤدي إلى اعتبار أن طلب معلومات من قبل المستخدم المتعلقة بالظروف الشخصية

---

(1) - Mahammed Nasr-Eddine : Droit du travail، transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat، relations d'emploi et de travail :une contractualisation relative، op.cit.، p.106.

(2) - المادة 35 " تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات ". المادة 1/47" لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه."

(3) - المادة 47" لكل من وقع عليه إعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الإعتداء والتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر ."

للمترشح للتشغيل هي غير شرعية ولهذا وجب الأخذ في الحسبان أن قرار التشغيل يشكل تمييز [1] ويترتب عن إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس الحياة الخاصة لطالب التشغيل عقوبة جزائية تتراوح مابين 50.000 دج إلى 100.000 دج [2]

يحظر على المستخدم أن يطلب من المترشح للتشغيل معلومات تتعلق بالانتماء أو عدم الانتماء إلى نقابة مهنية أو حزب سياسي ، فلا يجوز للمستخدم أن يمارس التمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف طبقا للمادة 50 من قانون رقم 90 –14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي كما لا يحق للمستخدم رفض تشغيل المترشح بسبب ممارسته لنشاط نقابي ، لأن الحق النقابي هو حق دستوري [3] .

لا يجب أن تكون الحالة الصحية للمترشح للتشغيل محل أسئلة من قبل المستخدم ، بل يجب أن يخضع لفحوصات طبية خاصة بالتوظيف، ويتعين على المستخدم أن يأخذ بعين الاعتبار رأي طبيب العمل طبقا للمادة 17 من قانون رقم 88–07 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل [4] .

6.3: القيود القانونية على مضمون النظام الداخلي

يلتزم المستخدم باحترام حقوق العمال، ولكن ممارسة هذه الحقوق من قبل العمال لا يجب أن تلحق ضر را غير متناسب مع المؤسسة، ويحظر على المستخدم ممارسة التمييز في ممارسة سلطة التوجيه. ويتمتع العامل داخل المؤسسة بمجموعة من الحقوق الأساسية نصت عليها المادتين 05 06 من قانون رقم 90–11، إلا أن الصعوبة تثار فيما يتعلق بتقييد مضمون حقوق العمال. فحقوق وحريات العامل هي مرتبطة بالتزامات المستخدم، فمثلا يشترط حق الراحة من المستخدم تخصيص وقت يكون للعامل بمقتضاه الحرية في تكريسه لشؤونه الشخصية [5].

---

(1) - transformations du droit Algérien du ،Mahammed Nasr-Eddine Koriche: Droit du travail ، relations d’emploi et de travail :une contractualisation relative،travail :entre statut et contrat . 106 p.،op.cit.

(2) - قانون رقم 04– 19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

(3) - " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون."

(4) - مؤرخ في 26 يناير 1988، (ج .ر) العدد 63، صادرة بتاريخ 23 يناير 1011.

(5) - Ibid، p.303.

لا يجب أن يشمل النظام الداخلي على شروط تلغي حقوق العمال التي يكون مصدرها القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية، حيث يحترم النظام الداخلي حقوق العمال المقررة قانونا كالحق النقابي والحق في الإضراب، ويحترم حظر التمييز على أساس الجنس أو السن. ويجب أن تكون نصوص النظام الداخلي مطابقة مع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المطبقة في المؤسسة، وأن لا تكون شروط النظام الداخلي أقل فائدة من تلك المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل طبقا للمادة 118 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل [1] .

يترتب عن الإلغاء والحد من حقوق العمال إلغاء الشرط طبقا للمادة 78 من قانون رقم 90-11. وتكون الشروط الأكثر نفعا للعامل في مضمون النظام الداخلي صحيحة وتطبق عليه عندما لا ينص التشريع على ذلك [2]، وهذا ما اتجهت إليه المحكمة العليا في قرارها [3] "لكن حيث أن ما نص عليه القانون هو بطلان مقتضيات النظام الداخلي التي تحد أو تنقص من حقوق العمال حسب ما تقرها لهم القوانين والأنظمة السارية المفعول ، مما ليس هو الحال بالنسبة لمقتضيات النظام الداخلي التي تكون أرحم بالعامل في المجال التأديبي مما جاء في القانون في نفس المجال، وحيث أن تصنيف فعل تأديبي في درجة تؤدي إلى عقوبة أقل من الطرد من التصنيف الذي جاء به القانون، لا يجعل النظام الداخلي متناقضا مع القانون بل متماشيا معه روحا ونصا ويؤخذ بما هو أفيد للعامل، مما يجعل قضاة المحكمة بالاعتماد على المادة 95 من النظام الداخلي التي تنص على عقوبة أقل من الطرد وعدم اعتمادها على المادة 1/73 من قانون 91 /29 التي تنص على الطرد لنفس الفعل هو قضاء صائب ومطابق لما نصت عليه المادة 73 من القانون...."، ويلاحظ أن القرار كرس مطابقة مقتضيات النظام الداخلي مع قاعدة الأكثر نفعًا للعامل.

- (1) Ibid، pp.304،305.

- (2) Ibid، p.305.

(3) - رقم 141632 المؤرخ في 01/17/ 1997 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله، عن عبد السلام ذيب: مرجع سابق، ص 203.

خاتمة الفصل:

يحمي قانون العمل العمال من كل الممارسات التمييزية طوال الحياة المهنية ، وهذا من خلال تبني قواعد متعلقة بالمساواة بين العمال في مجال علاقات العمل، كما يعتبر مبدأ المساواة كآلية مركبة غير محددة في تطبيقها، وتستطيع قاعدة المساواة مواجهة اللامساواة المهنية خاصة اللامساواة في الأجر. ففي قانون العمل يجب أن يحمل التفاوض الجماعي التدابير التي تهدف إلى ضمان المساواة المهنية بين جميع العمال، لذا يجب على الشركات المناولة العاملة في المنطقة الصناعية "مجمع توات غاز " تطبيق مبدأ المساواة بين جميع العمال العاملين بها وتطبيق جميع القوانين الخاص باحترام حقوق العمال الجزائريين الفردية والجماعية ، وما ستعالجه الدراسة في شقها الميداني كيف يكون العامل ضحية التمييز نتيجة مقارنة ظروفه الفيزيقية والتنظيمية بالعامل الأجنبي.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة.

مقدمة الفصل

أولاً: الدراسة الإستطلاعية

ثانياً: مجالا ت الدراسة الميدانية الأساسية.

1- المجال المكاني.

2-المجال البشري.

3-المجال الزماني.

ثالثاً: المنهج والأدوات المنهجية المستخدمة في الدراسة:

1-منهج الدراسة.

2-أدوات جمع البيانات.

2.1_الملاحظة.

2.2_المقابلة.

2.3_الإستبيان.

رابعاً: مجتمع الدراسة وعينته

1-مجتمع الدراسة.

2-عينة الدراسة.

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

سادساً: عرض وتحليل البيانات الميدانية.

1_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

2_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.

3_ عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة .

سابعاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة في ظل الفرضية العامة وتساؤلات الدراسة.

ثامناً: خاتمة عامة.

تاسعاً: مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.

عاشراً : توصيات ومقترحات الدراسة .

مقدمة الفصل :

يتضمن هذا الفصل عرض مختلف الخطوات المنهجية التي اعتمد عليها الباحث في دراسته الميدانية ، انطلاقا من المرحلة الاستطلاعية ،إلى مرحلة اختبار فرضيات الدراسة وشرح الأساليب الإحصائية المساعدة في ذلك ،وصولاً إلى عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، وتقديم التوصيات و المقترحات المقدمة من طرف الباحث والمتعلقة بمجال الدراسة .

أولاً: الدراسة الاستطلاعية :

تشمل الدراسة الاستطلاعية كل الخطوات النظرية والميدانية التي سبقت مرحلة تحديد الإشكالية ووضع الفرضيات ، والتي تهدف إلى جمع أكبر قدر من المعلومات حول التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية من خلال البحث البيبلوغرافي ،بالاطلاع على مختلف الدراسات ،والمراجع، التي عالجت موضوع "التمييز" وموضوع "الصراع التنظيمي" ، وربطها بما هو موجود ميدانياً ، من خلال النزول إلى الميدان والتعرف على مجتمع البحث ،والمتمثل في عمال الشركات الصناعية الجزائرية المختلفة والتي كل عمالها جزائريين والواقعة بتحديد في المنطقة الصناعية بواد الزين _ولاية أدرار_ وجمع أكبر قدر من المعلومات حول كل ما يتعلق بظروفهم الفيزيقية والتنظيمية، والاجتماعية ،ومشاكلهم المهنية ،وتطلعاتهم المستقبلية ،وذلك من خلال الملاحظة بالمشاركة ،والمقابلة الحرة حتى نتمكن من تحديد الإشكالية والفرضيات بكل دقة وموضوعية، إضافة إلى ربط الثقة مع المبحوثين ، مما ساعدنا في تصميم أسئلة الاستبيان وفق أسلوب يستطيعون فهمه والإجابة عليه ،خاصة وأن موضوع التمييز هو موضوع يعاني منه العامل الجزائري في بيئة عمله ولطالما كان سبباً في كثير من المشاكل والتوترات التي عرفتها المنشأة الصناعية "توات غاز"

✓ المجال الزمني للدراسة الاستطلاعية:

دمت دراستنا الاستطلاعية لميدان البحث ،مدة عشرة شهور تقريباً (ما بين ديسمبر 2017 إلى نهاية شهر سبتمبر 2018)،وقد كان بحثنا البيبلوغرافي حول موضوع التمييز بين العمال ،بشكل متوازي مع بحثنا الميداني حول التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة.

استطعنا من خلال الدراسة الاستطلاعية الحصول على كمٍ هائل من المعلومات النظرية والميدانية حول موضوع بحثنا، هذا ما مكننا من تحديد كل أبعاد ومتغيرات ومؤشرات الدراسة بشكل دقيق بما يتوافق وطبيعة مجتمع بحثنا.

ثانياً – مجالات الدراسة الميدانية الأساسية:

نقصد بالدراسة الميدانية الأساسية تلك الفترة الممتدة ما بين تحديد الإشكالية، ووضع الفرضيات، إلى غاية تفريغ البيانات وتحليلها.

وتشمل مجالات الدراسة الميدانية ،على المجال الجغرافي الذي يعبر على النطاق المكاني الذي تم فيه إجراء الدراسة، زيادة على المجال البشري والذي يشير إلى جمهور البحث الذين تشملهم الدراسة ، بالإضافة إلى المجال الزمني وهو الوقت الذي استغرقته الدراسة الميدانية في هاته المؤسسة.

1_المجال المكاني :

يتمثل المجال المكاني للبحث في المكان الذي يختاره الباحث لإجراء دراسته الميدانية، وفي هذه الدراسة، فإنا مكان إجراءها يتمثل في: المؤسسة الصناعية مجمع "توات غاز" _ منطقة واد الزين _ ولاية أدرار_ الجزائر ، وهي منطقة صناعية ذات حمية عسكرية تبعد حوالي 60كلم عن ولاية أدرار وتقع في الجهة الشمالية من نفس الولاية.

النشأة والتصنيف والمهام[1] : يشكل تعزيز الأمن الطاقوي الوطني رهانا حقيقياً يجري العمل على ضمانه وتدعيمه بخطوات عملية بولاية أدرار من خلال عديد المشاريع الطاقوية الهيكلية الواعدة سواء منها المحققة أو التي توجد قيد الإنجاز.

و تتجه ولاية أدرار هذه الولاية الجنوبية بثبات لتصبح قطباً طاقوياً وطنياً وذلك من خلال ما تشهده من مكاسب في مجال المنشآت الطاقوية سيما منها الغازية التي من شأنها أن تساهم في كسب هذا الرهان الوطني مستقبلاً، حسبما أكدت مصالح قطاع الطاقة والمناجم.

[1] انظر الملحق رقم (5)

تحصي ولاية أدرار مجمعين غازيين حيز الاستغلال يتمثلان في كل من المركب الغازي "واد الزين" بالجهة الشمالية للولاية و المركب الغازي شمال رقان ببلدية سالي جنوباً، وتم اتفاق إنجاز المركب الغازي "واد الزين" في يوليو 2002 ضمن اتفاقية شراكة و تعاون بين مجمع سوناطراك من جهة و "GAZ de France" من جهة أخرى، حسب ذات المصدر، و تكفلت بإنجازه شركة تكنيكاس ريونيداس الإسبانية وفق الاتفاقية المبرمة بينها و بين المؤسستين الشريكتين (الجزائرية والفرنسية) وانطلقت الأشغال في 2017 لتدوم ثلاث سنوات.

و دخل المركب مرحلة الإنتاج أواخر سنة 2019 و مطلع 2020 بعد أن تم استكمال الأشغال و استيفاء إجراءات التسليم الأولي للمشروع في 12 فبراير 2017، حسب المصالح ذاتها.

و تقدر الطاقة الإنتاجية للمركب ب 14 مليون متر مكعب يوميا من الغاز بينما تقدر طاقته معالجته 12.8 مليون متر مكعب يومياً و 1.800 برميل من المكثفات الغازية " condensate "، حيث يضم المركب 41 وحدة من الأنقاب الغازية يتم استغلالها عبر مرحلتين إلى جانب 14 بئرا عميقا لتزويده بالمياه الضرورية للاستغلال، حسب البطاقة التقنية للمنشأة.[1]

2- المجال البشري:

يحتوي المجمع الغازي " توات غاز " محل الدراسة ،على عديد الشركات الأجنبية والجزائرية والعربية يفوق عددها الثلاثون شركة كل على حسب تحصصها ومجال عملها مثل شركة "هليبترون " وهي شركة أمريكية وشركة" كيماكس " الإيطالية وشركة "أيول سريفس" البريطانية وهي مختصة في الصيانة والتقنية والشركة الإسبانية تيكنكاس ريونيداس الإسبانية وهي شركة مختصة في البناءات المعدنية ، وما يهمنا من حيث الدراسة الميدانية، هم العمال الجزائريين، لأن الدراسة الحالية تحاول دراسة التمييز ببين "العامل الجزائري" والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي من وجهة نظر "العامل الجزائري"؟

(1) - الأن يومية وطنية جزائرية، أدرار: منشآت هيكلية واعدة لتدعيم رهان الأمن الطاقوي الوطني، بتاريخ 08/ 2022 /2 على الساعة 9:00صباحاً، متوفر على https://elaane.dz/?p=259

وحسب تصريح لمسؤول في مفتشية العمل فإنه يصل عدد العمال الجزائريين إلى 1500 [1] عامل في هاته الوحدة أي المنطقة الصناعية المدروسة، وهم موزعين على عدة شركات صناعية ذات طابع المناولة وهي كالتالي :

_ شركة توات للحلول العامة (TGS:TOUT Genetral solution)

_ شركة (GCB) مختصة في البناءات الكبرى والطرقات (Gene Civil et Bâtiment)

_ المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى ((grands travaux pétrolier: GTP

_ شركة جزائرية مختصة بالأنابيب و الكهرباء مقرها وهران :EMIPS

_ شركة جزائرية مختصة بالبناءات مقراها العاصمة : Gepco

_ شركة جزائرية مختصة بالكهرباء المعمارية و الصناعية مقرها وهران :INCO

_ شركة جزائرية مختصة بالدهانات الصناعية :SAIP

_ ملاحظة: GTP/ GCB فروع من سوناطراك

3_المجال الزماني:

_امتدت الفترة الزمنية للدراسة الميدانية من نهاية سبتمبر من سنة 2018 إلى بداية سنة 2020

ثالثاً: المنهج والأدوات المنهجية المستخدمة في الدراسة:

1-منهج الدراسة

عند اختيارنا لموضوع أو ظاهرة "التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي" بغية البحث فيها والتحقق منها، فإن أوّل ما يتبادر إلى أذهاننا ،هو كيف سنعالج هاته الظاهرة ؟ وماهي الطرق والسبل ، والإجراءات والمبادئ والقواعد التي نتبعها من أجل توجيه البحث وتحديد

[1] - مقابلة ميدانية مع مسؤول رئيسي في مفتشية العمل بولاية ادرار يوم2018/03/8/ على الساعة 10:00 صباحاً

خطواته في دراسة الظاهرة ،ويتحقق ذلك من خلال المنهج العلمي الذي يعد عنصراً أساسياً للوصول إلى حقيقة الموضوع محل الدراسة.

دراستنا هذه دراسة وصفية تتحرى التحليل و التفسير، الذي يهتم بشكل دقيق، بواقع العامل الجزائري والتمييز الذي يتعرض له في بيئة العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية .

ولهذا قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتماشى ومتطلبات الدراسة.

2_ أدوت جمع البيانات:

تتعدد أدوات جمع البيانات ، ولكل أداة نوع معين من البيانات والمعطيات التي تكون فيه الأداة فعالة عن غيرها من الأدوات، ولأن المعلومات والمعطيات الأساسية المتعلقة بالظاهرة متنوعة فقد اعتمدنا على ثلاثة أدوات لجمع المعلومات الميدانية وهي كالتالي : الملاحظة بالمشاركة والملاحظة المباشرة ، والمقابلة الحرة والموجهة ،والاستبيان .

1.2 الملاحظة :

تم الاعتماد في دراستنا الميدانية على الملاحظة بالمشاركة من خلال عمل الباحث ضمن مجمع " توات غاز" و تعرف الملاحظة بالمشاركة بأنها فترة زمنية طويلة متواصلة من التفاعل الاجتماعي المكثف بين الباحث والمبحوثين في البيئة الطبيعية التي يعيشون فيها حيث يتم خلال تلك الفترة جمع المعلومات المطلوبة من داخل موقع الحدث بشكل منظم وغير تلقائي.

الملاحظة بالمشاركة يشترك فيها القائم بالملاحظة مع الأفراد أو المبحوثين في مواقف الملاحظة، ويتفاعل معهم للوصول إلى تفسيرات صادقة لأسباب السلوك من خلال معايشة نفس المواقف أو المناقشة وتبادل الآراء.

الملاحظة بالمشاركة هي إحدى وسائل جمع البيانات المستخدمة في الأبحاث الكيفية وهي من المنهجيات الشائعة في العديد من المجالات مثل الأنثروبولوجيا الثقافية وعلم الاجتماع، ودراسات الاتصال وعلم النفس الاجتماعي، وتهدف هذه الوسيلة إلى اكتساب نوع من الألفة والحميمية مع مجموعة معينة من

الأفراد وممارستهم من خلال المشاركة بشكل مكثف في بيئتهم الثقافية على مدار فترة زمنية ممتدة، ولقد ظهرت في الأبحاث الميدانية لعلماء الأنثروبولوجيا.

2.2 المقابلة:

مهارة المقابلة من أهم أنواع الاتصال الشفوي المباشر، لأنها تعتمد على المحادثة حول العديد من المعلومات والإجابة على الاستفسارات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال خطوات أخرى في عملية الاختبار لأنها تحدث في الغالب وجها لوجه لذلك وجب مراعاة مهارات الاتصال اللفظية وغير اللفظية بغية عدم تشويه المعنى المقصود والمساهمة في القيام بمقابلة ناجحة من حيث توفير المعلومات الكثيرة والعميقة حول الموضوع المراد دراسته ولا تكون المقابلة مثمرة أيضا إلا إذا تم التحضير لها بعناية.

تعد المقابلة إحدى أهم الوسائل التي تم من خلالها جمع المعطيات اللازمة عن الدارسة، حيث اكد العمال تفضيلهم لتقنية المقابلة نطراً لحساسية موضوع التمييز التنظيمي وعلاقته بالصراع التنظيمي ، وتمت المقابلة الحرة مع معظم العمال المبحوثين وذلك من خلال إتاحة الفرصة أمامهم ومحاولة تشكيل الجو الاجتماعي بين الباحث والمبحوثين الذي يسمح بمعالجة بعض الضغوط الاجتماعية لدى المبحوث مما يسهل إمكانية الحصول على معلومات صادقة منهم.

كما تم إجراء العديد من المقابلات مع المسؤولين في مفتشية العمل ومديرية الطاقة والمناجم ، ووكالة التشغيل بولاية أدرار، والقائمين على إدارة المجمع الغازي المدروس من أجل الإلمام الجيد بكل حيثيات الموضوع المدروس، حيث اعتمدنا على المقابلة التشخيصية، أي تحديد طبيعة المشكلة، والتعرف على أسبابها ورأي المبحوث حولها.

3.2 الاستبيان:

يعد الاستبيان من أدوات البحث العلمي ،وقد أصبحت هذه الأداة الأكثر شمولاً في الآونة الأخيرة فمعظم البحوث العلمية أصبحت تعتمد هذه الأداة التي تعتبر أداة مهمة لجمع المعلومات التي يمكن على ضوئها اختبار فروض الدراسة ،وتستخدم هذه الأداة من خلال معرفة العدد الحقيقي لمجتمع الدراسة واختبار العينة التي تمثله قبل البدء في تصميمها، والتي يجب أنْ تتناسب مع طبيعة البحث، ومنهجه المستخدم ،وذلك لأن لكل أداة خاصيتها التي تجبر الباحث للأخذ بها دون غيرها، فالأداة التي يتم من

خلالها جمع البيانات حول دراسة ما لا تكون مفيدة في جمع معلومات حول دراسة أخرى، لأن لكل أداة مميزاتها وعيوبها والمسلمات التي تستند إليها لذا لابد على الباحث أن يختار الأداة المناسبة في إنجاز بحثه .

يعتبر الباحث (Galton Francis) أول من قدم أداة بحثية تتضمن سلسلة من الأسئلة والفقرات والعبارات الفورية المتعلقة بموضوع معين خلال فترة محددة وذلك بهدف جمع المعلومات من المبحوثين في الميدان عن الظاهرة أو المشكلة قيد الدراسة ، ويتم استخدام هذه الاستمارة في التحليل الإحصائي للخروج بنتائج معينة عن هذه الظاهرة [1]

تعتبر أداة الاستبيان في الدراسات السوسيولوجية الوسيلة المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعطيات عن مجتمع الدراسة، وطريقة علمية للإجابة عن التساؤلات المطروحة، وبناء على طبيعة الدراسة وأهدافها فقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بياناتها.

إن الأسئلة التي تحتويها وثيقة الاستمارة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بفرضيات الدراسة ، التي تمثل أبعاد الظاهرة من خلال ترجمة تلك الأبعاد إلى مؤشرات الظاهرة في الميدان ،وعليه فقد ارتبطت أسئلة الاستمارة بكل أشكال التمييز من ناحية الجانب التنظيمي والفيزيقي والجانب الاجتماعي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية محل الدراسة وهذا ما تعرضنا إليه سابقاً في الفرضية الرئيسية والفرضيات الجزئية للدراسة.

خُطوات بناء أداة الدراسة: تم تصميم الاستبيان وبناؤه وفقا للخطوات التالية:

- تكوين مجموعة من الأفكار والتساؤلات حول موضوع الدراسة من خلال الاحتكاك اليومي والمباشر بالعينة المدروسة ومحاولة معالجة انشغالاتهم ومشاكلهم العمالية في بيئة العمل وبالاعتماد أيضاً على مجموعة من المراجع، والدراسات السابقة.

_محاولة بلورة هاته الأفكار والتساؤلات في عبارات، ومن ثم صياغة الاستبيان في شكله الأولي.

(1) - مصطفى طويطي ، ميلود وعيل ،أساليب تصميم واعداد الدراسة الميدانية _ منظور إحصائي _ مطبوعة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة اكلي محند اولحاج ،البويرة ،الجزائر، 2013

بعد ضبط فرضيات الدراسة وتحديد أبعادها، وترجمتها إلى مجموعة من المؤشرات تم ترتيبها بطريقة استدراجيه وصياغتها على شكل أسئلة ،تم تقسيمها على أربعة محاور ،والتي من خلالها يمكن قياس متغيرات الدراسة مع الاعتماد على العبارات ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة ثم بناء استمارة أولية تجريبية ،وبعد توزيعها على العمال قام الباحث بإدراج محور إضافي متعلق بالجانب الفيزيقي للعامل الجزائري في مؤسسة العمل ،وعلى حسب ما جاء في كتاب "أسس البحث العلمي ل بلقاسم سلاطنيه وحسان الجيلاني " أنه يجب تجريب الاستمارة بعد ترتيبها وفقا الإطار العام للدراسة ،على مجموعة من أفراد العينة والتي يجب أن تسأل فيما بعد ضمن العينة ولاتتعرضُ لهذه الاستمارة بالحديث عنها للأخرين. [1]

تساعد الاستمارة التجريبية في بناء أداة بحث متوافقة مع الواقع العلمي والإمبريقي لظاهرة التمييز بين العمال وعلاقته بالصراع التنظيمي في ميدان الدراسة، وتنقيح وتدقيق أسئلة الاستمارة من ناحية أخرى.

_ عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من الأساتذة للتأكد من مصداقيتها ، ولتقديم مجموعة من الاقتراحات ذات الأهمية في الدراسة الحالية للموضوع وبعد إجراء التعديلات والتصحيحات اللغوية و المَفاهِمية التي أشار إليها المحكمين للاستبيان ،ومن ثم إخراج الاستبيان في شكله النهائي وهذا فيما يخص كيفية بناء استمارة البحث، [2].

كيفية وطريقة توزيع الاستمارة على المبحوثين:

قام الطالب بتقديم استمارات الاستبيانات، من خلال مقابلته للمبحوثين ،عن طريق تسليمها لهم باليد مباشرة نتيجة الاحتكاك اليومي بهم ، وانتظر لحين الانتهاء من الإجابة ثم قام بجمع الأوراق مرة أخرى ،بمساعدة رئيس مسؤول التنسيق بين الشركات الأجنبية والجزائرية ،وبعض الزملاء المهندسين العاملين في المؤسسة محل الدراسة وهم موزعين على مختلف الشركات الصناعية الجزائرية ،ونظرا لصعوبة إجراء الدراسة الميدانية في المؤسسة المذكورة والتغيير المفاجئ لاماكن عمل العمال الجزائريين ،والتوقفات عن العمل وغيرها ،تم توزيع ما يفوق عن 450إستمارة استطاع الطالب فقط جمع 387

---

[1] - بلقاسم سلاطنيه وحسان الجيلاني، أسس البحث العلمي (الكتاب الأول) ،ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر ،2009،ص89.

[2] - انظر الملاحق رقم (3) تحكيم أداة الدراسة

استمارة فقط وهذا يرجع لحساسية إجراء الدراسات السوسيولوجية في المؤسسات الصناعية المذكورة سابقاً ،لأنه قد يفهم من بعض المسؤولين على أنه تدخل في شؤون عملهم وتعدي على نظام مؤسساتهم وهو ما جعل الباحث يحتاج إلى وقت كبير لتوزيع الاستمارات وجمعها على المبحوثين.

وتوزيع الاستمارات عبر طريقة التسليم المباشر باليد، لها جوانب إيجابية متعددة، حيث أن الطالب تعرف على الانطباعات التي ظهرت على جموع المبحوثين عند تدوين إجاباتهم ،كما أن هذه الطريقة صاحبها الاهتمام بالإجابة من جانب المبحوثين .

4.2 محاور أداة الدراسة:

_ تتكون أداة الدراسة في صورتها النهائية من خمسة محاور أساسية:

المحور الأول: خصص للمعلومات العامة والمتضمنة الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة (الجنس، العمر ،الجنسية ،المستوى التعليمي ،الحالة العائلية ، الأقدمية).

المحور الثاني: خصص لدراسة التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وفق العوامل التنظيمية وضم (14) عبارة بين أسئلة مفتوحة ومغلقة تتعلق (بنوعية العمل، طبيعة عقد العمل ،الأجر، نظام المعاشات في المؤسسة والتأمين في العمل ،نظام الحوافز ،التأديب والمحاسبة على الأخطاء المهنية ،عملية نقل التكنولوجيا من خلال احتكاك العامل الجزائري بالعامل الأجنبي ،طبيعة العلاقات العمالية ،والرضا الوظيفي للعامل الجزائري).

المحور الثالث: خُصص لدراسة التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وفق العوامل الاجتماعية وضم المحور (11) عبارة بين أسئلة مفتوحة ومغلقة تتعلق(باللغة ،اللهجة المحلية، اللون والجنس ، الانتماء الثقافي ، القيم والعادات والتقاليد، منطقة السكن، الولاية).

المحور الرابع : خصص لدراسة التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وفق العوامل الفيزيقية لبيئة العمل وضم أيضاً حولي (8) عبارة تتعلق(ظروف النقل، طبيعة النظام الغذائي في المؤسسة محل الدراسة، الأمن والسلامة المهنية ، قاعات العلاج والرعاية الطبية ، طبيعة ونوعية غرف الإقامة ، مدى ملائمة وسائل الإنتاج للعامل الجزائري).

المحور الخامس :خُصص لدراسة الدخول في عملية الصراع التنظيمي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي نتيجة عملية التمييز بين العمال وضم المحور حولي (7)عبارة تتعلق(بظاهرة التغيب عن العمل، الاحتجاجات المتكررة وغلق الطريق ،إعاقة العمل، الصمت الوظيفي ، الانسحاب ، الصراع مع الإدارة).

رابعاً: مجتمع الدراسة وعينته

1- مجتمع الدراسة.

يعرف مجتمع الدراسة في البحث العلمي على انه مجموعة كبيرة ومحددة من الأفراد أو العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة أو اكثر، تحدد هذه الصفة بواسطة معايير أخذ العينة التي وضعها الباحث، ويمثل مجتمع الدراسة التركيز الرئيسي للبحث العلمي، بحيث يسعى الباحث للحصول على المعرفة أو المعلومات عنه ،وبناء على ذلك يجب على الباحث، الاختيار الجيد من البداية لمجتمع بحثه حيث تم اختيار المجمع الغازي بمنطقة "وادالزين" لإجراء الدراسة الميدانية .

2.عينة الدراسة.

على الباحث أن يختار جزءا من مجتمع البحث نسميه عينة البحث، إنه في هذه الحالة مثل الطبيب الذي يحلل دم المريض، حيث لا يحلل كل الدم وإنما بأخذ عينة صغيرة فقط، ولا شك أن لهذه العينة الصغيرة الخصائص نفسها لدم المريض كله، فالطبيب لا يحتاج لتحليل كل الدم، ولا ضرورة لذلك، وكذلك الحال في بحثنا الحالي حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجموع الكلي للعمال المتمثل في 1500 عامل حسب ما صرح لنا به المكلف بمراقبة العمال الجزائريين في منطقة واد الزين وهو مسؤول بمفتشية العمل وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثلت في 387 عامل ، بعد أنْ تم توزيع 450 استمارة عند الاسترجاع توصل الباحث إلى جمع 387 استمارة فقط أما الباقي فكانت فارغة وبعضها غير صالح لتحليل .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم الاعتماد في تفريغ بيانات الاستبيان على برنامج الحزم الإحصائية spss الإصدار 25 والتكرارات والنسب المئوية ، والجداول البسيطة والمتقاطعة مع اختبار الكاي مربع لمعرفة وتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة .

سادسا: عرض وتحليل نتائج الدراسة

1- البيانات الشخصية: المعلومات الديمغرافية للعينة

1- الجنس

جدول رقم (1) يوضح تقسيم العينة حسب الجنس

الجنس	الإجابات
ذكور	387
إناث	0
المجموع	387

الشكل رقم (4) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

الفئة المستهدفة في دراستنا كلها من فئة الذكور والتي شملت 387 عامل، على اختلاف مستوياتهم الوظيفية في المؤسسة، ويرى الطالب أن طبيعة العمل في المركب الغازي (توات غاز) تقتضي ذلك ،لان طبيعة العمل تعتمد على الممارسة الميدانية التي تتنافى والطبيعة الأنثوية خاصة أن المصنع يقع في منطقة بعيدة حولي 60 كلم عن ولاية أدرار ، وهي منطقة تخضع لحماية عسكرية ، بالإضافة إلى طبيعة الوظائف المقدمة من طرف المؤسسات الصناعية المتواجدة في المنطقة محل الدراسة، والتي اغلبها تدور حول وظائف الأمن والحراسة، وأشغال الحفر والبناء و الري والكهرباء وهي أعمال يمارسها العمال المساعدين من الدرجة الأولى ، فطبيعة تصميم هاته الوظائف تتطلب استقطاب العنصر الذكوري من اجل تأديتها ،كذلك الدراسة الحالية " **التمييز ببين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية** " تمت في المراحل الأولى لبناء المجمع الغازي "توات غاز" وهر مرحلة البناءات المعدنية التي تعهدت الشركة الإسبانية تيكنيكاس ريونيداس بإنجازها تحت إشراف مجمع "توات غاز" ، فاستخدام الرافعات وحمل الأنابيب والأوزان الثقيلة، وأيضا أشغال التلحيم هي أعمال تتطلب نوعاً من الجهد العضلي والقدرة على التحمل وتتفاوت هذه الأعمال بين

الصعوبة والقسوة ،إضافة إلى العمل وقت الظهيرة وفي درجات حرارة مرتفعة جداً يصعب طبيعة العمل بالنسبة للعنصر النسوي وهذا خاصة مع ظروف المناخ الصعبة في المنطقة وخاصة في فصل الصيف. إن هذا الوصف الرقمي يجعلنا نقف لدى مسألة ذكورية وأنثوية توزيع المناصب والتي تحدث عنها "**هو فستاد**" في دراسته لأبعاد الثقافات الوطنية في الشركات المتعددة الجنسية [1] فقي الثقافات التي تمتاز بدرجة ذكورية مرتفعة غالباً ما تنظر إلى الرجال على انهم الأكثر ضمانا ،وتنظر إلى النساء على أنهن أكثر رفعة وأدباً، ويرى أن الثقافات ذات درجة الذكورية الضعيفة لا تشتهر بتلك التفرقة بين النساء والرجال ،وان درجة حصول النساء على موطن شغل في اليابان والنمسا هي اقل بكثير مما يحصل عليه في الثقافات النسوية كما هو الشأن في السويد والنرويج أو هو لند ا، وهذا ما نجده في المجتمع الجزائري عامة والمجتمع الأدراري خاصة ، بحيث يؤثر المجتمع في سلوك الأفراد العاملين بالمؤسسة الصناعية ، حيث نجد المرأة العاملة الجزائرية تبتعد قدر الإمكان عن ممارسات الأعمال الشاقة في المؤسسات الصناعية وهذا يرجع إلى ثقافة تقسيمات العمل في المجتمع على حسب النوع ،حيث تفضل الأعمال الإدارية والأعمال التقنية المتمثلة في التوجيه والإرشاد وهذا ما نجده في المنشاءات الغازية التي هي قيد الاستغلال مثل مجمع "حاسي لا طو " ومجمع " الغاز بالسبع" أي بعد دخول المجمعان المذكورين سابقاً حيز الاستغلال، نسجل دخول بعض النساء إلى وظائف إدارية وتقنية وهندسية إشرافيه ، بدوام يومي من السابعة صباحاً إلى السابعة مساءً مع توفير النقل اليومي للعاملات في المجمعان الغازيين المذكورين سالفاً، أما العمل في المنطقة الصناعية بواد الزين يتطلب فترة عمل تمتد إلى مدة 45 يوماً ، يقضيها العامل بدون الخروج من الوحد الصناعية ، وهذا ما يصعب على المرأة العمل في مثل هذه المنشآت الغازية ، أيضاً الخصوصية الثقافية والاجتماعية و الدينية لمنطقة أدرار تفرض على المرأة عدم مخالطة الرجال وخاصة في الأماكن البعيدة التي تتطلب مبيت المرأة ، فالكثير من العائلات تعارض ذلك، ومن ناحية أخرى يعد العامل النسوي غير مناسب لشركات الصناعية الجزائرية المناولة ، لأنه في حالة توظيف امرأة فرب العمل مطالب بتوفير النقل اليومي للعاملة ، وهذا غير مناسب له من الناحية الربحية حيث يسعى إلى محاولة تقليل المصاريف وهذا عكس توظيف العنصر الذكوري في نظر مسيري الشركات المناولة وهنا نسجل نوعاً من أنواع التمييز من حيث الجنس في طريقة الدخول إلى الوظائف من طرف رب العمل أو المسؤول عن عملية التوظيف، بيمنا لاحظنا تواجد العنصر النسوي في الشركات الأجنبية.

---

[1] - خلص "**هوفستاد** " من خلال دراسته الى نتيجة مفادها ان للمجتمعات تأثيراً على المؤسسات التي تتواجد ، من خلال أبعاد عدة والتي تختلف باختلاف كل مجتمع ،بحيث تنتقل كمضامين سلوك الافراد داخل مؤسسة ،وان تلك الابعاد المختلفة تمكن في حالات عديدة من الكشف عن بعض اسرار المعتقدات والفرضيات الأساسية التي تتحكم في ثقافة المؤسسة انظر عائشة التايب ،"**النوع وعلم اجتماع العمل** " ،ط1،منظمة المراة العربية، مصر،2011،ص71

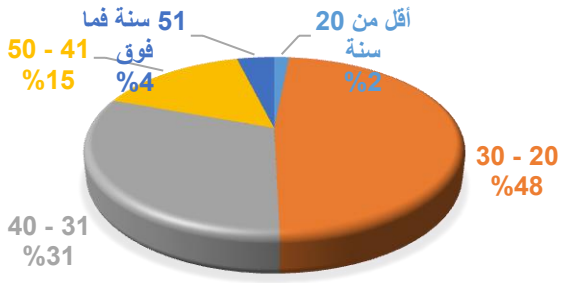
2- السن

جدول رقم (2) يوضح توزيع مفردات العينة وفقا لمتغير العمر

العمر	الإجابات
أقل من 20 سنة	6
30 - 20	186
40 – 31	120
50 – 41	60
51 سنة فما فوق	15
المجموع	387

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

الشكل رقم (5) النسب المئوية للإجابات



يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكبر معدل أعمار العينة المدروسة ينحصر بين 20 حتى 40 سنة حيث أن الفئة المحصورة بين 20 – 30 سنة تمثل أكبر نسبة أي 48% تليها فئة 31 – 40 سنة ب نسبة 31 % ثم فئة 41 – 50 سنة بنسبة 15% وأخرهم هم أقل فئة عمرية متواجدة بين العمال هم فئة 51 سنة فما فوق بنسبة 51% تليها فئة أقل من 20 سنة بنسبة 2%.

من خلال هاته القراءة الرقمية لمفردات العينة المبحوثة نستنتج أن معظم افرد العينة أعمارهم في الجيل الأول و الثاني من جيل الشباب ، حيث أن العينة المستهدفة من طرف المؤسسات الصناعية الجزائرية هي فئة الشباب العاطلين عن العمل و خاصة خريجي الجامعات و المعاهد و مراكز التكوين ، حيث تمنح لهم الأفضلية أو الأولوية في التوظيف من طرف مراكز التشغيل في المنطقة حسب تصريح أفادنا به مستشار في الوكالة الوطنية للتشغيل بأدرار ، وهدا أيضا ما تأكد عليه السلطات المحلية الولائية و الوطنية بتوظيف العنصر أو العامل المحلي و خاصة أبناء المنطقة أي أبناء الجنوب بينما نجد الفئة الثانية و هي فئة (41 – إلى 50 سن) و التي غالبا ما يكون أفرادها ذوي خبرة كبيرة و قد عملوا في مؤسسات وطنية و أجنبية مختلفة غالبا ما توكل اليهم مسؤولية الإشراف و التسيير و المراقبة ، بينما سجلنا فئة عمرية كبيرة بالسن بنسبة قليلة جدا تمثلت في 4% و هذا راجع إلى طبيعة العمل داخل هاته الوحدة الصناعية الكبيرة و نوع العمل الذي يتطلب قوة جسدية و جهد عضلي كبير ، و هذا ما يوحي أن طبيعة الشركات الصناعية الجزائرية شركات ذات طبيعة تنفيذية وطبيعة الشركات الأجنبية هي طبيعة إشرافية ، وسجلنا أيضا فئة عمرية بنسبة قليلة جداً وهي فئة اقل من 20سنة حيث مثلت2% .

3- الجنسية

جدول رقم (3) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنسية

الجنسية	الإجابات
جزائرية	387
أجنبية	0
المجموع	387

الشكل رقم (6) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الجدول والشكل أعلاه أن جميع أفراد العينة المدروسة جنسيتهم جزائرية 100. وهم عمال الشركات التالية:

_ شركة توات للحلول العامة (TGS: TOUT Genetral solution)

_ شركة (GCB) مختصة في البناءات الكبرى والطرقات (Gene Civil et Bâtiment)

_ المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (GTP: grands travaux pétrolier)

_ شركة جزائرية مختصة بالأنابيب والكهرباء (وهران) :EMIPS

_ شركة جزائرية مختصة بالبناءات مقراها العاصمة :Gepco

_ شركة جزائرية مختصة بالكهرباء المعمارية والصناعية مقرها وهران :INCO

_ شركة جزائرية مختصة بالدهانات الصناعية SAIP

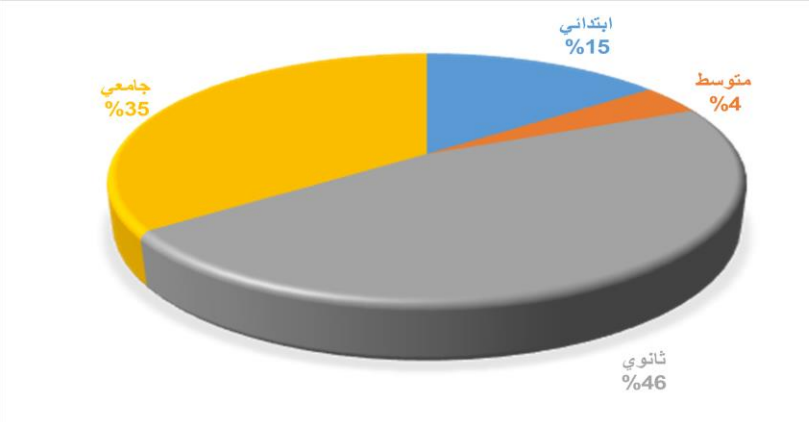
وهذا ما يخدم الدراسة الحالية " التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي من وجهة نظر العامل الجزائري حيث تمتاز الشركات الأجنبية بخليط من الجنسيات المختلفة (الجزائرية والعربية والأجنبية) بينما نجد الشركات الجزائرية عمالها كلهم جزائريين، وربما هذا يرجع إلى تهرب بعض المقاولين أرباب هذه الشركات الصناعية الجزائرية المناولة، من الالتزامات القانونية المتعلقة بتوظيف العمالة الأجنبية في مؤسساتهم الصناعية أو ربما لارتفاع الأجر الذي يطلبه العامل الأجنبي.

4- المستوى التعليمي

الجدول رقم (4) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المستوى الدراسي	الإجابات
إبتدائي	57
متوسط	15
ثانوي	$180
جامعي	135
المجموع	387

الشكل رقم (7) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الجدول والشكل أعلاه المستوى الدراسي للعينة المدروسة إذ نجد أن أغلب أفراد العينة مستواهم بين مستوى ثانوي بنسبة 46% وجامعي بنسبة 35% ثم يأتي من مستواهم ابتدائي بنسبة 15% وأدنى نسبة مستوى دراسي لدى العينة هي للمستوى المتوسط بنسبة 4% ، المستوى التعليمي للعينة ، متغير أخر له وزنه في تحليل خصوصية العمال الصناعيين بمنطقة المجمع الغازي " واد الزين " فعن طريق هذا المتغير نستطيع معرفة مستوى و قدرات وقابلية العمال الجزائريين على تقبل عناصر جديدة من الثقافة المرتبطة بالعمل الصناعي جنباً إلى جنب مع الشريك الأجنبي، فنجد أن أكبر نسبة من العمال الجزائريين في المؤسسة لهم مستوى ثانوي وهم خريجي المعاهد و مراكز التكوين و اغلبهم مختصين في أشغال البناء و الكهرباء و الحفر و سياقة الجرافات و الأليات الصناعية ذات الوزن الخفيف والثقيل و الذين تلقوا تكويناً تقنياً على كيفية استعمال هاته الآلات لكنهم لم يتلقوا تكوينا على طبيعية العلاقات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية ، وهنا نشير إلى أهمية الدراسات السوسيولوجية وفائدتها في توضيح طبيعية العلاقات و كيفية التنسيق بين جميع وحدات و أنساق المؤسسة المختلفة لان المؤسسة عبارة عن مجموعة أنساق تعمل في نسق واحد من أجل مخرجات و أهداف تسطرها الهيئة المسؤولة عنها.

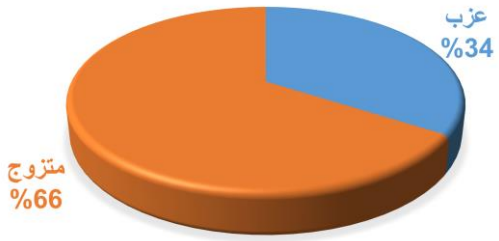
بينما نجد فئة الجامعين في المرتبة الثانية وهو هدف تسعى إليه الشركات الصناعية في المنطقة من خلال جلب واستقطاب وتوظيف العامل الجزائري الذي لديه مؤهلات علمية عالية وذلك من أجل التواصل مع العمال الأجانب ونقل الخبرات والكفاءات التكنولوجية خاصة العمال الجامعين الذين يتحدثون باللغة الإنجليزية، وهذا أيضاً ما أكدته إدارة المجمع، حيث يتم تفضيل العمال الذين يتحدثون اللغة الإنجليزية لأنه يسهل التعامل معهم وتأدية الأعمال المطلوبة منهم بسرعة ونجد أن أغلب الجامعين في

المؤسسة محل الدراسة يعملون في مهام إشراقية بحيث يعتبرون حلقة وصل بينهم وبين الإدارة والعمال الأجانب والعمال الجزائريين بينما سجلنا المستوى التعليمي الابتدائي والمتوسط لإفراد العينة المبحوثة بنسبة قليلة جداً، وهذا راجع إلى طبيعة الوظائف في المجمع الغازي المدروس والتي تتطلب نوع من الكفاءة والتكوين حتى في الأعمال اليدوية البسيطة ، ما يلاحظ من خلال الملاحظة بالمشاركة من طرف الباحث انه يوجد عمال يدخلون إلى وظائف هي اقل من شهادتهم التي تحصلوا عليها في الجامعات والمعاهد الجزائرية ، حيث يتواجد عمال جزائريين وخريجي معاهد وطنية ، يعملون أعمال خارج مجال تخصصهم :أولاً نجد الشكل الأول من عدم توافق مكتسبات العامل القبلية مع وظيفته الحالية مثلاً عامل جزائري مختص أوتقني في الكهرباء الصناعية ويحمل شهادة من احد معاهد التكوين الجزائري ، والتي دخل إلى المؤسسة الصناعية بالاعتماد عليها ، لكن في الوقع توكل إليه مهام ردم الكوابل الكهربائية مثلاً أو والإشراف فقط على العمال الجزائريين أثناء عمليات الحفر ..الخ من الأعمال الفرعية والثانوية ،بينما لا يشارك في عملية تركيب وصيانة الموزعات الكهربائية ،التي يبقى حكر صيانتها وتركيبها متمركز على العامل الأجنبي فقط ، وهو نوع من أنواع التمييز في مجال العمل يتعرض إليه العامل الجزائري من خلال حرمانه من التقدم والتطور الوظيفي ، وهو إعاقة لعملية نقل التكنولوجيا من العامل الأجنبي إلى العامل الجزائري ،كما لاحظنا دخول عمال جزائريين إلى وظائف هي دون مستواهم الجامعي أو شهادتهم التكوينية وهو الشكل الثاني من أشكال التمييز من ناحية النفاذ إلى الوظائف ، بحيث يدخل الشاب الجزائري العاطل عن العمل والذي قضى فترة طويلة وهو في مرحلة البطالة إلى وظائف تعتبر اقل من مستواه الدراسي والجامعي ، مثلاً كأن يدخل خريج جامعة مختص في الهندسة أو الكهرباء أو النفط إلى أعمال بسيطة مثل الحفر ، السياقة ، .... الخ وهذا ما هو ما وجود حقيقة على ارض الواقع وحتى في حالة دخوله إلى العمل لا تقوم المؤسسة المستخدمة له بأخذ شهادته بعين الاعتبار، وهو نوع من أنواع التمييز التي يعاني منها العمال الجزائريين من طرف المؤسسة المستخدمة لهم.

5- الحالة العائلية

يوضح الجدول رقم (5) توزيع العينة حسب الحالة العائلية الشكل رقم (8) النسب المئوية للإجابات

الحالة العائلية	الإجابات
أعزب	132
متزوج	255
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على ٥٢٥٥

يتضح أن العينة المدروسة الأغلبية منهم متزوجين وذلك بنسبة 66% والبقية منهم عزاب ويمثلون نسبة 34% من العينة حسب ما يوضحه الشكل (5)، تعتبر الحالة العائلية مؤشرا مهما في مدى استقرار العمال في مهنهم فالزواج بما يحمله من مسؤولية أسرية يعتبر أحد العوامل التي تجعل من العامل يحرص على التمسك بمنصب عمله لما يتضمنه من عائد مادي يعود عليه بالاستقرار و التكفل بالحاجات العديدة و المتنوعة لأسرته و في ظل التحديات الجديدة المرتبطة باقتصاد السوق و الطبيعة الوقتية لشركات الصناعية الجزائرية المناولة يخشى هؤلاء العمال الجزائريين من خطر التسريح أو انتهاء مدة العقد ، و هنا يتجلى حرص العمال اكثر من أي وقت مضى على المواظبة في العمل بجد و اجتهاد حفاظا على مناصب عملهم لضمان دخل منتظم " الشهرية " الذي يعتبر المورد الرئيسي لتلبية حاجيات أُسَرِهِم .

أما عن الفئة الثانية وهم فئة العزاب فقد أبدو رغبتهم في الزواج إن تحسنت أوضاعهم المادية فأغلبهم يحرص على ادخار المال من أجل بناء سكن لائق وبناء أسرة خاصة وأن أفراد العينية المدروسة أغلبهم من مناطق الريفي ومن المعلوم المجتمع الريفي يشجع على الزواج.

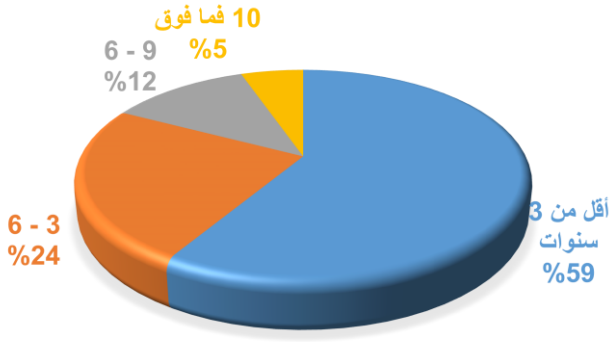
6-الأقدمية

جدول رقم (6) يوضح تقسيم أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	الإجابات
أقل من ثلاثة سنوات	220
6 – 3 سنوات	90
6 – 9 سنوات	45
10 فما فوق	20
المجموع	357

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

الشكل رقم (9) النسب المئوية للإجابات



ما يلاحظ من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة المدروسة هم أصحاب خبرة محدودة بالمؤسسة قيد الدراسة وهذا يرجع إلى متغيرين رئيسيين وهما أن المصنع المدروس حديث النشأة ، بالإضافة إلى طلب السلطات المحلية للولاية بتوظيف المورد البشري المحلي خاصةً الشباب الجامعي وخريجي المعاهد ومراكز التكوين العاطلين عن العمل بصورة كبيرة من طرف الشركات العاملة بالمجمع الغازي ، بالإضافة إلى طبيعة الشركات الصناعية المناولة التي تقوم بتغير عمالها كلما تغير موقع عملها وهذا ما يخلق عدم استقرار وظيفي بالنسبة للعامل حيث تعتبر عقود العمل المحدودة المدة التي تتبعها الشركات الصناعية في عقود توظيفها خطر وظيفي واجتماعي على العامل الجزائري ، فعندما ينتهي عقد عمل العامل ، يُسرَّح

إلى البطالة وهو خطر اجتماعي من أخطار شركات المناولة الصناعية ، أما من الناحية الوظيفية فيجعل من العامل الجزائري محدود الخبرة ، حيث يبقى العامل الجزائري يتنقل من شركة إلى شركة دون احتساب خبرته في الشركة السابقة وهذا ما يحرمه من عديد المزايا كالترقية في العمل والزيادة في الأجر، نتيجة انتهاء مدة عقد العمل الذي يربطه بالشركة التي ينتمي إليه ،وتجديده في شركة أخرى .

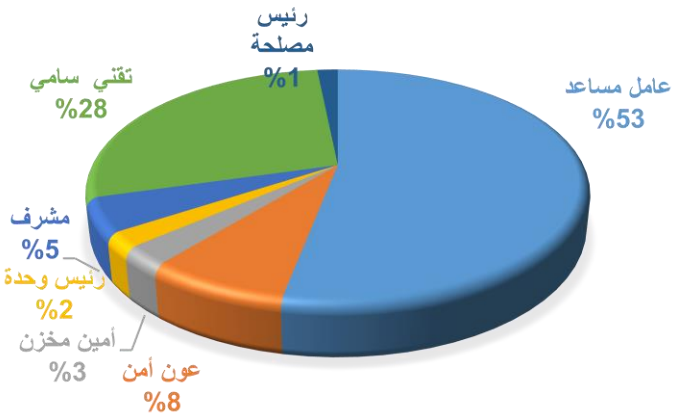
2-المحور الأول: البعد التنظيمي (العوامل التنظيمية)

7- الوظيفة في المؤسسة

يوضح جدول رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب وظيفتهم في المؤسسة:

الوظيفة في المؤسسة	الإجابات
عامل مساعد	200
عون أمن	30
مشرف	18
تفني سامي	105
رئيس مصلحة	6
رئيس وحدة	8
أمين مخزن	10
المجموع	387

الشكل رقم (10) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

شملت عينة الدراسة على 387 عامل على اختلاف رتبهم الوظيفية داخل المؤسسة إذ احتوت على 200 عامل مساعد يمثلون نسبة 53%، و105 تقني سامي يمثلون نسبة 28%، و30 عون أمن ممثلين في نسبة 8%، و18 مشرف ممثلين بنسبة 27% و6 رؤساء مصالح يمثلون نسبة 8% و10 أمناء مخزن يمثلون 3%، من عينة الدراسة.

من خلال معطيات الجدول رقم (7) يتضح لنا جليا أن أغلب عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية هم عمال من الدرجة الأول (عامل بسيط) وهو أمر بديهي حيث أن أغلب طلبات العمل التي تأتي من هاته الشركات تكون موجه لليد العاملة البسيطة الغير مكلفة ، ونظر لطبيعة الأعمال التي تؤديها الشركات الصناعية في المنطقة ، أيضا تقوم الشركات الصناعية محل الدراسة باستقطاب خريجي المعاهد والجامعات المختصين في الكهرباء والهندسة المدنية وأيضاً الهندسة الميكانيكية و البترو كيمياوية

للأشراف ومراقبة العمال التنفيذين وباعتبار المنطقة ذات طابع عسكري أمني فهي تحتاج إلى أعوان أمن وحراسة وهذا بشكل كبير.

8- طبيعة عقد العمل

جدول رقم (08) يوضح طبيعة عقد العمل الشكل رقم (11) النسب المئوية للإجابات

نوع عقد العمل	الإجابات
عقد عمل دائم بدوام جزئي	**12**
عقد عمل مؤقت بدوام جزئي	**105**
عقد عمل مؤقت بدوام كامل	**228**
المجموع	**345**



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أعلاه أن عمال المؤسسة الذين تم استجوابهم عقود عملهم مقسمة على ثلاث أصناف، أولهم من لديهم عقد عمل مؤقت بدوام كامل وهم أكثر نسبة أي 66%، يليهم من لديهم عقد عمل مؤقت بدوام جزئي يمثلون نسبة 30% من العينة، وأقل نوع في عقود العمل المتواجدة في المؤسسة هم من لديهم عقد عمل دائم بدوام جزئي يمثلون نسبة 4%. يتضح جلياً أن جل عقود العمال في المؤسسة قيد الدراسة هي عقود عمل محدودة المدة أو ما يطلق عليه بعقد العمل الهش ويراد بعقد العمل الهش هو العقد الذي تكون مدته محدودة ولا يمكن للعمال أنْ يستمر فيه خارج الآجال محدودة كما هو الحال للعامل الجزائري في العقد المحدد المدة أو العامل في التوقيت الجزئي، ويعتبر عملاً هشا كل عامل يزاول مهنته بموجب عقد هش كعقد العمل المحدد المدة طبقا للمادة 12 من قانون العمل رقم 90 -11 [1] و عقد العمل بالتوقيت الجزئي طبقا للمادتين 12 و 13 من القانون رقم 90 – 11 ، و المرسوم التنفيذي رقم 97 – 473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ،و يحمي القانون العمال من العقود الهشة و هذا بضمان المساواة لهم مع العمال في عقود العمل الغير محددة المدة أو عقود العمل ذات التوقيت الكامل ، و أن كان هذا الطرح التنظيمي القانوني لعقود العمل المحددة المدة حلاً لمشاكل العقود الهشة في نظر الجهات القانونية ، فأنه يعتبر عائق وظيفي في أرض الواقع فالعامل لا يشعر بأنه جزء من مؤسسته و أنه فأي وقت قد يتخلى عليه رب العمل أو صاحب المؤسسة و هذا ما يمنع من تحقيق الولاء الوظيفي للمؤسسة و يقلل من أداء العامل. كما يكون العامل في عقد العمل المحدد المدة ضحية التمييز ،فمثلاً لا يمكن للعامل أن يترشح كمندوب للعمال إذا كانت مدة العقد أقل من مدة العهد و هنا

[1]- Pierre-yvesverkindt: l'opplication du prih.

يكون إقصاء للعامل من الحقوق المقررة قانوناً و هذا ما يعاني منه العامل الجزائري و يراه تمييزاً في حقه ، و هذا عكس أيضا ما يلاحظه العامل الجزائري من خلال احتكاكه بزميله الأجنبي الذي تحقق له مؤسسته استقرار وظيفياً و عقد عمل دائم المدة و هنا قد يتبادر إلى ذهن العامل الجزائري تغير مؤسسة عمله و التوجه نحو العمل في الشركات الأجنبية خاصةً الإطارات و العمال ذوي الكفاءة و الخبرة العالية و هو عكس ما سطرته الدولة الجزائرية و تسعى له من خلال عملية توطين التكنولوجيا لا هروب الأدمغة و الكفاءات إلى الخارج

9- مدى إطلاع العامل على عقد عمله قبل التوقيع

جدول رقم (9) يوضح مدى إطلاع العمال على العقد الشكل رقم (12) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	336
لا	51
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال معطيات الجدول (9) أعلاه أن 87% من العينة يطلعون على عقد عملهم قبل توقيعه في حين 13% منهم لا يقومون بذلك، فيطرح السؤال التالي " نفسه " كيف توقع على عقد وأنت غير راضي عنه حيث أكدت عينة من المبحوثين أنهم لم يفهموا بنود العقد لأنه باللغة الفرنسية والبعض الأخر أقر بأنه مضطر لتوقيع عقد العمل المحدد المدة لأنه يعاني من البطالة [1].

10- مدى شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي نتيجة تدني مستوى الأجر

جدول رقم (10) يوضح مدى شعور العامل الجزائري بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجر الشكل رقم (13) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	375
لا	12
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

(1) - مقابلة ميدانية مع مجموعة من العمال التنفيذين العاملين بالمجمع الغازي يوم 2018/10/12 على الساعة الرابعة مساءً

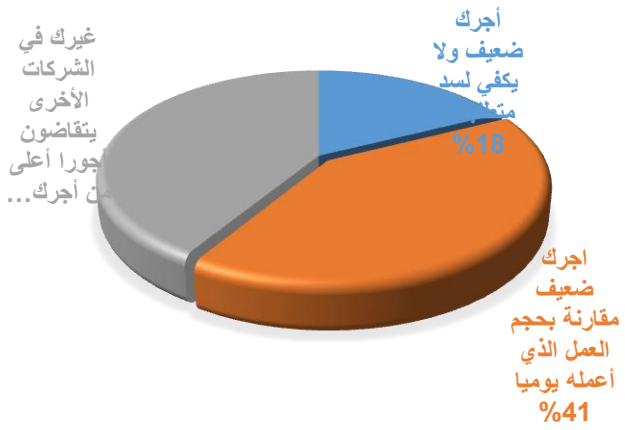
يتضح أن العمال الجزائريين داخل المؤسسة أغلبهم يشعرون بالتمييز بينهم وبين العامل الأجنبي إذ هذه الفئة تمثل 97% من العينة المدروسة، في حين نسبة ضئيلة منهم لا يشعرون بأي تمييز بينهم وبين العامل الأجنبي ونسبتهم 3% فقط.

حيث أكد العمال الجزائريين على أن ظروفهم في ميدان العمل تدل على ذلك وهي مختلفة تمام عن ظروف التي يعمل فيها العمال الأجانب، سواء كان هذا الاختلاف قام على أسباب تميزية مقصودة أو غير مقصودة وهذا ما سنعالجه في الجدول الموالي

10-1 مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي من ناحية الأجر

جدول رقم (10-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال من ناحية الأجر الشكل رقم (13-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
أجرك ضعيف ولا يكفي لسد متطلباتك	63
أجرك ضعيف مقارنة بحجم العمل الذي أعمله يوميا	147
غيرك في الشركات الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجرك	147
المجموع	357



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من معطيات الشكل والجدول أعلاه أن أكثر مظاهر شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي تتمثل في مظهرين رئيسيين هما من حيث شعور العامل الجزائري بالتمييز من ناحية ضعف الأجر مقارنة بحجم العمل الذي يقدمه يوميا، زد عليه أن الغير في الشركات الأجنبية الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجر العامل الجزائري إذ هذين المظهرين يمثلان نسبة 41%، يضاف لهما مظهر أخر من مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي هو ضعف الأجر وعجزه عن تحقيق الاكتفاء الذاتي وسد حاجيات العامل وذلك ما نسبته 18% في الشكل أعلاه.

من خلال الملاحظ بالمشاركة من طرف الباحث نجد أن هناك فوارق بين أجور العمال الذين يزاولون نفس النشاط في مجمع " توات غاز" فنجد فوارق كبيرة في الأجر بين العمال الذين ينتمون إلى شركات أجنبية سواء كانوا أجانب أو جزائريين والعمال الجزائريين الذين يزولون أعمالهم بالشركات الصناعية الجزائرية المناولة.

بالإضافة إلى عدم الفصل الوضح بين سلطة المناول بصفته المؤجر القانوني والحقيقي وسلطة المؤسسة الأمر بالعمل بصفتها المسؤولة عن الإدارة والإشراف عن العمل وهنا نلاحظ نوع من أنواع

الضغط على تكلفة الإنتاج والتخلص من أعباء العمال من حيث دفع الأجرة وتحمل المسؤولية أمام مصالح الضمان الاجتماعي وبشكل ما طريقة للتهرب الجبائي وهو فائدة وربح للشركة الأمر بالعمل والشركة الصناعية المناولة الجزائرية لكنه من الناحية السوسيولوجية نوع من أنواع التمييز ضد عقود العمل الهشة الخاصة بالعامل الجزائري.

أن غياب المساواة في الأجور بين مختلف العمال الجزائريين و الأجانب يعد من بين الأخطار الاجتماعية التي قد تنجم عن بعض عمليات المناولة من خلال التضحية بالبعد الاجتماعي و عدم وضع أليات لحمايته ، فعدم احترام مقتضيات قانون الشغل " سواء" الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل أو حقوق المستخدمين يعد من سلبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اتجاه العامل الجزائري الذي هو جزء هام في العملية الصناعية جنبا إلى جنب مع الشريك الأجنبي و عدم المساواة في الأجور بين العمال قد تؤدي إلى تراجعات في الالتزامات ، باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت اسم هذه الألية تنتمي إلى القطاع الغير مهيكل.

إن أجور العمال الجزائريين الذين يجري إدماجهم في شركات صناعية جزائرية خاصة " مؤقتا " هي أجور جد مخجلة و لا يمكنها بأي حال أن توفر عيشاً كريماً و هذا ما أكده أغالب عناصر عينة البحث فهم يتلقون " فتات " ما تجود به بعض هذه الشركات و يتحول الأجير إلى مجرد " دمية " يتم تحريكها كيف ما شاء الطرفان و هذا ما يؤدي إلى هضم الحقوق المادية للعمال الجزائريين و يشعرهم أنهم ضحية التمييز التنظيمي بينهم و بين باقي العمال الأجانب [1]كما يعتبر التمييز من ناحية الأجر، نوع من الاستغلال البشري و التعدي على حقوق الإنسان و تعتبر الشركات المناولة تاجرة تحقق أرباحها بالمضاربة على الفارق بين الأجر المقبوض من المؤسسة الطالبة للعمل (الأمرة) مقابل الخدمة التي أنجزتها و بين الأجر المدفوع حقيقة للعامل في شركة ، فكلما انخفض أجر العامل زاد ربح المناول و كلما زاد هذا الأجر تقلص ربحه .

11- مدى عدالة نظام المعاشات والتأمين بين العمال الجزائريين والأجانب

جدول رقم (11) يوضح مدى عدالة نظام التأمين بين العمال الجزائريين والأجانب

الإجابات	العدد
نعم	15
لا	372
المجموع	387

الشكل (14) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

[1] - مقابلة ميدانية مع عمال جزائريين (عمال تنفيذين وعمال مشرفين) يوم 5/7/ 2018م على الساعة الخامسة مساءً

يوضح الشكل والجدول أعلاه أنه لا توجد عدالة في نظام المعاشات والتأمين بين العمال الجزائريين والأجانب وذلك ما توضحه معطيات الشكل 14 من خلال النسبة 96% من العمال الذين أكدوا عدم عدالة نظام التأمين والمعاشات في مؤسستهم بينما أكدت ما نسبته 4% على عدالته.

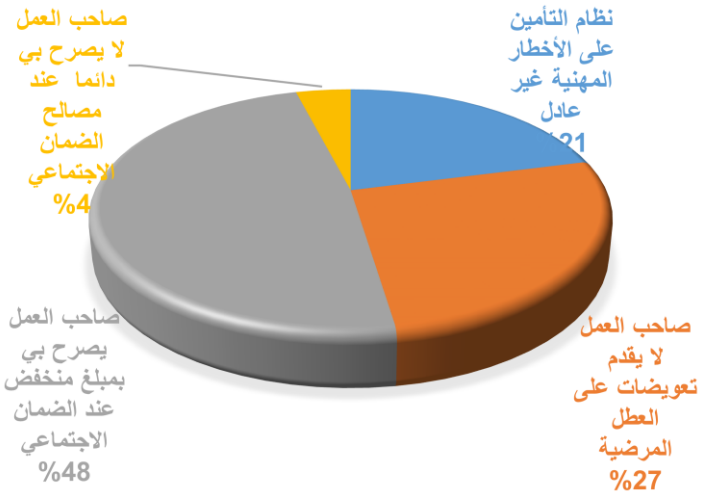
11- 1 مظاهر غياب عدالة نظام التأمين داخل المؤسسة

جدول رقم (11-1) يوضح مظاهر غياب عدالة نظام التأمين

نوع عقد العمل	الإجابات
نظام التأمين على الأخطار المهنية غير عادل	78
صاحب العمل لا يقدم تعويضات على العطل المرضية	99
صاحب العمل يصرح بي بمبلغ منخفض عند الضمان الاجتماعي	180
صاحب العمل لا يصرح بي دائما عند مصالح الضمان الاجتماعي	15
المجموع	372

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

الشكل رقم (14-1) النسب المئوية للإجابات



يوضح الجدول أعلاه مظاهر غياب عدالة نظام التأمين داخل المؤسسة إذ أن أكثر مظهر من مظاهر غياب عدالة نظام التأمين السائد داخل المؤسسة هو امتناع صاحب العمل عن التصريح بالمبلغ الحقيقي للعامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي وذلك ما نسبته 48% في الشكل أعلاه، يليه غياب التعويضات المقدمة عن العطل المرضية ونسبته 27%، في الشكل(14-1)، وبعده غياب عدالة نظام التأمين عن الأخطار المهنية وذلك ما نسبته 21%، وأخر مظهر يتمثل في أن صاحب العمل لا يصرح بالعامل عند مصالح الضمان الاجتماعي وذلك ما نسبته 4% ، حيث أكد عمال الشركات الصناعية المناولة أن التأمين على الأشخاص في المؤسسات الصناعية الجزائرية يبقى مهمشاً وقليلاً جدافي المجمع الغازي "توات غاز" حيث توفر تأمينات الأشخاص الحماية من الأخطر التي تصيب الإنسان في شخصه أو ذاته والتي تؤدي إلى تخفيض أو انعدام قدرة العامل على العمل والإنتاج مثل التأمين على المرض والعجز، وهو غير موجود في المؤسسة محل الدراسة .

إن التأمين على الأشخاص يمثل جميع عمليات التأمين التي يكون لحياة الإنسان دخل فيها ، فهو يوفر حماية الإنسان ومن يعولهم مادياً من الأخطار المختلفة التي تؤدي إلى تخفيض أو انعدام قدرة الإنسان على العمل والإنتاج وهذا ما يعاني منه العامل الجزائري في المؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث

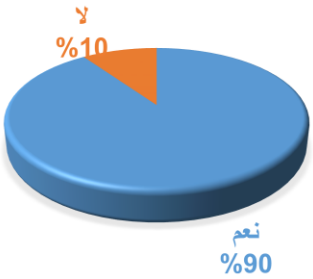
اكد العمال الجزائريين بانه لا يتم تعويضهم عل العطل المرضية من طرف المؤسسة التي ينتمون إليها ، بالإضافة إلى التصريح بهم عند مصالح الضمان الاجتماعي بمبالغ منخفضة وهذا ما يحرمهم من التعويضات بشكل كبير عند حدوث حوادث عمل أو إصابات لهم حيث صرح احد العمال الذين تعرضوا لحدث عمل وهو كسر على مستوى الرجل على انه تلقى من طرف مصالح الضمان الاجتماعي تعويض يقدر ب8 ألاف دينار جزائري وهو مبلغ لم يستطيع من خلاله تغطية حتى مصاريف علاجه ، ونظراً لطبيعة الشركات الصناعية الوقتية وعقود العمل المحددة المدة والتصريح بالعامل عند مصالح الضمان الاجتماعي باشتراكات منخفضة، وجب على إدارة المجمع تامين العمال عند وكالات التأمين كما هو الحال في الشركات الأجنبية

12-يوضح مدى معاناة العامل من التمييز بينه وبين العمال الأجانب في نتيجة انعدام نظام الحوافز

جدول رقم (12) يوضح مدى معاناة العامل من التمييز بينه وبين العمال الأجانب في نتيجة انعدام نظام الحوافز

الإجابات	العدد
نعم	336
لا	36
المجموع	372

الشكل (15) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

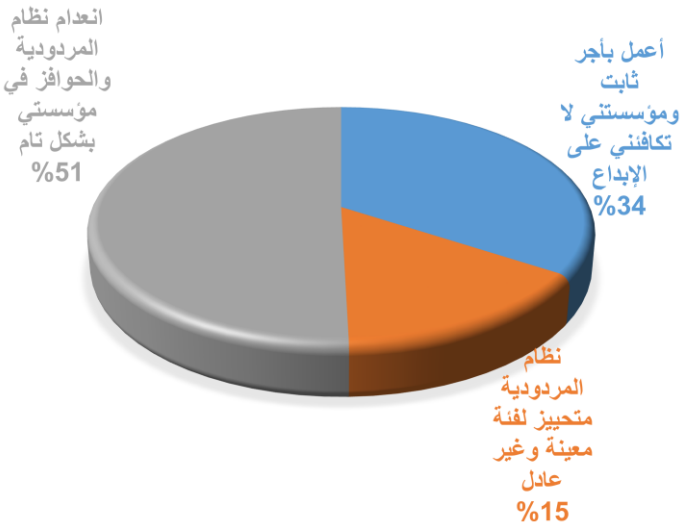
يتضح من معطيات الشكل والجدول أعلاه أن نظام الحوافز داخل المؤسسة لا يتسم بالعدالة بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي ، و يرجع استخدام الحوافز إلى عصر حركة الإدارة العلمية التي دافع عنها فريدريك تايلور في القرن العشرين و منذ ذلك الحين ، يمتلك القطاع الخاص توظيف استخدام الحوافز كوسيلة لرفع إنتاج الموظفين أو العاملين والمقصود من تلك الميزة هو دفع الموظف إلى بدل جهد إضافي لتحقيق نتيجة أفضل حيث تلعب الحوافز المادية و المعنوية دوراً كبيراً في التأثير على أداء العاملين بشكل إيجابي أو سلبي و يشكل عدم توزيعها بشكل عادل تأثيراً في أداء الموظفين المجتهدين و قد يؤثر سلبا على أدائهم و بالتالي يؤثر في فرصة تحقيق الأهداف المرجوة من المنظمة المستهدفة في بحثنا هذا و هذا ما يؤكده عمال الشركات الصناعية المناولة بمجمع توات غاز و أكدته نسبة 90% منهم ،بانه لا توجد عدالة في توزيع الحوافز على عمال المجمع.

12-1 مظاهر معاناة العمال من التمييز مقارنةً بالعمال الأجانب نتيجة انعدام نظام الحوافز

جدول رقم (12-1) يوضح مظاهر معاناة العامل في ظل انعدام نظام التحفيز

الإجابات	العدد
أعمل بأجر ثابت ومؤسستي لا تكافئني على الإبداع	120
نظام المردودية متحيز لفئة معينة وغير عادل	54
انعدام نظام المردودية والحوافز في مؤسستي بشكل تام	177
المجموع	351

الشكل رقم (15-1) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

توضح معطيات الشكل والجدول أعلاه أبرز مظاهر معاناة العامل الجزائري من التمييز بينه وبين العامل الأجنبي من حيث نظام الحوافز، وتتمثل هذه المظاهر في انعدام نظام المردودية والحوافز بشكل تام في المؤسسة وهذ ما تؤكده نسبة 51% من العينة المدروسة، يليه مظهر أخر وهو ثبات الأجر مهما زاد جهد العامل وإبداعه وهذه الفئة تمثل ما نسبته 34% من العينة المدروسة، زد على ذلك تحيز نظام المردودية لفئة معينة على حساب أخرى بنسبة 15%. إذ أن زيادة شعور العاملين بعدم العدالة وبأن جميع جهودهم لا تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الشركة يجعلهم أكثر شعورا بعدم بالمسؤولية، ويدفعهم إلى عدم العمل بجدية واجتهاد وإخلاص، وعدم ترقب فوزهم باحترام رؤسائهم معنوياً ومكافأتهم مادياً.

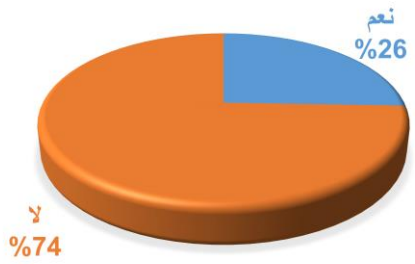
إن التمييز بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب في نظام الحوافز يقلل من عوائد الشركة من خلال خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين الجزائريين إذا أن التمييز الغير سليم يؤدي إلى دفع العاملين إلى التكاسل في الإنتاج، كما يساهم عدم عدالة نظام الحوافز في المؤسسة إلى كبح قدرات العاملين الجزائريين وعدم استخدامها أحسن استخدام وهذا يؤدي إلى عدم اختزال في القوة المطلوبة، كما يؤدي التمييز في نظام الحوافز بين العمال إلى خلق فجوة بينهم خاصة على المستوى النفسي والاجتماعي ، مما يؤدي إلى عدم ارتباط مصالح العامل بمصالح المؤسسة، وهذا ما يزيد من تكلفة الإنتاج من خلال عدم الاقتصاد في الجهد والوقت، كما يؤدي غياب نظام الحوافز إلى عدم تحقيق التوازن والحيوية مما يعيق نظام العمل ويضعف ويقلل من انسجامه وحيويته وتطوره.

13- مدى العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والأجنبي

جدول رقم (13) يوضح مدى العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والأجنبي

الإجابات	العدد
نعم	99
لا	288
المجموع	387

الشكل رقم (16) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على

تعد العدالة قيمة إنسانية عليا ومطلباً مجتمعياً عاماً وغايةً سامية والتزام أخلاقي، وضرورة لها أولويتها في سلم القيم الإنسانية وتعتبر العدالة التنظيمية عامة وعدالة المحاسبة على الأخطاء خاصةً إحدى محددات السلوك التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية، نظرا لعلاقتها المباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية وذلك كونها تعكس الطريقة التي يحكم به الفرد أو العامل الجزائري على المستوى الوظيفي الذي يعامل به.

لكن ما يتضح من خلال معطيات الشكل والجدول أعلاه تأكيد شبه كلي من طرف العمال الجزائريين على غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والأجنبي، حيث أكدت نسبة 74% من أفراد العينة بانه لا توجد عدالة في المحاسبة على الأخطاء المهنية بين العمال الجزائريين والأجانب بينما أكدت نسبة 26% انه يوجد عدالة في المحاسبة على الأخطاء في المؤسسة قيد الدراسة.

13- 1 مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العمال الجزائريين والأجانب

جدول رقم (13-1) يوضح مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء

الإجابات	العدد
أحاسب على أخطاء بسيطة بشكل غير مقبول	105
يتم التمييز في المعاقبة على الأخطاء بيني وبين العامل الأجنبي	96
يتم طردي أو فصلي من العمل لأخطاء بسيطة في العمل	126
المجموع	327

الشكل رقم (16-1) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الجدول والشكل أعلاه مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العمال الجزائريين والأجانب، إذ تتمثل مظاهر هذا التمييز في طرد أو فصل العامل الجزائري من العمل بسبب أخطاء بسيطة، وهذا ما يمثل نسبة 39% من الفئة التي تعاني من غياب العدالة في المحاسبة، ومن المظاهر الأخرى هو المحاسبة على أخطاء بسيطة بشكل غير مقبول، إذ تمثل هذه الفئة ما نسبته 32% من العينة، وأخر مظهر من مظاهر هذا النوع من التمييز هو تفاوت درجة العقوبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وذلك ما نسبته 29%، من خلال معطيات الشكل.

إن التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بصفة عامة في المؤسسة محل الدراسة وعدم التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب له الأثر والأهمية البالغة في تنظيم الصناعي الجزائري وذلك لم يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي بالنسبة للعمال الجزائريين وربما يؤدي إلى المقاومة والرفض والصراع.

إذا لم يعامل أرباب العمل العمال بشكل جيد ،فهذا يعني أن أصحاب العمل يضرون عمدا بثقة وولاء العمال الجزائريين و المعاملة تكون مبينة على ما هو موجود داخل المؤسسة ففي بعض الحالات يوبخ العامل الجزائري وربما يفصل على أخطاء مهنية بسيطة يمكن معالجتها من خلال برامج التدريب أو التكوين و في حالات أخرى يتم فصله وفق قرارات و إجراءات مبينة على أسس غير صحيحة وواضحة فمثلاً يمنع استعمال الهاتف النقال أثناء السياقة أو تجاوز السرعة القانونية .....الخ داخل المجمع الغازي فأي إشارة من المسؤول الأجنبي إلى المسؤول الجزائري على تجاوزات أو خطئ العامل الجزائري الغير معد ومكون سابقاً يتم من خلالها فصل هذا السائق و ربما قد لا يتلقى هذا السائق تكوينا مسبقا على هذه التعليمات ، فالمؤسسة الصناعية هي مؤسسة تكوين للعامل الجزائري، و هذا ما لا يحقق الانسجام بين أعضاء المجموعة فقد سجل الباحث توقيف عامل جزائري (عون امن) لسيارة عمال أجانب فقط من أجل إعاقة عملهم وتفتشيه و عندما طرحنا عليه سؤال لماذا قمت بتفتيش هاته السيارة أجاب قائلاً الم تعلم بأن ضمن اتفاقية قاعدة الاستثمار "49.51" وهنا نلاحظ غياب عملية التكوين للعامل الجزائري بالإضافة إلى تكوين ثقافة عمل سلبية للعامل الجزائري نتيجة التمييز القائم على عدم العدالة التنظيمية بين العمال .

وحسب دراسة (Beugre) ينظر إلى العدالة على أنها إدراك جماعي للعدالة الممارسة من طرف الإدارة والمسؤولين في المؤسسة اتجاه الأفراد العاملين فيها، لذا فهي تحتل مكانا هاما ضمن أولويات الإدارة لأنها تنعكس إيجابا أو سلبا على مخرجات (الرضا، الثقة) ومن ثم على المخرجات الإنتاجية، ثقافة قوية .... الخ [1]

[1] - Beurge c_d (2002) undestarding justiceandits i Mpactanmanging employées : An African perspective.the interhationalof human (7) 13.1094

حيث أن الظلم في أماكن العمل يؤدي إلى الضغوطات المؤدية إلى الصراع التنظيمي والتي بدورها تؤثر على التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل بالمقارنة مع أولئك الذين يعاملون بعدالة ويكونون اقل رضا عن وظائفهم، إن إحساس العامل الجزائري بعدم عدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية كما هو موضح في الجدول أعلاه يضعف من مستوى ولائه لمنظمته، مما يجعله يلجأ إلى العمل ضد أهداف مؤسسته أو محاولة الإطاحة بالطرف الأخر الذي يشعر بأنه سبب في عملية التمييز الممارس ضده.

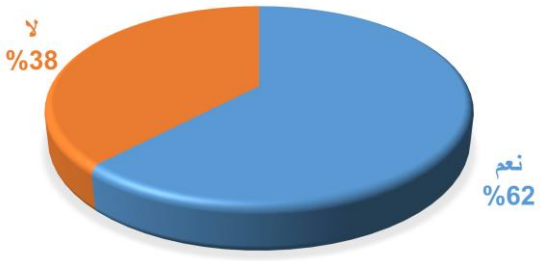
إن إحساس العاملين الجزائريين بالعدل والإنصاف يعزز من انتمائهم للمنظمة، وهذا يدل على ارتفاع الروح المعنوية للعامل، والاتجاه نحو التعاون التنظيمي وتحقيق الأهداف الموضوعية للمنظمة وترسيخ روح المبادرة عن طريق عدالة الأجور والحوافز والرقابة الذاتية للعامل المحيطة من شأنه أن يرتقي بمستوى الكفاءة المهنية الفكرية للعاملين، ويطور قدرتهم وسلوكياتهم الإبداعية، مما يعزز الأداء المؤسساتي والوصول إلى تحقيق الجودة والفعالية و زيادة العمل القائم على الفريق فرصا متكررة للنزاعات بين الزملاء، وتعرض اللوائح القانونية لدولة الجزائرية العارمة لشركات لخطر التقاضي بشكل كبير بفضل عملية الفصل غير القانونية وغيرها من المظالم المتصورة.

14- مدى تحفظ العمال الأجانب بخصوص المعلومات لأنفسهم للاستفادة منها لوحدهم

جدول رقم (14) يوضح مدى تحفظ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم

الإجابات	العدد
نعم	231
لا	141
المجموع	372

الشكل رقم (17) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد ،

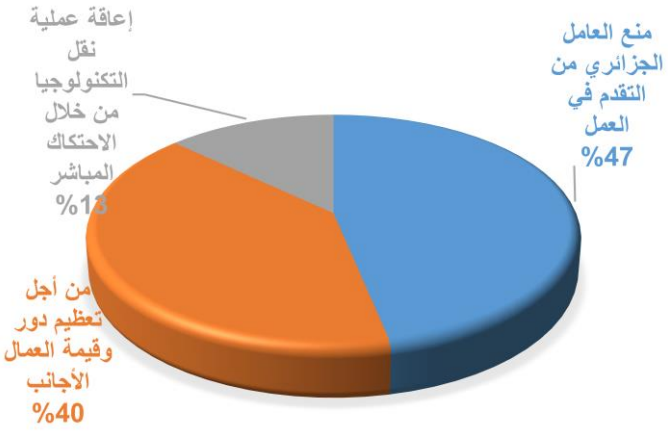
توضح معطيات الشكل والجدول أعلاه، أن أغلبية العمال الأجانب داخل المؤسسة يحتفظون بالمعلومات للاستفادة منها لوحدهم، وذلك ما تؤكده 62% من العينة المدروسة، في حين 38% لا يرون أي تحفظ عن المعلومات بالنسبة للعمال الأجانب.

14-1 مظاهر احتفاظ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم

جدول رقم (14-1) مظاهر تحفظ العمال الأجانب بالمعلومات لأنفسهم

الإجابات	العدد
منع العامل الجزائري من التقدم في العمل	108
من أجل تعظيم دور وقيمة العمال الأجانب	93
إعاقة عملية نقل التكنولوجيا من خلال الاحتكاك المباشر	30
المجموع	231

الشكل رقم (17-1) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوجد نوع من التحفظ بخصوص المعلومات بالنسبة للعمال الأجانب تجاه العمال الجزائريين وأبرز مظاهر هذا التحفظ كما هو موضح في الشكل (18-1) يكمن في منع العامل الجزائري من التقدم وذلك ما تمثل نسبته 47%، يليه مظهر ثاني من مظاهر احتفاظ الأجانب بالمعلومات لأنفسهم بنسبة 40% ألا وهو تعظيم دور وقيمة العمال الأجانب وأخرها إعاقة عملية نقل التكنولوجيا من خلال الاحتكاك المباشر بنسبة 13%.

إن الطابع الإشرافي الخاص بالمؤسسات الأجنبية العاملة في المجمع الغازي " توات غاز " جعل من العمال الجزائريين عمال منفذين فقط لمجموعة من الأعمال التي يأمرهم بها المسؤولون الأجانب وهذا ما جعلهم يشعرون بالتمييز في قضية التطور المهني واكتساب مهارات جديدة وهذا عكس الأهداف التي سطرتها الدولة الجزائرية من خلال نقل الخبرات والتكنولوجيا الحديثة وتوطينها في مجال الصناعات التحويلية البترولية.

إن عدم مشاركة العامل الجزائري في الأمور التقنية الخاصة بتشغيل وإصلاح المحركات والمعدات المستعملة في المصنع الغاز ي واقتصر عمله على الوظائف الثانوية ، يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز من طرف العامل الأجنبي بحيث نجد عامل جزائري متخصص مثلا في الهندسة الكهربائية توكل إليه فقط مراقبة مجموعة العمال الجزائريين التابعين لشركة الجزائرية بينما يمارس العامل الأجنبي أعمال الصيانة للأجهزة والمحركات والمولدات الطاقوية بدون أن يحتك به العامل الجزائري وهنا نسجل نوع من أنواع عمليات تعطيل نقل التكنولوجيا من طرف العامل الأجنبي اتجاه العامل الجزائري.

15- مدى وجود عدالة تنظيمية بين العامل الجزائري والأجنبي من ناحية الصرامة في التعامل

جدول رقم (15) يوضح مدى وجود عدالة تنظيمية بين العامل الجزائري والأجنبي من ناحية الصرامة في التعامل

الشكل رقم (18) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	156
لا	216
المجموع	372



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

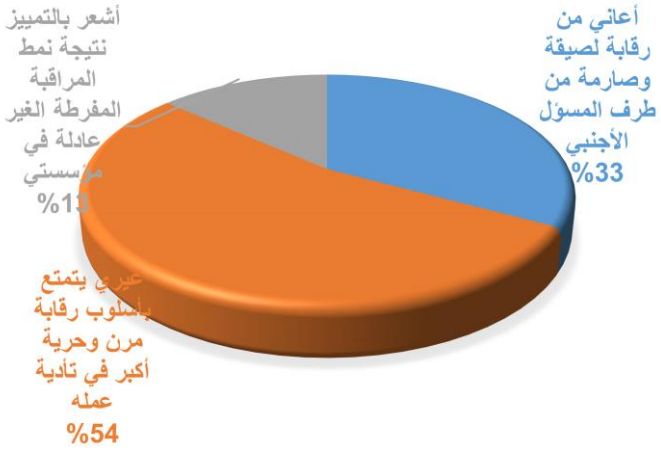
يوضح الشكل والجدول أعلاه عدم وجود عدالة تنظيمية داخل المؤسسة من ناحية الصرامة في التعامل إذ تباينت أراء الفئة بين مؤكد لوجود عدالة تنظيمية صارمة في التعامل بين العامل الجزائري والأجنبي تقدر نسبتهم ب 42% في حين باقي العينة ترى غياب عدالة تنظيمية صارمة بينهم وبين العمال الأجانب تقدر نسبتهم ب 58% ف وهذا راجع إلى طبيعة الأعمال التي تقدمها المؤسسة الصناعية الجزائرية من خدمات أمنية وتنفيذية.

15-1- مظاهر غياب العدالة التنظيمية بين العامل الجزائري والأجنبي

جدول رقم (15-1) يوضح مظاهر غياب غياب العدالة التنظيمية

الشكل رقم (18-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
أعاني من رقابة لصيقة وصارمة من طرف المسؤول الأجنبي	81
غيري يتمتع بأسلوب رقابة مرنٍ وحرية أكبر في تأدية عمله	132
أشعر بالتمييز نتيجة نمطَ المراقبة المفرطة الغير عادلة في مؤسستي	33
المجموع	246



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

أبرز مظهر من مظاهر غياب العدالة التنظيمية بين العامل الجزائري والعمال الأجانب من ناحية الصرامة التنظيمية داخل المؤسسة هو أن الغير من العمال (العمال الأجانب)يتمتعون بأسلوب رقابة مرن و حرية أكبر في تأدية أعمالهم بنسبة 54%، يليه مظهر ثاني من مظاهر غياب العدالة التنظيمية وهو المعاناة من الرقابة اللصيقة من طرف المسؤول الأجنبي بنسبة 33%، وأخيراً متغير الشعور بالتمييز

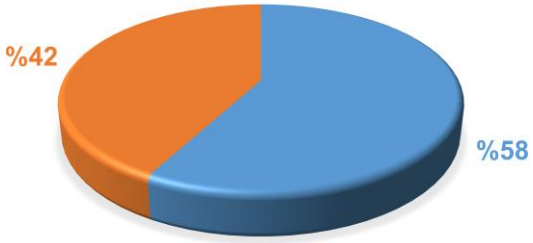
نتيجة نمط المراقبة المفرطة الغير عادلة في المؤسسة بنسبة 13% بحيث تتكون اغلب فئة العمال الجزائريين من عمال بسطاء والمشرفين عليهم والذين يمتازون بالصرامة و الجدية في تطبيق القوانين خوفاً من الوقوع في المشاكل مع الشريك الأجنبي أو مع الإدارة التي لا تتساهل مع مرتكبي المخالفات خاصة في مواعيد العمل و أوقات الراحة والغداء و الدخول و الخروج و هذا ما يحيلنا إلى استشارة ثقافة الوقت كقيمة لفرض الانضباط فتنوع اليد العاملة في مصنع " توات غاز" يكون بين جماعتين متمايزتين هما مسؤولو الشركات المناولة و عمال الشركات الأجنبية و العمال الجزائريين و المشرفين عليهم فالعلاقات الاجتماعية السائدة في المجمع الغازي هي من طبيعة ثنائية القطب و نزاع ما بين الإطارات و العمال البسطاء ،حيث يتبنى هؤلاء العمال موقفاً أكثر قربا من بعضهم البعض و ذلك من حيث التجانس داخل كل فئة سوسيو مهنية وتظهر فئة العمال الجزائريين التنفيذين (أعوان الأمن و العمال البسطاء والمشرفين عليهم)أكثر معاناة و يعتبرون أنفسهم أفراد معزولين غير قادرين على المبادرة و هذه الوضعية ترجع إلى أرباب الشركات الصناعية ، الذين من خلال سعيهم نحو الربح و المسؤولية و القيادة اهملوا جانب المرونة في الرقابة ، حيث أكد العمال الجزائريين بأنهم يبقون 8 ساعات يوميا تحت رقابة لصيقة من مسؤولون أجانب وجزائريين وهذا ما يجعلهم يستنفدون جميع قواهم الفكرية والجسدية وهذه الممارسة اليومية تعيق من عملهم وتخلق لهم ضغطاً إضافياً و مزيداً من التوترات، و بما أن مجيء هؤلاء العمال لهاته المؤسسة الصناعية لم يكن خاضعاً لطرق انتقاء عقلانية بقدر ما كانت الممارسات السياسية والاجتماعية هي الغالبة في التوظيف ، انطلاقاً من هذه الفكرة يظهر أن التصورات التي يقيمها العمال عن بعضهم البعض ستعبر عن رضاهم أو تذمرهم من الجو الاجتماعي الذين يتواجدون به والذي يمنح لهم خصائص جماعة متضمنة أو غير متضامنة ، فنوعية العلاقات التنظيمية السائدة في الشركة الصناعية محل الدراسة تظهر نموذجي رقابة يتم تجنيدهما بمناسبة العمل، بالإضافة إلى طبيعة القطاع الغير مهيكل الذي يتواجد به هؤلاء العمال، وكل هاته العوامل السالفة الذكر تخلق للعمال الجزائريين نوعاً من الشعور بالتمييز من ناحية الرقابة بينهم وبين العمال الأجانب الذين يتمتعون بمرونة كبيرة وحرية تكاد تكون شبه مطلقة في ممارسة وظائفهم اليومية .

16- مدى وجود تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب في إنجاز الأعمال:

جدول رقم (16) يوضح مدى وجود تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب في إنجاز الأعمال

الشكل رقم (19) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	198
لا	144
المجموع	342



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من الجدول والشكل أعلاه أنه يوجد تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب بنسبة 58% في حين نسبة 42% تمثل عكس ذلك، و يوضح التعاون التنظيمي بين العمال الجزائريين و الأجانب أن مفهوم التعاون التنظيمي يولد بيئة عمل إيجابية لها تأثير كبير على الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس على أدائهم الوظيفي حيث أكد العمال الجزائريين بمختلف مستوياتهم الوظيفية أنهم يسعون إلى التعاون التنظيمي و إنجاح أهداف المؤسسة و هذا ما سينعكس عليهم بالإيجاب من ناحية مشاركة المعرفة و الخبرات بشكل سريع و فعال مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و الابتكار داخل بيئة العمل وبالتالي يزيد من استقرار المؤسسة و يرفع مستوى رضا العاملين و ارتباطهم بالعمل و هذا لا ينفي عدم وجود تعاون تنظيمي حيث أكد عدد لابأس به من العمال أن وظائفهم روتينية و لا يسمح لهم بالمشاركة في إبداء ملاحظاتهم و أراءهم حول العمل.

إن عدم فهم عقلية العمل عند العامل الجزائري يؤدي إلى عدم التعاون بين العامل الجزائري و الأجنبي مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل سلبية ، و إنتاجية قليلة و منخفضة قد تؤدي إلى خلق الصراعات و التوترات و خاصة عندما لا يهتم العمال بتعليم بعضهم البعض تقنيات العمل وجودة الإنتاج بالشكل الكافي أيضاً العمال الجدد في كثير من الأحيان لا يتم تقبلهم من قبل العاملين الأجانب والذين بالتبعية لهم لا يساعدونهم في عملهم و نقل الخبرات لهم وهذا ما يخلق النزاع الدائم بين العمال و يؤدي إلى ضعف الإنتاج و عدم استقرار بيئة العمل، أيضا من بين الأسباب التي تؤدي إلى عدم التعاون التنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب الرغبة في الانفراد بالمعرفة الإنتاجية من طرف العمال الأجانب و قلة التواصل بين العمال وعدم التعامل بروح الفريق مما يضفي عدم الشعور بالانتماء للمنشأة وبالتالي عدم الاهتمام بنجاحها وتطورها، أيضا نلاحظ غياب ألية تدريب العمال الجزائريين على الدخول في علاقات عمل مع عمال أجانب والعمل على تقريب وجهات النظر والتغلب على الأثار السلبية يمنع من زيادة

التعاون التنظيمي بين الأجانب والجزائريين حيث اكد العمال الجزائريين عدم تلقيهم أي برامج تكوين تخص جانب العلاقات التنظيمية في المؤسسة التي ينتمون إليها بالإضافة إلى انه يلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي لمؤسسة " توات غاز" انه فيه خلط بين منهجية توزيع العمل وتخصيص الأدوار وغياب برنامج تدريبي لتعزيز فكرة العمل الجماعي وروح الفريق .

17- يوضح مدى استطاعة العامل الجزائري التواصل مع الرئيس بشكل مباشر

جدول رقم (17) يوضح الاتصال بالرئيس مباشرة الشكل رقم (20) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	165
لا	192
المجموع	357



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوجد فئة من عمال المؤسسة لا يستطيعون التواصل مع الرئيس بشكل مباشر تقدر نسبتهم ب 54% في حين 46% منهم يستعطون التواصل بشكل مباشر مع الرئيس من خلال معطيات الشكل أعلاه حيث أكد غالبية العمال الجزائريين أنهم لا يستطيعون الاتصال المباشر بالمسؤول الأول أو مدير المؤسسة الصناعية التي ينتمون إليها سواء كان الاتصال شفويا أو لفظياً او كتابياً حيث أنهم يقومون بحل المشكلات التي يتعرضون لها عن طريق المشرف الرئيسي عنهم أو عن طريق خبراتهم الشخصية وأكد العمال الجزائريين على انهم يحتاجون إلى التواصل مع رؤسائهم في العمل بشكل يومي، و ينبغي للمشرفين عليهم عقد اجتماعات أسبوعية مع الفريق بأكمله وهذا يجعل التواصل أحد أولويات الشركة، كما يساعد الاتصال بين العمال الجزائريين ورئيسهم في فهم مهامهم وما هو متوقع منهم، فهذا يمهد الطريق لنجاح وتجنب الصراعات والتوترات الناتجة عن سوء عملية الاتصال.

وأبدى العمال الجزائريين انزعاجهم من حضور الرئيس بصفة مباشرة فقط عند حضور أعضاء مفتشية العمل أو لجان التشغيل المكلفين بمرقابه المنشاة وأكدوا على ضرورة تحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية داخل الشركات المطالب من العمال إنجازها ، وأن يقف عليها المدير شخصياً وهذا العامل يدفع الموظفين إلى تحقيق تلك الأهداف وتلبية توقعات أصحاب العمل ، فقد تتم العديد من حالة الطرد التعسفي أو العشوائي للعامل الجزائري نتيجة تقديم بيانات أو معلومات خاطئة مبنية على تقارير فردية و غير موضوعية تصل من طرف المشرفين على العمال إلى المدير الذي هو غائب بدوره عن بيئة العمل.

فيتم فصل العامل مباشرة وخاصة العمال الذين هم جدد أو في فترة أو مرحلة التجربة، بينما أكد ت فئة أخرى من العمال أنهم يتواصلون مع الرئيس مباشرة ويكون هذا فقط في الحالات التالية (تجديد العقود المنتهية الصلاحية، طلب عطل استثنائية أو مرضية .... الخ.

بينما أكد المشرفين أو المسؤولون على المؤسسات الصناعية الجزائرية أنهم في تواصل مباشر مع الرئيس وهذا ما يشعر أغلب العمال الجزائريين بأنهم ضحية التمييز "والحقرة" وأن النسق التنظيمي الذي يعمل جنباً إلى جنب مع النسق الجزائري يفوقه بأميال سنوات ضوئية إن صح التعبير في الاتصال والتنسيق.

إن من الممارسات الجيدة السماح للعمال بتحديد أهدافهم الخاصة كل أسبوع، وهذا ما يجعلهم أكثر إنتاجية ويعزز بيئة العمل الصحية ويحث العمال الجزائريين على متابعة عادات العمل الجيدة كل يوم، كما أن للاتصال دورا كبير أساسي في تسهيل أو تعقيد أداء الفرد لعمله و بما أن الاتصال يعني إيصال المعلومات من أي فرد في الهيكل التنظيمي إلى فرد أخر فإنه لا يمكن تصور تنظيم أو إدارة بدون وسائل للاتصال و لذا يقول سيمون في ذلك الشأن " أنه بدون اتصال لا يكون هناك تنظيم أن احتواء المجمع الغازي "توات غاز" على مجموعة كبيرة من الأنساق التنظيمية المتمثلة في شركات وطنية و أخرى أجنبية تعمل من أجل تحقيق أهداف معينة و أنشطة مختلفة يظهر الحاجة الماسة إلى الاعتماد على الاتصالات و المعلومات في ميادين عديدة، و كان لزاماً مواكبة هذه التطورات السريعة نظرا لتأثيرها السلبي خاصة إن بقيت هاته المنظمات في حالة التخلف الإداري الذي كان سائدا في الماضي و إن نجاح الإدارة الحديثة في الهيئات و المنظمات في تحقيق أهدافها مرهوناً بنجاح الاتصال التنظيمي عن طريق دوره في توفير و تدفق المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الصائبة و إسهامه في التنبؤ بالأحداث و المشكلات و الصراعات و مواجهتها قبل حدوثها ، إذ يعد الاتصال الجهاز العصبي للمنظمة و عن طريقه ترتبط أجزاء و أقسام المنظمة ببعضها البعض و يتحقق التكامل في أعمالها.

إن الاتصال الفعال هو أحد دعائم المنظمة في جميع عملياتها و هو مفتاح المؤسسة و عليه يتوقف بقاؤها ذلك أن الاتصال هو جوهر العملية الإدارية و التنظيمية إن اعتمد المؤسسة مجمع "توات غاز" على نوع الاتصال النازل فقط في نقل الأوامر و التعليمات و التوجيهات من الرؤساء و المشرفين إلى العمال الجزائريين و ذلك من خلال تدرج السلطة حسب الهرم التنظيمي و إهمال الاتصال الصاعد الذي هو عملية تصعيد الاتصال من العمال إلى الإدارة التي يقوم بها من ينوب عن العمال " شاف شنطي " لإبلاغ المنظمة بانشغالات و اهتمامات العمال أو مشكلات تحدث في بيئة العمل (تقارير الأداء، الإجابة عن التساؤلات النازلة ،رفع الشكاوي) امر غير فعال في نظر العمال الجزائريين نظرا لعدم موضوعية المسؤولين المكلفين برفع هاته التقارير مما يدفعهم إلى الاتصال الغير رسمي الذي يكون بدون قواعد تنظيمية محددة ووضحة و تتميز بسرعة إنجازها قياساً بالاتصالات الرسمية ، التي تحددها ضوابط وإجراءات فإذا حاول المشرفين منع العامل الجزائري من الظهور في مكان معين ظهر في مكان

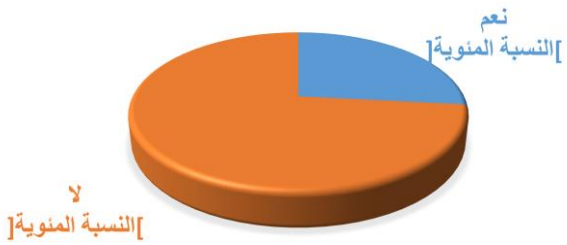
أخر نظرا لارتباطه بالطبيعة البشرية وبالبيئة الإنسانية إذ يتعذر كبته تماماً ومن خصائصه أنه تلقائي وعفوي ويؤدي إلى الإشباع النفسي الداخلي أفضل من الرسمي أما عن باقي العمال في حال انسداد قنوات الاتصال الرسمي فأنهم يتجهون إلى الصراعات التنظيمية.

18- مدى شعور العامل بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب:

جدول رقم (18) يوضح مدى شعور العامل بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب

الشكل رقم (21) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	96
لا	264
المجموع	360



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أن 73% من عمال المؤسسة لا يشعرون بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب في حين نسبة قليلة منهم تقدر ب 27% لديهم رضا عن طبيعة العلاقات بينهم وبين العمال الأجانب. و تؤثر بيئة العمل في المجمع " توات غاز " على الرضا عن طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين و الأجانب من خلال ظروف العمل التمييزية التي يشعر بها العمال اتجاه مؤسساتهم و منظماتهم فتحسين ظروف العمل المادية و تنظيمها من شأنه أن يرفع مستوى الأفراد و زيادة إنتاجهم ، فضلاً عن إسهامها في تطوير المؤسسة فبيئة العمل الإيجابية ووضوح وفهم السياسات و القواعد و المسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل و الشعور بالرضا الوظيفي، و العكس صحيح عندما تكون البيئة سلبية و العامل غير راض عن طبيعية العلاقات فأنه يتحول المصنع إلى تكتلات متصارعة فيما بينهما فالعامل الجزائري يتصرف تحت تأثير البيئة و يترك تأثيرا عليها، و التي يحاول تجسيدها في بعدها السوسيولوجي متجسدة في الأشكال الصراعية المعبرة عن الفعلي العمالي الممارس في مكان العمل ترتبط بعوامل داخلية كما لها امتداد في البيئة المجتمعية حيث أكد العمال الجزائريين بأن علاقاتهم الأفقية متضامنة و متماسكة أما علاقاتهم مع الأجانب متغيرة حسب الظرف أي أنها موقفيه تتغير بتغير الوضعية الرسمية التي تتحكم فيها عوامل عديدة منها ما هو مرتبط بالتنظيم الرسمي و منها ما هو مرتبط بعلاقة الفاعلين بعضهم ببعض ، ومنها ما هو مرتبط بالعوائق و الظروف المحيطة بهم بحيث يشير ميشال كروزيه [1] أنه ضمن هذه العوائق و في إطار هذه البيئة التنظيمية و القواعد الرسمية تفرز المنظمة مصادر يستمد منها الفاعلين سلطتهم داخل المنظمة هي (الكفاءة والقدرة المهنية العالية

[1] - crozie;M(1977);lacteur et système;paris;ed du seuil;p44.

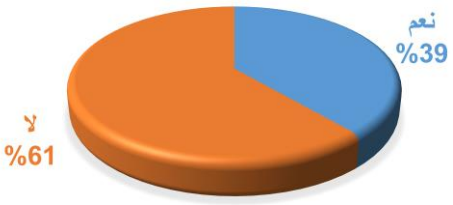
امتلاك المعلومة و الاستحواذ عليها – العلاقة النوعية بالمحيط الخارجي –استعمال و تطبيق القواعد التنظيمية) ، وحتى نفهم سلوكياتهم لابد من فهم استراتيجياتهم ولفهم هذه الاستراتيجية لابد من تحديد سلطتهم الظاهرة والخفية التي يتمتعون به داخل المؤسسة ، و فيما يخص طبيعة العلاقات بين العمال الأجانب والجزائريين فهي تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أي بين العمال والإدارة باعتبار الشركات الصناعية الجزائرية شركات منفذة والشركات الأجنبية شركات آمر بالعمل وهو ما عبرت عليه النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية الناتجة عن حالة عدم الرضا عن طبيعية العلاقات بينما نجد فئة أخرى تتحشى التعامل مع المسؤولين الأجانب حيث يرى "كروزيه " Grouzier. M. و فريدبارك" fridbergeet" أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ليس إجابه ألية و اتوماتيكية للوضعية المهنية داخل المنظمة و إنما هو وعي من اختبارات هؤلاء الأفراد فمن منطلق أن السلوك فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل الدفاعية في علاقتها بالبنية التنظيمية و عوائقها ، فالنظام الرسمي مهما كانت درجة تشكيله دقيقة و صارمة تبقى به دائما ثغرات تترك مجالا للمناورة و التحرك يستعمله هؤلاء الفاعلين من اجل تحقيق هذه الأهداف الشخصية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة فسلوك الفاعل في هذه الحالة هو إجابة للوضعية التي يواجهها داخل المؤسسة وهذا ما لمسنه عند العمال الجزائريين الذين غادروا مؤسستهم نتيجة عدم رضاهم على طبيعية العلاقات السائدة فيه حيث يشرف عامل أجنبي مختص في الكهرباء الصناعية على إطار في المؤسسة الجزائرية و هذا ما يولد نوع من الفروقات التنظيمية التي تجعل العامل الجزائري يحس بتقليل من مؤهلاته العلمية و خبراته في مجال عمله فيطر إلى تغير مؤسسة عمله من أجل ظروف و علاقات عمل جديدة تسمح له بإثبات نفسه فيها و تحقق له التطور المادي والمعنوي و التقني في مجال عمله.

19- مدى سماح الرئيس للعمال الجزائريين بالمشاركة في اتخاد القرار

جدول رقم (19) يوضح مدى سماح الرئيس للعمال الجزائريين بالمشاركة في اتخاد القرار

الإجابات	العدد
نعم	144
لا	228
المجموع	372

الشكل رقم (22) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من الشكل أعلاه أنه ليس كل عمال المؤسسة مسموح لهم بالمشاركة في اتخاد القرار إذ أن نسبة 61% من العمال غير مسموح لهم بذلك في حين 39% منهم يسمح لهم بالمشاركة في اتخاد القرار، حيث تعتبر هذه الأخيرة عملية ديناميكية تتضمن العديد من الخيارات و العمليات العقلية المتعددة

فهي تحتاج في ذلك إلى جهود الأفراد في شكل جماعات انطلاقاً من تأثر القرار بأراءٍ و أفكار العمال المحيطين به في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، بالإضافة إلى البيئة التي يعمل به هؤلاء الأفراد من خلال إيجاد حلول للمشاكل اليومية التي تعيق اندماجهم مع الشريك الأجنبي داخلياً و تكيفهم الخارجي إن عدم مشاركة العمال الجزائريين بدرجة معينة في اتخاذ القرارات، ينعكس سلباً على عملية السلوك التنظيمي و توجيه طريقة العمل و الممارسات العمالية في المصنع حيث يبدأ العامل في تكوين ثقافة تنظيمية خاصة به عكس ثقافة المؤسسة و هذا ما يجعله عاجزا عن حل العديد من المشكلات البسيطة التي لابد عليه و أن يرجع فيها إلى المسؤول الأول صاحب القرار والتي غالبا ما تكون سبباً في نشوب عديد الصراعات التنظيمية خاصة أعوان الأمن المسؤولين عن دخول وخروج العمال من المصنع يعانون من ضغوط كبيرة نتيجة عدم التنسيق و عدم إعطائهم الصلاحية في اتخاذ بعض القرارات التنظيمية البسيطة مثل استخراج التصاريح و غيرها أيضاً أن عدم مشاركة العامل الجزائري فعملية اتخاذ القرار تنقص من روح (الإبداع – المشاركة – العمل المؤسسي – الابتكار– المخاطرة –جماعة العمل – المنافسة والتميز – المبادرة – احترام الفرد) وتعد عملية اتخاذ القرارات جوهر الإدارة وإن العملية الإدارية ماهي إلا سلسلة من القرارات المتصلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .

كما تعتبر عملية اتخاذ القرار وسيلة عملية وفنية ناجعة لتطبيق وتنفيذ الأعمال والسياسات والإستراتيجيات بصورة علمية في المجمع الغازي محل الدراسة وتكشف القرارات عن سلوك ومواقف الرؤساء كما تكشف عن القوى والعوامل الداخلية والخارجية على متخذي القرارات الأمر الذي يسهل على الباحث مراقبة هاته القرارات.

وتعتبر القرارات بمثابة قياس مدى قدرة الرؤساء على القيام بالوظائف والمهام المطلوبة منهم تحقيقا بأسلوب عملي وعلمي رشيد [1].

وتعتبر عملية اتخاذ القرارات من العناصر المرتبطة بوظيفة التنظيم وهنا نجد مشكلة تحديد مراكز اتخاد القرار داخل الهيكل التنظيمي وتزداد تعقيدا مع كبر حجم المنظمات الحديثة وتعدد النظم الفرعية المكونة لها فلا بد من ضرورة إيجاد مراكز محددة لاتخاذ القرارات في داخل البناء التنظيمي.

وعلى هذا الطرح يصور لنا R.N. ANTHONY المنظمة على أنها تنظيم هرمي من ثلاثة مستويات

1- مستوى التخطيط ⟵ الرئيس المدير العام ونوابه

2- مستوى مراقبة التسيير والتحكم ⟵ المدراء

3- مستوى مراقبة العمليات ⟵ المسؤولين العمليين ومراقبة العمال [2].

---

[1] - – بوحوش عمار: الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1984 ، ص 158

[2] - – نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية و التطبيق، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط الرابعة،عمان الأردن1995 ، ص 55.

وهذا ما ينطبق على الطابع المؤسساتي لمجمع توات غاز:

1- مستوى التخطيط ⟵ شركة سوناطراك

2- مستوى مراقبة التسيير والتحكم ⟵ الشركات الأجنبية

3- مستوى مراقبة العمليات ⟵ الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة المناولة.

وهذا ما يجعل الأمر معقدا فكلما زاد حجم المنظمة وحساسية مهامها ومدى اتصال أهدافها بالجمهور لذ يجب إشراك جميع العمال في عملية بناء القرار وعدم اتخاذ القرار في حالة عدم التأكد وعدم توفر المعلومات الكافية والاعتماد على الحلول الذاتية من طرف الرئيس يشعر العامل الجزائري بأنه أقل أهمية من غيره في التنظيم وأن إدارة المؤسسة في غنى عنه وهو ما يحدث كثير عند الفصل في عديد المشاكل العمالية بين الأجانب والجزائريين حيث يستمع الرئيس فقط للمشرف على العمال الجزائريين المعنين من طرفه فقط دون أن يستمع إلى الطرف الأخر.

19-1 – طبيعة الرئيس بوضع العامل

جدول رقم (19-1) يوضح طبيعة الرئيس بوضع العامل الشكل رقم (22-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
طبيعة الرئيس جزائري	201
طبيعة الرئيس أجنبي	0
المجموع	201



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

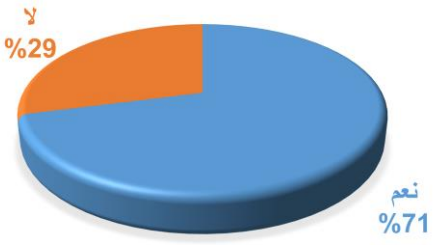
يتضح من خلال معطيات الجدول و الشكل أعلاه أن جميع رؤساء المصالح في المؤسسة كلهم جزائريين أي أن كل أفراد العينة على اختلاف جنسياتهم هم تحت ولاية مسؤولين جزائريين بنسبة 100 وهنا نلاحظ ازدواجية اتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة حيث يصدر القرار المسؤول الأجنبي أو المسيرين في المجمع لكن يتحمل تبعاته العمال الجزائريين ورؤسائهم ، وفي المقابل لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار وهو امر غير مقبول من طرف العمال الجزائريين باعتبارهم طرف رئيسي في العملية الإنتاجية وهو ما يشعرهم بانهم ضحية التمييز وانهم مجرد عمال عاديين وفقط، كما يعتبر التنظيم في المجمع المدروس بهذا الشكل نوع من أنواع التهرب من طرف المسؤولين الأجانب من عملية إشراك العامل الجزائري في عملية اتخاذ القرار، ونوع من أنواع التمييز ضده.

20- مدى مساهمة القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط العمل

جدول رقم (20) يوضح مدى مساهمة القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط العمل

الإجابات	العدد
نعم	249
لا	102
المجموع	351

الشكل رقم (23) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

تساهم القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط عملية بشكل كبير وهذا ما توضحه النسبة 71% من الشكل أعلاه في حين 29% من عمال المؤسسة لا يرون أي مشكل في هذه القرارات المفاجئة الصادرة من طرف المسؤولين الأجانب، تعتبر القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب نوع من أنواع مظاهر الضغوطات على كل أعضاء المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين و لكن بدرجة متفاوتة و التي تكون نتيجة عوامل و مصادر متعددة يجب التعرف عليها لأن الضغوط في العمل تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعل العامل الجزائري في مواجهتها حيث تعتبر الضغوط الناتجة عن القرارات المفاجئة مانع من تحسين الأداء بالنسبة للعاملين وزيادة إنتاجهم و عدم رفعها عنهم و لو بحد أدنى بتخفيف منها يؤدي إلى دخولهم في صراعات عمالية من الشريك الأجنبي و هوما يحدث و حدق مرارا و تكرار حيث تعتبر الشركات الأجنبية قوة ضاغطة بالنسبة للعمال الجزائريين نتيجة (العمل الزائد ، الغموض ،المخاطرة) أن القرارات المفاجئة المتعلقة بالعمل من طرف الشريك الأجنبي تؤثر سلباً على الراحة النفسية و على مشاعر و أحاسيس العمال الجزائريين و معنوياتهم لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية و الجسدية مثل استدعاء العمال للعمل خارج أوقات العمل ، تغير أهداف المشروع بين الحين والأخر، العمل في أوقات الظهيرة ويوم الجمعة ، و تقييم مخرجات الأداء من الناحية السلبية ، الصارمة الزائدة في تطبيق القوانين، كلها مثيرات تنعكس نفسيا و فسيولوجيا على الفرد الجزائري و تصعب عليها التكيف مع هاته المواقف و بالتالي رفضه و الدخول في صراع مع العامل الأجنبي المسؤول أو الرئيس الجزائري.

لذلك يجب إقامة علاقات شخصية مع العمال الجزائريين من طرف الشريك الأجنبي لأن انعدام التفاهم يؤدي إلى حدة الضغوط لدى الأفراد كم أن العلاقات بين المرؤوسين إذ خلت من الحب والود والاحترام قامت على التخويف والحذر والتنافس وذلك يؤدي إلى ظهور الصراعات داخل المنظمة.

21- مدى توفير الإدارة لكل مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة

جدول رقم (21) يوضح مدى توفير الإدارة لكل مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة

الإجابات	العدد
نعم	165
لا	210
المجموع	375

الشكل رقم (24) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أن إدارة المؤسسة لا توفر كل مستلزمات وشروط تحقيق الأهداف المسطرة ، حيث نسبة من أكدوا ذلك 56% في حين نسبة 44 % من عمال المؤسسة يرون أن الإدارة توفر كافة مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة، إن تحقيق بيئة عمل مثالية هو هدف كبير للمؤسسات و الأفراد التي تسعى كل إدارة مؤسسة إلى تحقيقها من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي ترسمها كل إدارة ، فالعمل في بيئة سيئة و مزعجة تشرف عليها إدارة لا توفر كل مستلزمات شغل الوظائف المقررة عندها في التنظيم ، يجعل العامل يشعر بأن عمله لا يحمل له سوى الإجهاد و التعب فاستعمال العامل مكان الألة في رفع الأثقال و غياب معدات العمل من أجهزة تقنية حديثة قد يعارض العامل الجزائري إلى عدم الرضا الوظيفي عن مكان عمله ، و بالتالي (عدم تحسين الإنتاجية وجودة العمل و قد يدخل في صراع مع الجهة الأمرة بالأشغال من جهة و إدارة المؤسسة من جهة أخرى) ومن بين المستلزمات توفير فرص التدريب المستمر للعمال الجزائريين لأنه يعد أحد العوامل الأساسية لتحفيزهم وتعزيز إنتاجيتهم ويتم ذلك من خلال برامج التدريب المتنوعة وبناء الفريق و تطوير الإدارة و التدريب التقني، التدريب ومستلزمات العمل (بدلات العمل ، الأحذية ، معدات السلامة والأمن الصناعين ، أجهزة الوقاية .....الخ) وتغيريها دورياً ، وعدم اقتطاع قيمتها أو تكلفتها شهرياً من أجرة العامل لان ذلك غير قانونياً ويشعر العامل الجزائري بانه ضحية للتميز .

2-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى : يؤدي التمييز التنظيمي بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري إلى خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ؟

نستنتج من خلال إجابات العينة المبحوثة على عبارات المحور الأولى من أسئلة الاستبانة الممتدة من العبارة رقم (7) إلى العبارة (21) والمتعلقة بالتمييز القائم على العوامل التنظيمية في المؤسسة الصناعية الجزائرية أن أغلب عمال المؤسسة الصناعية الجزائرية هم عمال من الدرجة الأول (عامل بسيط) وهو أمر بديهي حيث أن أغلب طلبات العمل التي تأتي من هاته الشركات تكون موجه لليد

العاملة البسيطة الغير مكلفة ، ونظر لطبيعة الأعمال التي تؤديها الشركات الصناعية في المنطقة ، بالإضافة إلى استقطاب خريجي المعاهد والجامعات المختصين في الكهرباء والهندسة المدنية وأيضاً الهندسة الميكانيكية و البترو كيمياوية للأشراف ومراقبة العمال التنفيذين وباعتبار المنطقة ذات طابع عسكري أمني فهي تحتاج إلى أعوان أمن وحراسة وهذا بشكل كبير، وهذا ما يجعل العمال الجزائريين في الترتيب الأخير في الهرم التنظيمي في المؤسسة الصناعية وهذا ما يجعلهم عرضة للتمييز

كما نستنتج من خلال الجدول رقم (08) أن عمال المؤسسة الذين تم استجوابهم عقود عملهم مقسمة على ثلاث أصناف، أولهم من لديهم عقد عمل مؤقت بدوام كامل وهم أكثر نسبة أي 66%، يليهم من لديهم عقد عمل مؤقت بدوام جزئي يمثلون نسبة 30% من العينة، وأقل نوع في عقود العمل المتواجدة في المؤسسة هم من لديهم عقد عمل دائم بدوام جزئي يمثلون نسبة 4%. يتضح جلياً أن جل عقود العمال في المؤسسة قيد الدراسة هي عقود عمل محدودة المدة أو ما يطلق عليه بعقد العمل الهش ويراد بعقد العمل الهش هو العقد الذي تكون مدته محدودة ولا يمكن للعمال أنْ يستمر فيه خارج الأجل محدودة كما هو الحال للعامل الجزائري في العقد المحدد المدة او العامل في التوقيت الجزئي، ويعتبر عملاً هشا كل عامل يزاول مهنته بموجب عقد هش كعقد العمل المحدد المدة طبقا للمادة 12 من قانون العمل رقم 90 -11 [1] و عقد العمل بالتوقيت الجزئي طبقا للمادتين 12 و 13 من القانون رقم 90 – 11 ، و المرسوم التنفيذي رقم 97 – 473 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي ،و يحمي القانون العمال من العقود الهشة و هذا بضمان المساواة لهم مع العمال في عقود العمل الغير محددة المدة أو عقود العمل ذات التوقيت الكامل ، و أن كان هذا الطرح التنظيمي القانوني لعقود العمل المحددة المدة حلاً لمشاكل العقود الهشة في نظر الجهات القانونية ، فأنه يعتبر عائقاً وظيفياً في أرض الواقع فالعامل لا يشعر بأنه جزء من مؤسسته و أنه فأي وقت قد يتخلى عليه رب العمل أو صاحب المؤسسة و هذا ما يمنع من تحقيق الولاء الوظيفي للمؤسسة و يقلل من أداء العامل، ويشعر العامل الجزائري بانه ضحية التمييز التنظيمي ،فمثلاً لا يمكن للعامل أن يترشح كمندوب للعمال إذا كانت مدة العقد أقل من مدة العهد و هنا يكون إقصاء للعامل من الحقوق المقررة قانوناً و هذا ما يعاني منه العامل الجزائري و يراه تمييزاً في حقه ، و هذا عكس أيضا ما يلاحظه العامل الجزائري من خلال احتكاكه بزميله الأجنبي الذي تحقق له مؤسسته استقرار وظيفياً و عقد عمل دائم المدة و هنا قد يتبادر إلى ذهن العامل الجزائري تغيير مؤسسة عمله ، و التوجه نحو العمل في الشركات الأجنبية خاصةً الإطارات و العمال ذوي الكفاءة و الخبرة العالية و هو عكس ما سطرته الدولة الجزائرية و تسعى له من خلال عملية توطين التكنولوجيا لا هروب الأدمغة و الكفاءات إلى الخارج .

[1] – انظر الى الملحق رقم (4) قانون العمل 90_11

كما نستنتجَ أيضاً أن العمال الجزائريين داخل المؤسسة أغلبهم يشعرون بالتمييز بينهم وبين العامل الأجنبي إذ هذه الفئة تمثل 97% من العينة المدروسة، في حين نسبة ضئيلة منهم لا يشعرون بأي تمييز بينهم وبين العامل الأجنبي ونسبتهم 3% فقط.، حسب بيانات الجول رقم (10)، حيث أكد العمال الجزائريين على أن ظروفهم في ميدان العمل تدل على ذلك وهي مختلفة تماماً عن ظروف التي يعمل فيها العمال الأجانب ، سواء كان هذا الاختلاف قام على أسباب تميزية مقصودة أو غير مقصودة ، و يتضح أن أكثر مظاهر شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي تتمثل في مظهرين رئيسيين هما من حيث شعور العامل الجزائري بالتمييز من ناحية ضعف الأجر مقارنة بحجم العمل الذي يقدمه يومياً، زد عليه أن الغير في الشركات الأجنبية الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجر العامل الجزائري إذ هذين المظهرين يمثلان نسبة 41%، يضاف لهما مظهر أخر من مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي هو ضعف الأجر وعجزه عن تحقيق الاكتفاء الذاتي وسد حاجيات العامل وذلك ما نسبته 18% حسب نتائج الجدول رقم (10_1) ، و من خلال الملاحظة بالمشاركة من طرف الباحث نجد أن هناك فوارق بين أجور العمال الذين يزاولون نفس النشاط في مجمع " توات غاز" فنجد فوارق كبيرة في الأجر بين العمال الذين ينتمون إلى شركات أجنبية سواء كانوا أجانب أو جزائريين والعمال الجزائريين الذين يزولون أعمالهم بالشركات الصناعية الجزائرية المناولة، بالإضافة إلى عدم الفصل الواضح بين سلطة المناول بصفته المؤجر القانوني و الحقيقي و سلطة المؤسسة الأمر بالعمل بصفتها المسؤولة عن الإدارة و الإشراف عن العمل و هنا نستنتج نوع من أنواع الضغط على تكلفة الإنتاج و التخلص من أعباء العمالة من حيث دفع أجرة العمال الجزائريين، و تحمل المسؤولية أمام مصالح الضمان الاجتماعي و بشكل ما طريقة للتهرب الجبائي و هو فائدة وربح للشركة الأمر بالعمل و الشركة الصناعية المناولة الجزائرية لكنه من الناحية السوسيولوجية نوع من أنواع التمييز ضد عقود العمل الهشة الخاصة بالعامل الجزائري.

أن غياب المساواة في الأجور بين مختلف العمال الجزائريين و الأجانب يعد من بين الأخطار الاجتماعية التي قد تنجم عن بعض عمليات المناولة من خلال التضحية بالبعد الاجتماعي و عدم وضع أليات لحمايته ، فعدم احترام مقتضيات قانون الشغل " سواء" الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل أو حقوق المستخدمين يعد من سلبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اتجاه العامل الجزائري الذي هو جزء هام في العملية الصناعية جنبا إلى جنب مع الشريك الأجنبي و عدم المساواة في الأجور بين العمال قد تؤدي إلى تراجعات في الالتزامات ، باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت اسم هذه الألية تنتمي إلى القطاع الغير مهيكل.

إن أجور العمال الجزائريين الذين يجري إدماجهم في شركات صناعية جزائرية خاصة " مؤقتا " هي أجور جد مخجلة و لا يمكنها بأي حال أن توفر عيشاً كريماً و هذا ما أكده أغالب عناصر عينة البحث فهم يتلقون " فتات " ما تجود به بعض هذه الشركات و يتحول الأجير إلى مجرد " دمية " يتم

تحريكها كيف ما شاء الطرفان و هذا ما يؤدي إلى هضم الحقوق المادية للعمال الجزائريين و يشعرهم أنهم ضحية التمييز التنظيمي بينهم و بين باقي العمال الأجانب كما يعتبر التمييز من ناحية الأجر، نوع من الاستغلال البشري و التعدي على حقوق الإنسان و تعتبر الشركات المناولة تاجرة تحقق أرباحها بالمضاربة على الفارق بين الأجر المقبوض من المؤسسة الطالبة للعمل (الأمرة) مقابل الخدمة التي أنجزتها و بين الأجر المدفوع حقيقة للعامل في شركة ، فكلما انخفض أجر العامل زاد ربح المناول و كلما زاد هذا الأجر تقلص ربحه .

نستنتج من خلال الجدول (11) أنه لا توجد عدالة في نظام المعاشات والتأمين بين العمال الجزائريين والأجانب من خلال النسبة 96% من العمال الذين اكدوا عدم عدالة نظام التأمين والمعاشات في مؤسستهم بينما أكدت مانسبته 4% على عدالته ، إذ أن أكثر مظهر من مظاهر غياب عدالة نظام التأمين السائد داخل المؤسسة هو امتناع صاحب العمل عن التصريح بالمبلغ الحقيقي للعامل لدى مصالح الضمان الإجتماعي وذلك ما نسبته 48% ، يليه غياب التعويضات المقدمة عن العطل المرضية ونسبته 27%، وبعده غياب عدالة نظام التأمين عن الأخطار المهنية وذلك ما نسبته 21%، وأخر مظهر يتمثل في أن صاحب العمل لا يصرح بالعامل عند مصالح الضمان الإجتماعي وذلك ما نسبته 4% ، حيث أكد عمال الشركات الصناعية المناولة أن التأمين على الأشخاص في المؤسسات الصناعية الجزائرية يبقى مهمشاً وقليلاً جدافي المجمع الغازي "توات غاز" حيث توفر تأمينات الأشخاص الحماية من الأخطر التي تصيب الإنسان في شخصه أو ذاته والتي تؤدي إلى تخفيض أو انعدام قدرة العامل على العمل والإنتاج مثل التأمين على المرض والعجز، وهو غير موجود في المؤسسة محل الدراسة .

إن التأمين على الأشخاص يمثل جميع عمليات التأمين التي يكون لحياة الإنسان دخل فيها ، فهو يوفر حماية الإنسان ومن يعولهم مادياً من الأخطار المختلفة التي تؤدي إلى تخفيض أو انعدام قدرة الإنسان على العمل والإنتاج وهذا ما يعاني منه العامل الجزائري في المؤسسة الصناعية الجزائرية، حيث اكد العمال الجزائريين بانه لا يتم تعويضهم عل العطل المرضية من طرف المؤسسة التي ينتمون إليها ، بالإضافة إلى التصريح بهم عند مصالح الضمان الإجتماعي بمبالغ منخفضة وهذا ما يحرمهم من التعويضات بشكل كبير عند حدوث حوادث عمل او إصابات لهم حيث صرح احد العمال الذين تعرضوا لحدث عمل وهو كسر على مستوى الرجل على انه تلقى من طرف مصالح الضمان الاجتماعي تعويض يقدر ب8 ألاف دينار جزائري وهو مبلغ لم يستطيع من خلاله تغطية حتى مصاريف علاجه ، ونظراً لطبيعة الشركات الصناعية الوقتية وعقود العمل المحددة المدة والتصريح بالعامل عند مصالح الضمان الاجتماعي باشتراكات منخفضة، وجب على إدارة المجمع تامين العمال عند وكالات التأمين كما هو الحال في الشركات الأجنبية.

أن نظام الحوافز داخل المؤسسة الصناعية لا يتسم بالعدالة بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي ، و يرجع استخدام الحوافز إلى عصر حركة الإدارة العلمية التي دافع عنها فريدريك تايلور في القرن العشرين و منذ ذلك الحين ، يمتلك القطاع الخاص توظيف استخدام الحوافز كوسيلة لرفع إنتاج الموظفين أو العاملين والمقصود من تلك الميزة هو دفع الموظف إلى بدل جهد إضافي لتحقيق نتيجة أفضل حيث تلعب الحوافز المادية و المعنوية دوراً كبيراً في التأثير على أداء العاملين بشكل إيجابي أو سلبي و يشكل عدم توزيعها بشكل عادل تأثيراً في أداء الموظفين المجتهدين و قد يؤثر سلبا على أدائهم و بالتالي يؤثر في فرصة تحقيق الأهداف المرجوة من المنظمة المستهدفة في بحثنا هذا و هذا ما يؤكده عمال الشركات الصناعية المناولة بمجمع توات غاز و أكدته نسبة 90% منهم ،بانه لا توجد عدالة في توزيع الحوافز على عمال المجمع .

يوضح الجدول (12_1) أبرز مظاهر معاناة العامل الجزائري من التمييز بينه وبين العامل الأجنبي من حيث نظام الحوافز، وتتمثل هذه المظاهر في انعدام نظام المردودية والحوافز بشكل تام في المؤسسة وهذ ما تؤكده نسبة 51% من العينة المدروسة، يليه مظهر أخر وهو ثبات الأجر مهما زاد جهد العامل وإبداعه وهذه الفئة تمثل ما نسبته 34% من العينة المدروسة، زد على ذلك تحيز نظام المردودية لفئة معينة على حساب أخرى بنسبة 15%. إذ أن زيادة شعور العاملين بعدم العدالة وبأن جميع جهودهم لا تؤخذ بعين الاعتبار من قبل الشركة يجعلهم أكثر شعورا بعدم بالمسؤولية، ويدفعهم إلى عدم العمل بجدية واجتهاد وإخلاص ، وعدم ترقب فوزهم باحترام رؤسائهم معنوياً ومكافأتهم مادياً.

إن التمييز بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب في نظام الحوافز يقلل من عوائد الشركة من خلال خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين الجزائريين وزيادة الصراع مع الإدارة ، إذا أن التمييز الغير سليم يؤدي إلى دفع العاملين إلى التكاسل في الإنتاج، كما يساهم عدم عدالة نظام الحوافز في المؤسسة إلى كبح قدرات العاملين الجزائريين وعدم استخدامها أحسن استخدام وهذا يؤدي إلى عدم اختزال في القوة المطلوبة، كما يؤدي التمييز في نظام الحوافز بين العمال إلى خلق فجوة بينهم خاصة على المستوى النفسي والاجتماعي ، مما يؤدي إلى عدم ارتباط مصالح العامل بمصالح المؤسسة، وهذا ما يزيد من تكلفة الإنتاج من خلال عدم الاقتصاد في الجهد والوقت، كما يؤدي غياب نظام الحوافز إلى عدم تحقيق التوازن والحيوية مما يعيق نظام العمل ويضعف ويقلل من انسجامه وحيويته وتطوره.

ونستنتج أيضاً من خلال الجدول (13) مظهر اخر من مظاهر التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب ، وهو مظاهر غياب العدالة في المحاسبة على الأخطاء بين العمال الجزائريين والأجانب، إذ تتمثل مظاهر هذا التمييز في طرد أو فصل العامل الجزائري من العمل بسبب أخطاء بسيطة، وهذا ما يمثل نسبة 39% من الفئة التي تعاني من غياب العدالة في المحاسبة، ومن المظاهر الأخرى هو المحاسبة على أخطاء بسيطة بشكل غير مقبول، إذ تمثل هذه الفئة ما نسبته 32% من العينة، وأخر

مظهر من مظاهر هذا النوع من التمييز هو تفاوت درجة العقوبة على الأخطاء بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وذلك ما نسبته 29% .

إن التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بصفة عامة في المؤسسة محل الدراسة وعدم التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب له الأثر والأهمية البالغة في تنظيم الصناعي الجزائري وذلك لم يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل ، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي بالنسبة للعمال الجزائريين وربما يؤدي إلى المقاومة والرفض والصراع.

إذا لم يعامل أرباب العمل العمال بشكل جيد ،فهذا يعني أن أصحاب العمل يضرون عمدا بثقة وولاء العمال الجزائريين و المعاملة تكون مبينة على ما هو موجود داخل المؤسسة ففي بعض الحالات يوبخ العامل الجزائري وربما يفصل على أخطاء مهنية بسيطة يمكن معالجتها من خلال برامج التدريب أو التكوين و في حالات أخرى يتم فصله وفق قرارات و إجراءات مبينة على أسس غير صحيحة وواضحة فمثلاً يمنع استعمال الهاتف النقال أثناء السياقة أو تجاوز السرعة القانونية .....الخ داخل المجمع الغازي فأي إشارة من المسؤول الأجنبي إلى المسؤول الجزائري على تجاوزات او خطئ العامل الجزائري الغير معد ومكون سابقاً يتم من خلالها فصل هذا السائق و ربما قد لا يتلقى هذا السائق تكوينا مسبقا على هذه التعليمات ، فالمؤسسة الصناعية هي مؤسسة تكوين للعامل الجزائري، و هذا ما لا يحقق الانسجام بين أعضاء المجموعة فقد سجل الباحث توقيف عامل جزائري (عون امن) لسيارة عمال أجانب فقط من أجل إعاقة عملهم وتفتشيها و عندما طرحنا عليه سؤال لماذا قمت بتفتيش هاته السيارة أجاب قائلاً الم تعلم بأن ضمن اتفاقية قاعدة الاستثمار "49.51" وهنا نلاحظ غياب عملية التكوين للعامل الجزائري بالإضافة إلى تكوين ثقافة عمل سلبية للعامل الجزائري نتيجة التمييز القائم على عدم العدالة التنظيمية بين العمال من طرف إدارة المجمع والتي تكسب العامل الجزائري سلوكيات سلبية وتدخله في صراع مع العامل الأجنبي .

وحسب دراسة (Beugre) ينظر إلى العدالة على أنها إدراك جماعي للعدالة الممارسة من طرف الإدارة والمسؤولين في المؤسسة اتجاه الأفراد العاملين فيها، لذا فهي تحتل مكانا هاما ضمن أولويات الإدارة لأنها تنعكس إيجابا أو سلبا على مخرجات (الرضا، الثقة) ومن ثم على المخرجات الإنتاجية، ثقافة قوية .... الخ

حيث أن الظلم في أماكن العمل يؤدي إلى الضغوطات المؤدية إلى الصراع التنظيمي والتي بدورها تؤثر على التأقلم والتكيف مع متطلبات العمل بالمقارنة مع أولئك الذين يعاملون بعدالة ويكونون اقل رضا عن وظائفهم، إن إحساس العامل الجزائري بعدم عدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية كما هو موضح في الجدول أعلاه يضعف من مستوى ولائه لمنظمته ، مما يجعله يلجأ إلى العمل ضد أهداف مؤسسته أو محاولة الإطاحة بالطرف الأخر الذي يشعر بأنه سبب في عملية التمييز الممارس ضده.

إن إحساس العاملين الجزائريين بالعدل والإنصاف يعزز من انتمائهم للمنظمة، وهذا يدل على ارتفاع الروح المعنوية للعامل، والاتجاه نحو التعاون التنظيمي وتحقيق الأهداف الموضوعية للمنظمة وترسيخ روح المبادرة عن طريق عدالة الأجور والحوافز والرقابة الذاتية للعامل من شأنه أن يرتقي بمستوى الكفاءة المهنية الفكرية للعاملين، ويطور قدرتهم وسلوكياتهم الإبداعية، مما يعزز الأداء المؤسساتي والوصول إلى تحقيق الجودة والفعالية و زيادة العمل القائم على الفريق .

ونستنتج أيضا من خلال معطيات الجدول (14)، أن أغلبية العمال الأجانب داخل المؤسسة يحتفظون بالمعلومات للاستفادة منها لوحدهم، وذلك ما تؤكده 62% من العينة المدروسة، حيت يوجد نوع من التحفظ بخصوص المعلومات بالنسبة للعمال الأجانب تجاه العمال الجزائريين وأبرز مظاهر هذا التحفظ يكمن في منع العامل الجزائري من التقدم وذلك ما تمثل نسبته 47%، يليه مظهر ثاني من مظاهر احتفاظ الأجانب بالمعلومات لأنفسهم بنسبة 40% ألا وهو تعظيم دور وقيمة العمال الأجانب وأخرها إعاقة عملية نقل التكنولوجيا من خلال الاحتكاك المباشر بنسبة 13%.

إن الطابع الإشرافي الخاص بالمؤسسات الأجنبية العاملة في المجمع الغازي " توات غاز " جعل من العمال الجزائريين عمال منفذين فقط لمجموعة من الأعمال التي يأمرهم بها المسؤولون الأجانب وهذا ما جعلهم يشعرون بالتمييز في قضية التطور المهني واكتساب مهارات جديدة وهذا عكس الأهداف التي سطرتها الدولة الجزائرية من خلال نقل الخبرات والتكنولوجيا الحديثة وتوطينها في مجال الصناعات التحويلية البترولية.

إن عدم مشاركة العامل الجزائري في الأمور التقنية الخاصة بتشغيل وإصلاح المحركات والمعدات المستعملة في المصنع الغاز ي واقتصر عمله على الوظائف الثانوية ، يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز من طرف العامل الأجنبي بحيث نجد عامل جزائري متخصص مثلاً في الهندسة الكهربائية ، تُوْكَلُ إليه فقط مراقبة مجموعة من العمال الجزائريين ، بينما يمارس العامل الأجنبي أعمال الصيانة للأجهزة والمحركات والمولدات الطاقوية بدون أن يحتك به العامل الجزائري وهنا نسجل نوع من أنواع عمليات تعطيل نقل التكنولوجيا من طرف العامل الأجنبي اتجاه العامل الجزائري ، بالإضافة إلى عدم وجود عدالة تنظيمية داخل المؤسسة من ناحية الصرامة في التعامل، إذ تباينت أراء الفئة بين مؤكد لوجود عدالة تنظيمية صارمة في التعامل بين العامل الجزائري والأجنبي تقدر نسبتهم ب 42% في حين باقي العينة ترى غياب عدالة تنظيمية صارمة بينهم وبين العمال الأجانب تقدر نسبتهم ب 58% ، و هذا راجع إلى طبيعة الأعمال التي تقدمها المؤسسة الصناعية الجزائرية من خدمات أمنية و تنفيذية ، ويتجلى أبرز مظهر من مظاهر غياب العدالة التنظيمية بين العامل الجزائري والعمال الأجانب من ناحية الصرامة التنظيمية داخل المؤسسة هو أن الغير من العمال (العمال الأجانب)يتمتعون بأسلوب رقابة مرن و حرية أكبر في تأدية أعمالهم بنسبة 54%، يليه مظهر ثاني من مظاهر غياب العدالة التنظيمية وهو المعاناة من الرقابة اللصيقة من طرف المسؤول الأجنبي بنسبة 33%، وأخيراً متغير الشعور بالتمييز

نتيجة نمط المراقبة المفرطة الغير عادلة في المؤسسة بنسبة 13% بحيث تتكون اغلب فئة العمال الجزائريين من عمال بسطاء والمشرفين عليهم والذين يمتازون بالصرامة و الجدية في تطبيق القوانين خوفاً من الوقوع في المشاكل مع الشريك الأجنبي او مع الإدارة التي لا تتساهل مع مرتكبي المخالفات خاصة في مواعيد العمل و أوقات الراحة والغداء و الدخول و الخروج و هذا ما يحيلنا إلى استشارة ثقافة الوقت كقيمة لفرض الانضباط فتنوع اليد العاملة في مصنع " توات غاز" يكون بين جماعتين متمايزتين هما مسؤولو الشركات المناولة و عمال الشركات الأجنبية و العمال الجزائريين و المشرفين عليهم فالعلاقات الاجتماعية السائدة في المجمع الغازي هي من طبيعة ثنائية القطب و نزاعيه ما بين الإطارات و العمال البسطاء ،حيث يتبنى هؤلاء العمال موقفاً أكثر قربا من بعضهم البعض و ذلك من حيث التجانس داخل كل فئة سوسيو مهنية وتظهر فئة العمال الجزائريين التنفيذين (أعوان الأمن و العمال البسطاء والمشرفين عليهم)أكثر معاناة و يعتبرون أنفسهم أفراد معزولين غير قادرين على المبادرة و هذه الوضعية ترجع إلى أرباب الشركات الصناعية ، الذين من خلال سعيهم نحو الربح و المسؤولية و القيادة اهملوا جانب المرونة في الرقابة ، حيث أكد العمال الجزائريين بأنهم يبقون 8 ساعات يوميا تحت رقابة لصيقة من مسؤولون أجانب وجزائريين وهذا ما يجعلهم يستنفدون جميع قواهم الفكرية والجسدية، وهذه الممارسة اليومية تعيق من عملهم وتخلق لهم ضغطاً إضافياً و مزيداً من التوترات، و بما أن مجيء هؤلاء العمال لهاته المؤسسة الصناعية لم يكن خاضعاً لطرق انتقاء عقلانية بقدر ما كانت الممارسات السياسية والاجتماعية هي الغالبة في التوظيف ، انطلاقاً من هذه الفكرة يظهر أن التصورات التي يقيمها العمال عن بعضهم البعض ستعبر عن رضاهم أو تذمرهم من الجو الاجتماعي الذين يتواجدون به والذي يمنح لهم خصائص جماعة متضمنة أو غير متضامنة ، فنوعية العلاقات التنظيمية السائدة في الشركة الصناعية محل الدراسة تظهر نموذجي رقابة يتم تجنيدهما بمناسبة العمل، بالإضافة إلى طبيعة القطاع الغير مهيكل الذي يتواجد به هؤلاء العمال، وكل هاته العوامل السالفة الذكر تخلق للعمال الجزائريين نوعاً من الشعور بالتمييز من ناحية الرقابة بينهم وبين العمال الأجانب الذين يتمتعون بمرونة كبيرة وحرية تكاد تكون شبه مطلقة في ممارسة وظائفهم اليومية .

أما من ناحية التعاون التنظيمي فقد اكد العمال بانه يوجد تعاون تنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب بنسبة 58% في حين نسبة 42% تمثل عكس ذلك، و يوضح التعاون التنظيمي بين العمال الجزائريين و الأجانب أن مفهوم التعاون التنظيمي يولد بيئة عمل إيجابية لها تأثير كبير على الروح المعنوية للعاملين مما ينعكس على أدائهم الوظيفي حيث أكد العمال الجزائريين بمختلف مستوياتهم الوظيفية أنهم يسعون إلى التعاون التنظيمي و إنجاح أهداف المؤسسة و هذا ما سينعكس عليهم بالإيجاب من ناحية مشاركة المعرفة و الخبرات بشكل سريع و فعال مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج و الابتكار داخل بيئة العمل وبالتالي يزيد من استقرار المؤسسة و يرفع مستوى رضا العاملين و ارتباطهم بالعمل و هذا لا

ينفي عدم وجود تعاون تنظيمي حيث أكد عدد لابأس به من العمال أن وظائفهم روتينية و لا يسمح لهم بالمشاركة في إبداء ملاحظاتهم و أراءهم حول العمل.

إن عدم فهم عقلية العمل عند العامل الجزائري يؤدي إلى عدم التعاون بين العامل الجزائري و الأجنبي مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل سلبية ، و إنتاجية قليلة و منخفضة قد تؤدي إلى خلق الصراعات و التوترات و خاصة عندما لا يهتم العمال بتعليم بعضهم البعض تقنيات العمل وجودة الإنتاج بالشكل الكافي أيضاً العمال الجدد في كثير من الأحيان لا يتم تقبلهم من قبل العاملين الأجانب والذين بالتبعية لهم لا يساعدونهم في عملهم و نقل الخبرات لهم وهذا ما يخلق النزاع الدائم بين العمال و يؤدي إلى ضعف الإنتاج و عدم استقرار بيئة العمل، أيضا من بين الأسباب التي تؤدي إلى عدم التعاون التنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب الرغبة في الانفراد بالمعرفة الإنتاجية من طرف العمال الأجانب و قلة التواصل بين العمال وعدم التعامل بروح الفريق مما يضفي عدم الشعور بالانتماء للمنشأة وبالتالي عدم الاهتمام بنجاحها وتطورها، أيضا نلاحظ غياب ألية تدريب العمال الجزائريين على الدخول في علاقات عمل مع عمال أجانب والعمل على تقريب وجهات النظر والتغلب على الأثار السلبية ، وهذا يمنع من زيادة التعاون التنظيمي بين الأجانب والجزائريين حيث اكد العمال الجزائريين عدم تلقيهم أي برامج تكوين تخص جانب العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التي ينتمون إليها بالإضافة إلى انه يلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي لمؤسسة " توات غاز" انه فيه خلط بين منهجية توزيع العمل وتخصيص الأدوار وغياب برنامج تدريبي لتعزيز فكرة العمل الجماعي وروح الفريق .

ونستنتج من خلال دراسة عملية الاتصال انه يوجد فئة من عمال المؤسسة لا يستطيعون التواصل مع الرئيس بشكل مباشر، تقدر نسبتهم ب 54% في حين 46% منهم يستعطون التواصل بشكل مباشر مع الرئيس حيث أكد غالبية العمال الجزائريين أنهم لا يستطيعون الاتصال المباشر بالمسؤول الأول أو مدير المؤسسة الصناعية التي ينتمون إليها سواء كان الاتصال شفويا أو لفظياً او كتابياً حيث أنهم يقومون بحل المشكلات التي يتعرضون لها عن طريق المشرف الرئيسي عنهم أو عن طريق خبراتهم الشخصية وأكد العمال الجزائريين على انهم يحتاجون إلى التواصل مع رؤسائهم في العمل بشكل يومي، و ينبغي للمشرفين عليهم عقد اجتماعات أسبوعية مع الفريق بأكمله وهذا يجعل التواصل أحد أولويات الشركة، كما يساعد الاتصال بين العمال الجزائريين ورئيسهم في فهم مهامهم وما هو متوقع منهم، فهذا يمهد الطريق لنجاح وتجنب الصراعات والتوترات الناتجة عن سوء عملية الاتصال.

وأبدى العمال الجزائريين انزعاجهم من حضور الرئيس بصفة مباشرة فقط عند حضور أعضاء مفتشية العمل أو لجان التشغيل المكلفين بمرقابه المنشاة وأكدوا على ضرورة تحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية داخل الشركات المطالب من العمال إنجازها ، وأن يقف عليها المدير شخصياً وهذا العامل يدفع الموظفين إلى تحقيق تلك الأهداف وتلبية توقعات أصحاب العمل ، فقد تتم العديد من حالة الطرد التعسفي أو العشوائي للعامل الجزائري نتيجة تقديم بيانات أو معلومات خاطئة مبنية

على تقارير فردية و غير موضوعية تصل من طرف المشرفين على العمال إلى المدير الذي هو غائب بدوره عن بيئة العمل ، فيتم فصل العامل مباشرة وخاصة العمال الذين هم جدد أو في فترة أو مرحلة التجربة ، بينما أكدت فئة أخرى من العمال أنهم يتواصلون مع الرئيس مباشرة ويكون هذا فقط في الحالات التالية (تجديد العقود المنتهية الصلاحية، طلب عطل استثنائية أو مرضية .... الخ.

بينما أكد المشرفين أو المسؤولون على المؤسسات الصناعية الجزائرية أنهم في تواصل مباشر مع الرئيس ، وهذا ما يشعر أغلب العمال الجزائريين بأنهم ضحية التمييز "والحقرة" وأن النسق التنظيمي للعامل الأجنبي الذي يعمل جنباً إلى جنب مع النسق الجزائري يفوقه بأميال سنوات ضوئية إن صح التعبير في الاتصال والتنسيق .

إن من الممارسات الجيدة السماح للعمال بتحديد أهدافهم الخاصة كل أسبوع، وهذا ما يجعلهم أكثر إنتاجية ويعزز بيئة العمل الصحية ويحث العمال الجزائريين على متابعة عادات العمل الجيدة كل يوم، كماأن للاتصال دورا كبير أساسي في تسهيل أو تعقيد أداء الفرد لعمله و بما أن الاتصال يعني إيصال المعلومات من أي فرد في الهيكل التنظيمي إلى فرد أخر فإنه لا يمكن تصور تنظيم أو إدارة بدون وسائل للاتصال و لذا يقول سيمون في ذلك الشأن " أنه بدون اتصال لا يكون هناك تنظيم أن احتواء المجمع الغازي "توات غاز" على مجموعة كبيرة من الأنساق التنظيمية المتمثلة في شركات وطنية و أخرى أجنبية تعمل من أجل تحقيق أهداف معينة و أنشطة مختلفة يظهر الحاجة الماسة إلى الاعتماد على الاتصالات و المعلومات في ميادين عديدة، و كان لزاماً مواكبة هذه التطورات السريعة نظرا لتأثيرها السلبي خاصة إن بقيت هاته المنظمات في حالة التخلف الإداري الذي كان سائدا في الماضي و إن نجاح الإدارة الحديثة في الهيئات و المنظمات في تحقيق أهدافها مرهوناً بنجاح الاتصال التنظيمي عن طريق دوره في توفير و تدفق المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات الصائبة و إسهامه في التنبؤ بالأحداث و المشكلات و الصراعات و مواجهتها قبل حدوثها ، إذ يعد الاتصال الجهاز العصبي للمنظمة و عن طريقه ترتبط أجزاء و أقسام المنظمة ببعضها البعض و يتحقق التكامل في أعمالها.

إن الاتصال الفعال هو أحد دعائم المنظمة في جميع عملياتها و هو مفتاح المؤسسة و عليه يتوقف بقاؤها ذلك أن الإتصال هو جوهر العملية الإدارية و التنظيمية إن اعتمد المؤسسة مجمع "توات غاز" على نوع الاتصال النازل فقط في نقل الأوامر و التعليمات و التوجيهات من الرؤساء و المشرفين إلى العمال الجزائريين و ذلك من خلال تدرج السلطة حسب الهرم التنظيمي و إهمال الاتصال الصاعد الذي هو عملية تصعيد الاتصال من العمال إلى الإدارة التي يقوم بها من ينوب عن العمال " شاف شنطي " لإبلاغ المنظمة بانشغالات و اهتمامات العمال أو مشكلات تحدث في بيئة العمل (تقارير الأداء، الإجابة عن التساؤلات النازلة ،رفع الشكاوي) امر غير فعال في نظر العمال الجزائريين نظرا لعدم موضوعية المسؤولين المكلفين برفع هاته التقارير مما يدفعهم إلى الاتصال الغير رسمي الذي يكون بدون قواعد تنظيمية محددة ووضحة و تتميز بسرعة إنجازها قياسياً بالاتصالات الرسمية ، التي تحددها

ضوابط وإجراءات فإذا حاول المشرفين منع العامل الجزائري من الظهور في مكان معين ظهر في مكان أخر نظرا لارتباطه بالطبيعة البشرية وبالبيئة الإنسانية إذ يتعذر كبته تماماً ومن خصائصه أنه تلقائي وعفوي ويؤدي إلى الإشباع النفسي الداخلي أفضل من الرسمي أما عن باقي العمال في حال انسداد قنوات الاتصال الرسمي فأنهم يتجهون إلى الصراعات التنظيمية.

يتضحُ أن 73% من عمال المؤسسة لا يشعرون بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب في حين نسبة قليلة منهم تقدر ب 27% لديهم رضا عن طبيعة العلاقات بينهم وبين العمال الأجانب.

تؤثر بيئة العمل في المجمع " توات غاز " على الرضا عن طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين و الأجانب من خلال ظروف العمل التمييزية التي يشعر بها العمال اتجاه مؤسساتهم و منظماتهم فتحسين ظروف العمل المادية و تنظيمها من شأنه أن يرفع مستوى الأفراد و زيادة إنتاجهم ، فضلاً عن اسهامها في تطوير المؤسسة فبيئة العمل الإيجابية ووضوح وفهم السياسات و القواعد و المسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل و الشعور بالرضا الوظيفي، و العكس صحيح عندما تكون البيئة سلبية و العامل غير راض عن طبيعية العلاقات فأنه يتحول المصنع إلى تكتلات متصارعة فيما بينهما فالعامل الجزائري يتصرف تحت تأثير البيئة و يترك تأثيرا عليها، و التي يحاول تجسيدها في بعدها السوسيولوجي متجسدة في الأشكال الصراعية المعبرة عن الفعلي العمالي الممارس في مكان العمل ترتبط بعوامل داخلية كما لها امتداد في البيئة المجتمعية حيث أكد العمال الجزائريين بأن علاقاتهم الأفقية متضامنة و متماسكة أما علاقاتهم مع الأجانب متغيرة حسب الظرف أي أنها موقفية تتغير بتغير الوضعية الرسمية التي تتحكم فيها عوامل عديدة منها ما هو مرتبط بالتنظيم الرسمي و منها ما هو مرتبط بعلاقة الفاعلين بعضهم ببعض ، ومنها ما هو مرتبط بالعوائق و الظروف المحيطة بهم بحيث يشير ميشال كروزيه أنه ضمن هذه العوائق و في إطار هذه البيئة التنظيمية و القواعد الرسمية تفرز المنظمة مصادر يستمد منها الفاعلين سلطتهم داخل المنظمة هي (الكفاءة والقدرة المهنية العالية ،امتلاك المعلومة و الاستحواذ عليها، العلاقة النوعية بالمحيط الخارجي ، استعمال و تطبيق القواعد التنظيمية) وحتى نفهم سلوكياتهم لابد من فهم استراتيجياتهم ولفهم هذه الاستراتيجية لابد من تحديد سلطتهم الظاهرة والخفية التي يتمتعون به داخل المؤسسة ، و فيما يخص طبيعة العلاقات بين العمال الأجانب والجزائريين فهي تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أي بين العمال والإدارة باعتبار الشركات الصناعية الجزائرية شركات منفذة والشركات الأجنبية شركات آمر بالعمل وهو ما عبرت عليه النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية الناتجة عن حالة عدم الرضا عن طبيعية العلاقات بينما نجد فئة أخرى تتحشى التعامل مع المسؤولين الأجانب حيث يرى "كروزيه " Grouzier. M. و فريدبارك" fridbergeet" أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ليس إجابه ألية و اتوماتيكية للوضعية المهنية داخل المنظمة و إنما هو وعي من اختبارات هؤلاء الأفراد فمن منطلق أن السلوك فعل استراتيجي يترجم

اختيارات الفاعل الدفاعية في علاقتها بالبنية التنظيمية و عوائقها ، فالنظام الرسمي مهما كانت درجة تشكيله دقيقة و صارمة تبقى به دائما ثغرات تترك مجالا للمناورة و التحرك يستعمله هؤلاء الفاعلين من اجل تحقيق هذه الأهداف الشخصية المترتبة عن ظروف الوضعية المهنية التي يعيشونها داخل المؤسسة فسلوك الفاعل في هذه الحالة هو إجابة للوضعية التي يُواجهها داخل المؤسسة وهذا ما لمسنه عند العمال الجزائريين الذين غادروا مؤسساتهم نتيجة عدم رضاهم على طبيعية العلاقات السائدة فيه حيث يشرف عامل أجنبي مختص في الكهرباء الصناعية على إطار في المؤسسة الجزائرية و هذا ما يولد نوع من الفروقات التنظيمية التي تجعل العامل الجزائري يحس بتقليل من مؤهلاته العلمية و خبراته في مجال عمله فيطر إلى تغير مؤسسة عمله من أجل ظروف و علاقات عمل جديدة تسمح له بإثبات نفسه فيها و تحقق له التطور المادي والمعنوي و التقني في مجال عمله.

إن عملية صنع واتخاذ القرار لها دور كبير في شعور العامل الجزائري بعدم التمييز ، لكن ليس كل عمال المؤسسة مسموح لهم بالمشاركة في اتخاد القرار إذ أن نسبة 61% من العمال غير مسموح لهم بذلك في حين 39% منهم يسمح لهم بالمشاركة في اتخاد القرار، حيث تعتبر هذه الأخيرة عملية ديناميكية تتضمن العديد من الخيارات و العمليات العقلية المتعددة فهي تحتاج في ذلك إلى جهود الأفراد في شكل جماعات انطلاقاً من تأثر القرار بأراء و أفكار العمال المحيطين به في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، بالإضافة إلى البيئة التي يعمل به هؤلاء الأفراد من خلال إيجاد حلول للمشاكل اليومية التي تعيق اندماجهم مع الشريك الأجنبي داخلياً و تكيفهم الخارجي ، إن عدم مشاركة العمال الجزائريين بدرجة معينة في اتخاذ القرارات، ينعكس سلباً على عملية السلوك التنظيمي و توجيه طريقة العمل و الممارسات العمالية في المصنع حيث يبدأ العامل في تكوين ثقافة تنظيمية خاصة به عكس ثقافة المؤسسة و هذا ما يجعله عاجزا عن حل العديد من المشكلات البسيطة التي لابد عليه و أن يرجع فيها إلى المسؤول الأول صاحب القرار والتي غالباً ما تكون سبباً في نشوب عديد الصراعات التنظيمية خاصة أعوان الأمن المسؤولين عن دخول وخروج العمال من المصنع يعانون من ضغوط كبيرة نتيجة عدم التنسيق و عدم إعطائهم الصلاحية في اتخاذ بعض القرارات التنظيمية البسيطة مثل استخراج التصاريح و غيرها أيضاً أن عدم مشاركة العامل الجزائري فعملية اتخاذ القرار تنقص من روح (الإبداع – المشاركة – العمل المؤسسي – الابتكار– المخاطرة –جماعة العمل – المنافسة والتمييز – المبادرة – احترام الفرد) وتعد عملية اتخاذ القرارات جوهر الإدارة وإن العملية الإدارية ماهي إلا سلسلة من القرارات المتصلة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .

كما تعتبر عملية اتخاذ القرار وسيلة عملية وفنية ناجعة لتطبيق وتنفيذ الأعمال والسياسات والاستراتيجيات بصورة علمية في المجمع الغازي محل الدراسة و تكشف القرارات عن سلوك ومواقف الرؤساء كما تكشف عن القوى والعوامل الداخلية والخارجية على متخذي القرارات الأمر الذي يسهل على الباحث مراقبة هاته القرارات.

وتعتبر القرارات بمثابة قياس مدى قدرة الرؤساء على القيام بالوظائف والمهام المطلوبة منهم تحقيقا بأسلوب عملي وعلمي رشيد

وتعتبر عملية اتخاذ القرارات من العناصر المرتبطة بوظيفة التنظيم وهنا نجد مشكلة تحديد مراكز اتخاد القرار داخل الهيكل التنظيمي وتزداد تعقيدا مع كبر حجم المنظمات الحديثة وتعدد النظم الفرعية المكونة لها فلا بد من ضرورة إيجاد مراكز محددة لاتخاذ القرارات في داخل البناء التنظيمي.

لذ يجب إشارك جميع العمال في عملية بناء القرار وعدم اتخاذ القرار في حالة عدم التأكد وعدم توفر المعلومات الكافية والاعتماد على الحلول الذاتية من طرف الرئيس يشعر العامل الجزائري بأنه أقل أهمية من غيره في التنظيم وأن إدارة المؤسسة في غنى عنه وهو ما يحدث كثير عند الفصل في عديد المشاكل العمالية بين الأجانب والجزائريين حيث يستمع الرئيس فقط للمشرف على العمال الجزائريين المعنين من طرفه فقط دون أن يستمع إلى الطرف الأخر.

كمانستنتج مظهر أخر من مظاهر التمييز التنظيمي، وهو أن جميع رؤساء المصالح في المؤسسة كلهم جزائريين أي أن كل أفراد العينة على اختلاف جنسياتهم هم تحت ولاية مسؤولين جزائريين بنسبة 100 وهنا نلاحظ ازدواجية اتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة حيث يصدر القرار المسؤول الأجنبي أو المسيرين في المجمع لكن يتحمل تبعاته العمال الجزائريين ورؤسائهم ، وفي المقابل لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار وهو امر غير مقبول من طرف العمال الجزائريين باعتبارهم طرف رئيسي في العملية الإنتاجية وهو ما يشعرهم بانهم ضحية التمييز وانهم مجرد عمال عاديين وفقط، كما يعتبر التنظيم في المجمع المدروس بهذا الشكل نوع من أنواع التهرب من طرف المسؤولين الأجانب من عملية إشراك العامل الجزائري في عملية اتخاذ القرار، ونوع من أنواع التمييز ضده، وتساهم القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب في توليد ضغوط عملية بشكل كبير وهذا ما توضحه النسبة 71% .

حيث تعتبر القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب نوع من أنواع مظاهر الضغوطات على كل أعضاء المنظمة سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين و لكن بدرجة متفاوتة و التي تكون نتيجة عوامل و مصادر متعددة يجب التعرف عليها لأن الضغوط في العمل تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود فعل العامل الجزائري في مواجهتها حيث تعتبر الضغوط الناتجة عن القرارات المفاجئة مانع من تحسين الأداء بالنسبة للعاملين وزيادة إنتاجهم و عدم رفعها عنهم و لو بحد أدنى بتخفيف منها يؤدي إلى دخولهم في صراعات عمالية من الشريك الأجنبي و هوما يحدث مرارا و تكرار ، حيث تعتبر الشركات الأجنبية قوة ضاغطة بالنسبة للعمال الجزائريين نتيجة (العمل الزائد ، الغموض ،المخاطرة) أن القرارات المفاجئة المتعلقة بالعمل من طرف الشريك الأجنبي تؤثر سلباً على الراحة النفسية و على مشاعر و أحاسيس العمال الجزائريين و معنوياتهم لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية و الجسدية مثل استدعاء العمال للعمل خارج أوقات العمل ، تغيير أهداف المشروع بين الحين والأخر، العمل في أوقات الظهيرة ويوم الجمعة ، و تقييم مخرجات الأداء من الناحية السلبية ، الصارمة الزائدة في تطبيق

القوانين، كلها مثيرات تنعكس نفسيا و فسيولوجيا على الفرد الجزائري و تصعب عليها التكيف مع هاته المواقف و بالتالي رفضه و الدخول في صراع مع العامل الأجنبي المسؤول أو الرئيس الجزائري.

لذلك يجب إقامة علاقات شخصية مع العمال الجزائريين من طرف الشريك الأجنبي لأن انعدام التفاهم يؤدي إلى حدة الضغوط لدى الأفراد كم أن العلاقات بين المرؤوسين إذ خلت من الحب والود والاحترام قامت على التخويف والحذر و التنافس و ذلك يؤدي إلى ظهور الصراعات داخل المنظمة، وهذا في ظل إدارة لا توفر كل مستلزمات وشروط تحقيق الأهداف المسطرة ، حيث نسبة من أكدوا ذلك 56% في حين نسبة 44 % من عمال المؤسسة يرون أن الإدارة توفر كافة مستلزمات تحقيق الأهداف المسطرة، إن تحقيق بيئة عمل مثالية هو هدف كبير للمؤسسات و الأفراد التي تسعى كل إدارة مؤسسة إلى تحقيقها من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي ترسمها كل إدارة ، فالعمل في بيئة سيئة و مزعجة تشرف عليها إدارة لا توفر كل مستلزمات شغل الوظائف المقررة عندها في التنظيم ، يجعل العامل يشعر بأن عمله لا يحمل له سوى الإجهاد و التعب فاستعمال العامل مكان الألة في رفع الأثقال و غياب معدات العمل من أجهزة تقنية حديثة قد يعرض العامل الجزائري إلى عدم الرضا الوظيفي عن مكان عمله ، و بالتالي (عدم تحسين الإنتاجية وجودة العمل و قد يدخل في صراع مع الجهة الأمرة بالأشغال من جهة و إدارة المؤسسة من جهة أخرى) ومن بين المستلزمات توفير فرص التدريب المستمر للعمال الجزائريين لأنه يعد أحد العوامل الأساسية لتحفيزهم وتعزيز إنتاجيتهم، ويتم ذلك من خلال برامج التدريب المتنوعة وبناء الفريق و تطوير الإدارة و التدريب التقني، التدريب ومستلزمات العمل (بدلات العمل ، الأحذية ، معدات السلامة والأمن الصناعين ، أجهزة الوقاية .....الخ) وتغيريها دورياً ، وعدم اقتطاع قيمتها أو تكلفتها شهرياً من أجرة العامل لان ذلك غير قانونياً ويشعر العامل الجزائري بانه ضحية للتميز .

الفرضية الأولى: **للتمييز التنظيمي دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية**

H_0: لا يوجد علاقة بين التمييز التنظيمي و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

H_1: يوجد علاقة بين التمييز التنظيمي و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

- **العلاقة بين شعور العمال الجزائريين بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجور مقارنة بالعمال الأجانب و دخولهم في صراع مع الإدارة**

الجدول رقم22 : يوضح توزيع إجابات العينة على السؤال المتعلق بشعور العمال الجزائريين بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجور و دخولهم في صراع مع الإدارة.،

س43 \ س10		نعم	لا	المجموع
نعم	تكرار	294	0	294
	%	100	0	100
لا	تكرار	81	12	93
	%	87	13	100
المجموع	تكرار	375	12	387
	%	97	3	100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم23: إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 10 و س43.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	39.149[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	34.973	1	.000		
Likelihood Ratio	35.463	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	39.048	1	.000		
N of Valid Cases	387				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.88.

b. Computed only for a 2x2 table

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم(23)الخاص باختبار (khi^2) بين المتغيرين إتضح أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وهذا ما يدل انه يوجد إرتباط بين هذين المتغيرين ومنه نستنتج أنه توجد علاقة بين **شعور العمال الجزائريين بالتمييز نتيجة تدني مستوى الأجور و دخولهم في صراع مع الإدارة** وقيمة الارتباط قدرت بـ 39.149 حسب ما يوضحه الجدول أعلاه وهي قيمة موجبة وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين التمييز من ناحية تدني مستوى أجور العمال الجزائريين مقارنة مع العمال الأجانب و دخول العمال في صراع مع الإدارة أي زيادة التمييز من ناحية الاجر تؤدي إلى زيادة الصراع أذن نقبل الفرضية H_1 أي وجود علاقة .

الجدول رقم24 : العلاقة بين عدم السماح بالمشاركة في اتخاذ القرار ودخول العمال الجزائريين في صراع نتيجة القرارات التمييزية الصادرة عن المسؤولين .

س44 \ س19		نعم	لا	المجموع
نعم	تكرار	117	228	**345**
	%	34	66	**100**
لا	تكرار	27	0	**27**
	%	100	0	**100**
المجموع	تكرار	**144**	**228**	**372**
	%	**39**	**61**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم25: إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 19 و س44.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	46.096[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	43.352	1	.000		
Likelihood Ratio	54.654	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	45.972	1	.000		
N of Valid Cases	372				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.45.

b. Computed only for a 2x2 table

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم(25)الخاص باختبار (khi^2) بين المتغيرين إتضح أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وهذا ما يدل انه يوجد إرتباط بين هذين المتغيرين ومنه نستنتج أنه توجد علاقة **بين عدم السماح بالمشاركة في اتخاذ القرار ودخول العمال الجزائريين في صراع نتيجة القرارات التمييزية الصادرة عن المسؤولين** .وقيمة الإرتباط قدرت بـ 46.149 حسب ما يوضحه الجدول أعلاه وهي قيمة موجبة وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين عدم مشاركة العمال الجزائريين في اتخاذ القرار وحدوث الصراع . أي عدم مشاركة الإدارة العمال في عملية صنع واتخاذ القرار يؤدي إلى زيادة الصراع داخل المؤسسة محل الدراسة .

و عليه نقول ان الفرضية الجزئية الأولى تحققت بنسبة كبيرة والتي مفادها: يؤدي التمييز التنظيمي بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري الى خلق الصراع التنظيمي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

3-المحور الثاني: البعد الاجتماعي

22- لغة التواصل بين العمال داخل المؤسسة

جدول رقم (26) يوضح لغة التواصل العمال فيما بينهم الشكل رقم (25) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
اللغة العربية	150
اللغة الإنجليزية	78
اللهجة المحلية	159
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من معطيات الجدول والشكل أعلاه أن عمال المؤسسة يتواصلون فيما بينهم باللهجة المحلية واللغة العربية أكثر مقارنة باللغة الإنجليزية وذلك من خلال معطيات الشكل إذ أن اللهجة المحلية تمثل 41% من لغة التواصل داخل المؤسسة تليها اللغة العربية بنسبة 39% وأخرها اللغة الإنجليزية بنسبة 20%.

23- مدى صعوبة التواصل مع الأجانب بالنسبة لمتحدثي اللهجة العامية

جدول رقم (27) يوضح مدى صعوبة التواصل مع الأجانب بالنسبة لمتحدثي اللهجة العامية

الإجابات	العدد
نعم	165
لا	153
المجموع	318

الشكل رقم (26) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد ء

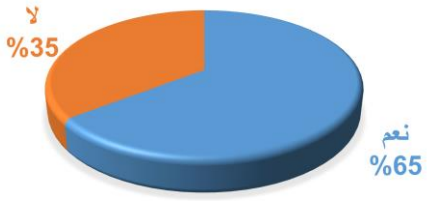
يتضحُ من الشكل أعلاه ان نسبة 52% من عمال المؤسسة يجدون صعوبة في التواصل مع الأجانب في حين 48% منه لا يجدون صعوبة في ذلك.

24- مدى تعرض العامل الجزائري للتمييز نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية (الإنجليزية)

جدول رقم (28) يوضح مدى تعرض العامل الجزائري للتمييز نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية (الإنجليزية)

الإجابات	العدد
نعم	240
لا	132
المجموع	372

الشكل رقم (27) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

توضح معطيات الشكل أن العامل الجزائري داخل المؤسسة غالباً ما يتعرض للتمييز بينه وبين عمال أخرين نتيجة عدم إتقانه للغة الإنجليزية وذلك موضح بنسبة مئوية تقدر ب 65% مقارنة بعمال أخرين لا يعانون من ذلك تقدر نسبتهم 35%.

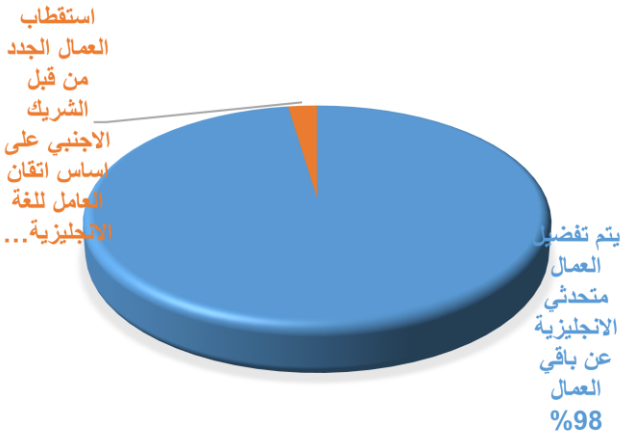
إن عدم وضوح نظام تبادل المعلومات في المنظمة يؤدي بالعمال الجزائريين إلى عدم معرفة دورهم ومسؤولياتهم، كما تفقد المعلومات وتتعرض للتشويه إذا كان للمنظمة هيكل تنظيمي معقد به العديد من مستويات الإدارة، كما هو الحال في مجمع "توات غاز" وفي الغالب تجمع المنظمات بين أشخاص مختلفين في الثقافات والأعراف والمعتقدات واللغات وبالتالي فإن التواصل الفعال يقلل من الصراعات المحتمل أن تنشأ بينهم ويساعد على بناء بيئة صحية ومقبولة حيث يشعر الجميع الموظفين بالمساواة وعدم التمييز ويساعد الاتصال الفعال في مكان العمل على تقليل الصراع والتوتر والذي ينشأ نتيجة الاتصال غير الفعال والذي يؤدي إلى سوء فهم الأفراد لما تم توصليه، وهذا ما هو موجود دخل المؤسسة محل الدراسة الميدانية

24-1- مظاهر التمييز ببن العمال نتيجة عدم إتقان لغات أجنبية غير العربية

جدول رقم (28-1) يوضح مظاهر التمييز بين العمال الشكل رقم (27-1) النسب المئوية للإجابات

نتيجة عدم إتقان اللغة الأجنبية

الإجابات	العدد
يتم تفضيل العمال متحدثي الإنجليزية عن باقي العمال	249
استقطاب العمال الجدد من قبل الشريك الأجنبي على أساس إتقان العامل للغة الإنجليزية	6
المجموع	255



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الشكل والجدول أعلاه المظاهر التي يشعر فيها العامل بالتمييز نتيجة عدم إتقانه للغة أجنبية (الإنجليزية)غير العربية إذ يتجلى أبرز مظهر يجسد ذلك هو تفضيل العمال متحدثي الإنجليزية عن باقي العمال بنسبة كبيرة تقدر ب 98%، ومظهر أخر بعده أقل تأثيرا وظهورا هو من حيث استقطاب العمال الجدد من قبل الشريك الأجنبي على أساس إتقان العامل للغة الإنجليزية، و من أهم أنواع الاتصال في المؤسسة الاتصال اللفظي الذي يشمل المحادثات والمقابلات والاجتماعات وغيرها وهو يساعد على تبادل الأراءِ والأفكار والمعلومات بين العمال الأجانب والجزائريين و يعرف التواصل اللغوي ، على أنه القدرة على إجراء محادثة مع شخص أخر بطريقة مركزة تتسم بالاتساق والجاذبية ومن خلالها يمكن تقديم قيمة و فيه تنتقي الكلمات بعناية حتى يتسنى فهمها وبالتالي تصبح الرسالة واضحة و الاتصال اللغوي الفعال قد يجمع بين طرفين أو أكثر يستطيع كلا منهم خلال المحادثة التعبير عن وجهة نظره ونيته بوضوح وبالتالي فإن هذا النوع مفيد عند الاتصال بالأخرين لأنه يساعد على التعبير عن الاحتياجات وفهم المهام المطلوبة فيشعر العاملون في هذه العملية بأنهم مسموعون ومفهومين، لكن يبقى مشكل اللغة عائق أمام العمال الجزائريين بحيث لا يستطيع اغلبهم التواصل لفظياً مع غيرهم من الأجانب وهوما يعيق العملية التنظيمية . وقد يأخذ التواصل في بيئة العمل شكلاً أخرى: يسمى التواصل الغير لفظي إذ يتواصل الموظفون بصريا أو عن طريقة لغة الجسد نبرة الصوت أو غيرها من العوامل المهمة في التواصل في بيئة العمل، وهذا ما يتبعه بعض العمال الجزائريين الذين لا يجيدون التحدث باللغة الإنجليزية وهو ما يعرضهم للتمييز نتيجة عدم فهمهم من طرف العمال الأجانب حيث يفضل العمال الأجانب التواصل مع غيرهم من العمال الذين يتقنون التحدث باللغة الإنجليزية و يشير التبادل في بيئة

العمل إلى العملية التي يتبادل به العاملون المعلومات سواء كان ذلك عن طريق المحادثات التي تتم وجها لوجه أو باستخدام أساليب أخرى لنقل المعلومات مثل رسائل البريد الإلكتروني ورسائل الدردشة والمؤتمرات عبر الفيديو والمكالمة الهاتفية وغيرها، حيث تستقطب إدارة المجمع العمال المتقنين للغة الإنجليزية وتوظفهم في أماكن حساسة ، حتى ولو لم تكن لهم كفاءة في التسيير وهوما يره باقي العمال ذوي الخبرة الكبيرة تمييزاً ضدهم .

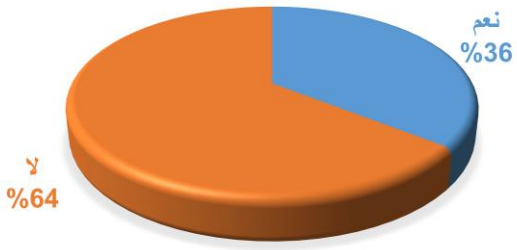
إن الاتصال الفعال يساهم في الحفاظ على خطوط اتصال مفتوحة بين الموظفين والأعضاء الأخرين في المنظمة ومن تم تزداد مشاركة الموظفين بصورة أفضل، لأن الإدارة تعترف بمهارتهم ومواهبهم وتفهم أهدافهم واحتياجاتهم، وهذا ما يطمح إليه العمال الجزائريين العاملين بمحطة "توات غاز"

25 – مدى حدوث صراعات بين العمال على أساس اختلاف الانتماء الثقافي

جدول رقم (29) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال على أساس اختلاف الانتماء الثقافي

الإجابات	العدد
نعم	138
لا	249
المجموع	387

الشكل رقم (28) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أنه نادرا ما تحدث صراعات بين العمال بسبب اختلاف الانتماء الثقافي وذلك ما توضحه نسبة 64% من الشكل أعلاه في حين نسبة 36% منهم تحدث معهم صراعات لهذا السبب.

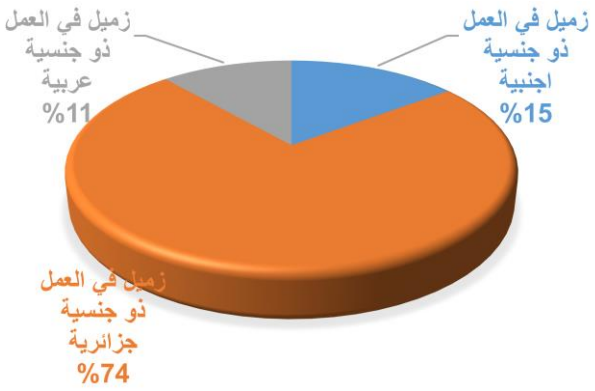
إن دراسة الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري ، تلعب دوراً استراتيجيا في المواجهة والتقليل من الصراع التنظيمي داخل المنظمة ، من خلال تثمين و تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية وصقل المقدرات البشرية الطامحة إلى التفوق و النجاح، ولهذا لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهل دور الثقافة في البيئة التنظيمية لأنها عامل استراتيجي و فعال في إدارة الصراع التنظيمي و بالتالي فأنه ينبغي على المنظمات أن تراعي الخصوصية الثقافية و الإطار السوسيو ثقافي للعمال عند التعامل مع الأحداث و الظواهر التنظيمية و الثقافية للمنظمة باعتبارها وسيلة لإدارة التناقضات و نشر الوئام المؤسساتي ، حيث تبني جسور بين الذهنيات المختلفة و تدعم استدامة المؤسسة.

25-1- مظاهر الصراع بين العمال بسبب الإنتماء الثقافي

جدول رقم (29-1) يوضح مظاهر التمييز بين العامل الجزائري والأجنبي على أساس الانتماء الثقافي

الإجابات	العدد
زميل في العمل ذو جنسية اجنبيه	27
زميل في العمل ذو جنسية جزائرية	135
زميل في العمل ذو جنسية عربية	21
المجموع	183

الشكل رقم (28-1) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يمثل الشكل والجدول أعلاه أبرز مظاهر الصراع بين العمال داخل المؤسسة على أساس اختلاف الانتماء الثقافي إذ أن أكثر مظهر مساهم في ذلك هو الزميل في العمل ذو جنسية جزائرية بنسبة 74% يليه السبب الثاني ألا وهو زميل في العمل ذو جنسية أجنبية بنسبة 15% ثم أخرها زميل في العمل ذو جنسية عربية بنسبة 11%، ومن نستنتجه من خلال هذه القراءة الرقمية انه يوجد صراع داخلي بين العمال الجزائريين فيما بينهم ، لذا ينبغي على المؤسسة أن تطور قوتها غير المرئية (الثقافة التنظيمية) من أجل تحقيق الاندماج الداخلي و مواجهة التهديدات الخارجية ففي بعض الحالات لا يكفي المال و أقساط جديدة من المنح و المردودات للحصول على ولاء تنظيمي و التزام وظيفي ، وفي حالات استثنائية قد يحصل ولاء مصطنع داخل المنظمة من خلال سياسة ملئ الجيوب و تكميم الأفواه و في هذه الحالة نحن متأكدون أن هذا لن يزرع ثقة العامل الجزائري داخل مجمع " توات غاز " ولن تكون بيئة العمل بيئة صديقة للإنسان ولا مكان للعيش ، فثمة مسؤوليات اجتماعية و ثقافية ينبغي أن تعيها المنظمات لأجل الأهداف التنظيمية الفردية و الجماعية مبرمجة ودقيقة ،فتطوير ثقافة الموارد البشرية وتحسين علاقة الثقة المتبادلة تحتاج إلى ذهنية تنظيمية منفتحة كما تحتاج إلى ثقافة إدارية رقية تؤمن بأهمية التنوع الثقافي وقدرة الثقافة على نفي الصراع خارج أسوار المنظمة و لتحسين الصورة الاجتماعية للمنظمة و تعزيز الجاذبية ومواجهة التحديات وتأليف جسد تنظيمي متماسك يجب وضع الثقافة ضمن الاهتمامات الاستراتيجية الأولية وإعطائها عناية فائقة لأنها عربون التميز التنظيمي و أهم عامل يعبد للنجاح إنسانياً واجتماعياً.

تساهم الثقافة التنظيمية في إدارة الصراع التنظيمي بطريقة إيجابية وفعالة من خلال تفهم المشكلات العمال الجزائريين فيما بينهم و الأجانب بطريقة عقلانية ومنهجية تخفف من حدة الصراع وأثاره

السلبية وبالتالي تؤدي إلى تنمية الإبداع والابتكار لدى الفئات السوسيو مهنية، كما أن هناك اعتراف علمي سائد بين رجال التنظيم والإدارة مفاده أنه ليس هناك ثقافة واحدة داخل المنظمة وأنها تواجد العديد من ثقافات الجماعات المهنية، وهو ما يؤكد أن ثقافة الإدارة ليست في كل حالات مقياسا للنجاح التنظيمي هذا إن وجدت في المجمع الغازي "توات غاز" .

إن خلق بيئة تنظيمية صحية خالية من الصراعات أمر في غاية الصعوبة وما دامت المنظمة مجتمع يضم مختلف الذهنيات فعلى الطاقم الإداري ضرورة الاهتمام بالإطار السوسيو ثقافي للمنظمة بهدف تفسير سلوك الأفراد من أجل تعبئتهم واستمالتهم داخل مجال العمل لتصبح بيئة العمل مناسبة لمبدأ الاستقرار والديمومة كما تساعد الثقافة التنظيمية على التقليل من أماكن العصيان والتمرد التنظيمي.

ترتبط الثقافة التنظيمية بالجوانب المعنوية والسلوكية للأفراد التنظيم وهي الوسط البيئي الذي تعيش فيها المنظمات حيث تؤثر مخرجاتها على شعور العاملين وممارساتهم واتجاهاتهم فالأمور المادية والتكنولوجية، والفنية والبشرية تحتاج إلى ثقافة لتدعم تلك الأصول ومعلوم أن المنظمات الناجحة هي التي تمتلك ثقافة تنظيمية مرنة وفعالة وقادرة على مواكبة التغيرات الخارجية مثل شركة IBMاو Microsoft و general electric التي حققت الانسجام والاتساق بين جميع القوى التنظيمية والموارد البشرية.

26- مدى تماشي قيم العامل مع قيم المؤسسة

جدول رقم (30) يوضح مدى تماشي قيم العامل مع قيم المؤسسة

الإجابات	العدد
نعم	144
لا	165
المجموع	309

الشكل رقم (29) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتبين من خلال معطيات الشكل والجدول أعلاه أن هناك تباين في مدى تماشي قيم العامل مع مبادئ المؤسسة إذ أن فئة من العينة تؤكد على أن قيمهم لا تتماشى ومبادئ المؤسسة، ويمثلون نسبة 53% في حين باقي العينة تؤكد عكس ذلك وتمثل نسبتهم 47%.

يبقى موضوع القيم في المجمع الغازي موضوع شائك و معقد فنجد المجمع يجمع بين قيم و معتقدات تنظيمية بين مجموعة كبيرة من العمال الجزائريين و الأجانب وفق اتفاقية جماعية وبين قيم العامل المحلي أو العامل الجزائري و تعتبر القيم والمعتقدات التنظيمية في المجمع الغازي بمثابة خطوط إرشادية يستعين بها قادة المنظمات عند مواجهة مواقف معينة لاتخاذ قراراتهم فنراهم يتجهون إلى القيم كمدخل أو منهج مقنع لجعل قرارات و إجراءات العمل منسجمة مع أهداف المنظمة و من هذه القيم نذكر

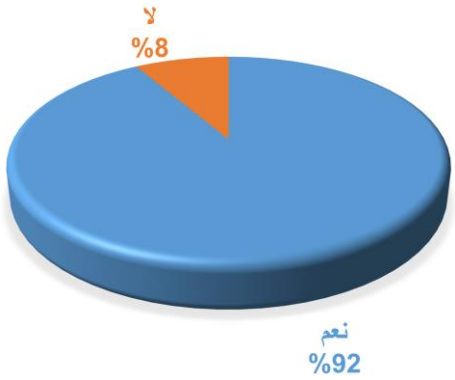
المساواة بين العاملين ، و هو الشيء الغائب تماماً في المؤسسة محل الدراسة و هو الشيء الذي يجعل من العامل الجزائري يبقى حبيس قيمه الغير رسمية في مقابل قيم و معتقدات المنظمة التي ينتمي إليها هذا من جهة و من جهة أخرى نسجل دور القيم التي يحملها العامل الجزائري من خلال بيئته الاجتماعية و تنشئته الثقافية التي تكون عائق أمام القيم و المعتقدات التنظيمية خاصة (الاهتمام بالعمل و إتقانه و الاهتمام بالوقت من قبل العامل الجزائري)، لذا يجب على المؤسسة بناء المعتقدات التنظيمية بأفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومنها أهمية مشاركة العمال في اتخاذ القرار والمساهمة في العمل الجماعي. مع مراعاة الخصوصية الدينية والثقافية للعمال الجزائريين خاصة في أيام العطل الدينية والأعياد والمناسبات الثقافية والوطنية.

27- مدى سلامة العلاقة الإنسانية بين العمال داخل المؤسسة

جدول رقم (31) يوضح مدى سلامة العلاقة الإنسانية داخل المؤسسة

الإجابات	العدد
نعم	327
لا	30
المجموع	357

الشكل رقم (30) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال معطيات الشكل والجدول أعلاه أنه لا يوجد أي خلل في سلامة العلاقات الإنسانية بين عمال المؤسسة وهذا ما تؤكده نسبة 92% في الشكل أعلاه، بينما أكدت نسبة 8 % بان العلاقات الإنسانية في المؤسسة غير سليمة، ويتبلور مفهوم العلاقات الإنسانية في المجمع الغازي بالاهتمام بالعنصر البشري دون أي تمييز ، وتوفير افضل مناخ ممكن للعمل بحيث تتو فر الروح المعنوية العالية ،وتتحقق فاعلية الأداء في ظل مناخ إنساني ملائم لاستثمار الجهود والكشف عن افضل الطاقات ، حيث اكد اغلب العمال الجزائريين، وبمختلف مستوياتهم عن استعدادهم لتكوين علاقات إنسانية طيبة يملئها الود والاحترام مع جميع العمال من جنسيات اجنبيه وعربية في المجمع الغازي نوات غاز لذا وجب على الإدارة الاستثمار في نوايا هؤلاء العمال وتفعيل دور العدالة التنظيمية بينهم وبين الأجانب من اجل الوصل بالمنظمة إلى مستويات عليا من الاندماج الإنساني والاجتماعي دخل المؤسسة وهذا ما يؤكده العالم "التون مايو"Elton Mayo" " الذي اثبت إن العوامل المادية وحدها لا تكفي في زيادة الإنتاج عكس مبادئ الإدارة العلمية وذلك بالاعتماد على التجارب الشهيرة التي أجراها بمصنع التويست اليكتريك والتي دامت بين سنتي 1927الى 1932 حيث هدفت الدراسة في بداياتها إلى دراسة

الظروف الفيزيقية للعمل (إنارة ،إضاءة ، تلوث، ضوضاء...) وعلاقتها بالإنتاج ثم ما لبثت أنْ تحولت إلى دراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة لسلوك التنظيمي وعلى هذا الأساس صنفت أول دراسة إمبريقية ميدانية تجرى بغرض فهم السلوك الإنساني فمنظمة "توات غاز" عبارة عن بناء اجتماعي يؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية وليس بناء اقتصاديا وحسب كما يجب الاهتمام بالتنظيم الغير رسمي للمنظمة باعتبارها جزء من طبيعة الاجتماع والطبيعة البشرية والتركيز على القادة من ناحية التدريب والاختيار لضمان التكامل بين انساق التنظيم كما يجب التركيز على الرجل الاجتماعي بدل الرجل الاقتصادي الذي لا يمكن النظر إليه على أساس تعظيم الربح خاصة عن تعاقد إدارة المجمع مع الشركات المناولة ، إن للعلاقات الإنسانية بين العمال الجزائريين والأجانب دوراً هاماً في حل المشكلات التي تنتج عن عملية التصنيع ومحاولة تقريب وجهات النظر وحل المشاكل اليومية بطرق ودية وجماعية ، من خلال تقاسم أعباء وأخطاء العمل بين جميع عمال المؤسسة والعمال كفريق واحد ، كما يجب على إدارة المجمع محاولة القضاء على جميع الفوارق القائمة على التمييز من اجل عدم الأضرار بسلامات العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل.

28- مدى انخراط العامل في تنظيمات سابقة غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي

جدول رقم (32) يوضح مدى انخراط العامل في تنظيمات سابقة غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي

الإجابات	العدد
نعم	51
لا	264
المجموع	315

الشكل رقم (31) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الشكل والجدول أعلاه أن جل عمال المؤسسة ليس لديهم سوابق في الانخراط في تنظيمات غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي إذ هذه الفئة تمثل 84% من العينة المدروسة.

يعرف معجم مصطلحات التنظيم والإدارة التنظيم الغير رسمي: بأنه تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشئها العمال، ويستمرون في إقامتها وهي علاقات لا تخطط لها الإدارة او تقيمها بصفة مباشرة، ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أماكن واحدة أو متقاربة.

والتنظيم الغير رسمي هو نسق من العلاقة الشخصية الذي يظهر بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي ويكون على أسس عديدة منها: (القرب المكاني، تشابه الوظيفة، السن، الأقدمية في العمل، المكانة الاجتماعي...الخ)

حيث أكد أغلب عمال المؤسسة بأنهم لم ينخرطوا في تنظيمات جهوية أو قبلية داخل البناء الرسمي وأكدوا أنهم يحاولون التأقلم مع شبكات العلاقات الاجتماعي الجديدة في مصنعهم مجمع توات غاز خاصة وأن العمال الجدد ويتغيرون بصفة دورية وعقود عملهم محدودة المدة بينما أكدت فئة قليلة دخولهم في تنظيمات غير رسمية وذلك لم يتلقونه من معاملة غير عادلة من طرف المسؤولين على التوظيف والقائمين على الشركات الصناعية المناولة خاصة رفع شعار توظيف أبناء الجنوب في هاته المؤسسات التي تستقدم عمال من مختلف أنحاء الوطن.

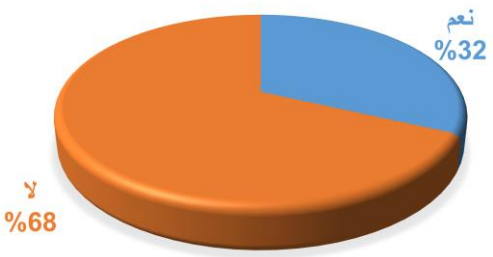
إن وجود التنظيم الغير رسمي مرتبط بوجود التنظيم الرسمي ذلك أنه مهما بلغت درجة الرشد والتعقل في إقامة التنظيم فإن ذلك لا يخلو دون طهور أنماط من العلاقات، لا تستقيم مع مقومات التنظيم الرسمي وعدم معالجة هذا الأخير من طرف إدارة المجمع قد يؤدي إلى زيادته وبالتالي حدوث الصراع بين الإدارة وعمال المجمع.

29- مدى حدوث صراعات بين العمال الجزائريين والأجانب بسبب العادات والتقاليد

جدول رقم (33) يوضح مدى حدوث صراعات بين العمال الجزائريين والأجانب بسبب العادات والتقاليد

الإجابات	العدد
نعم	114
لا	243
المجموع	357

الشكل رقم (32) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أن العادات والتقاليد الخاصة بكل عامل داخل المؤسسة نادرا ما تؤدي إلى حدوث صراعات داخلية بين العمال وهذا ما أكدته نسبة 68% من العمال في حين نسبة 32% من العينة المدروسة أكدت بأنها دخلت في صراع نتيجة العادات والتقاليد.

يشكل المجمع الوسط الذي ينتمي إليه العامل وتنظم فيه جل أفعاله وسلوكياته التي تتجلى و تظهر عبر الممارسات الاجتماعية التي تتكرر كل يوم حيث هذه الممارسات تعبر عن مفهوم المشاركة الفردية و الجماعية للعناصر الثقافية باعتبارها مصادر تحقيق تكيف واندماج مع ظروف البيئة الجغرافية و الاجتماعية التي يعيش فيها العامل.

فلكل مجتمع مظاهر ثقافية تميزه و تؤسس لمفهوم هويته المحلية التي تشيدها وفق عناصر ثقافية بما يتضمنه من عادات وتقاليد وقيم وأعراف منقولة عبر عملية التنشئة الاجتماعية التي تخلق لديهم الاعتزاز بها "فتناول المشروبات الكحولية" من طرف العامل الأجنبي الذي هو محرم في دين وثقافة

وتقاليد العامل الجزائري نوع من أنواع التضارب الثقافي بمجمع توات غاز ويقابله جلسات شرب الشاي من طرف العامل الجزائري التي يراها العامل الأجنبي مجرد إضاعة للوقت ، فالثقافة هي الإطار المرجعي الذي يتأسس عليه مفهوم الاختلاف عن الأخر وخصوصية الانتماء وفي هذا الصدد يرى الباحث الأنثروبولوجي مالينوفيسكي أن إقامة الباحث بمجتمع الدراسة وتعلم لغة سكان المجتمع امر ضروري لأنهما يساعدان على ما أسمه الملاحظة بالمشاركة وهي طريقة جمع المادة عن طريق الاشتراك في الأنشطة اليومية لسكان المجتمع موضوع الدراسة بمعنى لا يقف الباحث موقف المشاهد عن بعد و أنما يلجأ إلى المشاركة الفعلية فيما يقوم به الأفراد وذلك من أجل فهم المعاني الرمزية أو الضمنية لسلوك معين في مناسبة خاصة.

إن ممارسة الأفراد لنوع من العادات و التقاليد يرتبط بإشباع حاجات معينة لديهم ،حيث أن الحاجات الإنسانية تشكل جانباً مهماً في تحقيق متطلبات العيش داخل الوسط الاجتماعي و تتمثل هاته الحاجات في (الحاجات البيولوجية، لنفسية، الاجتماعية) فالثقافة بعناصرها تساهم في تلبية الحاجات الإنسانية للفرد وإشباعها مثلا كالحاجة إلى تحقيق الانتماء إلى جماعة ما فنقول ممارسة العامل الجزائري لعمله بكفاءة و إخلاص يكفل له الاستمرار و التفاعل مع بيئة عمله و جماعته في" المجمع الغازي "فنجد العمال يتمثلون لثقافة مؤسستهم من اجل التأكيد على مفهوم الانتماء لديهم و الذي يظهر على (الجدية ، الصرامة، إتباع القوانين .... الخ)

إلقاء التحية والسلم: من ضمن العادات الأكثر تكرار في الأماكن والفضاءات فالتحية سلوك يومي وتشريع اجتماعي أقره الدين الإسلامي و إلقاء السلام تعبر عن حيثيات تواصل الأفراد مع بعضهم البعض فالانجذاب و النفور منبعهما أسلوب التخاطب، وهذا ما لاحظناه موجود في المؤسسة الصناعية الجزائرية المدروسة.

أداب الأكل والشرب: تعبر هي أيضا عن نمط من العادات اليومية المتداولة فهي تعبر عن سياق إجتماعي معين يتمحور حول تأسيس الأفراد لهذا الحداث عبر الاجتماع حول المائدة وهوما لا تراعيه إدارة المجمع من خلال الفصل في الإطعام بين العمال الأجانب والجزائريين وهو نوع من أنواع التمييز بين العمال ،فالاجتماع حول مائدة الطعام بين العمال الأجانب والجزائريين يتيح المجال لتبادل الأحاديث حول قضايا العمل كما أنه مجال يكشف عن نمطية الاتصال بين أعضاء المجمع دون إغفال الجانب الديني الذي يشكل محور أساسي.

شرب الشاي:يُعد شرب الشاي بالنسبة للعامل الجزائري ليس شرب منبه أو منعش بل له قيمة رمزية بإعتباره جزء من الأنشطة الاجتماعية اليومية والطقوس التي تصاحب احتساء الشاي او القهوة أهم من استهلاكها فهو خطوة رئيسية لبداية اليوم وقد يتناول في وقت لاحق مع أخرين مما يحوله إلى واحد من الطقوس الاجتماعية وعندما يلتقي اثنان لشرب الشاي فإنهما يكونا مهتمين باللقاء والحديث أكثر من اهتمامهما بشرب الشاي أو القهوة وهو نوع من التفاعل الاجتماعي.

30- مدى حدوث صراعات سابقة مع زملاء العمل بسبب اتباع نمط ديني معين

جدول رقم (34) يوضح مدى حدوث صراعات سابقة مع زملاء العمل بسبب اتباع نمط ديني معين

الإجابات	العدد
نعم	36
لا	351
المجموع	387

الشكل رقم (33) النسب المئوية للعينة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

توضح معطيات الشكل والجدول أعلاه أنه من النادر جدا أن يكون اختلاف الأنماط الدينية للعمال سببا في حدوث صراع بينهم وذلك ما تثبته نسبة 91% في الشكل أعلاه، وهذا دليل على احترام العمال الجزائريين لمعتقدات وديانات العمال الأجانب مما يضفي روح الاخوة والتسامح بين العمال ويشجع من عملية اندماجهم، حيث تمنح إدارة المجمع الحقوق التامة للعمال الجزائريين والأجانب ففي ممارسة شعائرهم الدينية.

31- مناطق السكن

جدول رقم (35) يوضح توزيع العينة حسب مناطق سكنهم للإجابات

الإجابات	العدد
بيئة ريفية	219
بيئة حضرية	168
المجموع	387

الشكل رقم (34) النسب المئوية



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

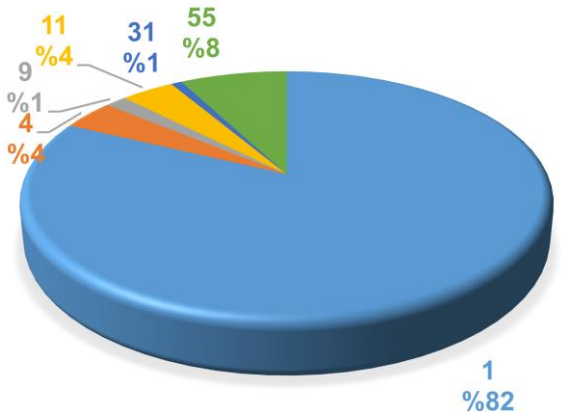
يوضح الشكل والجدول أعلاه أن أفراد العينة المدروسة موزعين حسب مناطق سكنية ريفية بنسبة 57% وبقيتهم يقطنون مناطق سكنية حضرية بنسبة 41%، حيث أثبتت القراءة الرقمية للفئات المهنية الصناعية أنها من أصل مهني ريفي مرتبط بالواقع الجزائري عامة ومنطقة أدرار خاصةً ، هذا الواقع الذي غلب عليه الطابع الفلاحي والنشاط الزراعي والفلاحي حتى بداية ظهور المجمعات الغازية والبترولية والصناعات التصنيعية، مؤخراً فالوسط الذي يعيش فيه اغلب هؤلاء العمال الجزائريين يتميز بممارسة مهن مرتبطة بالعالم الريفي ، وتعد الخصائص الاجتماعية للعينة المدروسة ومسارها المهني احدى المتغيرات الأساسية التي تؤثر دون شك على الوضعية العمالية لعمالنا ونظراً لمحدودية تكوين عمالنا

المرتبطة بقطاعات اقتصادية تقليدية فان عمالنا ينتمون إلى فئة تقع في اسفل السلم المهني في المؤسسات الصناعية أي من الفئات المهنية المنفذة ، بينما تنتمي باقي الفئة كما هو موضح في الشكل أعلاه إلى المناطق الحضرية في ولاية أدرار.

32- ولاية السكن

جدول رقم (36) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ولاياتهم الشكل رقم (35) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
أدرار	318
أم البواقي	15
وهران	6
تمنراست	15
البليدة	3
تقرت	30
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أن أغلب أفراد العينة المدروسة من ولاية أدرار إذ مثلت نسبة 82% تليها ولاية تقرت بنسبة 55% ثم بعدها أم البواقي وتمنراست بنفس النسبة 4% وأقل نسبة هي لولاية وهران مثلت 1%، وهذا ما يضفي نوعاً من التنوع في وجهات نظر العمال.

3-1استنتاجات الفرضية الثانية المتعلقة بالبعد الاجتماعي (يؤدي التمييز الاجتماعي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية)

نستنتج من خلال تحليل عبارة الفرضية الثانية والمتعلقة بالبعد الاجتماعي والممتدة من أسئلة الاستبانة من السؤال رقم (22الى 32) أن عمال المؤسسة يتواصلون فيما بينهم باللهجة المحلية و اللغة العربية أكثر مقارنة باللغة الإنجليزية . إذ أن اللهجة المحلية تمثل 41% من لغة التواصل داخل المؤسسة تليها اللغة العربية بنسبة 39% وأخرها اللغة الإنجليزية بنسبة 20%، و يتضح إن نسبة 52% من عمال المؤسسة يجدون صعوبة في التواصل مع الأجانب ، بحيث أن العامل الجزائري داخل المؤسسة غالباً ما يتعرض للتمييز بينه وبين عمال أخرين نتيجة عدم إتقانه للغة الإنجليزية وذلك موضح بنسبة مئوية تقدر ب 65% مقارنة بعمال أخرين لا يعانون من ذلك تقدر نسبتهم 35%.

إن عدم وضوح نظام تبادل المعلومات في المنظمة يؤدي بالعمال الجزائريين إلى عدم معرفة دورهم ومسؤولياتهم، كما تفقد المعلومات وتتعرض للتشويه إذا كان للمنظمة هيكل تنظيمي معقد به العديد من

مستويات الإدارة، كما هو الحال في مجمع "توات غاز" وفي الغالب تجمع المنظمات بين أشخاص مختلفين في الثقافات والأعراف والمعتقدات واللغات وبالتالي فإن التواصل الفعال يقلل من الصراعات المحتمل أن تنشأ بينهم ويساعد على بناء بيئة صحية ومقبولة، حيث يشعر جميع الموظفين بالمساواة وعدم التمييز ويساعد الاتصال الفعال في مكان العمل على تقليل الصراع والتوتر والذي ينشأ نتيجة الاتصال غير الفعال والذي يؤدي إلى سوء فهم الأفراد لما تم توصليه، وهذا ما هو موجود دخل المؤسسة محل الدراسة الميدانية.

إن من بين المظاهر التي يشعر فيها العامل بالتمييز نتيجة عدم إتقانه للغة أجنبية (الإنجليزية)غير العربية إذ يتجلى أبرز مظهر يجسد ذلك هو تفضيل العمال متحدثي الإنجليزية عن باقي العمال بنسبة كبيرة تقدر ب 98%، ومظهر أخر بعده أقل تأثيرا وظهورا هو من حيث استقطاب العمال الجدد من قبل الشريك الأجنبي على أساس إتقان العامل للغة الإنجليزية، و من أهم أنواع الاتصال في المؤسسة الاتصال اللفظي الذي يشمل المحادثات والمقابلات والاجتماعات وغيرها وهو يساعد على تبادل الأراءِ والأفكار والمعلومات بين العمال الأجانب والجزائريين و يعرف التواصل اللغوي ، على أنه القدرة على إجراء محادثة مع شخص أخر بطريقة مركزة تتسم بالأتساق والجاذبية ومن خلالها يمكن تقديم قيمة و فيه تنتقي الكلمات بعناية حتى يتسنى فهمها وبالتالي تصبح الرسالة واضحة و الاتصال اللغوي الفعال قد يجمع بين طرفين أو أكثر يستطيع كلا منهم خلال المحادثة التعبير عن وجهة نظره ونيته بوضوح وبالتالي فإن هذا النوع مفيد عند الاتصال بالأخرين لأنه يساعد على التعبير عن الاحتياجات وفهم المهام المطلوبة فيشعر العاملون في هذه العملية بأنهم مسموعون ومفهومين، لكن يبقى مشكل اللغة عائق أمام العمال الجزائريين بحيث لا يستطيع اغلبهم التواصل لفظياً مع غيرهم من الأجانب وهوما يعيق العملية التنظيمية . وقد يأخذ التواصل في بيئة العمل شكلاً أخرى: يسمى التواصل الغير لفظي إذ يتواصل الموظفون بصريا أو عن طريقة لغة الجسد نبرة الصوت أو غيرها من العوامل المهمة في التواصل في بيئة العمل، وهذا ما يتبعه بعض العمال الجزائريين الذين لا يجيدون التحدث باللغة الإنجليزية وهو ما يعرضهم للتمييز نتيجة عدم فهمهم من طرف العمال الأجانب حيث يفضل العمال الأجانب التواصل مع غيرهم من العمال الذين يتقنون التحدث باللغة الإنجليزية و يشير التبادل في بيئة العمل إلى العملية التي يتبادل به العاملون المعلومات سواء كان ذلك عن طريق المحادثات التي تتم وجها لوجه أو باستخدام أساليب أخرى لنقل المعلومات مثل رسائل البريد الإلكتروني ورسائل الدردشة والمؤتمرات عبر الفيديو والمكالمة الهاتفية وغيرها، حيث تستقطب إدارة المجمع العمال المتقنين للغة الإنجليزية وتوظفهم في أماكن حساسة ، حتى ولو لم تكن لهم كفاءة في التسيير وهوما يره باقي العمال ذوي الخبرة الكبيرة تمييزاً ضدهم.

إن الاتصال الفعال يساهم في الحفاظ على خطوط اتصال مفتوحة بين الموظفين والأعضاء الأخرين في المنظمة ومن تم تزداد مشاركة الموظفين بصورة أفضل، لأن الإدارة تعترف بمهارتهم ومواهبهم وتفهم أهدافهم واحتياجاتهم، وهذا ما يطمح إليه العمال الجزائريين العاملين بمحطة "توات غاز" يتضح أنه نادرا ما تحدث صراعات بين العمال بسبب اختلاف الانتماء الثقافي وذلك ما توضحه نسبة 64% من الشكل أعلاه في حين نسبة 36% منهم تحدث معهم صراعات لهذا السبب.

إن دراسة الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري ، تلعب دوراً استراتيجيا في المواجهة والتقليل من الصراع التنظيمي داخل المنظمة ، من خلال تثمين و تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية وصقل المقدرات البشرية الطامحة إلى التفوق و النجاح، ولهذا لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهل دور الثقافة في البيئة التنظيمية لأنها عامل استراتيجي و فعال في إدارة الصراع التنظيمي و بالتالي فأنه ينبغي على المنظمات أن تراعي الخصوصية الثقافية و الإطار السوسيوثقافي للعمال عند التعامل مع الأحداث و الظواهر التنظيمية و الثقافية للمنظمة باعتبارها وسيلة لإدارة التناقضات و نشر الوئام المؤسساتي ، حيث تبني جسور بين الذهنيات المختلفة و تدعم استدامة المؤسسة.

نستنتج أن من بين اهم أبرز مظاهر الصراع بين العمال داخل المؤسسة على أساس اختلاف الانتماء الثقافي ، مظهر هو الزميل في العمل ذو جنسية جزائرية بنسبة 74% يليه السبب الثاني ألا وهو زميل في العمل ذو جنسية أجنبية بنسبة 15% ثم أخرها زميل في العمل ذو جنسية عربية بنسبة 11% ، وما نستنتجه من خلال هذه القراءة الرقمية انه يوجد صراع داخلي بين العمال الجزائريين فيما بينهم ، لذا ينبغي على المؤسسة أن تطور قوتها غير المرئية (الثقافة التنظيمية) من أجل تحقيق الاندماج الداخلي و مواجهة التهديدات الخارجية ففي بعض الحالات لا يكفي المال و أقساط جديدة من المنح و المردودات للحصول على ولاء تنظيمي و التزام وظيفي ، وفي حالات استثنائية قد يحصل ولاء مصطنع داخل المنظمة من خلال سياسة ملئ الجيوب و تكميم الأفواه و في هذه الحالة نحن متأكدون أن هذا لن يزرع ثقة العامل الجزائري داخل مجمع " توات غاز " ولن تكون بيئة العمل بيئة صديقة للإنسان ولا مكان للعيش ، فثمة مسؤوليات اجتماعية و ثقافية ينبغي أن تعيها المنظمات لأجل الأهداف التنظيمية الفردية و الجماعية مبرمجة ودقيقة ،فتطوير ثقافة الموارد البشرية وتحسين علاقة الثقة المتبادلة تحتاج إلى ذهنية تنظيمية منفتحة كما تحتاج إلى ثقافة إدارية رقية تؤمن بأهمية التنوع الثقافي وقدرة الثقافة على نفي الصراع خارج أسوار المنظمة و لتحسين الصورة الاجتماعية للمنظمة و تعزيز الجاذبية ومواجهة التحديات وتأليف جسد تنظيمي متماسك يجب وضع الثقافة ضمن الاهتمامات الاستراتيجية الأولية وإعطائها عناية فائقة لأنها عربون التميز التنظيمي و أهم عامل يعبد للنجاح إنسانياً واجتماعياً.

تساهم الثقافة التنظيمية في إدارة الصراع التنظيمي بطريقة إيجابية وفعالة من خلال تفهم مشكلات العمال الجزائريين فيما بينهم و الأجانب بطريقة عقلانية ومنهجية تخفف من حدة الصراع وأثاره السلبية وبالتالي تؤدي إلى تنمية الإبداع والابتكار لدى الفئات السوسيو مهنية،كما أن هناك اعتراف علمي سائد بين رجال

التنظيم والإدارة مفاده أنه ليس هناك ثقافة واحدة داخل المنظمة وأنها تواجد العديد من ثقافات الجماعات المهنية، وهو ما يؤكد أن ثقافة الإدارة ليست في كل حالات مقياسا للنجاح التنظيمي هذا إن وجدت في المجمع الغازي "توات غاز" .

إن خلق بيئة تنظيمية صحية خالية من الصراعات أمر في غاية الصعوبة و ما دامت المنظمة مجتمع يضم مختلف الذهنيات فعلى الطاقم الإداري ضرورة الاهتمام بالإطار السوسيوثقافي للمنظمة بهدف تفسير سلوك الأفراد من أجل تعبئتهم و استمالتهم داخل مجال العمل لتصبح بيئة العمل مناسبة لمبدأ الاستقرار والديمومة كما تساعد الثقافة التنظيمية على التقليل من أماكن العصيان و التمرد التنظيمي.

ترتبط الثقافة التنظيمية بالجوانب المعنوية والسلوكية للأفراد التنظيم وهي الوسط البيئي الذي تعيش فيها المنظمات حيث تؤثر مخرجاتها على شعور العاملين وممارساتهم واتجاهاتهم فالأمور المادية والتكنولوجية، والفنية والبشرية تحتاج إلى ثقافة لتدعم تلك الأصول ومعلوم أن المنظمات الناجحة هي التي تمتلك ثقافة تنظيمية مرنة وفعالة وقادرة على مواكبة التغيرات الخارجية مثل شركة IBMو Microsoft و general electric التي حققت الانسجام والاتساق بين جميع القوى التنظيمية والموارد البشرية.

كما نستنتج من خلال دراسة التمييز الاجتماعي بين العمال أن هناك تباين في مدى تماشي قيم العامل مع مبادئ المؤسسة إذ أن فئة من العينة تؤكد على أن قيمهم لا تتماشى ومبادئ المؤسسة، ويمثلون نسبة 53% في حين باقي العينة تؤكد عكس ذلك وتمثل نسبتهم 47%.

يبقى موضوع القيم في المجمع الغازي موضوع شائك و معقد فنجد المجمع يجمع بين قيم و معتقدات تنظيمية بين مجموعة كبيرة من العمال الجزائريين و الأجانب وفق اتفاقية جماعية وبين قيم العامل المحلي أو العامل الجزائري و تعتبر القيم والمعتقدات التنظيمية في المجمع الغازي بمثابة خطوط إرشادية يستعين بها قادة المنظمات عند مواجهة مواقف معينة لاتخاذ قراراتهم فنراهم يتجهون إلى القيم كمدخل أو منهج مقنع لجعل قرارات و إجراءات العمل منسجمة مع أهداف المنظمة و من هذه القيم نذكر المساواة بين العاملين ، و هو الشيء الغائب تماماً في المؤسسة محل الدراسة و هو الشيء الذي يجعل من العامل الجزائري يبقى حبيس قيمه الغير رسمية في مقابل قيم و معتقدات المنظمة التي ينتمي إليها هذا من جهة و من جهة أخرى نسجل دور القيم التي يحملها العامل الجزائري من خلال بيئته الاجتماعية و تنشئته الثقافية التي تكون عائق أمام القيم و المعتقدات التنظيمية خاصة (الاهتمام بالعمل و إتقانه و الاهتمام بالوقت من قبل العامل الجزائري)، لذا يجب على المؤسسة بناء المعتقدات التنظيمية بأفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومنها أهمية مشاركة العمال في اتخاذ القرار والمساهمة في العمل الجماعي، مع مراعاة الخصوصية الدينية والثقافية للعمال الجزائريين خاصة في أيام العطل الدينية و الأعياد و المناسبات الثقافية و الوطنية .

كما نستنتج انه أنه لا يوجد أي خلل في سلامة العلاقات الإنسانية بين عمال المؤسسة وهذا ما تؤكده نسبة 92% في الشكل أعلاه، بينما اكدت نسبة 8 % بان العلاقات الإنسانية في المؤسسة غير سليمة، ويتبلور مفهوم العلاقات الإنسانية في المجمع الغازي بالاهتمام بالعنصر البشري دون أي تمييز ، وتوفير افضل مناخ ممكن للعمل بحيث تتو فر الروح المعنوية العالية ،وتتحقق فاعلية الأداء في ظل مناخ إنساني ملائم لاستثمار الجهود والكشف عن افضل الطاقات ، حيث اكد اغلب العمال الجزائريين، وبمختلف مستوياتهم عن استعدادهم لتكوين علاقات إنسانية طيبة يملئها الود والاحترام مع جميع العمال من جنسيات اجنبيه وعربية في المجمع الغازي" توات غاز " لذا وجب على الإدارة الاستثمار في نوايا هؤلاء العمال وتفعيل دور العدالة التنظيمية بينهم وبين الأجانب من اجل الوصل بالمنظمة إلى مستويات عليا من الاندماج الإنساني والاجتماعي دخل المؤسسة وهذا ما يؤكده العالم "التون مايو"Elton Mayo" " الذي أثبت أن العوامل المادية وحدها لا تكفي في زيادة الإنتاج عكس مبادئ الإدارة العلمية وذلك بالاعتماد على التجارب الشهيرة التي أجراها بمصنع الويستن اليكتريك والتي دامت بين سنتي 1927الى 1932 حيث هدفت الدراسة في بداياتها إلى دراسة الظروف الفيزيقية للعمل (إنارة ،إضاءة ، تلوث، ضوضاء .....) وعلاقتها بالإنتاج ثم ما لبثت أنْ تحولت إلى دراسة العوامل النفسية والاجتماعية المحددة لسلوك التنظيمي وعلى هذا الأساس صنفت أول دراسة إمبريقية ميدانية تُجرى بغرض فهم السلوك الإنساني، فمنظمة "توات غاز" عبارة عن بناء اجتماعي يؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية وليس بناء اقتصاديا وحسب كما يجب الاهتمام بالتنظيم الغير رسمي للمنظمة باعتبارها جزء من طبيعة الاجتماع والطبيعة البشرية والتركيز على القادة من ناحية التدريب والاختيار لضمان التكامل بين انساق التنظيم كما يجب التركيز على الرجل الاجتماعي بدل الرجل الاقتصادي، الذي لايمكن النظر إليه على أساس تعظيم الربح خاصة عند تعاقد إدارة المجمع مع الشركات المناولة ، إن للعلاقات الإنسانية بين العمال الجزائريين والأجانب دوراً هاماً في حل المشكلات التي تنتج عن عملية التصنيع ومحاولة تقريب وجهات النظر وحل المشاكل اليومية بطرق ودية وجماعية ، من خلال تقاسم أعباء وأخطاء العمل بين جميع عمال المؤسسة والعمال كفريق واحد ، كما يجب على إدارة المجمع محاولة القضاء على جميع الفوارق القائمة على التمييز من اجل عدم الأضرار بسلامات العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل.

كما نستنتج أيضاً أن جُل عمال المؤسسة ليس لديهم سوابق في الانخراط في تنظيمات غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي إذ هذه الفئة تمثل 84% من العينة المدروسة، ويعرف معجم مصطلحات التنظيم والإدارة التنظيم الغير رسمي : بأنه تلك العلاقات الشخصية والاجتماعية المتنوعة التي ينشئها العمال، ويستمرون في إقامتها وهي علاقات لا تخطط لها الإدارة او تقيمها بصفة مباشرة، ولكنها تنشأ وتستمر بسبب العمل وبسبب وجود العمال في أماكن واحدة أو متقاربة.

والتنظيم غير رسمي هو نسق من العلاقة الشخصية الذي يظهر بصفة تلقائية أثناء تفاعل الأفراد داخل التنظيم الرسمي ويكون على أسس عديدة منها: (القرب المكاني، تشابه الوظيفة، السن، الأقدمية في العمل، المكانة الاجتماعي...الخ)

حيث أكد أغلب عمال المؤسسة بأنهم لم ينخرطوا في تنظيمات جهوية أو قبلية داخل البناء الرسمي وأكدوا أنهم يحاولون التأقلم مع شبكات العلاقات الإجتماعي الجديدة في مصنعهم مجمع توات غاز خاصة وأن العمال الجدد ويتغيرون بصفة دورية وعقود عملهم محدودة المدة بينما أكدت فئة قليلة دخولهم في تنظيمات غير رسمية وذلك لم يتلقونه من معاملة غير عادلة من طرف المسؤولين على التوظيف والقائمين على الشركات الصناعية المناولة خاصة رفع شعار توظيف أبناء الجنوب في هاته المؤسسات التي تستقدم عمال من مختلف أنحاء الوطن.

إن وجود التنظيم الغير رسمي مرتبط بوجود التنظيم الرسمي ذلك أنه مهما بلغت درجة الرشد والتعقل في إقامة التنظيم فإن ذلك لا يخلو دون طهور أنماط من العلاقات، لا تستقيم مع مقومات التنظيم الرسمي وعدم معالجة هذا الأخير من طرف إدارة المجمع قد يؤدي إلى زيادته و بالتالي حدوث الصراع بين الإدارة و عمال المجمع.

ونستنتج أيضاً أن العادات والتقاليد الخاصة بكل عامل داخل المؤسسة نادرا ما تؤدي إلى حدوث صراعات داخلية بين العمال وهذا ما أكدته نسبة 68% من العمال في حين نسبة 32% من العينة المدروسة أكدت بأنها دخلت في صراع نتيجة العادات والتقاليد.

يشكل المجتمع الوسط الذي ينتمي إليه العامل و تنظم فيه جل أفعاله و سلوكياته التي تتجلى و تظهر عبر الممارسات الاجتماعية التي تتكرر كل يوم حيث هذه الممارسات تعبر عن مفهوم المشاركة الفردية و الجماعية للعناصر الثقافية باعتبارها مصادر تحقيق تكيف واندماج مع ظروف البيئة الجغرافية و الاجتماعية التي يعيش فيها العامل.

فلكل مجتمع مظاهر ثقافية تميزه و تؤسس لمفهوم هويته المحلية التي تشيدها وفق عناصر ثقافية بما يتضمنه من عادات وتقاليد وقيم وأعراف منقولة عبر عملية التنشئة الاجتماعية التي تخلق لديهم الاعتزاز بها "فتناول المشروبات الكحولية" من طرف العامل الأجنبي الذي هو محرم في دين وثقافة وتقاليد العامل الجزائري نوع من أنواع التضارب الثقافي بمجمع توات غاز ويقابله جلسات شرب الشاي من طرف العامل الجزائري التي يراها العامل الأجنبي مجرد إضاعة للوقت ، فالثقافة هي الإطار المرجعي الذي يتأسس عليه مفهوم الاختلاف عن الأخر وخصوصية الانتماء وفي هذا الصدد يرى الباحث الأنثروبولوجي مالينوفيسكي أن إقامة الباحث بمجتمع الدراسة وتعلم لغة سكان المجتمع امر ضروري لأنهما يساعدان على ما أسمه الملاحظة بالمشاركة وهي طريقة جمع المادة عن طريق الاشتراك في الأنشطة اليومية لسكان المجتمع موضوع الدراسة بمعنى لا يقف الباحث موقف المشاهد عن بعد و أنما

يلجأ إلى المشاركة الفعلية فيما يقوم به الأفراد وذلك من أجل فهم المعاني الرمزية أو الضمنية لسلوك معين في مناسبة خاصة.

إن ممارسة الأفراد لنوع من العادات و التقاليد يرتبط بإشباع حاجات معينة لديهم ،حيث أن الحاجات الإنسانية تشكل جانباً مهماً في تحقيق متطلبات العيش داخل الوسط الاجتماعي و تتمثل هاته الحاجات في (الحاجات البيولوجية، لنفسية، الاجتماعية) فالثقافة بعناصرها تساهم في تلبية الحاجات الإنسانية للفرد وإشباعها مثلا كالحاجة إلى تحقيق الانتماء إلى جماعة ما فنقول ممارسة العامل الجزائري لعمله بكفاءة و إخلاص يكفل له الاستمرار و التفاعل مع بيئة عمله و جماعته في" المجمع الغازي "فنجد العمال يتمثلون لثقافة مؤسستهم من اجل التأكيد على مفهوم الانتماء لديهم و الذي يظهر على (الجدية ، الصرامة، إتباع القوانين .... الخ)

إلقاء التحية و السلم : من ضمن العادات الأكثر تكرار في الأماكن و الفضاءات فالتحية سلوك يومي وتشريع اجتماعي أقره الدين الإسلامي و إلقاء السلام تعبر عن حيثيات تواصل الأفراد مع بعضهم البعض فالانجذاب و النفور منبعهما أسلوب التخاطب، وهذا مالاحظناه موجود في المؤسسة الصناعية الجزائرية المدروسة .

أداب الأكل والشرب : تعبر هي أيضا عن نمط من العادات اليومية المتداولة فهي تعبر عن سياق اجتماعي معين يتمحور حول تأسيس الأفراد لهذا الحداث عبر الاجتماع حول المائدة وهوما لاتراعيه إدارة المجمع من خلال الفصل في الإطعام بين العمال الأجانب والجزائريين وهو نوع من أنواع التمييز بين العمال ،فالاجتماع حول مائدة الطعام بين العمال الأجانب والجزائريين يتيح المجال لتبادل الأحاديث حول قضايا العمل كما أنه مجال يكشف عن نمطية الاتصال بين أعضاء المجمع دون إغفال الجانب الديني الذي يشكل محور أساسي.

شرب الشاي :

يعد شرب الشاي بالنسبة للعامل الجزائري ليس شرب منبه أو منعش بل له قيمة رمزية باعتباره جزء من الأنشطة الاجتماعية اليومية و الطقوس التي تصاحب احتساء الشاي او القهوة أهم من استهلاكها فهو خطوة رئيسية لبداية اليوم وقد يتناول في وقت لاحق مع أخرين مما يحوله إلى واحد من الطقوس الاجتماعية وعندما يلتقي اثنان لشرب الشاي فإنهما يكونا مهتمين باللقاء و الحديث أكثر من اهتمامهما بشرب الشاي أو القهوة وهو نوع من التفاعل الاجتماعي .

وكما تم التوصل إلى انه من النادر جدا أن يكون اختلاف الأنماط الدينية للعمال سبباً في حدوث صراع بينهم وذلك ما تثبته نسبة 91% ، وهذا دليل على احترام العمال الجزائريين لمعتقدات وديانات العمال الأجانب مما يضفي روح الأخوة والتسامح بين العمال ويشجع من عملية اندماجهم ، حيت تمنح إدارة المجمع الحقوق التامة للعمال الجزائريين والأجانب ففي ممارسة شعائرهم الدينية .

كما نستنتج أن أفراد العينة المدروسة موزعين حسب مناطق سكنية ريفية بنسبة 57% وبقيتهم يقطنون مناطق سكنية حضرية بنسبة 41%، حيث اثبتت القراءة الرقمية للفئات المهنية الصناعية أنها من اصل مهني ريفي مرتبط بالواقع الجزائري عامة ومنطقة أدرار خاصةً ، هذا الواقع الذي غلب عليه الطابع الفلاحي والنشاط الزراعي والفلاحي حتى بداية ظهور المجمعات الغازية والبترولية والصناعات التصنيعية، مؤخراً فالوسط الذي

يعيش فيه اغلب هؤلاء العمال الجزائريين يتميز بممارسة مهن مرتبطة بالعالم الريفي ، وتعد الخصائص الاجتماعية للعينية المدروسة ومسارها المهني احدى المتغيرات الأساسية التي تؤثر دون شك على الوضعية العمالية لعمالنا ونظراً لمحدودية تكوين عمالنا المرتبطة بقطاعات اقتصادية تقليدية فان عمالنا ينتمون إلى فئة تقع في اسفل السلم المهني في المؤسسات الصناعية أي من الفئات المهنية المنفذة ، بينما تنتمي باقي الفئة إلى المناطق الحضرية في ولاية أدرار.

الفرضية الثانية: يساهم التمييز الاجتماعي في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

H_0: لا يوجد علاقة بين التميز الإجتماعي و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

H_1: يوجد علاقة بين التميز الإجتماعي و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

_ العلاقة بين التعرض للتمييز نتيجة عدم اتقان اللغة الإنجليزية وعدم المعاملة الجيدة التي تحدث الصراع في المؤسسة

يوضح الجدول (37) توزيع إجابات العينة حول **العلاقة بين التعرض للتمييز نتيجة عدم اتقان اللغة الإنجليزية وعدم المعاملة الجيدة التي تحدث الصراع في المؤسسة**

س46 \ س24		نعم	لا	المجموع
نعم	تكرار	210	114	**324**
	%	65	35	**100**
لا	تكرار	30	18	**48**
	%	62	38	**100**
المجموع	**تكرار**	**240**	**132**	**372**
	%	**64**	**36**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم(38): إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 24 و س46.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.098[a]	1	.754		
Continuity Correction[b]	.023	1	.880		
Likelihood Ratio	.097	1	.755		
Fisher's Exact Test				.749	.435
Linear-by-Linear Association	.098	1	.755		
N of Valid Cases	372				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.03.

b. Computed only for a 2x2 table

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (38) الخاص باختبار (khi^2) بين المتغيرين إتضح أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.098 وهو أكبر من 0.05 وهذا ما يدل انه لا يوجد إرتباط بين هذين المتغيرين ومنه نستنتج أنه لا توجد علاقة **بين التعرض للتمييز نتيجة عدم اتقان اللغة الإنجليزية وعدم المعاملة الجيدة التي تحدث الصراع في المؤسسة** .

و عليه نقول ان الفرضية الثانية تحققت بنسبة قليلة والتي مفادها : يؤدي التمييز الاجتماعي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

4-المحور الثالث: البعد الفيزيقي

33- مدى شعور العامل بالتمييز بينه وبين العمال الأجانب نتيجة الظروف الغير جيدة في النقل

جدول رقم (39) يوضح مدى شعور العامل بالتمييز بينه وبين العمال الأجانب نتيجة الظروف الغير جيدة في النقل الشكل رقم (36) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	336
لا	51
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

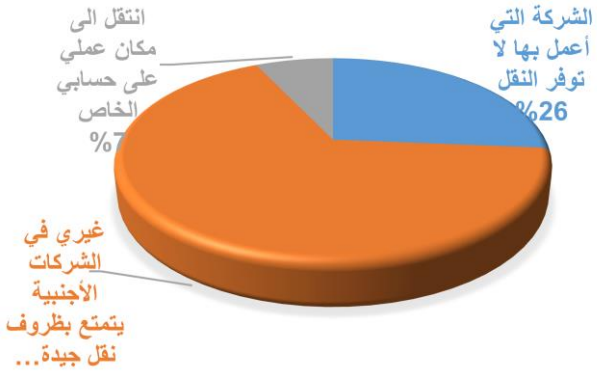
توضحُ معطيات الشكل والجدول أعلاه أن هناك تمييز بالغ الأثر بين العامل الجزائري والأجنبي من حيث عدم تساوي ظروف النقل بينهما من وإلى المؤسسة نفسها، حيث أكدت نسبة 87% من العمال على ذلك، بينما نسبة 13% أقرت بعدم وجود التمييز من ناحية النقل.

33- 1- مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العمال الأجانب نتيجة ظروفه الصعبة في النقل

جدول رقم (39-1) يوضح مظاهر شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي نتيجة ظروفه الصعبة في النقل

الشكل رقم (36-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
الشركة التي أعمل بها لا توفر النقل	90
غيري في الشركات الأجنبية يتمتع بظروف نقلٍ جيدة	228
انتقل إلى مكان عملي على حسابي الخاص	24
المجموع	342



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح أن العامل الجزائري داخل المؤسسة يشعر بتمييز بينه وبين العامل الأجنبي من حيث الصعوبة في النقل وذلك استنادا لمعطيات الشكل أعلاه إذ أن رؤية العامل لغيره في الشركات الأجنبية يتمتع بظروف نقل جيدة مثلت نسبة 67% يليه مظهر أخر من مظاهر شعور العامل بالتمييز وهو أن الشركة التي يعمل بها لا توفر النقل مثل نسبة 26% كما أن نسبة 7% من عمال المؤسسة يتنقلون من حسابهم الخاص.

إن من السلوكيات السلبية التي تؤثر على سير العمل بشكل جيد وتعيق تطور المنظمة بشكل ملحوظ وتفرز لنا بيئة عمل مشحونة بالصراعات ، ظاهرة التمييز في العمل وتعرف على أنها معاملة العمال بطريقة متعارضة مع ما يستحقون فالتمييز نوع من أنواع التصنيف الاجتماعي الذي يتم من باب الفرز والترتيب لكنه يأخذ بعد اجتماعي أخر له دلالات مختلفة، فالمنظمة من خلال العملية تمارس نوع من الإقصاء والتهميش لهذا التصنيف الاجتماعي من المؤشرات التي تدل على الوصم الخفي، فحين نصنف الأشخاص في تعاملاتنا معهم هنا نمارس نوع من التمييز وهو التمييز السلبي.

يعتمد على التنميط ووضع الأفراد في قوالب نمطية تشمل مفاهيم سلبية متجذرة على الأفراد الموصومين. إن شعور العامل الجزائري بعدم المساواة أو عدم العدالة التنظيمية في مجمع توات غاز وبأنه لا يعامل بشكل متساوي مع أقرانه في العمل ينقص من ولائه التنظيمي في المؤسسة ويتكون لديه نوع من الإحباط وتظهر عليه أثار عكسية خاصة وأن المنشأة تبعد حولي 60كلم عن مقر الولاية.

يعد الحصول على خدمات النقل تتسم بالأمان والكفاءة تحديا كبير لعمال مجمع توات غاز خاصة العمال الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجور ويعملون في القطاع الخاص حيث أصبح التنقل بين المنزل

والعمل كابوسا حقيقياً للعامل الجزائري وبالنسبة للتحديات التي يوجهها أولئك المتنقلون يوميا فتشمل المفاضلة بين وسائل النقل وضمان أن تكون وسائل النقل رخيصة قدر الإمكان.

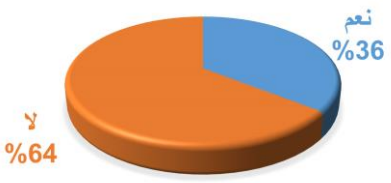
إن من أهم حقوق العامل الجزائري توصيله إلى مقر عمله طالما لا تصل إليه وسائل النقل العادية وهذا ما لا تراعيه معظم الشركات المناولة في المجمع الغازي "توات غاز" وذلك باعتبار العامل الجزائري عامل بسيط من الدرجة الثانية.

34- مدى اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب

جدول رقم (40) يوضح مدى اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوي بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب

الشكل رقم (37) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	138
لا	249
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

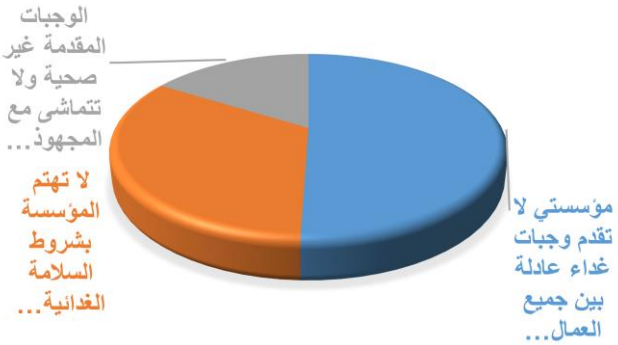
يوضح الشكل أعلاه غياب شبه تام لنظام غذائي متساوي بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب داخل المؤسسة نفسها وذلك من خلال النسبة المئوية التي تمثل ذلك وقدرت ب 64% من النسبة الإجمالية، في حين أن نسبة 36% ترى بأن النظام الغذائي متوازن بين العمال الجزائريون والأجانب.

34- 1- مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوي بين العمال الجزائريين والأجانب

الجدول رقم (40-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بنظام غذائي متساوي بين العمال الجزائريين والأجانب

الشكل رقم (37-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
مؤسستي لا تقدم وجبات غذاء عادلة بين جميع العمال	141
لا تهتم المؤسسة بشروط السلامة الغذائية في مطعم المؤسسة	93
الوجبات المقدمة غير صحية ولا تتماشى مع المجهود المبذول	45
المجموع	279



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

معطيات الشكل والجدول أعلاه تعطينا أبرز مظاهر غياب المساواة في تقديم نظام غذائي متساوي بين العامل الجزائري والأجنبي خصوصا من حيث تقديم وجبات مختلفة بين العمال الجزائريين والأجانب إذ مثل نسبة 51% في الشكل (34-1) أما عن عدم اهتمام المؤسسة بشروط السلامة الغذائية مثلت نسبة 33% وأخر مظهر من مظاهر انعدام المساواة في النظام الغذائي داخل المؤسسة هو أن الوجبات غير صحية لا تتساوى مع المجهود المبذول مثلت 16%، حيث يتمتع العمال الأجانب بنظام غذائي صحي ومتوازن من خلاله تقديم أغذية متنوعة ذات قيمة غذائية عالية تتمشى وطبيعة الأعمال التي يمارسونها في مؤسسة (توات غاز) حيث سجلنا تواجد عدد كبير من الطباخين و عمال النظافة في أماكن تواجد العمال الأجانب وهم يسهرون على توفير النظافة العامة والالتزام بالشروط الصحية للغذاء حيث تتم تغطية الوجبات الغذائية بإحكام و عدم تركها مكشوفة أثناء عرضها وحفظها مغطاة جيد بعد كل استعمال لتجنب تلوثها كم تتم استعمال ملاعق منفصلة لكل طبق وتحفظ الوجبات الغذائية الساخنة في أواني حافظة للحرارة و الوجبات الباردة في أواني حافظة للبرودة مزودة بغطاء محكم الغلق ولا تزيد المدة عن وضع المأكولات وتقديمها أربع ساعات ، كم تتم مراقبة سلامة الغذاء المخزن والمحظر والمعروض من قبل مختص في التغذية ويتم مراعاة أطعمة العمال المصابين بداء السكري أو الضغط و لاحظ الباحث توفر الوجبات الغذائية على قيمة الغذائية المطلوبة مثل (الماء، العصائر، الحليب ومنتجاته، الفواكه والخضروات، الفطائر، السلطة، والمقبلات، المشروبات الغازية بمختلف أشكالها، البسكويت و الكيك) بالإضافة إلى يوم استثنائي يوم الخميس هو يوم مفتوح للعامل الأجنبي يطلب فيه ما يشاء بالإضافة على توفر المطعم على ثلاجات وسخان حراري كذلك توفير الصابون والمحارم الورقية وهي متوفرة بشكل دائم وحاويات القمامة متواجدة بأعداد كافية وهي مزودة بغطاء محكم الغلق ويتم تفريغها يوميا من طرف عمال النظافة الجزائريين.

أما من الناحية الفيزيقية للمطاعم الخاص بالعمال الأجانب فهو يحتوي على إضاءة جيدة وهو متسع يكفي لجميع العمال ويحتوي على ستائر هوائية وهو تحت رقابة دائمة من طرف المسؤولين خاصة ما يتعلق بنقل الوجبات الغذائية فالشركات الأجنبية تفرض على المورد نقلها في صناديق نظيفة مخصصة للمواد الغذائية محكمة الغلق ومغلفة تغليفاً جيدا.

تتبع الشركات الأجنبية نظام يلزم العاملين في المطاعم الخاصة بها بإتباع أساليب النظافة الشخصية والسلوك الصحي وذلك بارتداء زي موحد نظيف لونه فاتح وكذلك استعمال القفزات الصحية ذات الحجم الملائم وغطاء الرأس، كما يحتوي المطاعم على طفايات الحريق صالحة، وتوفر مواد التنظيف اللازمة ومخزنة بخزائن منفصلة بعيدة عن المواد الغذائية.

كما ترعي الشركات الأجنبية شروط الصحية في منطقة التخزين الجاف كالجفاف وارتفاع الرفوف عن سطح الأرض، بينما نجد أن النظام الغذائي في المؤسسة الصناعية الجزائرية نظام عادي حيث يتم التناوب على مهنة الطبخ في المؤسسة بين العمال وتقديم وجبات غير متماثلة مع المجهود المقدم من

طرف العامل الجزائري خاصة وأن العمال عمال تنفيذين ونادرا ما يتم تقديم الخضر والفواكه والعصائر والاعتماد فقط على طبق رئيسي واحد من البقوليات العدس و اللوبيا أم بالنسبة لنقل الواجبات الغذائية بين أقسام ووحدات المؤسسة الصناعية تتم في ظروف غير ملائمة.

أما بالنسبة للعمال في المطعم الجزائري فقد سجلنا إهمال النظافة الشخصية والشروط السلامة الصحية (غطاء الرأس، الزي الرسمي، ارتداء القفازات).

أما النظافة في صالة تناول الطعام هي غير مقبولة مقارنة مع ما لاحظنه من الجانب الأجنبي وهو ما يجعل العامل الجزائري يشعر بالتمييز.

كما سجلنا عدم الاهتمام بفطور الصبح للعامل الجزائري ووجبة تناول الشاي في المساء، كما يشتكي العمال بأن الوجبات الغذائية المقدمة لهما لا تكفي وخاصة في شهر رمضان الذي يحمل قدسية كبيرة للعامل الجزائري المسلم وهو يحظى بنظام غذائي خاص.

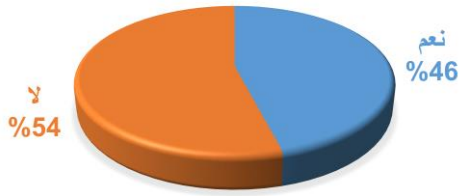
لا توجد أي إرشادات أو تعليمات بالسلوكيات الغذائية السليمة التي يجب إتباعها من طرف العمال الجزائريين كما أن الإدارة لا تجري استطلاعات الرأي الخاص بالعمال حول نظام التغذية في مؤسساتهم وهذا ما يشعرهم بأنهم ضحية التهميش والتمييز بينهم وبين العمال الأجانب.

35- مدى توفير المؤسسة على جميع موصفات الأمن والسلامة المهنية مثل: الشركات الأجنبية

جدول رقم (41) يوضح مدى توفير المؤسسة على جميع موصفات الأمن والسلامة المهنية مثل الشركات الأجنبية

الإجابات	العدد
نعم	171
لا	201
المجموع	372

الشكل رقم (38) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الشكل والجدول (35) أعلاه أن المؤسسة لا توفر موصفات الأمن والسلامة المهنية بالشكل الكامل لعمالها على غرار الشركات الأجنبية الأخرى حيث وضحت نسبة 54% من نسبة الإجمالية للعينة ذلك بينما أقرت نسبة 46% بأن الإدارة توفر جميع مواصفات الأمان والسلامة المهنية للعامل الجزائري.

35-1- مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بجميع مواصفات الأمن والسلامة المهنية

جدول رقم (41-1) يوضح مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة الشكل رقم (38-1) النسب المئوية للإجابات بمواصفات الأمن

الإجابات	العدد
نقص اللوائح المُحذرة من مخاطر العمل داخل المؤسسة	18
عدم وجود قاعات علاج تقوم بالإسعافات الأولية في حال حدوث حادث عمل	108
صاحب العمل لا يقدم وسائل حماية من مخاطر العمل أثناء تأدية المَهام	90
المجموع	216



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال معطيات الجدول والشكل أعلاه أن عدم وجود قاعات علاج تقدم إسعافات أولية للمتعرضين لحوادث العمل داخل المؤسسة هو أكثر مظهر من مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بجميع مواصفات الأمن والسلامة المهنية منن خلال نسبة 50%، ويأتي المظهر الثاني المتمثل في صاحب العمل لا يقدم وسائل حماية من الأخطار المهنية بنسبة 42% ، أما عن نقص اللوائح المحذرة من مخاطر العمل داخل المؤسسة فسجلنا نسبة 18% و يقصد بالأمن والسلامة المهنية بأنه مجموعة الإجراءات التي تحفظ كلا من العامل والمنشأة التي يعمل فيها من حدوث أية أضرار مادية أو مخاطر محققة تعطل عجلة الإنتاج وذلك من خلال توفير بيئات عمل أمنة للعمال من خلال توفير كافة الاحتياطات، ووسائل السلامة العامة للعمال (من لوائح تحذيرية، وإسعافات أولية) للحفاظ على سلامة العمال وأرواحهم وتجنيبهم للأخطار المحتملة وذلك من خلال تنفيذ شروط إدارة الجودة المنصوص عليها في قانون العمل.

فيما يتعلق بموضوع السلامة المهنية يمكن تقسيم مجمع توات غاز إلى قسمين (مركز المجمع) و الجوانب المحيطة بالمصنع حيث لاحظنا تطبيق كافة المواصفات و المقاييس و المعايير الموضوعية في الصناعة والتي تتعلق بالسلامة المهنية سواء في الملبس الذي يرتديه العامل أو في أدوات إطفاء الحرائق أيضا من ناحية سلامات المعدات و الآلات ونشر الثقافة الخاصة بالأمن و السلامة المهنية أثناء العمل حيث يشرف المسؤولون الأجانب على جميع مواصفات السلامة المهنية ومدى تطبيقها بينما نجد العكس في المناطق التي تتواجد بها مقرات الشركات الصناعية الجزائرية حتى تكونت ثقافة للعامل الجزائري بأنه يجب إتباع قواعد السلامة المهنية كلما اقترب من المصنع مثلا (عدم استعمال الهاتف النقال أثناء السياقة ، تحديد السرعة ....الخ) فيشعر العامل أنه يعمل في بيئة نصف أمنة و النصف الأخر غير أمنة

المخاطر التي تهدد صحته وهذا ما يشعر العامل بالتمييز بين بيئته وبيئة العامل الأجنبي من ناحية السلامة و الأمن الصناعي " فأحيانا يفاوض رب العمل الجزائري العامل على البدلة المقدمة له من طرف المؤسسة والتي تقتطع تدريجياً من راتبه الشهري ،وهو ما يضر بسمعة المؤسسة.

إن الاهتمام بسلامة وصحة العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية يخلق مناخ صناعي أمن للعمل ويجعل الموظفين قادرين على تأدية مهامهم بما يصب في النهاية في مصلحة العمل ويبث روح الطمأنينة في نفوس العمال وزيادة الإنتاج وعدم تعطيل العمل وتعزيز كفاءة العاملين وخلق بيئة عمل جذابة قادرة على استقطاب عمال جدد وهذا يجعل من المؤسسة تتسم بالحرفية وكذلك تحقيق الولاء التنظيمي من طرف عمال المؤسسة ولتأمين وحماية العمال يجب، توفير العدد اليدوية اللازمة واستخدام معدات الوقاية الشخصية، والتدريب على برامج الصيانة للآلات و إجراء الفحص الدوري لجميع العاملين لتقليل من الأمراض المهنية، و إتباع الطرق الأمنة في مناولة المواد أثناء العمليات الإنتاجية، وتوفير كادر متخصص في مواضيع السلامة المهنية تابع للمؤسسة، و وعقد ورشات دورية في مواضيع السلامة المهنية وتثبيت لوحات إرشادية في مختلف مواقع العمل.

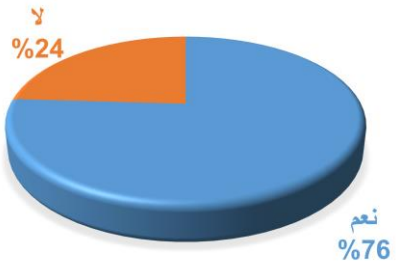
أما خلال فصل الصيف يجب تحديد ساعات العمل التي تؤدى تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة ويمنع تشغيل عمال البناء والمنشئات الصناعية المكشوفة خلالها، وعلى صاحب العمل توفير وسائل الوقاية المناسبة لحماية عماله من اخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل كما عليه تكليف طبيب لفحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك بشكل دوري كما ينبغي توفير الإسعافات الأولية وتوفير تدريب لتلك الإسعافات الأولية، ويؤكد العمال الجزائريين إلى أن بيئتهم التنظيمية تفتقر إلى معظم قواعد الأمن والحماية المذكورة سالفاً، وهذا ما يجعل العامل الجزائري يشعر بالتمييز الفيزيقي بينه وبين العامل الأجنبي .

36- مدى شعور العامل بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي عند غياب سعي المؤسسة إلى توفير إقامة جيدة له

جدول رقم (42) يوضح مدى شعور العامل بالتمييز عند غياب سعي المؤسسة إلى توفير إقامة جيدة له

الإجابات	العدد
نعم	294
لا	93
المجموع	387

الشكل رقم (39) النسب المئوية للإجابات



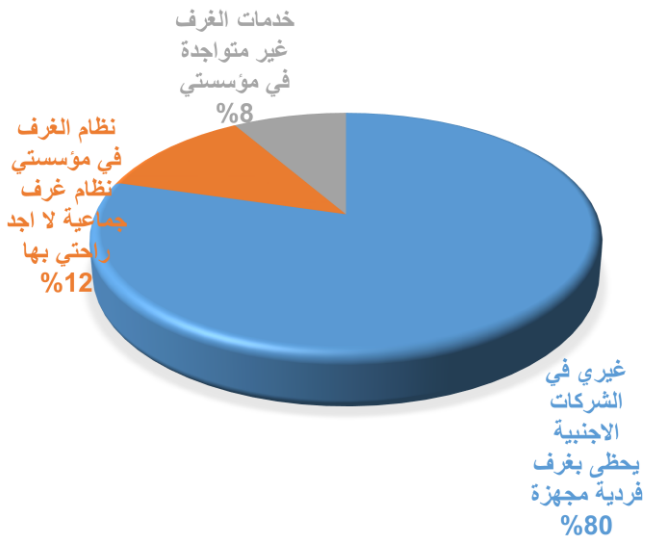
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الشكل والجدول أعلاه عدم الرضا التام من طرف العمال عن مؤسستهم من خلال ما يشعرون به من تمييز بينهم وبين العمال الأجانب من حيث توفير الإقامة الجيدة وذلك ما تمثله نسبة 76% في الشكل (36)، بينما نجد أن نسبة 24% من أفراد العينة المبحوث راضون على ظروف إقامتهم.

36-1- مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز مقارنةً بالعامل الأجنبي من ناحية الإقامة

جدول رقم (42-1) يوضح مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز مقارنةً بالعامل الأجنبي من ناحية الإقامة الشكل رقم (39-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
غيري في الشركات الأجنبية يحظى بغرف فردية مجهَّزة	198
نظام الغرف في مؤسستي نظام غرف جماعية لا اجد راحتي بها	30
خدمات الغرف غيرُ متواجدة في مؤسستي	21
المجموع	249



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن أكثر مظهر من مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي من ناحية الإقامة هو أن الغير في الشركات الاجنبية يحظى بغرف مجهزة وذلك من خلال النسبة 80% يليها ثان مظهر ألا وهو أن نظام الغرف في المؤسسة جماعي غير مريح بنسبة 12% وأخرها غياب خدمات الغرف في المؤسسة بنسبة 8%. يعمل أغلب عمال المؤسسات الصناعية الجزائرية بنظام التناوب 45 يوما عمل مقابل 30 يوم راحة وهو ما يستدعي إقامتهم بمكان عملهم، حيث أكد أغلب أفراد العينة أنهم غير راضون على ظروف إقامتهم في مؤسساتهم وأنها تختلف عن ظروف إقامة الأجانب من جوانب عديدة (غرف جماعية، حمامات ودورات مياه جماعية) وهنا نسجل طبيعة المساحة وكثرة الأشخاص في مكان وحد بالإضافة إلى عامل النظافة وهو ما يسبب الإرهاق والإزعاج للعامل الجزائري وعدم احترام الخصوصية، كما نجد أن غرف العمال الجزائريين لا تتلاءم وشروط الصحية والفنية وذلك بعد توفرها على العناصر التالية : (التدفئة، التبريد، التهوية، الإضاءة) خزانات ورفوف الأحذية، المياه المخصصة للشرب والاستعمال اليومي.

تعتبر معايير الغرف وأماكن النوم مهمة لضمان راحة العمال في مساكنهم مما يؤثر بشكل مباشر في إنتاجية العمال والتقليل من حوادث العمل الناجمة عن الإرهاق وقلة التركيز، لذا يجب احترام الخصوصية وتجنب الازدحام كما يجب توفر الغرف على خزائن ملابس للكل عامل ، وترتيب الأسرة، كما لاحظنا من خلال البحث الميداني أن دورة المياه الخاصة بالعمال الجزائريين بعيدة وغير مضاءة جيدا وذات تهوية ضعيفة كما أن عدد دورات المياه غير كافي حيث يفوق عدد العمال عدد المراحيض المتوفرة و لا تتوفر على أحواض لغسل اليدين والصابون ، كما أنه لا توجد مرافق تسمح لهم بغسل ملابسهم ويعد توفير مرافق للعمال لغسل الملابس الخاصة بالعمل أمر ضروريا للنظافة الشخصية أو ممكن أن يقدم صاحب العمل خدمة غسيل مجانية ، وهذا ما هو متوفر في الشركات الأجنبية.

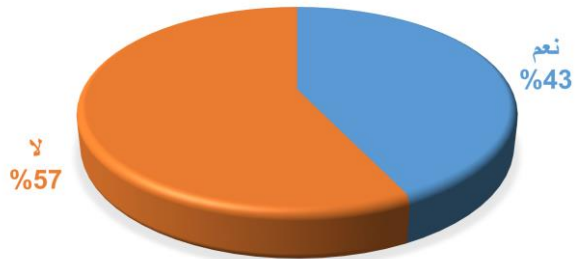
كما أن المؤسسة الصناعية الجزائرية لا توفر مرافق الترفيه والخدمات الاجتماعية للعمال الجزائريين، وخدمات الاتصالات وأنظمة الإطفاء والإنذار التلقائي وصندوق الإسعافات الأولية، في حين نجد أن العامل الأجنبي يتمتع بغرف فردية، ودورة مياه فردية بالإضافة إلى توفر خدمة الغرفة من نظافة وتلبية الخدمات التي يحتاجها دون عناء التنقل من مكان إلى أخر بالإضافة إلى أنه يتلقى أجرًا على قبوله السكن في بيت سكني متنقل ريثما يتم بناء منزل إسمنتي خاص به.

37- مدى رضا العامل على فترة الراحة وقت تأديته للعمل

جدول رقم (43) يوضح مدى رضا العامل على فترة الراحة وقت تأديته للعمل

الإجابات	العدد
نعم	153
لا	204
المجموع	357

الشكل رقم (40) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

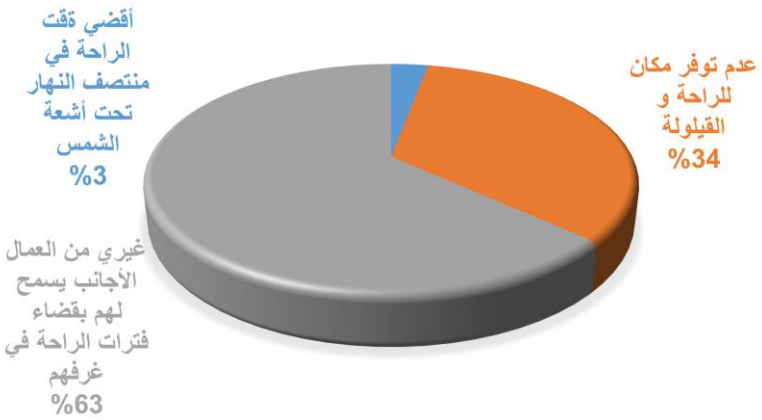
يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية العمال غير راضين على فترات الراحة وقت تأدية العمل داخل المؤسسة إذ مثلت نسبة عدم الرضا 57%، بينما نسبة 43 أكدوا رضاهم عن ظروف فترات الرحة الممنوحة لهم من طرف المؤسسة.

37- 1- مظاهر عدم رضا العامل على فترة الراحة وقت تأديته لمهامه

جدول رقم (43-1) يوضح مظاهر انعدام رضا العامل على فترات الراحة وقت تأديته لمهامه

الإجابات	العدد
أقضي وقت الراحة في منتصف النهار تحت أشعة الشمس	6
عدم توفر مكان للراحة والقيلولة	69
غيري من العمال الأجانب يسمح لهم بقضاء فترات الراحة في غرفهم	129
المجموع	204

الشكل رقم (40-1) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن أكثر مساهم في عدم رضا العمال على فترة الراحة وقت تأدية مهامهم هي السماح للغير من العمال للأجانب بقضاء فترات الراحة في غرفهم وذلك من خلال النسبة 63% يليها عدم توفر مكان للراحة والقيلولة كمظهر ثاني من مظاهر عدم رضا العامل على فترات الراحة بنسبة 34% ثم يأتي أخر مظهر من مظاهر عدم الرضا هو قضاء وقت الراحة في منتصف النهار تحت أشعة الشمس بنسبة 3%.

يحتاج جسم الإنسان إلى الحفاظ على التوازن بين الطاقة المستهلكة والطاقة المُعَوِضَةِ لها أو بعبارة أخرى يصبح الجسم في حاجة إلى راحة بعد القيام بعمل لمدة معينة وبالتالي هناك ضرورة للإدخال فترات معينة للراحة كمتطلبات فيزيولوجية للمحافظة على مستوى فعالية العامل في الأداء وكفاءته الإنتاجية سواء تعلق الأمر بالعمل الجسدي أو الذهني.

عادة ما ينظر إلى مصطلح الراحة على أنها توقف العمل غير أنها قد تأخذ أشكالا متعددة، كأن يتم ذلك بتغير نوع النشاط أو النوم أو مجرد الاسترخاء كما يبقى مفهوم الراحة مرتبطاً بمدى مدلولها عند العامل حيث يعتمد ذلك على الأهمية التي يوليها الفرد لوقت الراحة فكلما كثرت منافعها زادت قيمتها لديه وهناك تساؤل يطرح نفسه حول أهمية تناول وجبة خفيفة أثناء الراحة حيث أجرى هاتشنسون (1954) Hutchinson مجموعة من الاختبارات توصل من خلالها إلى انخفاض الإنتاج مع نهاية الفترة

الصباحية و المسائية للعمل يرجع إلى فراغ المعدة الذي يسبب حالة نرفزة خاصة لدى العمال، حيث وجد أن الأفراد الذين يتناولون مأكولات خفيفة وشاي أثناء فترات الراحة كان أدائهم أحسن من أولئك الذين لم يتناولواْ أي شيء أثناء نفس الفترة، وليس هذا فحسب بل قد تحتوي فترة الراحة على القيام بتمارين رياضية كما هو الحال في اليابان كما تقضي البقاء أو الابتعاد عن مكان العمل خصوصاً إذ كان هذا الأخير مستوى عال من الضوضاء أو غيرها من الظروف الفيزيقية الأخرى [1].

وعلى العموم فإن مفهوم الراحة لدى العامل يظل مرهونا بنوعين مدتها و توقيتها ومحتواها في تخفيض التعب و الملل من جهة وزيادة الإنتاج من جهة وذلك لإن الإنسان لا يمتلك طاقة متواصلة فهو بحاجة إلى فرصة منح وقت للتفاعل الاجتماعي وهذا ما تسمح به المنظمة في مجمع توات غاز لكن بشكل غير متوازن حيث يعتمد العمال الجزائريين على نظام ساعات العمل الثابتة من الساعة 8 إلى 12 و الثانية زولا إلى 18 مساءً تتخللها فترة راحة لمدة ساعتين يتناول خلالها العامل وجبة الغذاء بينما يتميز العامل الأجنبي بساعات عمل مرنة وتعد هذه الأخيرة من بين المفاهيم الحديثة في ميدان تنظيم ساعات العمل والتي يمكن فيها للعامل أن يبدأ وينهي عمله في أوقات حسب اختياره شريطة أن يحضر كل العمل في مجال زمني محدد عادة ما يتوسط أوقات بداية أو نهاية العمل وهو يتيح نوع من الحرية للعامل حيث يبدأ عمله من الساعة 8 إلى 18 مساء.

وما يلاحظ أثناء إجراء الدراسة الميدانية هو بقاء العامل الجزائري في مكان عمله أثناء فترة الراحة وعدم رجوعه إلى مؤسسته وخاصة في فصل الصيف وهو ما يصعب عليه قضاء فترة راحة مناسبة وهو ما يشعره بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي، بالإضافة إلى طبيعة وجبة الغذاء المقدمة أثناء فترة الراحة والتي تختلف كلياً عن طبيعة الوجبات المقدمة في الشركات الأجنبية.

38- يوضح مدى تلائم وسائل العمل مع المتطلبات المهنية

جدول رقم (44) يوضح مدى تلائم وسائل الإنتاج مع المُتَطَلبات المهنية

الإجابات	العدد
نعم	171
لا	168
المجموع	339

الشكل (41) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

[1] - بوظريفه حمو، أهمية تحديد أوقات العمل وفترات الراحة، مجلة الوقاية و الارغنوميا، مجلد الخامس، العدد الثاني، سنة 2011، ص 70.

يتضح من خلال الجدول أن هناك تباين في مدى ملائمة وسائل العمل مع متطلبات العمل داخل المؤسسة من خلال تساوي نسب التأييد والمعارضة من العينة المدروسة في الشكل أعلاه، حيث يلعب موضوع التوافق المهني دورا هاماً في تحقيق الرضا والراحة في بيئة العمل من خلال إحداث تطابق بين الفرد العامل ومهنته والذي يكون من خلال متطلبات شخصية وتنظيمية وبيئية والتي على أساسها يمكن تحقيق أهداف المنظمة بالإضافة إلى الحفاظ على صحة العامل النفسية والجسدية ويرى "الهيجان" [1] " أن التوافق المهني عبارة عن عملية تكييف بين الفرد العامل ومهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر بين الفرد العامل وبيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الاجتماعية، ويعتبر تحقيق التقدم المهني للعامل الجزائري أساساً في تحقيق التوافق الوظيفي ذلك بأنه يخلق الشعور بتحقيق الذات وبالانتماء إلى المؤسسة وهذا ما يدفع الفرد إلى تحقيق أهدافها والعكس صحيح إن سوء اختيار وتوجيه العمال وتحريك مناصب العمل العشوائي من طرف المسؤولين في المؤسسات الصناعية الجزائرية يعيق عملية التوافق المهني من خلال عدم التأقلم مع منصب العمل ومتطلباته بالإضافة إلى عدم توفير برامج تدريبية كافية لتغطية الاحتياجات المعرفية والأدائية، وباعتبار العمال الجزائريين أغلبهم عمال تنفيذين فإن الظروف الفيزيقية تؤثر على الإمكانيات الجسدية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في درجة الحرارة ، درجة الإضاءة ، الرطوبة ، التهوية ، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأول على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية والنفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني، خاصة وأنه يوجد في المقابل عامل أجنبي يشرف عليه يحظى بجودة حياة عمل عالية ، متمثلة في توفير متطلبات الراحة للفرد وساعات العمل المرنة .... الخ.

وهذا ما يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية تمييز، إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطاً وثيقا بمستوى التوافق المهني فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل ويشعره بانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاولها وهو ما لاحظنه غير متواجد من طرف المسؤولين الجزائريين.

ويعتبر سوبر"Soper" أن عملية الاختيار تسمح للفرد بالتعرف على إمكانياته ومدى تلاؤمها مع متطلبات العمل، كما يفتح له مجال للتعرف على ذاته وفاعليتها بما يضمن تحقيق التوافق بين الفرد والمهنة من خلال شعوره بالراحة في منصب عمل يتلاءم مع إمكانياته وخبراته مما يساهم ذلك في تحسين مستوى أدائه ونجاح سيرورة الأعمال ومنه تحقيق أهداف المنظمة [2].

---

[1] – حجازي، جولتان حسن، فاعلية ذات وعلاقته بالتوافق المهني، المجلد 11، العدد الثالث، ص 87 – 104، س 2013.

[2] –جغيلو منيرة، المحددات التنظيمية لتشكيل فرص عمل ة علاقتها بالتوافق المهني، المجلد11، العدد3، سنة 2019، ص 87-104.

ولقد أكد العمال الجزائريين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة أن لهم ميولات مهنية متباينة بين القبول والرفض لبيئة العمل ذلك أن الميل إلى المهنة ما يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على إشباع الحاجات وتحقيق الشعور بالراحة والرضا، لذلك وجب على المؤسسات الصناعية الجزائرية توفير مناخ تنظيمي محفز للعمال تتوفر فيه كل متطلبات الجودة، فضاء نظيف ومنظم بالإضافة إلى العدالة في توزيع المسؤوليات خاصة الأعمال التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على العامل الجزائري وتجعله يتهرب منها خوفاً من الإخفاق.

إن تحقيق إدارة المؤسسة لعملية التوافق المهني يحقق الرضا العامل الجزائري ويمكنه من إدراك جودة حياته في بيئة العمل ويقلل من التوترات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

39- مدى تواجد التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي من ناحية الرعاية الصحية

جدول رقم (45) يوضح مدى تواجد التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي من ناحية الرعاية الصحية الشكل رقم (42) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	345
لا	27
المجموع	372



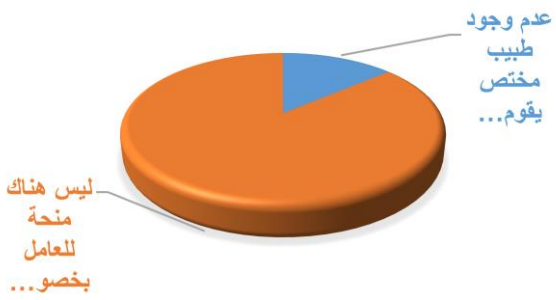
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضحُ من خلال الشكل أعلاه وجود تمييز كبير بين العامل الجزائري والأجنبي وذلك واضح في النسبة المئوية الممثلة في 93% من النسبة الإجمالية لأفراد العينة المدروسة، بينما نسبة 7% أكدت عدم تمييز تنظيمي قائم على ظروف رعاية الصحة.

39-1- مظاهر غياب التساوي في الرعاية الصحية بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري

جدول رقم (45-1) يوضح مظاهر غياب تساوي الرعاية الصحية بين العامل الأجنبي والعامل الجزائري الشكل رقم (42-1) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
عدم وجود طبيب مختص يقوم بمراقبة صحة العمال مثل باقي الشركات	45
ليس هناك منحة للعامل بخصوص الأمراض المهنية	282
المجموع	327



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

من أبرز مظاهر غياب التساوي في الرعاية الصحية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب هو غياب منحة الأمراض المهنية المقدمة لفئة العمال الأجانب على عكس العمال الجزائريين وذلك من خلال معطيات الشكل أعلاه ممثلة بنسبة 86% ثم غياب الطبيب المختص بمراقبة صحة العمال داخل المؤسسة بنسبة 14%، يعد طب العمل التزاماً يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة ويمارس في أماكن العمل نفسها كما تتحمل المؤسسة المستخدمة العبء المالي المترتب عنه، لهذا الغرض تنشأ المؤسسة المستخدمة وجوب مصلحة طب العمل وفقاً للضوابط المحددة في المادتين 2و3 من المرسوم التنفيذي رقم 93 – 120 و المتعلق بطب العمل و أما المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي أو إما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي يستفيد العامل وجوبا من الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل ، وكذا الفحوص الدورية ، والفحوص الخاصة المتعلقة باستئناف العمل كما يكون المتمهنون موضوع عناية طبية خاصة ، كما يمكن الاستفادة من فحوص طبية تلقائية بناء على طلب العامل نفسه تشتمل الفحوص الطبية للتشغيل أو عند تغير منصب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة تهدف أساسا إلى البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على باقي العمال ، والتأكد من جاهزية العامل صحياً لمنصب العمل المترشح إليه هذا ما يفرضه القانون المتعلق بطب العمل لكن الواقع شبه مختلف وهذا ما يؤكد عمال المؤسسات الصناعية بواد الزين وهنا نلاحظ عدم فعالية دور وأجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لقانون1988، لذلك وجب تقوية الجانب الردعي لأحكام القانون لزجر المخالفين وردع باقي الهيئات المستخدمة لضمان الاحترام الكلي لأحكامه على غرار باقي التشريعات الحديثة ، و حماية العامل الجزائري من كل أشكال التمييز المضمونة له بموجب القانون ، إن توضيح مضمون حقوق العمال الأساسية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وبيان كيفية ممارستها في بيئة العمل على غرار حق العمال في الانسحاب من أماكن العمل التي تشكل خطراً جسيماً ووشيكاً يهدد صحتهم وحياتهم.

4-1 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: المتعلقة بالبعد الفيزيقي (يؤدي التمييز الفيزيقي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية)

نستنتج من خلال ماسبق أن هناك تمييز بالغ الأثر بين العامل الجزائري والأجنبي من حيث عدم تساوي ظروف النقل بينهما من وإلى المؤسسة نفسها، حيث أكدت نسبة 87% من العمال على ذلك، بينما نسبة 13% أقرت بعدم وجود التمييز من ناحية النقل.

يتضحُ أن العامل الجزائري داخل المؤسسة يشعر بتمييز بينه وبين العامل الأجنبي من حيث الصعوبة في النقل ، إذ أن رؤية العامل لغيره في الشركات الأجنبية يتمتع بظروف نقل جيدة مثلت نسبة 67%.

إن من السلوكيات السلبية التي تؤثر على سير العمل بشكل جيد وتعيق تطور المنظمة بشكل ملحوظ وتفرز لنا بيئة عمل مشحونة بالصراعات ، ظاهرة التمييز في العمل وتعرف على أنها معاملة العمال

بطريقة متعارضة مع ما يستحقون فالتمييز نوع من أنواع التصنيف الاجتماعي الذي يتم من باب الفرز والترتيب لكنه يأخذ بعد اجتماعي أخر له دلالات مختلفة، فالمنظمة من خلال العملية تمارس نوع من الإقصاء والتهميش لهذا التصنيف الاجتماعي من المؤشرات التي تدل على الوصم الخفي، فحين نصنف الأشخاص في تعاملاتنا معهم هنا نمارس نوع من التمييز وهو التمييز السلبي، من خلال الاعتماد على التنميط ووضع الأفراد في قوالب نمطية تشمل مفاهيم سلبية متجذرة على الأفراد الموصومين.

إن شعور العامل الجزائري بعدم المساواة أو عدم العدالة التنظيمية في مجمع توات غاز وبأنه لا يعامل بشكل متساوي مع أقرانه في العمل ينقص من ولائه التنظيمي في المؤسسة ويتكون لديه نوع من الإحباط وتظهر عليه أثار عكسية خاصة وأن المنشأة تبعد حولي 60كلم عن مقر الولاية.

يعد الحصول على خدمات النقل تتسم بالأمان والكفاءة تحدياً كبيراً لعمال مجمع توات غاز، خاصة العمال الذين يحصلون على الحد الأدنى للأجور ويعملون في القطاع الخاص حيث أصبح التنقل بين المنزل والعمل كابوسا حقيقياً للعامل الجزائري وبالنسبة للتحديات التي يوجهها أولئك المتنقلون يوميا فتشمل المفاضلة بين وسائل النقل وضمان أن تكون وسائل النقل رخيصة قدر الإمكان.

إن من أهم حقوق العامل الجزائري توصيله إلى مقر عمله طالما لا تصل إليه وسائل النقل العادية وهذا ما لا تراعيه معظم الشركات المناولة في المجمع الغازي "توات غاز" وذلك باعتبار العامل الجزائري عامل بسيط من الدرجة الثانية.

كما نستنتج من خلال دراسة البعد الفيزيقي انه يوجد غياب شبه تام لنظام غذائي متساوي بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب داخل المؤسسة نفسها وذلك من خلال النسبة المئوية التي تمثل ذلك و قدرت ب 64% من النسبة الإجمالية، في حين أن نسبة 36% ترى بأن النظام الغذائي متوازن بين العمال الجزائريون و الأجانب.

ومن أبرز مظاهر غياب المساواة في تقديم نظام غذائي متساوي بين العامل الجزائري والأجنبي خصوصا من حيث تقديم وجبات مختلفة بين العمال الجزائريين والأجانب إذ مثل نسبة 51% . أما عن عدم اهتمام المؤسسة بشروط السلامة الغذائية مثلت نسبة 33% وأخر مظهر من مظاهر انعدام المساواة في النظام الغذائي داخل المؤسسة هو أن الوجبات غير صحية لا تتساوى مع المجهود المبذول مثلت 16%، حيث يتمتع العمال الأجانب بنظام غذائي صحي ومتوازن من خلاله تقديم أغذية متنوعة ذات قيمة غذائية عالية تتمشى وطبيعة الأعمال التي يمارسونها في مؤسسة (توات غاز) حيث سجلنا تواجد عدد كبير من الطباخين و عمال النظافة في أماكن تواجد العمال الأجانب وهم يسهرون على توفير النظافة العامة والالتزام بالشروط الصحية للغذاء حيث تتم تغطية الوجبات الغذائية بإحكام و عدم تركها مكشوفة أثناء عرضها وحفظها مغطاة جيد بعد كل استعمال لتجنب تلوثها كم تتم استعمال ملاعق منفصلة لكل طبق وتحفظ الوجبات الغذائية الساخنة في أواني حافظة للحرارة ، و الوجبات الباردة في أواني حافظة للبرودة مزودة بغطاء محكم الغلق ولا تزيد المدة عن وضع المأكولات وتقديمها أربع ساعات

، كم تتم مراقبة سلامة الغذاء المخزن والمحظر والمعروض من قبل مختص في التغذية ويتم مراعاة أطعمة العمال المصابين بداء السكري أو الضغط و لاحظ الباحث توفر الوجبات الغذائية على قيمة الغذائية المطلوبة مثل (الماء،العصائر،الحليب ومنتجاته، الفواكه والخضروات، الفطائر، السلطة، والمقبلات، المشروبات الغازية بمختلف أشكالها، البسكويت و الكيك) بالإضافة إلى يوم استثنائي يوم الخميس هو يوم مفتوح للعامل الأجنبي يطلب فيه ما يشاء بالإضافة على توفر المطعم على ثلاجات وسخان حراري كذلك توفير الصابون والمحارم الورقية وهي متوفرة بشكل دائم وحاويات القمامة متواجدة بأعداد كافية وهي مزودة بغطاء محكم الغلق ويتم تفريغها يوميا من طرف عمال النظافة الجزائريين.

أما من الناحية الفيزيقية للمطاعم الخاص بالعمال الأجانب فهو يحتوي على إضاءة جيدة وهو متسع يكفي لجميع العمال ويحتوي على ستائر هوائية وهو تحت رقابة دائمة من طرف المسؤولين خاصة ما يتعلق بنقل الوجبات الغذائية فالشركات الأجنبية تفرض على المورد نقلها في صناديق نظيفة مخصصة للمواد الغذائية محكمة الغلق ومغلفة تغليفاً جيدا.

وتتبع الشركات الأجنبية نظام يلزم العاملين في المطاعم الخاصة بها بإتباع أساليب النظافة الشخصية والسلوك الصحي وذلك بارتداء زي موحد نظيف لونه فاتح وكذلك استعمال القفزات الصحية ذات الحجم الملائم وغطاء الرأس، كما يحتوي المطاعم على طفايات الحريق صالحة، وتوفر مواد التنظيف اللازمة ومخزنة بخزائن منفصلة بعيدة عن المواد الغذائية.

كما ترعي الشركات الأجنبية شروط الصحية في منطقة التخزين الجاف كالجفاف وارتفاع الرفوف عن سطح الأرض، بينما نجد أن النظام الغذائي في المؤسسة الصناعية الجزائرية نظام عادي حيث يتم التناوب على مهنة الطبخ في المؤسسة بين العمال وتقديم وجبات غير متماثلة مع المجهود المقدم من طرف العامل الجزائري خاصة وأن العمال عمال تنفيذين ونادرا ما يتم تقديم الخضر والفواكه والعصائر والاعتماد فقط على طبق رئيسي واحد من البقوليات العدس و اللوبيا أم بالنسبة لنقل الواجبات الغذائية بين أقسام ووحدات المؤسسة الصناعية تتم في ظروف غير ملائمة.

أما بالنسبة للعمال في المطعم الجزائري فقد سجلنا إهمال النظافة الشخصية والشروط السلامة الصحية (غطاء الرأس، الزي الرسمي، ارتداء القفازات).

أما النظافة في صالة تناول الطعام هي غير مقبولة مقارنة مع ما لاحظنه من الجانب الأجنبي وهو ما يجعل العامل الجزائري يشعر بالتمييز.

كما سجلنا عدم الاهتمام بفطور الصبح للعامل الجزائري ووجبة تناول الشاي في المساء، كما يشتكي العمال بأن الوجبات الغذائية المقدمة لهما لا تكفي وخاصة في شهر رمضان الذي يحمل قدسية كبيرة للعامل الجزائري المسلم وهو يحظى بنظام غذائي خاص.

لا توجد أي إرشادات أو تعليمات بالسلوكيات الغذائية السليمة التي يجب إتباعها من طرف العمال الجزائريين كما أن الإدارة لا تجري استطلاعات الرأي الخاص بالعمال حول نظام التغذية في مؤسساتهم وهذا ما يشعرهم بأنهم ضحية التهميش والتمييز بينهم وبين العمال الأجانب.

يتضح من خلال إجابات العينة المبحوثة ، أن المؤسسة لا توفر موصفات الأمن والسلامة المهنية بالشكل الكامل لعمالها على غرار الشركات الأجنبية الأخرى حيث وضحت نسبة 54% من نسبة الإجمالية للعينة ذلك بينما أقرت نسبة 46% بأن الإدارة توفر جميع مواصفات الأمان و السلامة المهنية للعامل الجزائري.

نسنتج ايضاً أن عدم وجود قاعات علاج تقدم إسعافات أولية للمتعرضين لحوادث العمل داخل المؤسسة هو أكثر مظهر من مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بجميع مواصفات الأمن والسلامة المهنية منن خلال نسبة 50%، ويأتي المظهر الثاني المتمثل في صاحب العمل لا يقدم وسائل حماية من الأخطار المهنية بنسبة 42% ، أما عن نقص اللوائح المحذرة من مخاطر العمل داخل المؤسسة فسجلنا نسبة 18% و يقصد بالأمن والسلامة المهنية بأنه مجموعة الإجراءات التي تحفظ كلا من العامل والمنشأة التي يعمل فيها من حدوث أية أضرار مادية أو مخاطر محققة تعطل عجلة الإنتاج وذلك من خلال توفير بيئات عمل أمنة للعمال من خلال توفير كافة الاحتياطات، ووسائل السلامة العامة للعمال (من لوائح تحذيرية، وإسعافات أولية) للحفاظ على سلامة العمال وأرواحهم وتجنيبهم للأخطار المحتملة وذلك من خلال تنفيذ شروط إدارة الجودة المنصوص عليها في قانون العمل.

فيما يتعلق بموضوع السلامة المهنية يمكن تقسيم مجمع توات غاز إلى قسمين (مركز المجمع) و الجوانب المحيطة بالمصنع حيث لاحظنا تطبيق كافة المواصفات و المقاييس و المعايير الموضوعية في الصناعة والتي تتعلق بالسلامة المهنية سواء في الملبس الذي يرتديه العامل أو في أدوات إطفاء الحرائق أيضا من ناحية سلامات المعدات و الآلات ونشر الثقافة الخاصة بالأمن و السلامة المهنية أثناء العمل حيث يشرف المسؤولون الأجانب على جميع مواصفات السلامة المهنية ومدى تطبيقها بينما نجد العكس في المناطق التي تتواجد بها مقرات الشركات الصناعية الجزائرية حتى تكونت ثقافة للعامل الجزائري بأنه يجب إتباع قواعد السلامة المهنية كلما اقترب من المصنع مثلا (عدم استعمال الهاتف النقال أثناء السياقة ، تحديد السرعة ....الخ) فيشعر العامل أنه يعمل في بيئة نصف أمنة و النصف الأخر غير أمنة المخاطر التي تهدد صحته وهذا ما يشعر العامل بالتمييز بين بيئته وبيئة العامل الأجنبي من ناحية السلامة و الأمن الصناعي " فأحيانا يفاوض رب العمل الجزائري العامل على البدلة المقدمة له من طرف المؤسسة والتي تقتطع تدريجياً من راتبه الشهري ،وهو ما يضر بسمعة المؤسسة.

إن الاهتمام بسلامة وصحة العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية يخلق مناخ صناعي أمن للعمل ويجعل الموظفين قادرين على تأدية مهامهم بما يصب في النهاية في مصلحة العمل ويبث روح الطمأنينة في نفوس العمال وزيادة الإنتاج وعدم تعطيل العمل وتعزيز كفاءة العاملين وخلق بيئة عمل

جذابة قادرة على استقطاب عمال جدد وهذا يجعل من المؤسسة تتسم بالحرفية وكذلك تحقيق الولاء التنظيمي من طرف عمال المؤسسة ولتأمين وحماية العمال يجب، توفير العدد اليدوية اللازمة واستخدام معدات الوقاية الشخصية، والتدريب على برامج الصيانة للآلات و إجراء الفحص الدوري لجميع العاملين لتقليل من الأمراض المهنية، و إتباع الطرق الأمنة في مناولة المواد أثناء العمليات الإنتاجية، وتوفير كادر متخصص في مواضيع السلامة المهنية تابع للمؤسسة، و وعقد ورشات دورية في مواضيع السلامة المهنية وتثبيت لوحات إرشادية في مختلف مواقع العمل.

أما خلال فصل الصيف يجب تحديد ساعات العمل التي تؤدى تحت الشمس وفي الأماكن المكشوفة ويمنع تشغيل عمال البناء والمنشئات الصناعية المكشوفة خلالها، وعلى صاحب العمل توفير وسائل الوقاية المناسبة لحماية عماله من اخطار الإصابات والأمراض المهنية التي قد تحدث أثناء العمل كما عليه تكليف طبيب لفحص عماله المعرضين لخطر الإصابة بأحد الأمراض المهنية وذلك بشكل دوري كما ينبغي توفير الإسعافات الأولية وتوفير تدريب لتلك الإسعافات الأولية، ويؤكد العمال الجزائريين إلى أن بيئتهم التنظيمية تفتقر الى معظم قواعد الأمن والحماية المذكورة سالفاً، وهذا ما يجعل العامل الجزائري يشعر بالتمييز الفيزيقي بينه وبين العامل الأجنبي .

كما نستنتج من خلال عدم الرضا التام من طرف العمال عن مؤسستهم، من خلال ما يشعرون به من تمييز بينهم وبين العمال الأجانب من حيث توفير الإقامة الجيدة وذلك ما تمثله نسبة 76% .

يتضح أن أكثر مظهر من مظاهر شعور العامل الجزائري بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي من ناحية الإقامة هو أن الغير في الشركات الاجنبية يحظى بغرف مجهزة وذلك من خلال النسبة 80% يليها ثان مظهر ألا وهو أن نظام الغرف في المؤسسة جماعي غير مريح بنسبة 12% وأخرها غياب خدمات الغرف في المؤسسة بنسبة 8%. يعمل أغلب عمال المؤسسات الصناعية الجزائرية بنظام التناوب 45 يوما عمل مقابل 30 يوم راحة وهو ما يستدعي إقامتهم بمكان عملهم، حيث أكد أغلب أفراد العينة أنهم غير راضون على ظروف إقامتهم في مؤسساتهم وأنها تختلف عن ظروف إقامة الأجانب من جوانب عديدة (غرف جماعية، حمامات ودورات مياه جماعية) وهنا نسجل طبيعة المساحة وكثرة الأشخاص في مكان وحد بالإضافة إلى عامل النظافة وهو ما يسبب الإرهاق والإزعاج للعامل الجزائري وعدم احترام الخصوصية، كما نجد أن غرف العمال الجزائريين لا تتلاءم وشروط الصحية والفنية وذلك بعد توفرها على العناصر التالية : (التدفئة، التبريد، التهوية، الإضاءة) خزانات ورفوف الأحذية، المياه المخصصة للشرب والاستعمال اليومي.

تعتبر معايير الغرف وأماكن النوم مهمة لضمان راحة العمال في مساكنهم مما يؤثر بشكل مباشر في إنتاجية العمال والتقليل من حوادث العمل الناجمة عن الإرهاق وقلة التركيز، لذا يجب احترام الخصوصية وتجنب الازدحام كما يجب توفر الغرف على خزائن ملابس للكل عامل ، وترتيب الأسرة، كما لاحظنا من خلال البحث الميداني أن دورة المياه الخاصة بالعمال الجزائريين بعيدة وغير مضاءة جيدا وذات تهوية

ضعيفة كما أن عدد دورات المياه غير كافٍ حيث يفوق عدد العمال عدد المراحيض المتوفرة و لا تتوفر على أحواض لغسل اليدين والصابون ، كما أنه لا توجد مرافق تسمح لهم بغسل ملابسهم ويعد توفير مرافق للعمال لغسل الملابس الخاصة بالعمل أمر ضروريا للنظافة الشخصية أو ممكن أن يقدم صاحب العمل خدمة غسيل مجانية ، وهذا ما هو متوفر في الشركات الأجنبية.

كما أن المؤسسة الصناعية الجزائرية لا توفر مرافق الترفيه والخدمات الاجتماعية للعمال الجزائريين، وخدمات الاتصالات و أنظمة الإطفاء و الإنذار التلقائي وصندوق الإسعافات الأولية، في حين نجد إن العامل الأجنبي يتمتع بغرف فردية ، ودورة مياه فردية بالإضافة الى توفر خدمة الغرفة من نظافة وتلبية الخدمات التي يحتاجها دون عناء التنقل من مكان الى أخر بالإضافة الى انه يتلقى أجرا على قبوله السكن في بيت سكني متنقل ريثما يتم بناء منزل إسمنتي خاص به، أما فيما يتعلق بأوقات الراحة فان أغلبية العمال غير راضين على فترات الراحة وقت تأدية العمل داخل المؤسسة إذ مثلت نسبة عدم الرضا 57% ، حيث يظهر أكثر عامل مساهم في عدم رضا العمال على فترة الراحة وقت تأدية مهامهم ، وهو السماح للغير من العمال للأجانب بقضاء فترات الراحة في غرفهم وذلك من خلال النسبة 63% يليها عدم توفر مكان للراحة والقيلولة كمظهر ثاني من مظاهر عدم رضا العامل على فترات الراحة بنسبة 34% ثم يأتي أخر مظهر من مظاهر عدم الرضا هو قضاء وقت الراحة في منتصف النهار تحت أشعة الشمس بنسبة 3%.

يحتاج جسم الإنسان إلى الحفاظ على التوازن بين الطاقة المستهلكة والطاقة المُعَوِضَةِ لها أو بعبارة أخرى يصبح الجسم في حاجة إلى راحة بعد القيام بعمل لمدة معينة وبالتالي هناك ضرورة للإدخال فترات معينة للراحة كمتطلبات فيزيولوجية للمحافظة على مستوى فعالية العامل في الأداء وكفاءته الإنتاجية سواء تعلق الأمر بالعمل الجسدي أو الذهني.

عادة ما ينظر إلى مصطلح الراحة على أنها توقف العمل غير أنها قد تأخذ أشكالا متعددة، كأن يتم ذلك بتغير نوع النشاط أو النوم أو مجرد الاسترخاء كما يبقى مفهوم الراحة مرتبطاً بمدى مدلولها عند العامل حيث يعتمد ذلك على الأهمية التي يوليها الفرد لوقت الراحة فكلما كثرت منافعها زادت قيمتها لديه وهناك تساؤل يطرح نفسه حول أهمية تناول وجبة خفيفة أثناء الراحة حيث أجرى هاتشنسون (1954) Hutchinson مجموعة من الاختبارات توصل من خلالها إلى انخفاض الإنتاج مع نهاية الفترة الصباحية و المسائية للعمل يرجع إلى فراغ المعدة الذي يسبب حالة نرفزة خاصة لدى العمال، حيث وجد أن الأفراد الذين يتناولون مأكولات خفيفة وشاي أثناء فترات الراحة كان أدائهم أحسن من أولئك الذين لم يتناولوا أي شيء أثناء نفس الفترة، وليس هذا فحسب بل قد تحتوي فترة الراحة على القيام بتمارين رياضية كما هو الحال في اليابان كما تقضي البقاء أو الابتعاد عن مكان العمل خصوصاً إذ كان هذا الأخير مستوى عال من الضوضاء أو غيرها من الظروف الفيزيقية الأخرى .

وعلى العموم فإن مفهوم الراحة لدى العامل يظل مرهونا بنوعين مدتها و توقيتها ومحتواها في تخفيض التعب و الملل من جهة وزيادة الإنتاج من جهة وذلك لإن الإنسان لا يمتلك طاقة متواصلة فهو بحاجة إلى فرصة منح وقت للتفاعل الاجتماعي وهذا ما تسمح به المنظمة في مجمع توات غاز لكن بشكل غير متوازن حيث يعتمد العمال الجزائريين على نظام ساعات العمل الثابتة من الساعة 8 إلى 12 و الثانية زولا الى 18 مساءً تتخللها فترة راحة لمدة ساعتين يتناول خلالها العامل وجبة الغذاء بينما يتميز العامل الأجنبي بساعات عمل مرنة وتعد هذه الأخيرة من بين المفاهيم الحديثة في ميدان تنظيم ساعات العمل والتي يمكن فيها للعامل أن يبدأ وينهي عمله في أوقات حسب اختياره شريطة أن يحضر كل العمل في مجال زمني محدد عادة ما يتوسط أوقات بداية أو نهاية العمل وهو يتيح نوع من الحرية للعامل حيث يبدأ عمله من الساعة 8 الى 18 مساء.

وما يلاحظ أثناء إجراء الدراسة الميدانية هو بقاء العامل الجزائري في مكان عمله أثناء فترة الراحة وعدم رجوعه إلى مؤسسته وخاصة في فصل الصيف وهو ما يصعب عليه قضاء فترة راحة مناسبة وهو ما يشعره بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي، بالإضافة الى طبيعة وجبة الغذاء المقدمة أثناء فترة الراحة والتي تختلف كلياً عن طبيعة الوجبات المقدمة في الشركات الأجنبية .

كما نستنتج أن هناك تباين في مدى ملائمة وسائل العمل مع متطلبات العمل داخل المؤسسة من خلال تساوي نسب التأيد والمعارضة من العينة المدروسة ، حيث يلعب موضوع التوافق المهني دورا هاماً في تحقيق الرضا والراحة في بيئة العمل من خلال إحداث تطابق بين الفرد العامل ومهنته والذي يكون من خلال متطلبات شخصية وتنظيمية وبيئية والتي على أساسها يمكن تحقيق أهداف المنظمة بالإضافة إلى الحفاظ على صحة العامل النفسية والجسدية ويرى "الهيجان" أن التوافق المهني عبارة عن عملية تكييف بين الفرد العامل ومهنة بحيث ينسجمان معا في شكل نسق يتفاعل بشكل مستمر بين الفرد العامل وبيئة العمل سواء ارتبط ذلك بالظروف المادية أو العلاقات الاجتماعية، ويعتبر تحقيق التقدم المهني للعامل الجزائري أساساً في تحقيق التوافق الوظيفي ذلك بأنه يخلق الشعور بتحقيق الذات وبالانتماء إلى المؤسسة وهذا ما يدفع الفرد إلى تحقيق أهدافها والعكس صحيح إن سوء اختيار وتوجيه العمال وتحريك مناصب العمل العشوائي من طرف المسؤولين في المؤسسات الصناعية الجزائرية يعيق عملية التوافق المهني من خلال عدم التأقلم مع منصب العمل ومتطلباته بالإضافة إلى عدم توفير برامج تدريبية كافية لتغطية الاحتياجات المعرفية والأدائية، وباعتبار العمال الجزائريين أغلبهم عمال تنفيذين فإن الظروف الفيزيقية تؤثر على الإمكانيات الجسدية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في درجة الحرارة ، درجة الإضاءة ، الرطوبة ، التهوية ، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأول على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية والنفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني، خاصة وأنه يوجد في المقابل عامل

أجنبي يشرف عليه يحظى بجودة حياة عمل عالية ، متمثلة في توفير متطلبات الراحة للفرد وساعات العمل المرنة وغيرها.

وهذا ما يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية تمييز، إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطاً وثيقا بمستوى التوافق المهني فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل ويشعره بانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاولها وهو ما لاحظنه غير متواجد من طرف المسؤولين الجزائريين.

ويعتبر سوبر"Soper" أن عملية الاختيار تسمح للفرد بالتعرف على إمكانياته ومدى تلاؤمها مع متطلبات العمل، كما يفتح له مجال للتعرف على ذاته وفاعليتها بما يضمن تحقيق التوافق بين الفرد والمهنة من خلال شعوره بالراحة في منصب عمل يتلاءم مع إمكانياته وخبراته مما يساهم ذلك في تحسين مستوى أدائه ونجاح سيرورة الأعمال ومنه تحقيق أهداف المنظمة.

ولقد أكد العمال الجزائريين العاملين بالمؤسسة محل الدراسة أن لهم ميولات مهنية متباينة بين القبول والرفض لبيئة العمل ذلك أن الميل إلى المهنة ما يرتبط بمدى قدرة هذه الأخيرة على إشباع الحاجات وتحقيق الشعور بالراحة والرضا، لذلك وجب على المؤسسات الصناعية الجزائرية توفير مناخ تنظيمي محفز للعمال تتوفر فيه كل متطلبات الجودة، فضاء نظيف ومنظم بالإضافة إلى العدالة في توزيع المسؤوليات خاصة الأعمال التي تتخللها المخاطر قد تؤثر على العامل الجزائري وتجعله يتهرب منها خوفاً من الإخفاق.

إن تحقيق إدارة المؤسسة لعملية التوافق المهني يحقق الرضا العامل الجزائري ويمكنه من إدراك جودة حياته في بيئة العمل ويقلل من التوترات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

كما يظهر وجود تمييز كبير بين العامل الجزائري والأجنبي وذلك واضح في النسبة المئوية الممثلة في 93% من النسبة الإجمالية لأفراد العينة المدروسة، بينما نسبة 7% أكدت عدم تمييز تنظيمي قائم على ظروف رعاية الصحة. إن من أبرز مظاهر غياب التساوي في الرعاية الصحية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب هو غياب منحة الأمراض المهنية المقدمة لفئة العمال الأجانب على عكس العمال الجزائريين ممثلة بنسبة 86% ثم غياب الطبيب المختص بمراقبة صحة العمال داخل المؤسسة بنسبة 14%، يعد طب العمل التزاماً يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة ويمارس في أماكن العمل نفسها كما تتحمل المؤسسة المستخدمة العبء المالي المترتب عنه، لهذا الغرض تنشأ المؤسسة المستخدمة وجوب مصلحة طب العمل وفقاً للضوابط المحددة في المادتين 2و3 من المرسوم التنفيذي رقم 93 – 120 و المتعلق بطب العمل و أما المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي أو إما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي يستفيد العامل وجوبا من الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل ، وكذا الفحوص الدورية ، والفحوص الخاصة المتعلقة باستئناف العمل كما يكون المتمهنون موضوع عناية طبية خاصة ، كما يمكن الاستفادة من فحوص طبية تلقائية بناء على طلب

العامل نفسه تشتمل الفحوص الطبية للتشغيل أو عند تغير منصب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة تهدف أساسا إلى البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على باقي العمال ، والتأكد من جاهزية العامل صحياً لمنصب العمل المترشح إليه هذا ما يفرضه القانون المتعلق بطب العمل لكن الواقع شبه مختلف وهذا ما يؤكد عمال المؤسسات الصناعية بواد الزين وهنا نلاحظ عدم فعالية دور وأجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لقانون1988، لذلك وجب تقوية الجانب الردعي لأحكام القانون لزجر المخالفين وردع باقي الهيئات المستخدمة لضمان الاحترام الكلي لأحكامه على غرار باقي التشريعات الحديثة ، و حماية العامل الجزائري من كل أشكال التمييز المضمونة له بموجب القانون ، إن توضيح مضمون حقوق العمال الأساسية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وبيان كيفية ممارستها في بيئة العمل على غرار حق العمال في

الانسحاب من أماكن العمل التي تشكل خطراً جسيماً ووشيكاً يهدد صحتهم وحياتهم.

الفرضية الثالثة: للتمييز الفيزيقي أو ظروف العمل دوراً في خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

H_0: لا يوجد علاقة بين التمييز الفيزيقي أو ظروف العمل و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

H_1: يوجد علاقة بين التمييز الفيزيقي أو ظروف العمل و الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

العلاقة بين الشعور بالتمييز نتيجة ظروف النقل الغير جيدة ودخول العمال في صراع مع الإدارة

الجدول رقم(46) : توزيع إجابات العينة لسؤال47 و السؤال 43 .

س43 \ س47		نعم	لا	المجموع
نعم	تكرار	282	12	**294**
	%	96	4	**100**
لا	تكرار	66	27	**93**
	%	71	29	**100**
المجموع	تكرار	**348**	**39**	**387**
	%	**90**	**10**	**100**

المصدر: من إعداد الباحث إعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

الجدول رقم(47): إختبار كاي مربع لدراسة العلاقة بين س 47 و س43.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	48.536[a]	1	.000		
Continuity Correction[b]	45.821	1	.000		
Likelihood Ratio	40.605	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	48.410	1	.000		
N of Valid Cases	387				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.37.

b. Computed only for a 2x2 table

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم(47) الخاص باختبار **(khi^2)** بين المتغيرين إتضح أن مستوى الدلالة قدر بـ 0.000 وهو أقل من 0.05 وهذا ما يدل انه يوجد إرتباط بين هذين المتغيرين ومنه نستنتج أنه توجد علاقة **العلاقة بين الشعور بالتمييز نتيجة ظروف النقل الغير جيدة ودخول العمال في صراع مع الإدارة** . وقيمة الإرتباط قدرت بـ 48.536 حسب ما يوضحه الجدول أعلاه وهي قيمة موجبة وهذا يدل على أن العلاقة طردية بين التمييز بين العمال في ظروف النقل والصراع التنظيمي أي زيادة التمييز من ناحية ظروف النقل بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي تؤدي الى حدوث الصراع التنظيمي بين العمال وعليه نقبل الفرضية H_1.

وعليه نقول ان الفرضية الثالثة تحققت بنسبة كبيرة والتي مفادها: يؤدي التمييز الفيزيقي بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

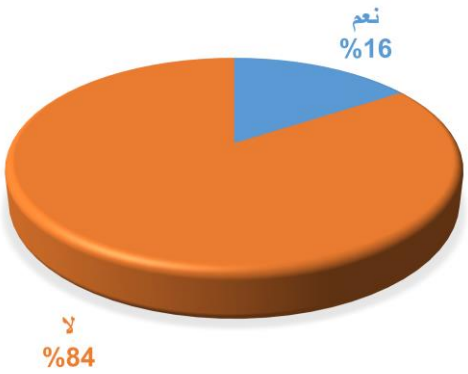
5-المحور الرابع: التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي .

40- مدى اضطرار العامل للتغيب عن العمل نتيجة الأجر المحدود

جدول رقم (48) يوضح مدى اضطرار العامل للتغيب عن العمل نتيجة الأجر المحدود

الإجابات	العدد
نعم	51
لا	273
المجموع	324

الشكل رقم (43) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضحُ الشكل والجدول أعلاه أن الأجر المحدود للعمال ليس مسبب رئيسي في تغيبهم عن العمل والكسر من وتيرة استمرارية أدائهم الوظيفي وذلك بنسبة84%، بينما أكدت نسبة 16% أنهم يتغيبون عن العمل بسبب تدني مستوى أجورهم.

إن الصراع هو أحد العمليات الاجتماعية الهامة فهو ظاهرة اجتماعية حتمية الظهور على مستوى جميع التنظيمات والجماعات والأفراد ، والتي تعبر في جوهرها عن الخلاف والتضارب بين الأفراد و الجماعات والتنظيمات حول تحقيق أهداف معينة بموارد لا تتيح المجال للجميع للتحقيق أهدافهم وخاصة موضوع تدني الأجور مقارنة بالجهد المبذول من طرف العامل الجزائري أو نظير ما يتقاضه غيره في الشركات الأجنبية أن المعطيات البيانية في الجدول أعلاه تعطي للمؤسسات محل الدراسة فرصة الإدارة لمحاولة تد رك الوضع وإعادة النظر في سياسة الأجور التي تتبعها فقد أكد العمال الجزائريين بأنهم لا يفضلون التغيب عن العمل نتيجة محدودية أجورهم بينما يفضلون أساليب وحلول أخرى كالتفاوض والمطالبة من رب العمل الزيادة في الأجور ،كما أكد العمال بأنهم يعانون من محدودية نقص الأجور لكنهم يحاولون عدم التغيب و البقاء في وظائفهم لأنهم أرباب اسر ومتزوجون ولابد لهم من عائد مادي يغطي جزء من احتياجاتهم اليومية ويلاحظ الباحث نوعاً من الصمت الوظيفي لدى العمال الجزائريين ، الذي يشكل شكلاً من أشكال الحماية الذاتية ويعبر عن العقلية التكتيكية لهذا الفرد الذي يحاول الحفاظ على مكانته ومواقعه التنظيمي ودراسة مجموعة من البدائل من أجل استخدمها في الموقف المناسبة فمثلا الكثير من العمال الجزائريين قاموأ بترك عملهم و تغييره مباشرة بعد حصولهم على منصب عمل بأجر أعلى في شركات أجنبية أخرى ، وبالتالي يزداد معدل دوران العمل في المؤسسة وهذا ينعكس سلبا عليها

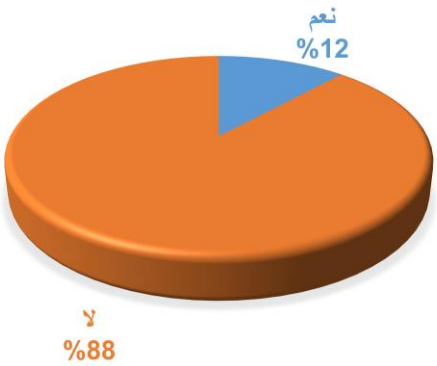
كونها ستتحمل تكاليف الإحلال واستبدال الأفراد الذين سيتركونها وتدريب العاملين الجدد، والأكثر من ذلك قد تخسر كفاءات يصعب تعويضها.

فنتيجة شعورهم بالتمييز من ناحية الأجور فهم يتحركون في وضع حذر مقلوب في إطار الوعي والإدراك ، و هذا ما يؤدي إلى تفعيل العقلنة والرشد في إطار هما السلبي الذي يقتضيه الصمت التنظيمي ووفق منطلقات [1]"ميشال كروزيه" الذي يتطرق إلى الفعل الاستراتيجي في تنظيم العمل " أن التنظيم يقوم على أساس وجود هوة بين المعايير الجماعية والسلوكيات الفردية الملموسة فالأفراد يحتفظون في الغالب بنتائج تقود إليها عقلانية المسيرين لأنها تخدم مصالحهم الشخصية فهم يحتفظون لأنفسهم في الأخير بهامش للتخمين والحساب والتخطيط والتفاوض والمناورة فهم يصيغون استراتيجيات على حساب إستراتيجية المنظمة التي تسلبهم حقوقهم التي من بينها الأجر وهو ما يجعل الولاء للمنظمة و التعاون على المحك وهو ما يضعف مناعة المؤسسة من خلال اللامبالاة من طرف العمال وضعف أداء ومردودية العاملين وبالتالي ضعف إنتاجية المؤسسة لذا يجب على الإدارة المكلفة بمراعاة سياسة الأجور في المؤسسات الصناعية المناولة وتكييفها مع غيرها في المؤسسات الأجنبية لأن عدم استماع الإدارة إلى صوت عمالها المطالب برفع الأجور قد يزيد من استياء العمالي المستقبل ويزيد عدم الاستقرار وحدة الصراعات في محيط العمل ، حينها يلجأ العاملون إلى التغيب لحجج المرض وزيارة الطبيب او غيرها من المبررات التي تكون غير حقيقة في كثير من الأحيان وهذه الظاهرة سجلنها وبدأت تتفش في المنظمة بسبب عدم الرضا لسياسة الأجور وفقدان الدافعية و ملائمة الخدمات والمزايا الإضافية وتفشي الصراعات في محيط العمل.

41- مدى لجوء العامل الى الاحتجاج الغير سلمي نتيجة التمييز بينه وبين العامل الأجنبي

جدول رقم (49) يوضح مدى لجوء العامل الى الاحتجاج غير سلمي نتيجة التمييز بينه وبين العامل الأجنبي الشكل رقم (44) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	42
لا	315
المجموع	357



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

[1] - -جمال فزة، سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات، الرباط، دار رقراق للطباعة والنشر، سنة 2013، ص 166.

يتضحُ من الشكل أعلاه أن العمال يجتنبون الاحتجاج غير سلمي كتعبير عن رفضهم للتمييز بينهم وبين العامل الأجنبي وذلك من خلال النسبة الموضحة في الشكل 88%، بينما نسبة 12% يفضلون لجوء إلى الاحتجاج الغير سلمي نتيجة التمييز.

يؤكد العمال الجزائريين بإن شعورهم بالتمييز بينهم وبين العمال الأجانب نتيجة العناصر المذكورة سابقا (المكافأة ، الحوافز ، ظروف العمل والسلامة) باعتبارها أسباب مباشرة لظهور منازعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة الصناعية على المستوى المحلي والوطني في ظل تمسك صاحب العمل بموقفه السلبي من هذه الطلبات وعدم اهتمامه بمشاكل العمال وظروفهم المعيشية ومحاولاته الهادفة إلى زيادة ربحه وتوسيع أعماله ولو على حساب جهود العمال وعرقهم، فأنهم لا يميلون إلى الاحتجاج الغير سلمي ويفضلون الحلول الودية والقانونية التي تمنح لهم العدالة التنظيمية بينهم وبين العمال الأجانب .

لا شك أن إتباع أطراف منازعة العمل الجماعية للوسائل السليمة يحقق مصالح الطرفين والمجتمع فلا شك أن هذه الطرق السلمية تضمن وجود واستمرار التفاهم والثقة بين طرفي علاقة العمل هو ما يحقق السلم الاجتماعي.

وأول طريق يمكن أن يسلكه العمال ورب العمل هو التفاوض لأجل تسوية الخلاف ويقوم التفاوض على أساس الحوار المباشر، والنقاش بين مختلف الأطراف المتنازعة على شاكلة أن يسحب رب العمل قراره الذي سبب النزاع أو تراجعه عليه أو تعديله لكي ينسجم مع مطالب العمال ورغباتهم كما يعتبر التفاوض أليه نقابية حضارية فعالة دون الدخول في صراعات تعود بأثار سلبية على الجميع أو عن طريق الوساطة أو التحكيم.

لذا يجب على الإدارة الاستماع إلى عمالها والتفاوض معهم لأنه أن لم تنجح الوسائل السلمية السابقة في إنهاء النزاع الجماعي فان العمال قد يستخدمون وسائل أخرى غير سلمية كالاحتجاج والإضراب لضغط على صاحب العمل.

إن عدم استماع الإدارة لمشاكل عمال مجمع "توات غاز" يخلق مشاعر سيئة بين الأفراد الجزائريين والأجانب نتيجة ظروف التمييز المباشرة والغير مباشرة.

وهذا ما يقضي إلى تكوين علاقة سيئة بين الأفراد والمجموعات ويقلل من التعاون التنظيمي بين مختلف جنسيات العمال ويضعف الإيجابية التي أبداها العمال الجزائريين من خلال عدم لجوئهم إلى الاحتجاج الغير سلمي ويعيق عملية التعاون العمالي ويضعف التنسيق ويظهر ذلك من خلال قيام كل فرد بالنظر إلى أخر نظرة سلبية.

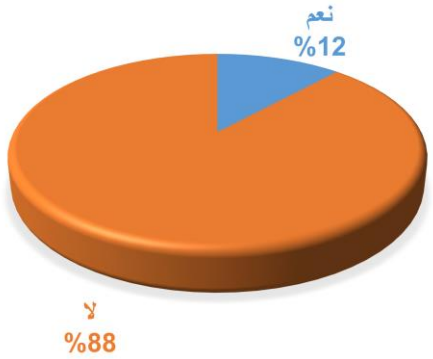
لذا يجب على إدارة المؤسسات الصناعية في واد الزين التعرف على طبيعية الصراع وأبعاده وأشكاله ومحاولة الاستفادة منه باعتباره ليس كله سلبيا من خلال المنافسة بين العمال الأجانب والجزائريين وذلك بزيادة الأجور والحوافز المادية والمعنوية وفتح قنوات اتصال يستطيع العامل من خلالها رفع انشغالاته ومشاكله العملية.

42- مدى تسبب العامل في إعاقة العمال الأجانب لغرض الحصول على مكاسب شخصية

جدول رقم (50) مدى تسبب العامل في إعاقة العمال الأجانب

الإجابات	العدد
نعم	42
لا	315
المجموع	357

الشكل رقم (45) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن العمال لا يسببون عراقيل ومعيقات عملية لغرض الحصول على مكاسب شخصية وذلك ما نسبته 88% من النسبة الإجمالية للعينة ، بينما أكدت نسبة 12% أنهم يتسببون في إعاقة العمال الأجانب لغرض الحصول على مكاسب شخصية.

يفضل العمال الجزائريون المحافظة على مناصب عملهم رغم ما يتعرضون له من تهميش وتمييز من طرف مؤسساتهم وذلك من خلال عدم تعطيل أو إعاقة عمل العمال أو شركات الأجنبية حيث أكد المبحوثين تجنبهم السلوكيات العدوانية نتيجة ما يتعرضون له من تمييز في الأجر و الإطعام ، الإيواء ....الخ فهم يميلون إلى التعاون أكثر من العدوانية ويتوقعون الحلول لمشاكلهم عبر القنوات الرسمية من خلال استماع إدارتهم لهم وبما أن المؤسسة حديثة النشأة فإن الصراع لازال في مرحلة الأولى أي مرحلة الصراع الخفي أو الضمني ويحتمل أن يتطور منه الصراع من صراع مكبوت غير معلن مدفون إلى ميلاد صراع مكشوف في هذه المرحلة يلجأ العمال إلى انتهاج الأسلوب العلني الصريح للتعبير عن الصراع ضد الأطراف الأخرى، ويتم التعبير عنه سلوكيا.

وتأسيساً لما سبق ذكره فأن أهمية ملاحظة وتتبع المراحل الأولى للصراع للناتج عن عملية التمييز بين العمال ومحاولة حله يكون أكثر سهولة وذا فاعليه مما سيكون عليه الحال في المراحل المتأخرة والتي يتأزم فيها الصراع كذلك نجد أحمد ماهر يشير إلى نشأة الصراع فهو يمر ببعض المراحل بإدراك أطراف النزاع أو الصراع لوجود الصراع يولد حالة من التفكير والانفعالات لدى أطراف الصراع تجعلهم يفكرون في إتباع طريقة أو أسلوب معين لكسب الموقف.

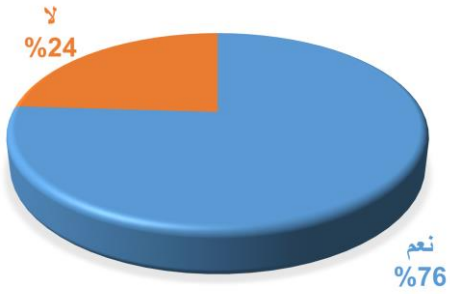
من هنا يمكن القول إن عدم وصول أي تنظيم لمرحلة الصراع المكشوف، هذا لا يعني بالضرورة لا يوجد صراع.

43- مدى مساهمة التمييز بين العمال في نشوب صراعات مع الإدارة

جدول رقم (51) يوضح مدى مساهمة التمييز بين العمال في نشوب صراعات مع الإدارة

الإجابات	العدد
نعم	294
لا	93
المجموع	387

الشكل رقم (46) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من معطيات الجدول والشكل أعلاه أن الصراعات التنظيمية القائمة على التمييز مع الإدارة متواجدة بصفة جد كبيرة وذلك بنسبة 76%من نسبة العينة، بينما باقي أفراد العينة لا يفضلون الصراع مع الإدارة والمتمثلة نسبتهم ب 24 %.

يرى بوفلجة غياث " بأن الصراع هو ما ينتج عن اختلاف حاد بين جهتين نتيجة وقوف جهة متمثلة في فرد أو جماعة أو هيئة في وجه تحقيق أهداف ورغبات جهة أخرى هذه الأهداف تكون في صورة مطالب مادية أو رغبة في الحفاظ أو بسط السلطة والنفوذ كما قد تكون المطالب معنوية وتتمثل في التقدير والاحترام وتكون ضد كل ما يهدد مصالح وأمن الفرد أو الجماعة [1].

وهو نفس الشيء الذي تؤكده إجابات العمال الجزائريين الذين يرون بأن الإدارة هي المسؤولة عن عملية التمييز بينهم و بين العمال الأجانب نتيجة اهتمامها فقط بالجانب الربحي و إهمال جانب المورد البشري وهنا نلاحظ اختلاف أهداف الإدارة مع أهداف العمال يولد نوع من التمييز التنظيمي و البيئي و الاجتماعي بين عمال مجمع "توات غاز" وهوما نسميه بصراع الأهداف ، وينشأ متى تعارضت أهداف الإدارة مع أهداف العمال، حيث تسعى شركات الصناعية المناولة عن طريق إدارتها إلى تعظيم الفائدة من خلال التقشف في الأجور وتكلفة العمل و إنجازه في أقل وقت وبأقل تكلفة ، بينما يسعى العامل الجزائري إلى محاولة الحصول على أجر لائق بعمله يساوي أو يوافق جهده المبذول في العمل في ظروف عمل جيدة وذات جودة كما هو الحال بالنسبة للعامل الأجنبي الذي يعمل بأجر جيد وظروف جيدة وظروف عمل ذات جودة عالية ولقد تنوعت الصراعات العمالية بين الإدارة و العمال الجزائريين الذين يعتبرونها سببا رئيساً في معاناتهم من صراعات مباشرة وصريحة تغلب عليه المواجهات والتظاهرات وصراعات غير مباشرة أو ضمنية.

[1] - بوفلجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999، ص 50

فالعامل المتصارع مع إدارته لن يكون في منأى عن نتائج الصراع وأثاره، فعدم الاستمتاع بالعمل وعدم الشعور بقيمة العمل هي أعراض ظاهرة الاغتراب المهني الذي هو نوع من أنواع التمييز الممارس ضد العامل الجزائري وهو شعور العامل بالانفصال عن مجال العمل وذلك بإهمال حاجاته البيولوجية والنفسية فضلا عن شعور العامل بالعجز والغربة النفسية وأنه لا معنى في مؤسسته بحيث أن الإدارة قد تستغني عنه في أي وقت من الأوقات إما نتيجة عقد العمل المحدود المدة أو فصله مباشرة بعد ممارسته النزاع أو الصراع ضدها.

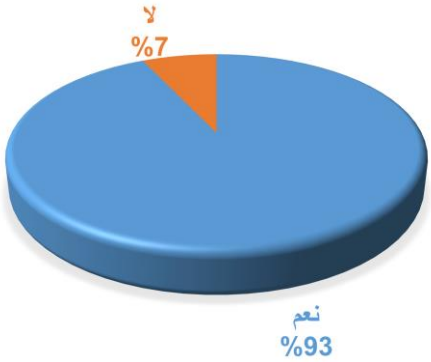
تلعب طرق التسيير الإدارية دورا كبيرا في تغذية لهيب الصراع القائم على التمييز من خلال السياسات المتبعة في تسير التنظيم كغياب المشاركة في اتخاذ القرار وعدم وجود عدالة تنظيمية (الأجر، بيئة العمل.... الخ) أو خلق وضعيات منافسة بين الجماعات نتيجة عوائد مالية وهو ما يخلق التمييز والصراع بين هاته الجماعات والحل الأمثل يكمن في إيجاد وتنمية روح التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة عوضا عن التنافس المادي بين الشركات المناولة العاملة في مجمع "توات غاز".

44- مدى مساهمة القرارات التمييزية الصادرة من المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي

جدول رقم (52) يوضح مدى مساهمة القرارات التمييزية الصادرة من المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي

الشكل رقم (47) النسب المئوية للإجابات

الإجابات	العدد
نعم	360
لا	27
المجموع	387



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن القرارات التمييزية الصادرة من طرف المسؤولين تحفز على حدوث صراع تنظيمي داخل محيط المؤسسة وذلك بنسبة كبيرة 93%، في حين تؤكد نسبة قليلة من أفراد العينة بان القرارات التمييزية ليس له دوراً في خلق الصراع التنظيمي وذلك ما نسبته 7% من النسبة الكلية،

حيث تهتم اتفاقيات العمل الجماعية بين الشركات المستثمرة في الجزائر والشركات الوطنية الكبرى مثل شركة سوناطراك بالجانب القانوني أكثر من الجانب الاجتماعي للعامل فهي تحرص على الأمور القانونية من خلال إنجاز المشاريع الطاقوية في وقتها وكيفية تقاسم عوائد الإنتاج من خلال عملية بيع عائدات

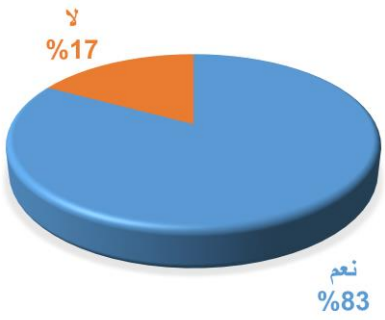
البترول والغاز، كما تسهر الشركات الآمرة بالعمل على مراقبة جودة إنجاز هاته المشاريع من خلال خبراء ومختصين في هذا المجال ، لكنها تهمل جانب المورد البشري و الأنساق البشرية الكبيرة التي تقوم بإنجاز هاته المشاريع الطاقوية إلا وهي اليد العاملة أو المورد البشري الغير متجانس وهذا ما يجعل بعض القرارات الصادرة من طرف الإدارة العليا للمجمع قرارات تمييزية ضد فئة العمال البسيطة وهم العمال الجزائريون حيث تقوم الإدارة بمراقبة سير العمل و الأشراف عليه لكن في حالة الصراع أو النزاع عن الأجر أو نظام الحوافز يرجع العامل إلى مؤسسته التي يتبع لها وهو نوع من أنواع الصراع الهيكلي في مجمع توات غاز الناتج عن عدم توضيح الهيكل التنظيمي للمؤسسة حيث يعمل العامل تحت وصاية الشركات الأجنبية أو الإدارة العليا للمؤسسة ويخضع لقراراتها لكن في حالة التعويضات المادية مثلا عن ساعات العمل الإضافية فيرجع لمناقشتها مع مديره في المؤسسة الجزائرية فيشعر العامل كأنه في " عقد إيجار" أي أن صاحب المؤسسة المناولة يؤجره للمجمع كما يؤجر شاحنة نقل أو إحدى الآلات المعينة وهو ما يره العامل الجزائري تمييزا ضده وهو نوع من أنواع الاستعباد المقنن إن صح التعبير.

45- مدى انعدام المساواة في العطل المَرَضِيَةِ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب

جدول رقم (53) يوضح مدى انعدام المساواة في العطل المرضية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب

الإجابات	العدد
نعم	321
لا	66
المجموع	387

الشكل رقم (48) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يوضح الشكل أعلاه وجود انعدام كبير للمساواة في العطل المرضية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب وذلك بتأكيد من 83% من أفراد عينة الدراسة، بينما ترى فئة 17% بانه توجد عدالة في نظام العطل المرضية.

أن التصريح بالعامل الجزائري من طرف المؤمن له بمبلغ نقدية ضعيفة تحرمه من قيمة التعويضات النقدية التي تقدم له مصالح الضمان الاجتماعي في حالة التوقف عن العمل، و يؤكد العمال الجزائريين بأنهم يدخلون في صراع مع مؤسساتهم في المؤسسة الصناعية الجزائرية نتيجة عدم التكفل بحالة الغياب الناتجة عن المرض أو العجز الذي يمنع العامل من أداء عملية بسبب تدهور حالته الصحية فيضطر إلى التوقف عن العمل ويتم إثبات العجز عن العمل عن طريق طبيب تابع للمؤسسة الصناعية الجزائرية ولم يحدد القانون الجهة الطبية المخولة بالكشف عن العمل ومنح هاته العطلة وهنا نسجل مشكلة حجم

ودرجة الاعتلال الصحي عند العامل الجزائري الذي يؤدي إلى استحقاق العطلة المرضية المتمثلة في عطلة قصيرة المدى أو عطلة طويلة المدى ، حيث تسمح إدارة المؤسسة بالعطل المرضية القصيرة فقط والتي لا تتجاوز مدته 3 أيام وهذا ما يقلق العمال الجزائريين العاملين لهاته المؤسسة.

يرتبط مصطلح العجز في إطار العطل المرضية في المؤسسة الصناعية محل الدراسة بالوظيفة أو المهنة أو العمل ، وهذا يعني أن العامل الجزائري لا يستحق العطلة المرضية إذ كان المرض بسيطا أو حتى مزمنا مادام أنه لا يُعِيقه عن أداء عمله ولوكان يواجه قدراً من الصعوبة فالعجز المقصود هو العجز الذي يقعده ويحتاج معه إلى مراجعة الأطباء والمستشفيات وليس إلى الراحة فقط ويستلزم إثبات هذا العجز طبياً من طرف طبيب مختص تابع لإدارة المؤسسة، وهو الشيء الذي لا يكون في صالح العمال ونسجل هنا احتمالية موضوعية الطبيب التابع للمؤسسة المستخدمة .

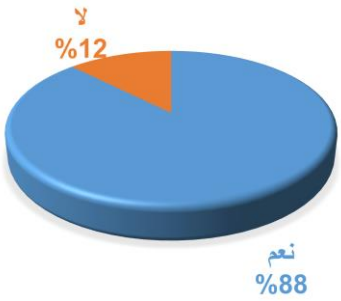
إن فقدان العامل الجزائري لصحته يؤثر سلباً على مصلحته بفقدانه الدخل وعلى مردوده، فيدخل نتيجة ذلك في صراع مؤسسته، لذا وجب على إدارة المؤسسات الصناعية الجزائرية الاهتمام بجانب العطلة المرضية والرعاية الصحية للعامل الجزائري مثلما هو الحال في الشركات الأجنبية، لإن فقدان العامل لقدراته الصحية يضطره إلى اللجوء إلى الغيابات المتكررة لذلك فهو بحاجة إلى فترة راحة تسمى العطلة المرضية والحق من تغطيتها من طرف المصالح الضمان الاجتماعي وهذا ما يكفله قانون العمل 90-11 في مادته 64 [1].

46- مدى مساهمة انعدام المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي

جدول رقم (54) يوضح مدى مساهمة انعدام المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين في حدوث صراع تنظيمي

الإجابات	العدد
نعم	339
لا	48
المجموع	387

الشكل رقم (49) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

المعاملة السيئة للعمال من طرف المسئولين عامل رئيسي في حدوث صراعات تنظيمية وهذا ما توضحه معطيات الجدول والشكل أعلاه بموافقة بلغت نسبتها 90 %. تظهر المساواة في علاقات العمل بصفة خاصة كسلاح لمحاربة كل أشكال التمييز حيث يفرض المشرع الجزائري في قانون العمال تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين جميع العمال وإلزام المستخدم الذي يشغل 26 فأكثر بمسك نظام داخلي

[1] - انظر قانون العمل 90_11 في الملاحق

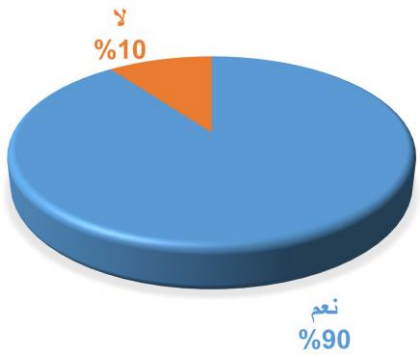
يطبق على جميع عمال المؤسسة لكن في الوضعية المدروسة الوضع يختلف تماماً فنجد العامل الأجنبي يخضع إلى نظام خاص متعلق بمؤسسته ونفس الشيء بالنسبة للعامل الجزائري حيث نسجل اختلاف في المعاملة من نواحي عديدة (الأجر، التعويضات، العطل، الاحترام، التقدير، الرقابة، الحوافز، عملية اتخاذ القرار) إن عدم المساواة بين العمال في العقود الهشة التي تكون مدتها محدودة والعمال في عقود العمل غير المحددة يجعل العامل الجزائري ضحية التميز بينه وبين العامل الأجنبي ويدخله في صراع مع المسؤولين عليه.

47- مدى مساهمة عدم المساواة بين العمال الجزائريين والأجانب من ناحية النقل والإيواء في حدوث صراعات تنظيمية

جدول رقم (55) يوضح مدى مساهمة عدم المساواة بين العمال من ناحية النقل والإيواء في حدوث صراعات تنظيمية

الإجابات	العدد
نعم	348
لا	39
المجموع	387

الشكل رقم (50) النسب المئوية للإجابات



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS

يتضح من خلال الشكل (47) أن عدم المساواة والعدل بين العمال الجزائريين والأجانب تساهم بشكل كبير في حدوث صراعات تنظيمية وذلك حسب رأي أغلبية العمال بنسبة 90.% رغم العديد من المزايا التي بات يوفرها اعتماد المناولة الصناعية لاسيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن التطبيق السيء لهذه الألية أفرز تراجعات في الالتزامات باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت هذا الاسم تنتمي إلى القطاع الغير مهيكل وكل ما حصل هو التضحية بالبعد الاجتماعي وعدم وضع أليات لحمايته وهذه مسؤولية الدولة. فمن مظاهر التميز التي يعاني منه العامل الجزائري هو ظروف النقل والإيواء والإطعام الغير متكافئة مع ظروف الإيواء والنقل في الشركات الأخرى وهو مظهر سلبي من مظاهر هذه الشركات ويرجع المشكل إلى دفاتر الشروط المحررة بين هاته الشركات والمشغلين الأصلين التي لا تتضمن الشروط المفروضة قانونيا والملازمة لهذه المقاولات بالتقييد بها كاحترام الحد الأدنى والتصريح بالحد الأدنى للأجور بإضافة إلى ظروف النقل والإيواء، حيث اضحى اللجوء إلى هذا النوع من الشركات يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للشغيلة ويشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز، ويخله في صراع دائما مع مؤسسته.

5-1مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الفرضية العامة وتساؤلات الدراسة

نستنتج من خلال دراسة علاقة التمييز بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب أن الأجر المحدود للعمال ليس مسبب رئيسي في تغيبهم عن العمل والكسر من وتيرة استمرارية أدائهم الوظيفي وذلك بنسبة84% ، بينما أكدت نسبة 16% أنهم يتغيبون عن العمل بسبب تدني مستوى أجورهم.

إن الصراع هو أحد العمليات الاجتماعية الهامة فهو ظاهرة اجتماعية حتمية الظهور على مستوى جميع التنظيمات والجماعات والأفراد ، والتي تعبر في جوهرها عن الخلاف والتضارب بين الأفراد و الجماعات والتنظيمات حول تحقيق أهداف معينة بموارد لا تتيح المجال للجميع للتحقيق أهدافهم وخاصة موضوع تدني الأجور مقارنة بالجهد المبذول من طرف العامل الجزائري أو نظير ما يتقاضه غيره في الشركات الأجنبية أن المعطيات البيانية . تعطي للمؤسسات محل الدراسة فرصة لمحاولة تد رك الوضع وإعادة النظر في سياسة الأجور التي تتبعها فقد أكد العمال الجزائريين بأنهم لا يفضلون التغيب عن العمل نتيجة محدودية أجورهم بينما يفضلون أساليب وحلول أخرى كالتفاوض والمطالبة من رب العمل الزيادة في الأجور ،كما أكد العمال بأنهم يعانون من محدودية نقص الأجور لكنهم يحاولون عدم التغيب و البقاء في وظائفهم لأنهم أرباب اسر ومتزوجون ولابد لهم من عائد مادي يغطي جزء من احتياجاتهم اليومية ويلاحظ الباحث نوعاً من الصمت الوظيفي لدى العمال الجزائريين ، الذي يشكل شكلاً من أشكال الحماية الذاتية ويعبر عن العقلية التكتيكية لهذا الفرد الذي يحاول الحفاظ على مكانته ومواقعه التنظيمي ودراسة مجموعة من البدائل من أجل استخدمها في الموقف المناسبة فمثلا الكثير من العمال الجزائريين قاموأ بترك عملهم و تغييره مباشرة بعد حصولهم على منصب عمل بأجر أعلى في شركات أجنبية أخرى ، وبالتالي يزداد معدل دوران العمل في المؤسسة وهذا ينعكس سلبا عليها كونها ستتحمل تكاليف الإحلال واستبدال الأفراد الذين سيتركونها وتدريب العاملين الجدد، والأكثر من ذلك قد تخسر كفاءات يصعب تعويضها.

فنتيجة شعورهم بالتمييز من ناحية الأجور فهم يتحركون في وضع حذر مقلوب في إطار الوعي والإدراك ، و هذا ما يؤدي إلى تفعيل العقلنة والرشد في إطار هما السلبي الذي يقتضيه الصمت التنظيمي ووفق منطلقات "ميشال كروزيه" الذي يتطرق إلى الفعل الاستراتيجي في تنظيم العمل " أن التنظيم يقوم على أساس وجود هوة بين المعايير الجماعية والسلوكيات الفردية الملموسة فالأفراد يحتفظون في الغالب بنتائج تقود إليها عقلانية المسيرين لأنها تخدم مصالحهم الشخصية فهم يحتفظون لأنفسهم في الأخير بهامش للتخمين والحساب والتخطيط والتفاوض والمناورة فهم يصيغون استراتيجيات على حساب إستراتيجية المنظمة التي تسلبهم حقوقهم التي من بينها الأجر وهو ما يجعل الولاء للمنظمة و التعاون على المحك وهو ما يضعف مناعة المؤسسة من خلال اللامبالاة من طرف العمال وضعف أداء ومردودية العاملين وبالتالي ضعف إنتاجية المؤسسة لذا يجب على الإدارة المكلفة بمراعاة سياسة الأجور في المؤسسات الصناعية المناولة وتكييفها مع غيرها في المؤسسات الأجنبية لأن عدم استماع الإدارة إلى

صوت عمالها المطالب برفع الأجور قد يزيد من استياء العمالي المستقبل ويزيد من عدم الاستقرار وحدة الصراعات في محيط العمل ، حينها يلجأ العاملون إلى التغيب لحجج المرض وزيارة الطبيب او غيرها من المبررات التي تكون غير حقيقة في كثير من الأحيان وهذه الظاهرة سجلنها وبدأت تتفش في المنظمة بسبب عدم الرضا لسياسة الأجور وفقدان الدافعية و ملائمة الخدمات والمزايا الإضافية وتفشي الصراعات في محيط العمل ، كما نستنتج أن العمال يجتنبون الاحتجاج الغير سلمي كتعبير عن رفضهم للتمييز بينهم وبين العامل الأجنبي وذلك بنسبة 88%.

يؤكد العمال الجزائريين بآن شعورهم بالتمييز بينهم وبين العمال الأجانب نتيجة العناصر المذكورة سابقا (المكافآت ، الحوافز ، ظروف العمل والسلامة) باعتبارها أسباب مباشرة لظهور منازعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة الصناعية على المستوى المحلي والوطني في ظل تمسك صاحب العمل بموقفه السلبي من هذه الطلبات وعدم اهتمامه بمشاكل العمال وظروفهم المعيشية ومحاولاته الهادفة إلى زيادة ربحه وتوسيع أعماله ولو على حساب جهود العمال وعرقهم، فأنهم لا يميلون إلى الاحتجاج الغير سلمي ويفضلون الحلول الودية والقانونية التي تمنح لهم العدالة التنظيمية بينهم وبين العمال الأجانب .

لا شك أن إتباع أطراف منازعة العمل الجماعية للوسائل السليمة يحقق مصالح الطرفين والمجتمع فلا شك أن هذه الطرق السلمية تضمن وجود واستمرار التفاهم والثقة بين طرفي علاقة العمل هو ما يحقق السلم الاجتماعي ، وأول طريق يمكن أن يسلكه العمال ورب العمل هو التفاوض لأجل تسوية الخلاف ويقوم التفاوض على أساس الحوار المباشر ، والنقاش بين مختلف الأطراف المتنازعة على شاكلة أن يسحب رب العمل قراره الذي سبب النزاع أو تراجعه عليه أو تعديله لكي ينسجم مع مطالب العمال ورغباتهم كما يعتبر التفاوض أليه نقابية حضارية فعالة ، دون الدخول في صراعات تعود بأثار سلبية على الجميع أو عن طريق الوساطة أو التحكيم.

لذا يجب من الإدارة الاستماع إلى عمالها والتفاوض معهم لأنه أن لم تنجح الوسائل السلمية السابقة في إنهاء النزاع الجماعي فان العمال قد يستخدمون وسائل أخرى غير سلمية كالاحتجاج والإضراب لضغط على صاحب العمل.

إن عدم استماع الإدارة لمشاكل عمال مجمع "توات غاز" يخلق مشاعر سيئة بين الأفراد الجزائريين والأجانب نتيجة ظروف التمييز المباشرة والغير مباشرة.

وهذا ما يقضي إلى تكوين علاقة سيئة بين الأفراد والمجموعات ويقلل من التعاون التنظيمي بين مختلف جنسيات العمال ويضعف الإيجابية التي أبداها العمال الجزائريين من خلال عدم لجوئهم إلى الاحتجاج الغير سلمي ويعيق عملية التعاون العمالي ويضعف التنسيق ويظهر ذلك من خلال قيام كل فرد بالنظر إلى أخر نظرة سلبية.

لذا يجب على إدارة المؤسسات الصناعية في واد الزين التعرف على طبيعية الصراع وأبعاده وأشكاله ومحاولة الاستفادة منه باعتباره ليس كله سلبياً من خلال المنافسة بين العمال الأجانب والجزائريين وذلك

بزيادة الأجور والحوافز المادية والمعنوية، وفتح قنوات اتصال يستطيع العامل من خلالها رفع انشغالاته ومشاكله العملية.

أن العمال الجزائريين لا يسببون عراقيل ومعيقات عمالية لغرض الحصول على مكاسب شخصية وذلك ما نسبته 88% من النسبة الإجمالية للعينة ، بينما أكدت نسبة 12% أنهم يتسببون في إعاقة العمال الأجانب لغرض الحصول على مكاسب شخصية، ويفضل العمال الجزائريون المحافظة على مناصب عملهم رغم ما يتعرضون له من تهميش وتمييز من طرف مؤسساتهم وذلك من خلال عدم تعطيل أو إعاقة عمل العمال أو شركات الأجنبية حيث أكد المبحوثين تجنبهم السلوكيات العدوانية نتيجة ما يتعرضون له من تمييز في الأجر و الإطعام ، الإيواء ....الخ فهم يميلون إلى التعاون أكثر من العدوانية ويتوقعون الحلول لمشاكلهم عبر القنوات الرسمية من خلال استماع إدارتهم لهم وبما أن المؤسسة حديثة النشأة فإن الصراع لازال في مرحلة الأولى أي مرحلة الصراع الخفي أو الضمني ويحتمل أن يتطور منه الصراع من صراع مكبوت غير معلن مدفون إلى ميلاد صراع مكشوف في هذه المرحلة يلجأ العمال إلى انتهاج الأسلوب العلني الصريح للتعبير عن الصراع ضد الأطراف الأخرى، ويتم التعبير عنه سلوكيا.

وتأسيساً لما سبق ذكره فأن أهمية ملاحظة وتتبع المراحل الأولى للصراع الناتج عن عملية التمييز بين العمال ومحاولة حله يكون أكثر سهولة وذا فاعليه مما سيكون عليه الحال في المراحل المتأخرة والتي يتأزم فيها الصراع ، من هنا يمكن القول إن عدم وصول أي تنظيم لمرحلة الصراع المكشوف، هذا لا يعني بالضرورة لا يوجد صراع ، حيث أن الصراعات التنظيمية القائمة على التمييز مع الإدارة متواجدة بصفة جد كبيرة وذلك بنسبة 76%من نسبة العينة ، بينما باقي أفراد العينة لايفضلون الصراع مع الإدارة والمتمثلة نسبتهم ب 24 %، يرى بوفلجة غياث " بأن الصراع هو ما ينتج عن اختلاف حاد بين جهتين نتيجة وقوف جهة متمثلة في فرد أو جماعة أو هيئة في وجه تحقيق أهداف ورغبات جهة أخرى هذه الأهداف تكون في صورة مطالب مادية أو رغبة في الحفاظ أو بسط السلطة والنفوذ كما قد تكون المطالب معنوية وتتمثل في التقدير و الاحترام وتكون ضد كل ما يهدد مصالح وأمن الفرد أو الجماعة .

وهو نفس الشيء الذي تؤكده إجابات العمال الجزائريين الذين يرون بأن الإدارة هي المسؤولة عن عملية التمييز بينهم و بين العمال الأجانب نتيجة اهتمامها فقط بالجانب الربحي و إهمال جانب المورد البشري وهنا نلاحظ اختلاف أهداف الإدارة مع أهداف العمال يولد نوع من التمييز التنظيمي و البيئي و الاجتماعي بين عمال مجمع "توات غاز" وهوما نسميه بصراع الأهداف ، وينشأ متى تعارضت أهداف الإدارة مع أهداف العمال، حيث تسعى شركات الصناعية المناولة عن طريق إدارتها إلى تعظيم الفائدة من خلال التقشف في الأجور وتكلفة العمل و إنجازه في أقل وقت وبأقل تكلفة ، بينما يسعى العامل الجزائري إلى محاولة الحصول على أجر لائق بعمله يساوي أو يوافق جهده المبذول في العمل في ظروف عمل جيدة وذات جودة كما هو الحال بالنسبة للعامل الأجنبي الذي يعمل بأجر جيد وظروف جيدة وظروف عمل ذات جودة عالية ولقد تنوعت الصراعات العمالية بين الإدارة و العمال الجزائريين الذين

يعتبرونها سببا رئيساً في معاناتهم من صراعات مباشرة وصريحة تغلب عليه المواجهات والتظاهرات وصراعات غير مباشرة أو ضمنية.

فالعامل المتصارع مع إدارته لن يكون في منأى عن نتائج الصراع وأثاره، فعدم الاستمتاع بالعمل وعدم الشعور بقيمة العمل هي أعراض ظاهرة الاغتراب المهني الذي هو نوع من أنواع التمييز الممارس ضد العامل الجزائري وهو شعور العامل بالانفصال عن مجال العمل وذلك بإهمال حاجاته البيولوجية والنفسية فضلا عن شعور العامل بالعجز والغربة النفسية وأنه لا معنى في مؤسسته بحيث أن الإدارة قد تستغني عنه في أي وقت من الأوقات إما نتيجة عقد العمل المحدود المدة أو فصله مباشرة بعد ممارسته النزاع أو الصراع ضدها.

كما تلعب طرق التسيير الإدارية دورا كبيرا في تغذية لهيب الصراع القائم على التمييز من خلال السياسات المتبعة في تسير التنظيم كغياب المشاركة في اتخاذ القرار وعدم وجود عدالة تنظيمية (الأجر، بيئة العمل وغيرها. أو خلق وضعيات منافسة بين الجماعات نتيجة عوائد مالية وهو ما يخلق التمييز والصراع بين هاته الجماعات والحل الأمثل يكمن في إيجاد وتنمية روح التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة عوضا عن التنافس المادي بين الشركات المناولة العاملة في مجمع "توات غاز".

و نستنتج أيضاً أن القرارات التميزية الصادرة من طرف المسؤولين تحفز على حدوث الصراع التنظيمي داخل محيط المؤسسة وذلك بنسبة كبيرة 93%، في حين تؤكد نسبة قليلة من أفراد العينة بان القرارات التمييزية ليس له دوراً في خلق الصراع التنظيمي وذلك ما نسبته 7% من النسبة الكلية ، حيث تهتم اتفاقيات العمل الجماعية بين الشركات المستثمرة في الجزائر والشركات الوطنية الكبرى مثل شركة سوناطراك بالجانب القانوني أكثر من الجانب الاجتماعي للعامل فهي تحرص على الأمور القانونية من خلال إنجاز المشاريع الطاقوية في وقتها وكيفية تقاسم عوائد الإنتاج من خلال عملية بيع عائدات البترول والغاز، كما تسهر الشركات الآمرة بالعمل على مراقبة جودة إنجاز هاته المشاريع من خلال خبراء ومختصين في هذا المجال ، لكنها تهمل جانب المورد البشري و الأنساق البشرية الكبيرة التي تقوم بإنجاز هاته المشاريع الطاقوية إلا وهي اليد العاملة أو المورد البشري الغير متجانس وهذا ما يجعل بعض القرارات الصادرة من طرف الإدارة العليا للمجمع قرارات تمييزية ضد فئة العمال البسيطة وهم العمال الجزائريون حيث تقوم الإدارة بمراقبة سير العمل و الأشراف عليه لكن في حالة الصراع أو النزاع عن الأجر أو نظام الحوافز يرجع العامل إلى مؤسسته التي يتبع لها وهو نوع من أنواع الصراع الهيكلي في مجمع توات غاز الناتج عن عدم توضيح الهيكل التنظيمي للمؤسسة حيث يعمل العامل تحت وصاية الشركات الأجنبية أو الإدارة العليا للمؤسسة ويخضع لقراراتها لكن في حالة التعويضات المادية مثلا عن ساعات العمل الإضافية فيرجع لمناقشتها مع مديره في المؤسسة الجزائرية فيشعر العامل كأنه في " عقد إيجار" أي أن صاحب المؤسسة المناولة يؤجره للمجمع كما يؤجر شاحنة نقل أو إحدى الآلات المعينة وهو ما يره العامل الجزائري تمييزا ضده وهو نوع من أنواع الاستعباد المقنن إن صح التعبير.

أن وجود انعدام كبير للمساواة في العطل المَرَضِيَةِ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب يؤدي الى حدوث الصراع التنظيمي وذلك بتأكيد من 83% من أفراد عينة الدراسة.

أن التصريح بالعامل الجزائري من طرف المؤمن له بمبلغ نقدية ضعيفة تحرمه من قيمة التعويضات النقدية التي تقدم له مصالح الضمان الاجتماعي في حالة التوقف عن العمل، و يؤكد العمال الجزائريين بأنهم يدخلون في صراع مع مؤسساتهم في المؤسسة الصناعية الجزائرية نتيجة عدم التكفل بحالة الغياب الناتجة عن المرض أو العجز الذي يمنع العامل من أداء عملية بسبب تدهور حالته الصحية فيضطر إلى التوقف عن العمل ويتم إثبات العجز عن العمل عن طريق طبيب تابع للمؤسسة الصناعية الجزائرية ولم يحدد القانون الجهة الطبية المخولة بالكشف عن العمل ومنح هاته العطلة وهنا نسجل مشكلة حجم ودرجة الاعتلال الصحي عند العامل الجزائري الذي يؤدي إلى استحقاق العطلة المرضية المتمثلة في عطلة قصيرة المدى أوعطلةٍ طويلة المدى ، حيث تسمح إدارة المؤسسة بالعطل المرضية القصيرة فقط والتي لا تتجاوز مدته 3 أيام وهذا ما يقلق العمال الجزائريين العاملين لهاته المؤسسة.

يرتبط مصطلح العجز في إطار العطل المرضية في المؤسسة الصناعية محل الدراسة بالوظيفة أو المهنة أو العمل ، وهذا يعني أن العامل الجزائري لا يستحق العطلة المرضية إذ كان المرض بسيطا أو حتى مزمنا مادام أنه لا يُعيقُه عن أداء عمله ولوكان يواجه قدراً من الصعوبة فالعجز المقصود هو العجز الذي يقعده ويحتاج معه إلى مراجعة الأطباء والمستشفيات وليس إلى الراحة فقط ويستلزم إثبات هذا العجز طبياً مختص تابع لإدارة المؤسسة، وهو الشيء الذي لا يكون في صالح العمال ونسجل هنا احتمالية موضوعية الطبيب التابع للمؤسسة المستخدمة .

إن فقدان العامل الجزائري لصحته يؤثر سلباً على مصلحته بفقدانه الدخل وعلى مردوده، فيدخل نتيجة ذلك في صراع مع مؤسسته، لذا وجب على إدارة المؤسسات الصناعية الجزائرية الاهتمام بجانب العطلة المرضية والرعاية الصحية للعامل الجزائري مثلما هو الحال في الشركات الأجنبية، لإن فقدان العامل لقدراته الصحية يضطره إلى اللجوء إلى الغيابات المتكررة لذلك فهو بحاجة إلى فترة راحة تسمى العطلة المرضية والحق من تغطيتها من طرف المصالح الضمان الاجتماعي وهذا ما يكفله قانون العمل 90-11 في مادته 64 .

أن المعاملة السيئة للعمال الجزائريين من طرف المسئولين عامل رئيسي في حدوث صراعات تنظيمية بموافقة بلغت نسبتها 90 %. تظهر المساواة في علاقات العمل بصفة خاصة كسلاح لمحاربة كل أشكال التمييز حيث يفرض المشرع الجزائري في قانون العمال تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين جميع العمال وإلزام المستخدم الذي يشغل 26 فأكثر بمسك نظام داخلي يطبق على جميع عمال المؤسسة لكن في الوضعية المدروسة الوضع يختلف تماماً فنجد العامل الأجنبي يخضع إلى نظام خاص متعلق بمؤسسته ونفس الشيء بالنسبة للعامل الجزائري حيث نسجل اختلاف في المعاملة من نواحي عديدة (الأجر، التعويضات، العطل، الاحترام، التقدير، الرقابة ، الحوافز ، عملية اتخاذ القرار)

إن عدم المساواة بين العمال في العقود الهشة التي تكون مدتها محدودة والعمال في عقود العمل غير المحددة يجعل العامل الجزائري ضحية التميز بينه وبين العامل الأجنبي ويدخله في صراع مع المسؤولين عليه ،و عدم المساواة والعدل بين العمال الجزائريين والأجانب تساهم بشكل كبير في حدوث صراعات تنظيمية وذلك حسب رأي أغلبية العمال بنسبة 90 % ، و رغم العديد من المزايا التي بات يوفرها اعتماد المناولة الصناعية لاسيما في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإن التطبيق السيء لهذه الألية أفرز تراجعات في الالتزامات باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت هذا الاسم تنتمي إلى القطاع الغير مهيكل وكل ما حصل هو التضحية بالبعد الاجتماعي وعدم وضع أليات لحمايته وهذه مسؤولية الدولة.

فمن مظاهر التمييز التي يعاني منه العامل الجزائري ،ظروف النقل والإيواء والإطعام الغير متكافئة مع ظروف الإيواء والنقل في الشركات الأخرى وهو مظهر سلبي من مظاهر هذه الشركات ويرجع المشكل إلى دفاتر الشروط المحررة بين هاته الشركات والمشغلين الأصلين التي لا تتضمن الشروط المفروضة قانونيا والملازمة لهذه المقاولات بالتقييد بها كاحترام الحد الأدنى والتصريح بالحد الأدنى للأجور ، حيث اضحى اللجوء إلى هذا النوع من الشركات يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للشغيلة ويشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز، ويدخله في صراع دائما مع مؤسسته.

ومن هنا نستنتج إن الفرضية العامة : يؤدي التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي الى خلق الصراع في المؤسسة الصناعية الجزائرية قد تحققت بنسبة كبيرة جداً

سابعاً : مناقشة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

- توصلت **دراستنا** الى أن إهمال الاتصال الصاعد، الذي هو عملية تصعيد الاتصال من العمال إلى الإدارة التي يقوم بها من ينوب عن العمال " شاف شنطي " لإبلاغ الإدارة بانشغالات و اهتمامات العمال أو مشكلات تحدث في بيئة العمل (تقارير الأداء، الإجابة عن التساؤلات النازلة ،رفع الشكاوي) امر غير فعال ، ويدخل العمال الجزائريين في صراع مع إدارتهم نظرا لعدم موضوعية المسؤولين المكلفين برفع هاته التقارير مما يدفعهم إلى الاتصال الغير رسمي الذي يكون بدون قواعد تنظيمية محددة ووضحة، بالإضافة الى عدم مشاركة العمال الجزائريين بدرجة معينة في اتخاذ القرارات، ينعكس سلباً على عملية السلوك التنظيمي في المؤسسة .

- وهنا تتوافق دراستنا مع دراسة" **ناصر قسيمي**"، حيث قدمت هذه الدراسة لنيل شهادة دكتوراه دولة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بقسم علم الاجتماع بجامعة الجزائر تحت عنوان: " **الصراع التنظيمي وفعالية التسيير الإداري**" وتوصلت الى عدة نتائج ، من بينها ابتعاد الإدارة عن الاستماع إلى الموظفين، وعدم إشراكهم في اتخاذ القرارات ، ووجود عدة عوائق للاتصال، أدى ذلك إلى إثارة مظاهر الصراع.

إن أهم ما يميز إدارة المؤسسة في الجزائر من خلال دراسة حالة الجماعات المحلية لولاية الجزائر، اختلاف خصائص البناء الاجتماعي، وكلها متغيرات تؤثر في توجهها نحو النجاح في تحقيق أعلى

مستويات الفعالية أو تمنعها من ذلك، وهذا ما توصلت إليها دراستنا أيضاً ، حيث أن اختلاف البناء التنظيمي المكون من عمال جزائريين وأجانب يؤثر فلى مستوى الفعالية وخاصة في حالة عدم تكافئ الفرص بين العمال والتمييز بينهم ، وهذا ما توصلت إليه أيضاً دراسة علي الكور: دراسة كانت حول " البناء التنظيمي و مكوناته " ، و هي دراسة ميدانية بمصنع الحجار أجرى الباحث دراسته على جملة من المتغيرات من بينها" صراعات العمل " توصل إلى أن مكونات البناء التنظيمي متناقضة ، نظرا لتدخل الأدوار وعدم الالتزام الوظيفي بسبب عدم تحديد واجبات الدور و عدم قناعة العاملين بأن المصنع هو مصنعهم ، و أهدافهم هي أهدافه ،وهذا ما أكده العمال الجزائريين من خلال رفضهم ازدواجية اتخاذ القرار في المؤسسة محل الدراسة حيث يصدر القرار المسؤول الأجنبي أو المسيرين في المجمع لكن يتحمل تبعاته العمال الجزائريين ورؤسائهم ، وفي المقابل لا يتم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار وهو امر غير مقبول من طرف العمال الجزائريين باعتبارهم طرف رئيسي في العملية الإنتاجية وهو ما يشعرهم بانهم ضحية التمييز وانهم مجرد عمال عاديين وفقط، كما يعتبر التنظيم في المجمع المدروس بهذا الشكل نوع من أنواع التهرب من طرف المسؤولين الأجانب من عملية إشراك العامل الجزائري في عملية اتخاذ القرار، ونوع من أنواع التمييز ضده، وهذا ما يؤدي به الى الانسحاب ،وتبني سياسة الصمت الوظيفي ،مما ينقص من دافعيته نحو العمل ومن ولائه التنظيمي للمؤسسة ، ويدخله في صراع خفي مع الأجانب ومعلن مع إدارة المؤسسة .

- ✓ تواقفت **دراستنا الراهنة** مع دراسة **"علي غربي"** التي أنجزها حول " **العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع** " ، و قد قام بالدراسة في شرق البلاد لكل من مؤسسة " **سونا كوم** ، " **Sonacom** و مؤسسة" **سونباك Sonapac** وتوصلت الى مجوعة من النتائج التي تتوافق مع نتائج دراستنا الحالية في العديد من النتائج نذكر منها:
- ✓ عدم وجود عدالة في سياسة الترقيات المتبعة بالمؤسسة الصناعية ، فهي لا تخضع لأسس واضحة و إنما تسودها المحسوبية ، الوساطة ، القرابة ، و بالتالي تدخل العوامل الذاتية كمحددات لغرض تحقيق الترقية .
- ✓ –قصور قنوات الاتصال و بخاصة منها الاتصال الصاعد ، الذي يمكن اعتباره أحد الأبعاد الرئيسية للديموقراطية الصناعية على مستوى المؤسسة الصناعية.
- ✓ –إن قصور قنوات الاتصال إلى جانب الدور الهزيل الذي تقوم به النقابة باعتبارها البديل لقنوات الاتصال يساعد على تراكم العوامل الثانوية لتفجير الصراعات و التي كان بالإمكان تفاديها .

وهذا ما توصلت إليه **دراستنا** حيث أبدى العمال الجزائريين انزعاجهم من حضور الرئيس بصفة مباشرة فقط عند حضور أعضاء مفتشية العمل أو لجان التشغيل المكلفين بمرقابه المنشاة وأكدوا على ضرورة تحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية داخل الشركات المطالب من العمال إنجازها ، وأن يقف عليها المدير شخصياً وهذا العامل يدفع الموظفين إلى تحقيق تلك الأهداف وتلبية توقعات أصحاب

العمل ، فقد تتم العديد من حالة الطرد التعسفي أو العشوائي للعامل الجزائري نتيجة تقديم بيانات أو معلومات خاطئة مبنية على تقارير فردية و غير موضوعية تصل من طرف المشرفين على العمال إلى المدير الذي هو غائب بدوره عن بيئة العمل، فيتم فصل العامل مباشرة وخاصة العمال الذين هم جدد أو في فترة أو مرحلة التجربة ، بينما أكدت فئة أخرى من العمال أنهم يتواصلون مع الرئيس مباشرة ويكون هذا فقط في الحالات التالية (تجديد العقود المنتهية الصلاحية، طلب عطل استثنائية أو مرضية .... الخ.

إن التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بصفة عامة في المؤسسة محل الدراسة وعدم التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب له الأثر والأهمية البالغة في تنظيم الصناعي الجزائري وذلك لم يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل ، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي بالنسبة للعمال الجزائريين وربما يؤدي إلى المقاومة والرفض والصراع.

إذا لم يعامل أرباب العمل العمال بشكل جيد ،فهذا يعني أن أصحاب العمل يضرون عمدا بثقة وولاء العمال الجزائريين و المعاملة تكون مبينة على ما هو موجود داخل المؤسسة ففي بعض الحالات يوبخ العامل الجزائري وربما يفصل على أخطاء مهنية بسيطة يمكن معالجتها من خلال برامج التدريب أو التكوين و في حالات أخرى يتم فصله وفق قرارات و إجراءات مبينة على أسس غير صحيحة وواضحة، وهذا دليل عل قصور قنوات الاتصال والدور الهزيل الذي يمارسه المكلفين بعمليه الاتصال داخل المؤسسة .

ويؤكد "**علي غربي** " في دراسته على أن استمرار صراع المصالح على مستوى المؤسسة الصناعية يتضح من التعارض القائم بين الإدارة كجماعة تكنوقراطية تملك حق ممارسة الإشراف و الرقابة ، و بين أغلبية العمال الذين يحاولون امتلاك بعض السلطات ، فعلى مستوى المؤسستين و من جراء العلاقات الرئاسية وإتباع الرسميات في المعاملات من طرف الإداريين واستحواذهم على كل العمليات الإشرافية و الرقابية. (1)

✓وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه دارستنا من نتائج ، من حيث إن الطابع الإشرافي الخاص بالمؤسسات الأجنبية العاملة في المجمع الغازي " توات غاز " جعل من العمال الجزائريين عمال منفذين فقط لمجموعة من الأعمال التي يأمرهم بها المسؤولون الأجانب وهذا ما جعلهم يشعرون بالتمييز في قضية التطور المهني واكتساب مهارات جديدة وهذا عكس الأهداف التي سطرتها الدولة الجزائرية من خلال نقل الخبرات والتكنولوجيا الحديثة وتوطينها في مجال الصناعات التحويلية البترولية.

إن عدم مشاركة العامل الجزائري في الأمور التقنية الخاصة بتشغيل وإصلاح المحركات والمعدات المستعملة في المصنع الغاز ي واقتصر عمله على الوظائف الثانوية ، يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز من طرف العامل الأجنبي بحيث نجد عامل جزائري متخصص مثلاً في الهندسة الكهربائية

(1)- Ali el Kenz، Au fil de la Grise ، entreprise national de livre Alger – 1993 – page 58

، توكل إليه فقط مراقبة مجموعة من العمال الجزائريين ، بينما يمارس العامل الأجنبي أعمال الصيانة للأجهزة والمحركات والمولدات الطاقوية بدون أن يحتك به العامل الجزائري وهنا نسجل نوع من أنواع عمليات تعطيل نقل التكنولوجيا من طرف العامل الأجنبي اتجاه العامل الجزائري ، بالإضافة الى عدم وجود عدالة تنظيمية داخل المؤسسة من ناحية الصرامة في التعامل ، ويتجلى أبرز مظهر من مظاهر غياب العدالة التنظيمية بين العامل الجزائري والعمال الأجانب من ناحية الصرامة التنظيمية داخل المؤسسة هو أن الغير من العمال (العمال الأجانب) يتمتعون بأسلوب رقابة مرن و حرية أكبر في تأدية أعمالهم ، يليه مظهر ثاني من مظاهر غياب العدالة التنظيمية وهو المعاناة من الرقابة اللصيقة من طرف المسؤول الأجنبي ، وأخيراً متغير الشعور بالتمييز نتيجة نمط المراقبة المفرطة الغير عادلة في المؤسسة ، بحيث تتكون اغلب فئة العمال الجزائريين من عمال بسطاء والمشرفين عليهم والذين يمتازون بالصرامة و الجدية في تطبيق القوانين خوفاً من الوقوع في المشاكل مع الشريك الأجنبي او مع الإدارة التي لا تتساهل مع مرتكبي المخالفات خاصة في مواعيد العمل و أوقات الراحة والغداء و الدخول و الخروج و هذا ما يحيلنا إلى استشارة ثقافة الوقت كقيمة لفرض الانضباط ، فتنوع اليد العاملة في مصنع " توات غاز" يكون بين جماعتين متمايزتين هما مسؤولو الشركات المناولة و عمال الشركات الأجنبية و العمال الجزائريين و المشرفين عليهم فالعلاقات الاجتماعية السائدة في المجمع الغازي هي من طبيعة ثنائية القطب و نزاعيه ما بين الإطارات و العمال البسطاء ،حيث يتبنى هؤلاء العمال موقفاً أكثر قربا من بعضهم البعض و ذلك من حيث التجانس داخل كل فئة سوسيو مهنية وتظهر فئة العمال الجزائريين التنفيذين (أعوان الأمن و العمال البسطاء والمشرفين عليهم)أكثر معاناة و يعتبرون أنفسهم أفراد معزولين غير قادرين على المبادرة و هذه الوضعية ترجع إلى أرباب الشركات الصناعية ، الذين من خلال سعيهم نحو الربح و المسؤولية و القيادة اهملوا جانب المرونة في الرقابة ، حيث أكد العمال الجزائريين بأنهم يبقون 8 ساعات يوميا تحت رقابة لصيقة من مسؤولون أجانب وجزائريين وهذا ما يجعلهم يستنفدون جميع قواهم الفكرية والجسدية، وهذه الممارسة اليومية تعيق من عملهم وتخلق لهم ضغطاً إضافياً و مزيداً من التوترات، و بما أن مجيء هؤلاء العمال لهاته المؤسسة الصناعية لم يكن خاضعاً لطرق انتقاء عقلانية بقدر ما كانت الممارسات السياسية والاجتماعية هي الغالبة في التوظيف ، و انطلاقاً من هاته الفكرة يظهر أن التصورات التي يقيمها العمال عن بعضهم البعض ستعبر عن رضاهم أو تذمرهم من الجو الاجتماعي الذين يتواجدون به والذي يمنح لهم خصائص جماعة متضمنة أو غير متضامنة ، فنوعية العلاقات التنظيمية السائدة في الشركة الصناعية محل الدراسة تظهر نموذجي رقابة يتم تجنيدهما بمناسبة العمل، بالإضافة الى طبيعة القطاع الغير مهيكل الذي يتواجد به هؤلاء العمال، وكل هاته العوامل السالفة الذكر تخلق للعمال الجزائريين نوعاً من الشعور بالتمييز من ناحية الرقابة بينهم وبين العمال الأجانب الذين يتمتعون بمرونة كبيرة وحرية تكاد تكون شبه مطلقة في ممارسة وظائفهم اليومية .

إن عدم فهم عقلية العمل عند العامل الجزائري يؤدي إلى عدم التعاون بين العامل الجزائري و الأجنبي مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل سلبية ، و إنتاجية قليلة و منخفضة قد تؤدي إلى خلق الصراعات و التوترات و خاصة عندما لا يهتم العمال بتعليم بعضهم البعض تقنيات العمل وجودة الإنتاج بالشكل الكافي أيضاً العمال الجدد في كثير من الأحيان لا يتم تقبلهم من قبل العمال الأجانب والذين بالتبعية لهم لا يساعدونهم في عملهم و نقل الخبرات لهم وهذا ما يخلق النزاع الدائم بين العمال و يؤدي إلى ضعف الإنتاج و عدم استقرار بيئة العمل، أيضا من بين الأسباب التي تؤدي إلى عدم التعاون التنظيمي بين العمال الجزائريين والأجانب الرغبة في الانفراد بالمعرفة الإنتاجية من طرف العمال الأجانب و قلة التواصل بين العمال وعدم التعامل بروح الفريق مما يضفي عدم الشعور بالانتماء للمنشأة وبالتالي عدم الاهتمام بنجاحها وتطورها، وهذا يتوافق مع دراسة " **محمد علي محمد**" أجرى " محمد علي محمد " دراسته بشركة النصر للأصواف و المنتوجات "سيتا "(1) بالإسكندرية شركة تابعة للمؤسسة العامة للغزل والنسيج المصرية . و لقد استغرقت هذه الدراسة مدة زمنية تقدر ب06 أشهر ، عايش فيها الباحث هذا التنظيم الصناعي وتوصل :

–إن الإدارة لم تبذل جهدها لتدعيم الاتصال بينها و بين العمال و تذويب حدة الفوارق الطبقية بين العاملين في التنظيم

توصلت نتائج الدراسة التي قام بها "**حريم**" **سنة (2003)** بعنوان:" **إدارة الصراع التنظيمي**" للتعرف على أساليب الصراع التنظيمي المستخدمة في المصارف التجارية في الأردن و تحديد أي الأساليب الأكثر تطبيقا و ما إذا كانت الفروق في مدى تطبيق أساليب الصراع تعزى الى متغيرات المستوى الوظيفي ، المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة، الجنس ،الى عدة نتائج .

من بينها: ميل عينة الدراسة إلى استخدام أساليب إدارة الصراع الآتية بالترتيب :التعاون، المساومة، الإجبار، التهرب، التنازل، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق في مدى تطبيق الأساليب المذكورة أعلاه تعزى لمتغيرات العوامل الديموغرافية ."

وتتوافق نتائجها مع **نتائج الدراسة الراهنة** من حيث إن العمال الجزائريين ، لا يفضلون التغيب عن العمل نتيجة محدودية أجورهم بينما يفضلون أساليب وحلول أخرى كالتفاوض والمطالبة من رب العمل الزيادة في الأجور ،كما أكد العمال بأنهم يعانون من محدودية نقص الأجور لكنهم يحاولون عدم التغيب و البقاء في وظائفهم لأنهم أرباب اسر ومتزوجون ولابد لهم من عائد مادي يغطي جزء من احتياجاتهم اليومية ويلاحظ الباحث نوعاً من الصمت الوظيفي لدى العمال الجزائريين ، الذي يشكل شكلاً من أشكال الحماية الذاتية ويعبر عن العقلية التكتيكية لهذا الفرد الذي يحاول الحفاظ على مكانته ومواقعه التنظيمي ودراسة مجموعة من البدائل من أجل استخدمها في الموقف المناسبة فمثلاً الكثير من

(1) - د محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ط2، ب .س ، ص 46.

العمال الجزائريين ، قاموا بترك عملهم و تغييره مباشرة بعد حصولهم على منصب عمل بأجر أعلى في شركات أجنبية أخرى ، وبالتالي يزداد معدل دوران العمل في المؤسسة وهذا ينعكس سلبا عليها كونها ستتحمل تكاليف الإحلال واستبدال الأفراد الذين سيتركونها وتدريب العاملين الجدد، والأكثر من ذلك قد تخسر كفاءات يصعب تعويضها، فنتيجة شعورهم بالتمييز من ناحية الأجور فهم يتحركون في وضع حذر مقلوب في إطار الوعي والإدراك ، و هذا ما يؤدي إلى تفعيل العقلنة والرشد في إطار هما السلبي الذي يقتضيه الصمت التنظيمي ووفق منطلقات ميشال كروزيه . وتتوافق هاته النتائج مع نتائج دراسة **"كلما انخفض التمييز في مكان العمل، انخفض معدل الدوران في مكان العمل"**

تتوافق **نتائج دراستنا** مع دراسة بوبتز، حيث **أجرى بوبتز (Popits)دراسة على العمال الصناعيين** . وجد بوبتز و مساعدوه من دراستهم أن جميع العمال الذين در سهم تقريبا ينظرون إلى المصنع الذي يعملون فيه و إلى المجتمع الأكبر على أنه منقسم إلى " أعلى "و " أسفل " أو إلى " فوق " و " تحت " ، و هم يرون أن هذا " الفوق " يبدأ عادة بأكبر ممثلي السلطة داخل المصنع ، ثم يأخذ في التدرج إلى الأسفل ، و يبدو أن من العوامل الكامنة وراء ثنائية المصالح

بوبتز" أن السلطة بطبيعتها سلاح ذو حدين، فمن طريقتها يمكن تحويل المصنع إلى كيان كلي فعال يضطلع بوظيفته التي قام من أجلها ، لكن من ناحية أخرى نجد أن ممارسة السلطة تؤدي دائما إلى انقسام المنظمات الاجتماعية إلى معسكرين : معسكر الذين يملكون إصدار الأوامر ، و معسكر الذين لا يملكون سوى الطاعة و هكذا نجد أن القوة التي تؤدي إلى تحقيق عنصر التكامل في النسق الاجتماعي للمصنع هي نفسها التي تؤدي عن طريق القهر إلى إطلاق كل التناقضات و النزاعات التي لا يخلو منها أي مصنع وهذا ماتوصلت إليه الدراسة الراهنة حيث يرى العمال بأن الإدارة هي المسؤولة عن عملية التمييز بينهم و بين العمال الأجانب نتيجة اهتمامها فقط بالجانب الربحي و إهمال جانب المورد البشري وهنا نلاحظ اختلاف أهداف الإدارة مع أهداف العمال يولد نوع من التمييز التنظيمي و البيئي و الاجتماعي بين عمال مجمع "توات غاز" وهوما نسميه بصراع الأهداف ، وينشأ متى تعارضت أهداف الإدارة مع أهداف العمال، حيث تسعى شركات الصناعية المناولة عن طريق إدارتها إلى تعظيم الفائدة من خلال التقشف في الأجور وتكلفة العمل و إنجازه في أقل وقت وبأقل تكلفة ، بينما يسعى العامل الجزائري إلى محاولة الحصول على أجر لائق بعمله يساوي أو يوافق جهده المبذول في العمل في ظروف عمل جيدة وذات جودة كما هو الحال بالنسبة للعامل الأجنبي الذي يعمل بأجر جيد وظروف جيدة وظروف عمل ذات جودة عالية ولقد تنوعت الصراعات العمالية بين الإدارة و العمال الجزائريين الذين يعتبرونها سببا رئيساً في معاناتهم من صراعات مباشرة وصريحة تغلب عليه المواجهات والتظاهرات وصراعات غير مباشرة أو ضمنية.

فالعامل المتصارع مع إدارته لن يكون في منأى عن نتائج الصراع وأثاره، فعدم الاستمتاع بالعمل وعدم الشعور بقيمة العمل هي أعراض ظاهرة الاغتراب المهني الذي هو نوع من أنواع التمييز الممارس

ضد العامل الجزائري وهو شعور العامل بالانفصال عن مجال العمل وذلك بإهمال حاجاته البيولوجية والنفسية فضلا عن شعور العامل بالعجز والغربة النفسية وأنه لا معنى في مؤسسته بحيث أن الإدارة قد تستغني عنه في أي وقت من الأوقات إما نتيجة عقد العمل المحدود المدة أو فصله مباشرة بعد ممارسته النزاع أو الصراع ضدها.

كما تلعب طرق التسيير الإدارية دورا كبيرا في تغذية لهيب الصراع القائم على التمييز من خلال السياسات المتبعة في تسير التنظيم كغياب المشاركة في اتخاذ القرار وعدم وجود عدالة تنظيمية (الأجر، بيئة العمل وغيرها أو خلق وضعيات منافسة بين الجماعات نتيجة عوائد مالية وهو ما يخلق التمييز والصراع بين هاته الجماعات والحل الأمثل يكمن في إيجاد وتنمية روح التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة عوضا عن التنافس المادي بين الشركات المناولة العاملة في مجمع "توات غاز".

توصلت دراسة التمييز في مكان العمل في كندا "نهج متعدد الجوانب" الى مجموعة من النتائج من بينها ، أن 17 بالمئة من المتقدمين للوظائف ،منهم 9 بالمئة من العمال شعروا بالتمييز في مكان العمل خلال الـ 12 شهر الأولى من عملهم ، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة التجارب الناتجة عن عملية التمييز، التي أبلغت عنها الفئات المعنية والمجموعات المهمشة الأخرى وتسمى مجتمع المهمشين (عند البحث عن عمل في كندا).

أفاد واحد من كل ستة كنديين أنه عانا من التمييز عند البحث عن الوظّيفة ، والسبب الأكثر شّوعا للتمييز هو العمر مع الأسباب الأخرى على أساس العرق أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الجسدية أو المظهر واللغة والعرق أو الثقافة والجنسية أو حالة الهجرة بشكل عام، تم التعبير عن التمييز من خلال عدم استدعاء المتقدمين للمقابلة، تم عرض عليهم الوظيفة بأقل راتب ،أما الأشكال الأخرى من التمييز فهي تجاهلهم، وحرمانهم من الترقية أو التدريب، ومنحهم الكثير من العمل الصعب ،وتتوافق هاته الدراسة مع دراستنا من حيث إن أعظم العمال المبحوثين في دراستنا يندرجون تحت عقود عمل هشة محددة المدة ويتقاضون أجور زهيدة مقابل اعمالٍ كبيرة يقدمونها لمؤسساتهم .

خاتمة

خاتمة عامة

عملت التحولات الاجتماعية والاقتصادية المترتبة عن السياسة الاقتصادية المنتهجة من طرف الدولة الجزائرية في مجال الطاقات البترولية في الجنوب ، على تشكل فئات مهنية جديدة فالمؤسسات الصناعية والتي تعتبر المورث الرئيسي لتلك السياسة التنموية ،ظلت مجالاً لاستقطاب العديد من اليد العاملة القادمة من مناطق ريفية وشبه حضرية ،أصبحت هذه العمالة في فترة زمنية قصيرة فيئة مهنية "صناعية "، بدون أي تجربة في الميدان الصناعي ،فالظروف الاجتماعية من فقر وبطالة أرغمت هؤلاء العمال على البحث عن عائد مادي يغطي احتياجاتهم المادية فبدون تكوين صناعي اصطدموا بنمط من التسيير وبوسط مهني جديد ذا ثقافة صناعية ،ليترتب على ذلك نوع من الممارسات القائمة على التمييز والتي بدورها أعاقت العملية الإنتاجية والسير الحسن للمؤسسة الصناعية.

سعينا الى دراسة هذه التحولات والممارسات، المتمثلة في التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب وعلاقتها بالصراع التنظيمي "بالمجمع الغازي" بمنطقة واد الزين ، والتي تمثل وجهاً من أوجه حياة وتاريخ المجتمع الجزائري، ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها:

– يمثل العقد المحدد المدة بالنسبة للعامل الجزائري عائقاً وظيفياً في المؤسسة الصناعية، فالعامل لا يشعر بأنه جزء من مؤسسته و أنه فأي وقت قد يتخلى عليه رب العمل أو صاحب المؤسسة و هذا ما يمنع من تحقيق الولاء الوظيفي للمؤسسة و يقلل من أداء العامل، ويشعر العامل الجزائري بانه ضحية التمييز التنظيمي.

– شعور العامل الجزائري بالتمييز من ناحية ضعف الأجر مقارنة بحجم العمل الذي يقدمه يومياً، زد عليه أن الغير في الشركات الأجنبية الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجر العامل الجزائري إذ هذين المظهرين يمثلان اكثر المظاهر التمييزية بين العامل الجزائري والأجنبي من ناحية الأجر .

– لا توجد عدالة في نظام المعاشات والتأمين بين العمال من خلال غياب التعويضات المقدمة عن العطل المرضية و غياب عدالة نظام التأمين عن الأخطار المهنية حيث أكد عمال الشركات الصناعية المُناولة أن التأمين على الأشخاص في المؤسسات الصناعية الجزائرية يبقى مُهمشاً وقليلاً جدا في المجمع الغازي "توات غاز" حيث توفر تأمينات الأشخاص الحماية من الأخطر التي تصيب الإنسان في شخصه أو ذاته والتي تؤدي إلى تخفيض أو انعدام قدرة العامل على العمل والإنتاج مثل التأمين على المرض والعجز، وهو غير موجود في المؤسسة محل الدراسة.

– معاناة العامل الجزائري من التمييز بينه وبين العامل الأجنبي من حيث نظام الحوافز، وتتمثل هذه المظاهر في انعدام نظام المردودية والحوافز بشكل تام في المؤسسة .

– عدم توزيع الحوافز بشكل عادل في المنظمة يؤثر في أداء الموظفين المجتهدين و قد يؤثر سلباً على أدائهم و بالتالي يؤثر في فرصة تحقيق الأهداف المرجوة من المؤسسة .

– التمييز بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب في نظام الحوافز يقلل من عوائد الشركة من خلال خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين الجزائريين وزيادة الصراع مع الإدارة.

– التمييز الغير سليم يؤدي إلى دفع العاملين إلى التكاسل في الإنتاج، كما يساهم عدم عدالة نظام الحوافز في المؤسسة إلى كبح قدرات العاملين الجزائريين وعدم استخدامها أحسن استخدام وهذا يؤدي إلى عدم اختزال في القوة المطلوبة، كما يؤدي التمييز في نظام الحوافز بين العمال إلى خلق فجوة بينهم خاصة على المستوى النفسي والاجتماعي ، مما يؤدي إلى عدم ارتباط مصالح العامل بمصالح المؤسسة، وهذا ما يزيد من تكلفة الإنتاج من خلال عدم الاقتصاد في الجهد والوقت، كما يؤدي غياب نظام الحوافز إلى عدم تحقيق التوازن والحيوية مما يعيق نظام العمل ويضعف ويقلل من انسجامه وحيويته وتطوره.

– إحساس العاملين الجزائريين بالعدل والإنصاف يعزز من انتمائهم للمنظمة، وهذا يدل على ارتفاع الروح المعنوية للعامل، والاتجاه نحو التعاون التنظيمي وتحقيق الأهداف الموضوعية للمنظمة وترسيخ روح المبادرة عن طريق عدالة الأجور والحوافز والرقابة الذاتية للعامل من شأنه أن يرتقي بمستوى الكفاءة المهنية الفكرية للعاملين، ويطور قدرتهم وسلوكياتهم الإبداعية، مما يعزز الأداء المؤسساتي والوصول إلى تحقيق الجودة والفعالية و زيادة العمل القائم على الفريق .

– التعرف على مستوى العدالة التنظيمية بصفة عامة في المؤسسة محل الدراسة وعدم التمييز بين العمال الجزائريين والأجانب له الأثر والأهمية البالغة في تنظيم الصناعي الجزائري وذلك لم يمكن أن يحدثه شعور العاملين بالعدالة أو عدم العدالة في مكان العمل ، والذي يمكن أن يؤدي إلى تراجع مستويات الأداء التنظيمي بالنسبة للعمال الجزائريين وربما يؤدي إلى المقاومة والرفض والصراع.

– إن الطابع الإشرافي الخاص بالمؤسسات الأجنبية العاملة في المجمع الغازي " توات غاز " جعل من العمال الجزائريين عمال منفذين فقط لمجموعة من الأعمال التي يأمرهم بها المسؤولون الأجانب وهذا ما جعلهم يشعرون بالتمييز في قضية التطور المهني واكتساب مهارات جديدة وهذا عكس الأهداف التي سطرتها الدولة الجزائرية من خلال نقل الخبرات والتكنولوجيا الحديثة وتوطينها في مجال الصناعات التحويلية البترولية، حيث أكدت الدراسة أن أغلبية العمال الأجانب داخل المؤسسة يحتفظون بالمعلومات للاستفادة منها لوحدهم.

– إن عدم مشاركة العامل الجزائري في الأمور التقنية الخاصة بتشغيل وإصلاح المحركات والمعدات المستعملة في المصنع الغاز ي واقتصر عمله على الوظائف الثانوية ، يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز من طرف العامل الأجنبي .

– عدم فهم عقلية العمل عند العامل الجزائري يؤدي إلى عدم التعاون بين العامل الجزائري و الأجنبي مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل سلبية ، و إنتاجية قليلة و منخفضة قد تؤدي إلى خلق الصراعات و التوترات و خاصة عندما لا يهتم العمال بتعليم بعضهم البعض تقنيات العمل وجودة الإنتاج بالشكل الكافي أيضاً

العمال الجدد في كثير من الأحيان لا يتم تقبلهم من قبل العاملين الأجانب والذين بالتبعية لهم لا يساعدونهم في عملهم و نقل الخبرات لهم وهذا ما يخلق النزاع الدائم بين العمال و يؤدي إلى ضعف الإنتاج و عدم استقرار بيئة العمل

– الرغبة في الانفراد بالمعرفة الإنتاجية من طرف العمال الأجانب و قلة التواصل بين العمال وعدم التعامل بروح الفريق مما يضفي عدم الشعور بالانتماء للمنشأة وبالتالي عدم الاهتمام بنجاحها وتطورها.

– غياب ألية تدريب العمال الجزائريين على الدخول في علاقات عمل مع عمال أجانب والعمل على تقريب وجهات النظر والتغلب على الأثار السلبية ، يمنع من زيادة التعاون التنظيمي بين الأجانب والجزائريين حيث اكد العمال الجزائريين عدم تلقيهم أي برامج تكوين تخص جانب العلاقات الاجتماعية في المؤسسة التي ينتمون إليها بالإضافة إلى أنه يلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي لمؤسسة " توات غاز" انه فيه خلط بين منهجية توزيع العمل وتخصيص الأدوار وغياب برنامج تدريبي لتعزيز فكرة العمل الجماعي وروح الفريق .

– إهمال الاتصال الصاعد الذي هو عملية تصعيد الاتصال من العمال إلى الإدارة التي يقوم بها من ينوب عن العمال " شاف شنطي " لإبلاغ المنظمة بانشغالات و اهتمامات العمال أو مشكلات تحدث في بيئة العمل (تقارير الأداء، الإجابة عن التساؤلات النازلة ،رفع الشكاوي) امر غير فعال في نظر العمال الجزائريين نظرا لعدم موضوعية المسؤولين المكلفين برفع هاته التقارير مما يدفعهم إلى الاتصال الغير رسمي الذي يكون بدون قواعد تنظيمية محددة ووضحة.

– يساعد الاتصال بين العمال الجزائريين ورئيسهم في فهم مهامهم وما هو متوقع منهم، فهذا يمهد الطريق لنجاح وتجنب الصراعات والتوترات الناتجة عن سوء عملية الاتصال.

– انزعاج العمال الجزائريين من حضور الرئيس بصفة مباشرة فقط عند حضور أعضاء مفتشية العمل أو لجان التشغيل المكلفين بمرقابه المنشاة وأكدوا على ضرورة تحديد الأهداف اليومية والأسبوعية والشهرية والسنوية داخل الشركات المطالب من العمال إنجازها ، وأن يقف عليها المدير شخصياً.

– تؤثر بيئة العمل في المجمع " توات غاز " على الرضا عن طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين و الأجانب من خلال ظروف العمل التمييزية التي يشعر بها العمال اتجاه مؤسساتهم و منظماتهم فتحسين ظروف العمل المادية و تنظيمها من شأنه أن يرفع مستوى الأفراد و زيادة إنتاجهم ، فضلاً عن إسهامها في تطوير المؤسسة فبيئة العمل الإيجابية ووضوح السياسات و القواعد و المسؤوليات تساعد الأفراد على تقبل العمل و الشعور بالرضا الوظيفي، و العكس صحيح عندما تكون البيئة سلبية و العامل غير راض عن طبيعية العلاقات فأنه يتحول المصنع إلى تكتلات متصارعة فيما بينهما فالعامل الجزائري يتصرف تحت تأثير البيئة و يترك تأثيرا عليها، وهذا في ظل تأكيد عمال المؤسسة بانهم لا يشعرون بالرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والأجانب.

– إن عدم مشاركة العمال الجزائريين بدرجة معينة في اتخاذ القرارات، ينعكس سلباً على عملية السلوك التنظيمي و توجيه طريقة العمل و الممارسات العمالية في المصنع حيث يبدأ العامل في تكوين ثقافة تنظيمية خاصة به عكس ثقافة المؤسسة و هذا ما يجعله عاجزا عن حل العديد من المشكلات البسيطة التي لابد عليه و أن يرجع فيها إلى المسؤول الأول صاحب القرار والتي غالباً ما تكون سبباً في نشوب عديد الصراعات التنظيمية.

– تعتبر الضغوط الناتجة عن القرارات المفاجئة مانع من تحسين الأداء بالنسبة للعاملين وزيادة إنتاجهم و عدم رفعها عنهم و لو بحد أدنى بتخفيف منها يؤدي إلى دخولهم في صراعات عمالية من الشريك الأجنبي و هوما يحدث مرارا و تكرار ، حيث تعتبر الشركات الأجنبية قوة ضاغطة بالنسبة للعمال الجزائريين نتيجة (العمل الزائد ، الغموض ،المخاطرة).

– إن عدم وضوح نظام تبادل المعلومات في المنظمة يؤدي بالعمال الجزائريين إلى عدم معرفة دورهم ومسؤولياتهم، كما تفقد المعلومات وتتعرض للتشويه إذا كان للمنظمة هيكل تنظيمي معقد به العديد من مستويات الإدارة، كما هو الحال في مجمع "توات غاز"

– إن الاتصال الفعال يساهم في الحفاظ على خطوط اتصال مفتوحة بين الموظفين والأعضاء الأخرين في المنظمة ومن تم تزداد مشاركة الموظفين بصورة أفضل، لأن الإدارة تعترف بمهارتهم ومواهبهم وتفهم أهدافهم واحتياجاتهم، وهذا ما يطمح إليه العمال الجزائريين العاملين بمحطة "توات غاز.

– دراسة وفهم وتحليل الثقافة التنظيمية للعامل الجزائري ، تلعب دوراً استراتيجيا في المواجهة والتقليل من الصراع التنظيمي داخل المنظمة ، من خلال تثمين و تعزيز القيم التنظيمية الإيجابية وصقل المقدرات البشرية الطامحة إلى التفوق و النجاح، ولهذا لا يمكن بأي حال من الأحوال تجاهل دور الثقافة في البيئة التنظيمية لأنها عامل استراتيجي و فعال في إدارة الصراع التنظيمي و بالتالي فأنه ينبغي على المنظمات أن تراعي الخصوصية الثقافية و الإطار السوسيوثقافي للعمال عند التعامل مع الأحداث و الظواهر التنظيمية و الثقافية للمنظمة باعتبارها وسيلة لإدارة التناقضات و نشر الوئام المؤسساتي ، حيث تبني جسور بين الذهنيات المختلفة و تدعم استدامة المؤسسة.

– يبقى موضوع القيم في المجمع الغازي موضوع شائك و معقد فنجد المجمع يجمع بين قيم و معتقدات تنظيمية بين مجموعة كبيرة من العمال الجزائريين و الأجانب وفق اتفاقية جماعية وبين قيم العامل المحلي أو العامل الجزائري، و من هذه القيم نذكر المساواة بين العاملين ، و هو الشيء الغائب تماماً في المؤسسة محل الدراسة و هو الشيء الذي يجعل من العامل الجزائري يبقى حبيس قيمه الغير رسمية في مقابل قيم و معتقدات المنظمة التي ينتمي إليها هذا من جهة و من جهة أخرى نسجل دور القيم التي يحملها العامل الجزائري من خلال بيئته الاجتماعية و تنشئته الثقافية التي تكون عائق أمام القيم و المعتقدات التنظيمية خاصة (الاهتمام بالعمل و إتقانه و الاهتمام بالوقت من قبل العامل الجزائري)، لذا يجب على المؤسسة بناء المعتقدات التنظيمية بأفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل وكيفية

إنجاز العمل والمهام التنظيمية ومنها أهمية مشاركة العمال في اتخاذ القرار والمساهمة في العمل الجماعي، مع مراعاة الخصوصية الدينية والثقافية للعمال الجزائريين خاصة في أيام العطل الدينية و الأعياد و المناسبات الثقافية و الوطنية .

_ نستنتج أيضاً أن العادات والتقاليد الخاصة بكل عامل داخل المؤسسة نادرا ما تؤدي الى حدوث صراعات داخلية بين العمال

– غياب المساواة في الأجور بين مختلف العمال الجزائريين و الأجانب يعد من بين الأخطار الاجتماعية التي قد تنجم عن بعض عمليات المناولة من خلال التضحية بالبعد الاجتماعي و عدم وضع أليات لحمايته ، فعدم احترام مقتضيات قانون الشغل " سواء" الحد الأدنى للأجور أو ساعات العمل أو حقوق المستخدمين يعد من سلبية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة اتجاه العامل الجزائري الذي هو جزء هام في العملية الصناعية جنبا إلى جنب مع الشريك الأجنبي و عدم المساواة في الأجور بين العمال قد تؤدي إلى تراجعات في الالتزامات ، باعتبار أن جل المقاولات التي دخلت تحت اسم هذه الألية تنتمي إلى القطاع الغير مهيكل .

– إن شعور العامل الجزائري بعدم المساواة في النقل أو عدم وجود العدالة التنظيمية في ظروف النقل والموصلات في مجمع توات غاز وبأنه لا يعامل بشكل متساوي مع أقرانه في العمل ينقص من ولائه التنظيمي في المؤسسة ويتكون لديه نوع من الإحباط وتظهر عليه أثار عكسية خاصة وأن المنشأة تبعد حولي 60كلم عن مقر الولاية.

– غياب شبه تام لنظام غدائي متساوٍ بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب داخل المؤسسة نفسها.

– عدم وجود قاعات علاج تقدم إسعافات أولية للمتعرضين لحوادث العمل داخل المؤسسة هو أكثر مظهر من مظاهر انعدام اهتمام المؤسسة بجميع مواصفات الأمن والسلامة المهنية ،ويشعر العامل الجزائري انه ضحية التمييز .

– إن الاهتمام بسلامة وصحة العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية يخلق مناخ صناعي أمن للعمل ويجعل الموظفين قادرين على تأدية مهامهم بما يصب في النهاية في مصلحة العمل ويبث روح الطمأنينة في نفوس العمال وزيادة الإنتاج وعدم تعطيل العمل وتعزيز كفاءة العاملين وخلق بيئة عمل جذابة قادرة على استقطاب عمال جدد وهذا يجعل من المؤسسة تتسم بالحرفية وكذلك تحقيق الولاء التنظيمي من طرف عمال المؤسسة ولتأمين وحماية العمال يجب، توفير العدد اليدوية اللازمة واستخدام معدات الوقاية الشخصية، والتدريب على برامج الصيانة للآلات و إجراء الفحص الدوري لجميع العاملين لتقليل من الأمراض المهنية، و إتباع الطرق الأمنة في مناولة المواد أثناء العمليات الإنتاجية، وتوفير كادر متخصص في مواضيع السلامة المهنية تابع للمؤسسة، و وعقد ورشات دورية في مواضيع السلامة المهنية وتثبيت لوحات إرشادية في مختلف مواقع العمل.

– بقاء العامل الجزائري في مكان عمله أثناء فترة الراحة وعدم رجوعه إلى مؤسسته وخاصة في فصل الصيف ، يصعب عليه قضاء فترة راحة مناسبة وهو ما يشعره بالتمييز بينه وبين العامل الأجنبي، بالإضافة الى طبيعة وجبة الغذاء المقدمة أثناء فترة الراحة والتي تختلف كلياً عن طبيعة الوجبات المقدمة في الشركات الأجنبية.

– تعتبر معايير الغرف وأماكن النوم مهمة لضمان راحة العمال في مساكنهم مما يؤثر بشكل مباشر في إنتاجية العمال والتقليل من حوادث العمل الناجمة عن الإرهاق وقلة التركيز، لذا يجب احترام الخصوصية وتجنب الازدحام كما يجب توفر الغرف على خزائن ملابس للكل عامل ، وترتيب الأسرة، كما لاحظنا من خلال البحث الميداني أن دورة المياه الخاصة بالعمال الجزائريين بعيدة وغير مضاءة جيدا وذات تهوية ضعيفة كما أن عدد دورات المياه غير كافي حيث يفوق عدد العمال عدد المراحيض المتوفرة و لا تتوفر على أحواض لغسل اليدين والصابون ، كما أنه لا توجد مرافق تسمح لهم بغسل ملابسهم ويعد توفير مرافق للعمال لغسل الملابس الخاصة بالعمل أمر ضروريا للنظافة الشخصية أو ممكن أن يقدم صاحب العمل خدمة غسيل مجانية ، وهذا ما هو متوفر في الشركات الأجنبية.

– باعتبار العمال الجزائريين أغلبهم عمال تنفيذين فإن الظروف الفيزيقية تؤثر على الإمكانيات الجسدية لدى الفرد العامل من خلال أبعادها المتمثلة في درجة الحرارة ، درجة الإضاءة ، الرطوبة ، التهوية ، الضوضاء وغيرها من الظروف التي تؤثر بالدرجة الأول على صحة الفرد كما تؤثر على مستوى دافعيته للعمل في حالة عدم توافقها مع المتطلبات الجسمية والنفسية والعقلية مما ينعكس ذلك على مستوى التوافق المهني، خاصة وأنه يوجد في المقابل عامل أجنبي يشرف عليه يحظى بجودة حياة عمل عالية ، متمثلة في توفير متطلبات الراحة للفرد وساعات العمل المرنة .... الخ.

– وهذا ما يشعر العامل الجزائري بأنه ضحية تمييز، إن مستوى الروح المعنوية يرتبط ارتباطاً وثيقا بمستوى التوافق المهني فوجود مناخ يحفز على أداء المهام في وجود اعتراف بالمجهودات، الثناء والاحترام المتبادل يرفع من الروح المعنوية لدى الفرد العامل ويشعره بانتمائه وهو ما يزيد من توافقه مع المهنة التي يزاولها وهو ما لاحظنه غير متواجد من طرف المسؤولين الجزائريين

– تحقيق إدارة المؤسسة لعملية التوافق المهني يحقق الرضا للعامل الجزائري ويمكنه من إدراك جودة حياته في بيئة العمل ويقلل من التوترات و الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

– من أبرز مظاهر غياب التساوي في الرعاية الصحية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب هو غياب منحة الأمراض المهنية المقدمة لفئة العمال الأجانب على عكس العمال الجزائريين.

– شعور العمال الجزائريين بالتمييز من ناحية الأجور يجعلهم يتحركون في وضع حذر مقلوب في إطار الوعي والإدراك ، و هذا ما يؤدي إلى تفعيل العقلنة والرشد في إطارهما السلبي الذي يقتضيه الصمت التنظيمي ووفق منطلقات "ميشال كروزيه" الذي يتطرق إلى الفعل الاستراتيجي في تنظيم العمل.

– نستنتج أن العمال الجزائريين يشعرون بالتمييز بينهم وبين العمال الأجانب نتيجة العناصر المذكورة سابقا (المكافآت ، الحوافز ، ظروف العمل والسلامة) باعتبارها أسباب مباشرة لظهور منازعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة الصناعية على المستوى، في ظل تمسك صاحب العمل بموقفه السلبي من هذه الطلبات وعدم اهتمامه بمشاكل العمال وظروفهم المعيشية ومحاولاته الهادفة إلى زيادة ربحه وتوسيع أعماله ولو على حساب جهود العمال وعرقهم، فأنهم لا يميلون إلى الاحتجاج الغير سلمي ويفضلون الحلول الودية والقانونية التي تمنح لهم العدالة التنظيمية بينهم وبين العمال الأجانب.

– إن عدم استماع الإدارة لمشاكل عمال مجمع "توات غاز" يخلق مشاعر سيئة بين الأفراد الجزائريين والأجانب نتيجة ظروف التمييز المباشرة والغير مباشرة.

– يعتقد العمال الجزائريين بأن الإدارة هي المسؤولة عن عملية التمييز بينهم و بين العمال الأجانب نتيجة اهتمامها فقط بالجانب الربحي و إهمال جانب المورد البشري وهنا نلاحظ اختلاف أهداف الإدارة مع أهداف العمال ، يولد نوع من التمييز التنظيمي و البيئي و الاجتماعي بين عمال مجمع "توات غاز" وهوما نسميه بصراع الأهداف ، وينشأ متى تعارضت أهداف الإدارة مع أهداف العمال، حيث تسعى شركات الصناعية المناولة عن طريق إدارتها إلى تعظيم الفائدة من خلال التقشف في الأجور وتكلفة العمل و إنجازه في أقل وقت وبأقل تكلفة ، بينما يسعى العامل الجزائري إلى محاولة الحصول على أجر لائق بعمله يساوي أو يوافق جهده المبذول في العمل في ظروف عمل جيدة وذات جودة كما هو الحال بالنسبة للعامل الأجنبي الذي يعمل بأجر جيد وظروف جيدة وظروف عمل ذات جودة عالية.

– تلعب طرق التسيير الإدارية دورا كبيرا في تغذية لهيب الصراع القائم على التمييز من خلال السياسات المتبعة في تسيير التنظيم كغياب المشاركة في اتخاذ القرار وعدم وجود عدالة تنظيمية (الأجر، بيئة العمل.... الخ) أو خلق وضعيات منافسة بين الجماعات نتيجة عوائد مالية وهو ما يخلق التمييز والصراع بين هاته الجماعات والحل الأمثل يكمن في إيجاد وتنمية روح التعاون من أجل تحقيق أهداف المنظمة عوضا عن التنافس المادي بين الشركات المناولة العاملة في مجمع "توات غاز".

– العامل المتصارع مع إدارته لن يكون في منأى عن نتائج الصراع وأثاره، فعدم الاستمتاع بالعمل وعدم الشعور بقيمة العمل هي أعراض ظاهرة الاغتراب المهني الذي هو نوع من أنواع التمييز الممارس ضد العامل الجزائري وهو شعور العامل بالانفصال عن مجال العمل وذلك بإهمال حاجاته البيولوجية والنفسية فضلاً عن شعور العامل بالعجز والغربة النفسية وأنه لا معنى له في مؤسسته بحيث أن الإدارة قد تستغني عنه في أي وقت من الأوقات إما نتيجة عقد العمل المحدود المدة أو فصله مباشرة بعد ممارسته النزاع أو الصراع ضدها .

– تهتم اتفاقيات العمل الجماعية بين الشركات المستثمرة في الجزائر والشركات الوطنية الكبرى مثل شركة سوناطراك بالجانب القانوني أكثر من الجانب الاجتماعي للعامل فهي تحرص على الأمور القانونية من خلال إنجاز المشاريع الطاقوية في وقتها وكيفية تقاسم عوائد الإنتاج من خلال عملية بيع عائدات البترول

والغاز، كما تسهر الشركات الآمرة بالعمل على مراقبة جودة إنجاز هاته المشاريع من خلال خبراء ومختصين في هذا المجال ، لكنها تهمل جانب المورد البشري و الأنساق البشرية الكبيرة التي تقوم بإنجاز هاته المشاريع الطاقوية إلا وهي اليد العاملة أو المورد البشري الغير متجانس وهذا ما يجعل بعض القرارات الصادرة من طرف الإدارة العليا للمجمع قرارات تمييزية ضد فئة العمال البسيطة وهم العمال الجزائريون حيث تقوم الإدارة بمراقبة سير العمل و الأشراف عليه لكن في حالة الصراع أو النزاع عن الأجر أو نظام الحوافز يرجع العامل إلى مؤسسته التي يتبع لها وهو نوع من أنواع الصراع الهيكلي في مجمع توات غاز الناتج عن عدم توضيح الهيكل التنظيمي للمؤسسة حيث يعمل العامل تحت وصاية الشركات الأجنبية أو الإدارة العليا للمؤسسة ويخضع لقراراتها لكن في حالة التعويضات المادية مثلا عن ساعات العمل الإضافية فيرجع لمناقشتها مع مديره في المؤسسة الجزائرية فيشعر العامل كأنه في " عقد إيجار" أي أن صاحب المؤسسة المناولة يؤجره للمجمع كما يؤجر شاحنة نقل أو إحدى الآلات المعينة وهو ما يره العامل الجزائري تمييزا ضده وهو نوع من أنواع الاستعباد المقنن إن صح التعبير.

– إن وجود انعدام كبير للمساواة في العطل المرضية بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب يؤدي الى حدوث الصراع التنظيمي.

– أن التصريح بالعامل الجزائري من طرف المؤمن له بمبالغ نقدية ضعيفة تحرمه من قيمة التعويضات النقدية التي تقدم له مصالح الضمان الاجتماعي في حالة التوقف عن العمل، و يؤكد العمال الجزائريين بأنهم يدخلون في صراع مع مؤسساتهم في المؤسسة الصناعية الجزائرية نتيجة عدم التكفل بحالة الغياب الناتجة عن المرض أو العجز الذي يمنع العامل من أداءه لعمله بسبب تدهور حالته الصحية فيضطر إلى التوقف عن العمل ويتم إثبات العجز عن العمل عن طريق طبيب تابع للمؤسسة الصناعية الجزائرية ولم يحدد القانون الجهة الطبية المخولة بالكشف عن أمراض العمل ومنح هذه العطلة وهنا نسجل مشكلة حجم ودرجة الاعتلال الصحي عند العامل الجزائري الذي يؤدي إلى استحقاق العطلة المرضية المتمثلة في عطلة قصيرة المدى أوعطلةٍ طويلة المدى ، حيث تسمح إدارة المؤسسة بالعطل المرضية القصيرة فقط والتي لا تتجاوز مدته 3 أيام وهذا ما يقلق العمال الجزائريين العاملين لهاته المؤسسة.

– نستنتج أن المعاملة السيئة للعمال الجزائريين من طرف المسئولين عامل رئيسي في حدوث صراعات تنظيمية.

– نستنتج إن عدم المساواة بين العمال في العقود الهشة التي تكون مدتها محدودة والعمال في عقود العمل غير المحددة يجعل العامل الجزائري ضحية التميز بينه وبين العامل الأجنبي ويدخله في صراع مع المسؤولين عليه، و عدم المساواة والعدل بين العمال الجزائريين والأجانب تساهم بشكل كبير في حدوث صراعات تنظيمية،فمن مظاهر التمييز التي يعاني منه العامل الجزائري ،ظروف النقل والإيواء والإطعام الغير متكافئة مع ظروف الإيواء والنقل في الشركات الأخرى وهو مظهر سلبي من مظاهر هذه الشركات ويرجع المشكل إلى دفاتر الشروط المحررة بين هاته الشركات والمشغلين الأصلين التي لا تتضمن الشروط

المفروضة قانونيا والملازمة لهذه المقاولات بالتقييد بها كاحترام الحد الأدنى والتصريح بالحد الأدنى للأجور ، حيث اضحى اللجوء إلى هذا النوع من الشركات يؤدي إلى هضم الحقوق الاجتماعية للشغيلة ويشعر العامل الجزائري بأنه ضحية التمييز، ويدخله في صراع دائما مع مؤسسته.

وجود صراعات خفية ومعلنة بين العمال الأجانب والجزائريين مباشرة وغير مباشرة نتيجة تداخل المهام والمسؤوليات وخاصة في عملية اتخاذ القرار.

_ سوء عملية الاتصال بين وحدات التنظيم الصناعي في المؤسسة المدروسة يعيق من فعالية وكفاءة العمال الجزائريين في انجاز المهام الموكلة اليهم مما يدخلهم في صراع مع رؤساء الشركات المناولة الذين بدورهم يسعون الى تحقيق الربح والسرعة في انجاز مشاريعهم؟

_ عدم عدالة نظام الأجور بين العمال الجزائريين والأجانب يضع العامل الجزائري محل التمييز مما ينعكس على أدائه داخل العمل ويؤدي به الى الدخول في صراع مع إدارة مؤسسته.

_ ممارسات بعض الشركات الأجنبية التمييز في عملية التوظيف من خلال طرح بعض عناوين بعض الوظائف الغير موجودة عند مكاتب التشغيل في الجزائر مثل شهادة مهندس فلاحي او مهندس نظافة.

_ الرقابة الزائدة على العامل الجزائري من طرف المسؤولين الأجانب تخلق التوترات والصرعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية .

_ إختلاف بيئة عمل العمال الجزائريين عن بيئة العمال الأجانب يزيد من خلق التَّوَاتُرت والصرِاعات التنظيمية والاختلاف يكون في الفروق الظاهرة في مكان الإيواء والإطعام وظروف النقل وساعات العمل .....الخ.

_ شعور العامل الجزائري بانه ضحية التمييز نتيجة عقود العمل المؤقتة التي تحرمه من عدة حقوق وتعتبر عقود عمل هشة .

_ غياب نظام التامين على الأشخاص والتصريح بالعمال عند مصالح الضمان الاجتماعي بمبالغ منخفضة من طرف المؤسسة الصناعية المناولة يضع العامل الجزائري محل تمييز ويدخله في صراع مع المسؤولين في مؤسسته.

_ غياب نظام الحوافز وعدم توزيعها بشكل عادل في المؤسسة يؤثر معنوياً عن العامل الجزائري ويشعره بانه ضحية للتمييز التنظيمي نتيجة عدم توفر عدالة تنظيمية في مؤسسته، مما يؤدي الى خفض الكفاءة الإنتاجية للعاملين الجزائريين ، وهذا ما يؤدي الى تضارب مصالح الإدارة مع العمال والدخول في صراعات ومشاكل انجاز العمل في وقته المحدد .

_يساهم التمييز الغير سليم بين العمال الأجانب والجزائريين في دفع العاملين الى التكاسل في الإنتاج وخلق فجوة بينهم خاصة على المستوى النفسي و الاجتماعي .

_ عدم العدالة في المحاسبة على الأخطاء المهنية بين العمال الجزائريين والأجانب يؤدي الى الإضرار عمدا بثقة وولاء العمال الجزائريين لمؤسساتهم ،لان العدالة ادراك جماعي للعمال للعدالة الممارسة من طرف الإدارة والمسؤولين.

_ صعوبة الاتصال المباشر مع الرئيس من طرف العمال الجزائريين والتعقيدات البيروقراطية المفروضة عليهم تؤدي الى انزعاجهم، وتشعر العمال الجزائريين بانهم ضحية التمييز و "الحقرة".

_ عدم مشاركة العامل الجزائري فعملية اتخاذ القرار تنقص من روح الإبداع والمشاركة وتشعره بانه اقل أهمية من غيره في التنظيم ونقصد هنا الشريك الأجنبي .

_عدم توفر النقل للعامل الجزائري يشعره بعدم المساواة ويفرز لنا بيئة مشحونة بالصراعات فالتمييز في العمل القائم على النقل هو معاملة العمال بطريقة متعارضة مما يستحقون خاصة أن المُجَمَّع يبعد حولي60كلم عن مقر ولاية أدرار والعمال اغلبهم دخلهم يساوي او يفوق قليلاً الحد الأدنى للأجور.

_ عدم اهتمام أدارة المؤسسة الصناعية بنظام غذائي صحي ومتوازن للعمال الجزائريين كما هو الحال بالنسبة للعمال الأجانب يشعرهم بانهم ضحية التمييز والتهميش والحقرة.

_التوصيات المنبثقة عن نتائج الدراسة:

– الاهتمام بالجانب الفيزيقي للعمال الجزائريين في الشركات الصناعية الجزائرية مثال ماهو الحال في الشركات الأجنبية العاملة بالمنطقة الصناعية محل الدراسة.

_ الاهتمام بظروف النقل والإيواء والإطعام وأماكن الراحة بالنسبة للعمال الجزائريين .

_ تكوين وتدريب العمال الجزائريين المحليين على الدخول في علاقات عمل في مؤسسات صناعية كبرى مختلطة الأجناس.

_ الاهتمام بجانب عدالة الأجور بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وسياسة التامين على العمل للعمال الجزائريين العاملين في الشركات الصناعية المناولة.

_ حظر التمييز من خلال تأطير سلطة المستخدم أثناء التشغيل ، أو تأطير سلطة المستخدم أثناء تنفيذ عقد العمل.

_ ضرورة المساواة في الأجور للمؤهلات في عقود العمل غير المحددة المدة والعقود المحددة المدة.

_ إجراء دراسات سوسيولوجية في المستقبل على القطاع الغير مهيكل كما هو الحال في "مجمع توات غاز" .

_ الاهتمام بجانب الرعاية الصحية للعمال الجزائريين.

المساواة بين العمال في العقود الهشة التي تكون مدتها محدودة والعمال في عقود العمل غير المحددة .

_التصريح بالعامل الجزائري من طرف المؤمن له بمبلغ نقدية محترمة وتوفق الأجر الذي يقبضه في كل شهر حتى لا يحرم من قيمة التعويضات النقدية التي تقدم له مصالح الضمان الاجتماعي في حالة التوقف عن العمل .

المساواة في علاقات العمل بصفة خاصة كسلاح لمحاربة كل أشكال التمييز

الاتجاه نحو التعاون التنظيمي من خلال إحساس العاملين الجزائريين بالعدل والإنصاف وتعزيز انتمائهم للمنظمة، وهذا يدل على ارتفاع الروح المعنوية للعامل،

مشاركة العمال الجزائريين في عملية اتخاد القرار.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القران الكريم

أولا : المراجع العربية

أ- الكتب

1. إبراهيم أنس، عبد الحليم منتصر ، عطية الصوالحي ، محمد خلق الله أحمد ،المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، مكتبة الشروق الدولية.

2. ابن منظور، لسان العرب،ج1،ط 3 ،دار إحياء التراث العربي ، مؤسسة التاريخ العربي ، بيروت ،لبنان،1999.

3. أبو تمور توم ، علم الاجتماع و النقد الاجتماعي ، ت : الجوهري محمد ، دار المعارف ، القاهرة ، ط1، 1981 .

4. اجوناتان ، تيرنر ، ت : سعيد فرج محمد ، بناء نظرية علم الاجتماع ، دار المعارف ، القاهرة ، ط1، سنة 2000 .

5. أحمد محمد الخالدي ، "أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين.

6. أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2، 1994.

7. أسامة محمد طه إبراهيم "النظرية العامة لعقود الباطن" ، دار النهضة العربية، مصر ،الطبعة الأولى ،2008.

8. اطلعت إبراهيم لطفي ، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، ط 1 ، ب . س ..

9. إمام موسى صافي ، ظاهرة النزاع في المنظمات ،مجلة معهد الإدارة العامة ، الرياض ،ع25

10. أنصار بيار، العلوم الاجتماعية المعاصرة ، المركز الثقافي العربي، بيروت ، ط1 ،1992

11. إيهاب الدسوقي ، التخصصية و الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دار النهضة العربية ،القاهرة ، ط1 ، 1995.

12. بار كر و أخرون ، علم اجتماع الصناعي ، ترجمة محمد علي محمد و أخرون ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، ط 1، 1972 .

13. بلقاسم سلاطنيه وحسان الجيلاني، أسس البحث العلمي (الكتاب الأول) ،ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر،2009.

14. بوحوش عمار، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1984 .

15. بورديو بيار، حول الثقافة و السلطة ، ت : فتحي إبراهيم، مكتبة العالم الثالث ، القاهرة ، ط1 ، 2001،.

16. بوفلجة غياث، مقدمة في علم النفس التنظيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999.

17. ثابت عبد الرحمن و السلوك التنظيمي نظريات و نماذج لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية، مصر ، ط1 2004.

18. جاد عبد الوهاب ، السلوك التنظيمي دراسة السلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الأعمال ، مكتبة الإشعاع الفنية ، القاهرة، ط1 ، ب . س .

19. جمال الدين لعويسات ، التنمية الصناعية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط1، 1986.

20. جمال فزة، سوسيولوجيا التنظيمات أسس واتجاهات، الرباط، دار رقراق للطباعة والنشر، سنة 2013.

21. حميدي حميد ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسة الخوصصة في البلدان العربية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، ط 2، .

22. عائشة التايب ،"النوع وعلم اجتماع العمل " ،ط1، منظمة المرأة العربية، مصر،2011.

23. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ط2، ب. س .

24. نعيم الرفاعي ، الصحة النفسية ، دراسة في سيكولوجية التكيف ، مطبعة طربين ، دمشق ، ط 2، 1869 - .

25. رفعت السيد العوضي، إسماعيل علي بسيوني "الاندماج والتحالفات الاستراتيجية بين الشركات في الدول العربية"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، الطبعة الثانية ،2007.

26. زايد أحمد، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية ، دار المعارف ، القاهرة، ط1.

27. زويلف مهدي ،إدارة المنظمة نظريات وسلوك ، دار مجدلاوي للنشر و الترويع ، عمان الأردن ، ط1.

28. سليمان أحمية : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة 2012، الجزء الثاني.

29. سمير أحمد نعيم ، النظرية في علم الاجتماع ، مكتبة سعيد رأفت ، القاهرة ، ط1، .

30. السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف، ط1، 1999 .

31. السيد عبد الفتاح، بحوث علم الاجتماع المعاصر، ط دار الفكر العربي، مصر .

32. صامويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2 .

33. عبد البيات أحمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، دار عريف، القاهرة، ط01، بدون سنة.

34. عبد الرحمن بن خلدون ، كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم والبربر ومن عاصره من ذوي السلطان الأكبر و ج1 ، مكتبة المدرسة و دار الكتاب اللبناني، ط 1، 1967 .

35. عبد السلام ذيب ،قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ،دار القصبة للنشر ،الجزائر ،2003.

36. عبد العزيز صديق ، محاضرات السلوك التنظيمي و كلية الاقتصاد و الإدارة ، ط1.

37. عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1962-1980 .

38. عبد الله محمود عبد الرحمن ، سوسيو لوجيا التنظيم ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية ، ط1 ، 1987.

39. عبد الوهاب بن دعيدة ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخوصصة في البلدان العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط2، 1991.

40. عساف عبد المعطى، مبادئ الإدارة و المفاهيم و الاتجاهات الحديثة ، مكتبة المحتسب ، عمان ، ط1 ، 1995.

41. علي محمد ، دراسة في علم اجتماع التنظيم ، الهيئة المصرية العامة، القاهرة، ط1 ، 1980 .

42. العميان محمود ، السلوك التنظيمي في المنظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط1، 2002.

43. عودة محمود ، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع ، الكويت، ط1، 1989 .

44. غور فيتش جورج ، ت : خليل أحمد خليل ، الأطر الاجتماعية للمعرفة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط1، 1981 .

45. غياث بوفلجة ، مبادئ التسيير البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع ، ط3، سنة 2008 .

46. الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، الدراسة النظرية، بن مرابط للنشر ،ط،1،2009 .

47. فؤاد حجازي محمد، النظريات الاجتماعية، مكتبة وهبة ، القاهرة، ط1، ب. س.

48. قباري محمد إسماعيل ، علم الاجتماع الصناعي و مشكلات الإدارة و التنمية الاقتصادية ، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 1977 .

49. كريب إيان، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس ، ت : غلوم محمدى، حسن، مطابع الوطن ، الكويت ، ط1، 1998.

50. لينكن ميشال ، معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد حسن، بيروت، دار الطليعة، ،1981 .

51. ما رتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي: المساواة في الأجور، الطبعة الأولى، مكتب العمل الدولي، منظمة العمل الدولية، جنيف 2013 .

52. محمد الجوهري ، علم اجتماع الصناعي ، دار الحمامة للطباعة ، ط 1 ،1975 .
53. محمد الصغير بعلي ، تنظيم القطاع العام في الجزائر استقلالية المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1 ، 1992.
54. محمد الصيرفي ، السلوي الإداري والعلاقة الإنسانية ، دار وفاء لدنيا الطباعة والنشر ،مصر ، ط1 ، ب.س .
55. محمد حسين منصور: قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، الطبعة الأولى ، 2010 .
56. محمد علي محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة ، ط2، ب. س .
57. محمد قاسم الفريوني ، السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ط1 ، سنة 2000 .
58. محمد قاسم بلهول ، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية و الأزمة السياسية ، منشورات حلب ، سوريا ، ط1، 1993.
59. محمود عياصرة ، مروان محمد بني احمد ،إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ،ط1 ،دار الحامد ، عمان.
60. معن محمود عياصرة وأخرون ، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، ط1، سنة 2007.
61. مغنية الأزرق ، نشوء الطبقات في الجزائر ، مؤسسة الأبحاث العربية ، الجزائر، ط1 ، 1980.
62. ناجي سفير ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، تر: جمة: الأزهر بوغنبوز ، ج2 ، ديوان المطبوعات ، الجزائر ، ط1، بس.
63. نصيرة بوجمعة سعدي" عقود نقل التكنولوجيا في مجال التبادل الدولي" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1992.
64. نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية و التطبيق، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط الرابعة،عمان الأردن1995 .
65. السعيد لوكيل ، المؤسسة العمومية الاقتصادية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1994.
66. مصطفى طويطي ، ميلود وعيل ،أساليب تصميم وإعداد الدراسة الميدانية _ منظور إحصائي _ مطبوعة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي محند اولحاج ،البويرة ،الجزائر، 2013

ب-الأطروحات والرسائل

1. أحمد محمد الخالدي ، "أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين"، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط ،(غير منشورة) ،كلية التربية ، جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، سنة 2010.

2. رمضان براهيمي ، " نزاعات العمل في الجزائر "، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية ،غير منشورة ،كلية العلوم الاجتماعية جامعة الجزائر ،1988

3. سامية بن رمضان ،العمل والعامل في الصناعة بين التسريح و الإدماج في ظل النظام المؤسساتي في الجزائر، مذكرة دكتوراه منشورة ، جامعة الحاج لخضر كلية العلوم الاجتماعية و الإسلامية،2011.

4. صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر ، مذكرة ماجستير ،(غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة باتنة ، 1995.

5. طارق بن موسى العتيبي ، " الصراعات وأساليب التعامل معها"، رسالة ماجيستير في العلوم الإدارية ، غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، سنة 2006

6. علي غربي ، "العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع" ، دراسة سوسيولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي و التسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري ، رسالة دكتوراه (غير منشورة) كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة القاهرة ،1989.

ج-المجلات العلمية :

1. أحمد حويني ، التغيير التكنولوجي و أثره على عملية الإنتاج و اليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام الجزائر ، ج 1، العدد1 ،الجزائر ، 1993.

2. آيت زيان كمال، إليفي محمد "المناولة الصناعية كعامل استراتيجي لتفعيل التنمية الصناعية في الدول العربية ،"مقال بمنتدى طلبة كلية علوم التسيير ،جامعة سطيف الجزائر متوفر على .
http://etudiantssetif.3arabiyate.net/montada-f22/topic-t2860.htm،

3. بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، 2002، ص 278.

4. بوظريفه حمو، أهمية تحديد أوقات العمل وفترات الراحة، مجلة الوقاية و الارغنوميا، مجلد الخامس، العدد الثاني، سنة 2011، ص 70.

5. الجريدة الرسمية رقم 1، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة سنة . 1962

6. جغيلو منيرة، المحددات التنظيمية لتشكيل فرص عمل و علاقتها بالتوافق المهني، المجلد11، العدد3، سنة 2019، ص 87-104.

7. حجازي، جولتان حسن، فاعلية ذات وعلاقته بالتوافق المهني، المجلد 11، العدد الثالث، س 2013.

8. رجب عبد الظاهر علي ،المساوة في الأجر بين الجنسين الواقع والمأمول ،مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ،كلية الحقوق جامعة بني يوسف مصر ، المجلد 31، العدد1، 2019.

9. زياد يوسف المعشر ، "دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراع" ، المحلة الأردنية في إدارة الأعمال ، ج ، العدد2، جامعة الأردن ،2005.

10. زيادة يوسف المعشر ، " الصراع التنظيمي ، دراسة تطبيقية لاتجاهات المرؤوسين نحو أساليب إدارة الصراع " ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،ج1 ،العدد2 ، الأردن 2005 .

11. علي غربي ، يمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية ، مخبر علم اجتماع الاتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ، .

12. مدحت محمد الديب ، جوانب في الصراع التنظيمي ، المجلة العربية للإدارة ، ج11 ، العدد 3 ، القاهرة ، سنة 1987

13. مراد مولاي الحاج، « العمال الصناعيون في الجزائر : ممارسات و تمثلات. دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة »، مقال موجود على الرابط
https://journals.openedition.org/insaniyat/10109?lang=en

14. مروان المدرس، مبدأ المساواة – مقالة منشورة إلكترونيا– جريدة الوطن البحرينية ، https://alwatannews.net/article

المقالات والملتقيات

1. بوخمخم عبد الفتاح " ،مخاطر تبني المؤسسة لاستراتيجية التسيير الخارجي" ، ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي حول المناولة كاختيار استراتيجي لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ،جامعة باجي مختار ،عنابة ،الجزائر يومي 2007/7/6.

2. الشيخ زقاي" ، شركات مناولة بمواقع النفط لا زالت تنشط كالفطريات"، مقال متوفر على الخط .http://www.djazairess.com/echorouk/88837

3. سيمو وصيف" شركات المناولة وشركات التشغيل المؤقت: أية آفاق في ظل أبواب موصدة؟ "مقال بجريدة الناظور سيتي، المغرب، على الرابط ./https://www.nadorcity.com

4. أحمد بيان، عمال شركات الوسَاطة أو المُناولة... أقنان القرن الواحد والعشرين ، مقال بصحيفة الحوار المتمدن، العدد: 5351، على الرابط:
http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=515896&r=0

5. عبد العزيز عماري "استفحال ظاهرة التشغيل المؤقت خارج ضوابط القانون"، فريق العدالة والتنمية، المغرب، على الرابط: ،http://www.emploi.gov.ma/ministre/images/T-Travail.docx

6. تونس مريم الناصري، عمّال المناولة ينتظرون الفرج، مقال بجريدة العربي الجديد، تونس، على الرابط: ، https://www.alaraby.co.uk/society/2015/1/13/

المراسيم والقوانين والمواد

1. مؤرخ في 21 أفريل 1990، (ج .ر) العدد 17، صادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

2. " يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز".

3. " يضمن القانون حقوق العامل. العمال سواسية في الحقوق والواجبات. يتقاضون، عن العمل الواحد أجورا متماثلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساووا في التأهيل والمردود".
4. مؤرخ في 05 أوت 1978 ، (ج .ر) العدد32، صادرة بتاريخ 08 أوت 1978، الملغى بالقانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.
5. " لا يجوز لأي أحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال ، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية." مؤرخ في 02 يونيو1990 (ج .ر) العدد23 ، صادرة بتاريخ 06 يونيو1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، (ج .ر) العدد 68، صادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 يونيو 1996، معدل ومتمم قانون رقم 90-14 (ج .ر) العدد 36 ، صادرة بتاريخ 12 يونيو 1996 .
6. مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 19 أفريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني ، (ج .ر) العدد 22، صادرة بتاريخ 30 أفريل 2008 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 11-105 مؤرخ في 06مارس 2011، (ج .ر) العدد 14، صادرة بتاريخ 06 مارس 2011.
7. مرسوم تنفيذي رقم 13-142 مؤرخ في 10 أفريل 2013 ، معدل ومتمم مرسوم تنفيذي رقم 08-126، (ج. ر) العدد 21، صادرة بتاريخ 23 أفريل 2013 .
8. رقم 162265 مؤرخ في 09 جوان 1998 الصادر على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد لقرار التنزيل في الرتبة.
9. المادة 25 من القانون نفسه .
10. المادة 35 " تضمن الدولة الحقوق الأساسية والحريات ". المادة 1/47" لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه."
11. مرسوم تنفيذي رقم 06- 77 مؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ،(ج .ر)العدد 09، صادرة بتاريخ 19 فيفري 2006.
12. المادة 02 من قانون رقم 81-10 مؤرخ في 11يوليو 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب ، (ج. ر) العدد 28 ، صادرة بتاريخ 14 يوليو 1981 .
13. المادة 1/3 من قانون رقم 81-10 يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب.
14. المادة 07 من مرسوم رقم 82-510 مؤرخ في 25 ديسمبر 1982، يحدد كيفيات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب ،(ج .ر) العدد 56، صادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1982.
15. المادة 05 من مرسوم تنفيذي رقم 09-94 مؤرخ في 22 فيفري 2009 يحدد فترات وخصائص المعلومات وكذا المعطيات الإحصائية المرسلة إلى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب ،)ج .ر(العدد 13 صادرة بتاريخ 25 فيفري 2009 .

16. مؤرخ في 02 يوليو 1983، (ج .ر) العدد 28، صادرة بتاريخ 05 يوليو 1983 معدل ومتمم بالقانون رقم 86-15 مؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، (ج .ر) العدد 55 ، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 1987، والقانون رقم 04-17 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم القانون رقم 83-14، (ج .ر) العدد 72، صادرة بتاريخ 13 نوفمبر 2004.

17. مؤرخ في 25 ديسمبر 2004، (ج. ر) العدد 83، صادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

18. مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 (ج .ر) العدد82، صادرة بتاريخ 14 ديسمبر1997

19. المادة 08 من قانون رقم 04 -19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

20. المادة 06 من قانون رقم 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

21. المادة 24 من قانون رقم 19-04يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

22. المادة 14 من قانون رقم 19-04 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

23. المادة 47" لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته أن يطلب وقف هذا الاعتداء والتعويض عما يكون قد لحقه من ضرر .

24. قانون رقم 04-19 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

25. " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون" مؤرخ في 26 يناير 1988، (ج .ر) العدد 63، صادرة بتاريخ 23 يناير 1011.

المراجع باللغة الاجنبية

1. Alain Supiot : Critique du droit du travail ،PUF،1994،p.111s. cité par Jean Pélissier

2. Ali el Kenz ،Au fil de la Grise ،entreprise national de livre Alger - 1993 - page 58

3. Ali el Kenz ،Au fil de la Grise ،entreprise national de livre Alger - 1993 -

4. AMAR BELHIMER ،de l'état gestionnaire a l'état regelateur ،Paris 1995 ،

5. Antoine Lyon-Caen: legalite et la loi en droit du travail ،Droit social ،Dalloz،paris n1،janver 1990.

6. Antoine Lyon-Caen ،Mazeaud:Rapport francais in la discrimination ،gournees francco-Belges،in travaux de lassosiat henri Capitant،ed .societe de travail une dereglemetion selective،OPU،Alger 2009،tom2.

7. Aubert (N). et Gruère J).(P). et Jabes. (T). et autres. Management aspects humains et organisationnels. P.U.F. Paris.3ème Ed. 1994..

8. Bertrand QUÉLIN et jérome BARTHÉLEMY ،" L'externalisation stratégique" ،en ligne:

9. Blau ،Francine D ; Ferber ،Marianne A ; Winkler ،Anne E. (2010). "Differences in Occupations and Earnings: The Role of Labor Market Discrimination". The Economics of Women ،Men ،and Work (6th international ed.). Harlow: Pearson Education.

10. Comité de Liaison des Services du MEDEF ،et l'Institut Esprit Service ،avec le soutien de la Commission Européenne ،"Guide de l'externalisation" ،MEDEF – CLS ،paris.
11. Coser (L).(A). Les fonctions du conflit social. Traduit par Matignon. (M). P.UF. Paris.1992،.
12. crozie;M(1977);lacteur et système;paris;ed du seuil.
13. Crozier (M) ،Friedberg،(E). L'acteur et le système. Ed. du Seuil ،Paris 1997.
14. Darity ،William; Mason ،Patrick (1998). "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color ،Codes of Gender". Journal of Economic Perspectives.
15. Elson ،Diane (1999). "Labor markets as gendered institutions: equality ،efficiency and empowerment issues". World Development.
16. Etudes sur "L'externalisation des activités bancaires en France et en Europe" ،Bulletin de la commission Bancaire N°31 ،France ،Novembre 2004
1. en ligne ،"les risques de la stratégie d'externalisation" ،Fouad Arfaoui et autres
17. Giles Auzero ،Emmanuel Dockès: Droit du travail ،Dalloz ،Paris30 ،e édition ، ،2016.
18. Hasmath ،R; Ho ،B (2015). "Job Acquisition ،Retention ،and Outcomesfor Ethnic Minorities in Urban China". Eurasian Geography and Economics. 56(1): 24
19. http://www.lesechos.fr/formations/risques/articles/article_11_1.htm .2019/08/09،
20. Jean Pélissier ،Alain Supiot ،Antoine Jeammaud ،Droit du travil،Ed.Dalloz،paris20،ed ،2001،
21. Jean Pélissier ،Alain Supiot ،Antoine Jeammaud : Droit du travail ،Ed .Dalloz ،Paris ، 20éd ،2001 .
22. Leila Borsali Hamdan : op.cit.
23. Leila Borsali Hamdan : op.cit.،.
24. Leila Borsali Hamdan ،Droit du travail،Bertiditions،Alger op.cit. ،p. 37.
25. Leila Borsali Hamdan ،Droit du travail،Bertiditions،Alger .
26. Leila Borsali Hamdan ،Droit du travail،Bertiditions،Alger ،op.cit.
27. Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Droit du travail ،transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat ،relations d'emploi et de travail :une contractualisation relative ،OPU ،Alger ،2019،tome1

28. Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Droit du travail ،transformations du droit Algérien du travail : entre statut et contrat ،détermination des conditions de travail :une dérèglementation sélective ،op.cit.
29. Mahammed Nasr-Eddine Koriche : Les transformations du Droit Algérien du travail entre statut et contrat ،détermination des conditions de travail une déréglementation sélective OPU ،Alger ،2009،tome 2.
30. MORTON I. KAMIEN ،LODE Ll ،" SUBCONTRACTING ،COORDINATION ، FLEXIBILITY ،AND PRODUCTION SMOOTHING IN AGGREGATE PLANNING" .
31. MORTON I. KAMIEN ،LODE Ll ،" SUBCONTRACTING ،COORDINATION ، FLEXIBILITY ،AND PRODUCTION SMOOTHING IN AGGREGATE PLANNING" O.P CIT.P.
32. Mpactanmanging employées : An African perspective.the interhationalof human (7) 13.1094Beurge c_d (2002) undestarding justiceandits i
33. Mustapha Mekki : L'intérêt général et le contrat ،contribution à une étude de la hiérarchie des intérêts en droit privé ،Ed. DELTA ،L.G.D.J ،Beyrouth ،Paris 2004،.
34. oehling ،M. V. 1999. Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. Personnel Psychology.5 ،
35. Pascal Lokiec : L'égalité devant la loi ،Droit social ،Dalloz ،Paris ،n°4 ،avril 2014.
36. Philippe Waquet : Le principe d'égalité en droit du travail ،Droit social ،Dalloz ،Paris ، n°3 ،Mars 2003.
37. Pierre-Yves Verkindt : L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires ،Droit social ،Dalloz ،Paris n°11 ،novembre1995 ،p.871.
38. Pierre-Yves Verkindt :L application du principe d'égalité de traitements aux travailleurs precaaires،Droit sosial ،Dalloz ،paris n11 ،novembre1995.
39. Pierre-yvesverkindt: l'opplication du prih.
40. Robbin; s organizational behavior ; g edprentice hall international ;inupper ;saddle;river new jercey،2001،
41. SAID CHIKHI ،La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie ،1982 ،
42. Simmel (G) ،Le conflit. Traduit de l'Allemand par Sibylle (M). Ed Circé ،Paris. 1995.
43. Sophie Nadal : Egalité en droit du travail : quelques réflexions ،in L'égalité des chances analyses ،évolutions et perspectives ،Editions la découverte et syros ،Paris.2000،

المواقع الالكترونية

1. Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens /http

2. Faculty of Business ،Economics and Accountancy ،Universiti Malaysia Sabah
3. http://www.lesechos.fr/formations/risques/articles/article_3_3.htm 2019/08/06 ،
4. تفسير الطبري ،مشروع المصحف الإلكتروني بجامعة الملك سعود "آيات" ، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف الكرتونيات بالمدينة المنورة https://qurancomplex.gov.sa/
5. (المنظمة الفرنسية للتقييس) AFNOR : Association Française de Normalisation
6. عبد الرحمن بوعلي" مبررات الانتقال من النظام المدمج إلى نظم شبكة الإنتاج "مداخلة مقدمة للمؤتمر العربي الأول للمناولة الصناعية، الشركة الجزائرية للمعارض والتصدير " ساديكس" بالتنسيق مع وزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطية والمنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، الجزائر 51 2005/09/15
7. 1999 ، ،http://www.arifonet.org.ma/Data/Subcontracting/Dalil.htm
8. الأن يومية وطنية جزائرية، أدرار: منشآت هيكلية واعدة لتدعيم رهان الأمن الطاقوي الوطني، https://elaane.dz/?p=259

الملاحق

الملاحق

الملحق رقم 01 يوضح استمارة الاستبيان

استمارة استبيان بعنوان:

التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية

"من وجهة نظر العامل الجزائري "

دراسة ميدانية بالمجمع الغازي "توات غاز" بولاية أدرار .الجزائر .

إخوانـــــي العمال تحية طيبة وبعد :

يشرفنا أنْ نطلب من سيادتكم المحترمة ملأ هذه الاستمارة والتي تدخل ضمن مجال بحث ميداني بعنوان : " **التمييز بين العامل الجزائري والعامل الأجنبي وعلاقته بالصراع التنظيمي في المؤسسة الصناعية الجزائرية** " والتي نحاول من خلالها الحصول على بعض المعلومات لغرض البحث والدراسة في مؤسستكم مع العلم أن المعلومات المصرح بها لن تستخدم إلا لأغراض علمية بحثه.

شكرا على المساعدة

إعداد الطالب: **تحت إشراف:**

بوشنتوف مولاي الرشيد **أ.د / رضا نعيجة**

ملاحظة : الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

السنة الجامعية:2025/2024م

البيانات الشخصية :

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: أقل من 20 سنة ☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 سنة فما فوق ☐
3. الجنسية: جزائرية ☐ أجنبية ☐ عربية ☐

إذا كانت إجابتك جنسية أجنبية أو عربية حَدِدْ البلد الذي تنتمي إليه:

.....

4. المستوى التعليمي: أمي ☐ يقرأ ويكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
5. الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
6. الأقدمية: أقل من 3 سنوات ☐ 3-6 ☐ 6-9 ☐ 10 سنة فما فوق ☐

المحور الأولى: البعد التنظيمي (العوامل التنظيمية)

7. ماهي وظيفتك في المؤسسة :
   - عامل بسيط ☐
   - عون امن ☐
   - عامل مهني ☐
   - تقني سامي ☐
   - أمين مخزن ☐
   - مشرف ☐
   - رئيس وحدة ☐

   وظيفة أخرى حددها:

.....

8. ما هي طبيعة عقد عملك : اختر احدى الخيارات التالية :
   - عقد عمل دائم بدوام جزئي ☐
   - عقد عمل دائم بدوم كامل ☐

- عقد عمل مؤقت بدوام جزئي ☐
- عقد عمل مؤقت بدوام كامل ☐

9. هل اطلعت على عقد عملك عند تشغيلك للمرة الأولى في المؤسسة؟: نعم ☐ لا ☐

10. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة تدني مستوى أجرتك في العمل: نعم ☐
لا

اذا كانت إجابتك بنعم ضع علامة (X) في الخانة المناسبة :

- أجرك ضعيف ولا يكفي لسد متطلباتك العائلية ☐
- اجري ضعيف مقارنة بحجم العمل الذي اعمله وأقوم به يومياً ☐
- غيرك في الشركات الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجرك ☐
- شهادتك لا تعكس قيمة الأجر الذي تتقاضاه ☐

11. هل نظام المعاشات والتأمين في العمل يتسم بالعدالة بينك وبين العمال الأجانب في المؤسسات الأخرى:

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك ب (لا) اختر أحد الإجابات التالية:

- نظام التأمين على الأخطار المهنية غير عادل ☐
- صاحب العمل لا يقدم تعويضات على العطلة المرضية و حوادث العمل ☐
- صاحب العمل عند تشغيلي يصرح بي بمبلغ منخفض عند مصالح الضمان الاجتماعي ☐
- صاحب العمل لا يصرح بي دائما عند مصالح الضمان الاجتماعي ☐

12. هل تعاني من التمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة انعدم نظام الحوافز من قبل مؤسستك : نعم ☐
لا ☐

اذا كانت إجابتك بنعم ضع علامة (X) في الخانة المناسبة :

- أعمل بأجر ثابت ومؤسستي لا تكفني على الإبداع والمثابرة في العمل ☐
- نظام المردودية متحيز لفئة معينة وغير عادل في مؤسستي ☐
- انعدام نظام المردودية والحوافز في مؤسستي بشكل تام ☐

13. هل يتم التأديب والمحاسبة على الأخطاء المهنية بشكل عادل بينك وبين العمال الأجانب :

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك ب (لا) اختر احد الأسباب التالية:

- احسب على أخطاء بسيطة بشكل غير مقبول وعنيف من طرف المسؤول الجزائري
- يتم التمييز في المعاقبة على الأخطاء المهنية بيني وبين العامل الأجنبي وذلك في المبالغة في معاقبتي
- يتم طردي أو افصل من العمل لأخطاء بسيطة في العمل بينما لا يحدث ذلك مع العامل الأجنبي

14. هل يسعى زملائك الأجانب في العمل الى الاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم للاستفادة وحدهم من مزاياها

نعم لا

اذا كانت إجابتك بنعم ضع علامة (x) في الخانة المناسبة :

- منع العامل الجزائري من التطور والتقدم في العمل
- من أجل تعظيم دور وقيمة العمال الأجانب في المؤسسة
- إعاقة عملية نقل التكنولوجيا من خلال الاحتكاك المباشر

15. هل هناك عدالة تنظيمية بينك و بين زملائك الأجانب في المراقبة والمتابعة (الصرامة في التعامل) في العمل:

نعم لا

اذا كانت إجابتك ب لا ضع علامة (X) في الخانة المناسبة :

- أعاني من رقابة لصيقة وصارمة من طرف المسؤول الأجنبي
- غيري يتمتع بأسلوب رقابة مرنة وحرية أكبر في تأدية عمله
- اشعر بالتمييز نتيجة نمط المراقبة المفرطة والغير عادل الممارس في مؤسستي

16. هل هناك تعاون تنظيمي بينك وبين زملائك الأجانب في الإنجاز العمل: نعم لا

17. هل تستطيع الاتصال بالرئيس مباشرة لنقل انشغالات العمل: نعم لا

18. هل تشعر بعدم الرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب :

نعم لا

19. هل يسمح لك الرئيس المباشر بالمشاركة في اتخاذ القرارات: نعم لا

اذا كانت إجابتك بنعم حدد طبيعة الرئيس بوضعك علامة (X) في الخانة المناسبة : نعم لا

- طبيعة الرئيس اجنبي

- طبيعة الرئيس جزائري ☐

20. هل القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب سبب في توليد ضغوط العمل : نعم ☐ لا

21. تعمل الإدارة على توفير كل ما يلزم لتحقيق أهداف المؤسسة: نعم ☐ لا ☐

المحور الثاني: البعد الاجتماعي.

22. ما هي اللغة التي تتواصل بها مع زملائك في العمل : اللغة العربية ☐ اللغة الإنجليزية ☐

اللغة الفرنسية اللهجة المحلية

أخرى حددها .....

23. اذا كانت إجابتك اللهجة المحلية ، هل تجد صعوبة في التعامل مع الزملاء الأجانب بها : نعم

لا

24. هل تتعارض للتمييز بينك وبين العامل الأجنبي نتيجة عدم تمكنك من إتقان اللغة الإنجليزية أو الفرنسية :

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك ب (نعم) اختار احد الأسباب التالية :

- يتم تفضيل العمال الذين يتقنون اللغة الإنجليزية في ميدان العمل على باقي العمال ☐
- يتم اختيار واستقطاب العمل الجدد من قبل الشريك الأجنبي على أساس تمكن العامل من إتقان اللغة الإنجليزية ☐
- عروض العمل دائما تكون منشور بالغة الفرنسية وعدم فهمي لمضمون العرض يحرمني من الدخول إلى العمل ☐

25. هل دخلت في صراع مع أحد زملائك في العمل بسبب انتمائك الثقافي: نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك بنعم ضع علامة (X) في الخانة المناسبة:

- زميل في العمل من الجنسية الاجنبية ☐
- زميل في العمل من الجنسية الجزائرية ☐
- زميل في العمل من الجنسية العربية ☐

26. هل قيمك تتعارض وقيم المؤسسة التي تنتمي إليه : نعم ☐ لا ☐

27. علاقتك الإنسانية مع زملائك جيدة : نعم ☐ لا ☐

28. هل دخلت في تنظيمات غير رسمية على أساس جهوي أو قبلي : نعم ☐ لا ☐

29. عاداتك و تقاليدك سبب في حدوث صراع في علاقاتك مع زملائك الأجانب في العمل: نعم ☐
لا

30. هل سبق لك ودخلت في صراع مع أحد زملائك بسبب اتباعك نمط معين من أحد الطرق الدينية :

نعم ☐ لا

31. ماهي المنطقة التي تسكن فيها : بيئة ريفية (قصور) ☐ بيئة حضرية (مدينة) ☐

32. ماهي ولايتك : .....

المحور الثالث: البعد الفيزيقي

33. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة ظروفك في النقل الغير جيدة: نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك ب (نعم) اختر احد الأسباب التالية :

- الشركة التي اعمل بها لا توفر النقل ☐
- غيري من العمال في الشركات الاجنبية يتمتع بظروف نقل جيدة أفضل مني ☐
- انتقل من مكان تواجدي إلى مكان عملي على حسابي الخاص ☐

أسباب أخرى حددها:

.....

34. هل تحظى في مؤسستك بنظام غذائي جيد ومتساوي مثلك مثل باقي العمال الأجانب: نعم ☐
لا

اذا كانت إجابتك ب (لا) اختر احد الأسباب التالة:

- المؤسسة التي اعمل به لا تقدم وجبات غذاء عادلة بين جميع العمال ☐
- لا تهتم المؤسسة بشروط السلامة الغذائية في مطعم المؤسسة ☐
- الوجبات المقدمة غير صحية ولا تتماشى والجهد المبذول في العمل ☐

☐

أسباب أخرى حددها :

.....

35. هل تتوفر مؤسستك على جميع موصفات الأمن والسلامة المهنية مثل ما هو الحال في الشركات الاجنبية :

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت إجابتك ب (لا) اختار احد الأسباب التالية:

- نقص اللوائح والتعليمات التي تحذر من مخاطر العمل داخل المؤسسة ☐
- لا توجد قاعات علاج تقوم بتقديم الإسعافات الأولية في حل حدوث حوادث عمل ☐
- صاحب العمل لا يقدم الوسائل التي تحميك من المخاطر أثناء تأديتك لمهمك ☐

أسباب أخرى حددها :

.....

36. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجنبي عندما لا تسعى إدارة مؤسستك الى توفير إقامة جيدة لك نعم☐ لا☐

إذا كانت إجابتك ب (نعم) اختر أحد الأسباب التالية:

- غيري في الشركات الاجنبية يحظى بغرفة فردية مجهزة ومحترمة ☐
- نظام الغرف في مؤسستي نظام غرف جماعية ولا اجد راحتي فيه ☐
- خدمة الغرف والنظافة غير متوفرة في المؤسسة التي انتمي إليه ☐

☐

37. هل أنت غير راضٍ على فترة الراحة وقت تأديتك للعمل : نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك ب (نعم) اختر أحد الأسباب الآتية:

- اقضي وقت الراحة في منتصف النهار تحت أشعة الشمس ☐
- عدم توفر اماكن للراحة والقيلولة ☐
- غيري من العمال الأجانب يسمح لهم بقضاء فترات الراحة في غرفهم ☐

أسباب أخرى حددها:

.....

38. هل تتلاءم جميع وسائل العمل ومتطلباتكم المهنية : نعم ☐ لا ☐

39. هل هناك تمييز بينك وبين العامل الأجنبي في مجال الرعاية الصحية: نعم ☐ لا

اذا كانت أجابتك ب (نعم) اختر احد الأسباب التالية :

- عدم وجود طبيب مختص يقوم بمراقبة صحة العمال كما هو الحال في الشركات الاجنبية ☐
- ليس هناك أيُّ منحة تعطى للعامل على الأمراض المهنية ☐

☐

- الأمن الطبي (عدم الحماية من فيروس كورونا)

أسباب أخرى حددها:

.....

البعد الرابع: الصراع التنظيمي

40. هل تضطر إلى التغيب عن العمل نتيجة الأجر المحدود الذي تحصل عليه من خلال عملك؟ :

نعم ☐ لا ☐

41. هل عادة ما تلجا الى الاحتجاج وغلق الطريق نتيجة التمييز بين العمال والظروف الغير مستقرة في العمل :

نعم ☐ لا ☐

42. هل تقوم بإعاقة عمل العمال الأجانب متعمدا من اجل الحصول على مكسب شخصية: نعم ☐ لا ☐

43. هل شعورك بالتمييز في مجال العمال وعدم استماع الإدارة لك يدخلك في صراع دائما مع الإدارة ؟:

نعم ☐ لا ☐

44. هل القرارات التمييزية الصادرة عن المسؤولين تؤدي الى الصراع التنظيمي: نعم ☐ لا ☐

45. هل عدم العدالة في الإجازات العطلة المرضية بينك وبين العمال الأجانب يؤدي الى حدوث الصراع التنظيمي :

نعم ☐ لا ☐

46. هل عدم المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين الأجانب تؤدي الى الصراع التنظيمي : نعم ☐ لا

47. هل عدم المساواة بينك وبين العامل الأجنبي في النقل والإيواء والإطعام يؤدي الى الصراع التنظيمي :

نعم ☐ لا ☐

الملحق رقم 02: يوضح دليل المقابلة

دليل المقابلة رقم (1) الموجه الى العمال المبحوثين.

1. هل تعاني من التمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة انعدم نظام الحوافز من قبل مؤسستك.
2. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة تدني مستوى أجرتك في العمل؟
3. هل نظام المعاشات والتأمين في العمل يتسم بالعدالة بينك وبين العمال الأجانب في المؤسسات الأخرى.
4. هل يتم التأديب والمحاسبة على الأخطاء المهنية بشكل عادل بينك وبين العمال الأجانب.
5. هل أجرك ضعيف مقارنة بحجم العمل الذي تعمله وتقوم به يومياً.
6. هل غيرك في الشركات الأخرى يتقاضون أجورا أعلى من أجرك مقابل نفس العمل الذي تقومون به؟
7. هل صاحب العمل يقدم تعويضات على العطلة المَرَضِيةِ و حوادث العمل في المؤسسة
8. هل يتم التأديب والمحاسبة على الأخطاء المهنية بشكل عادل بينك وبين العمال الأجانب؟
9. هل يتم التمييز في المعاقبة على الأخطاء المهنية بينك وبين العامل الأجنبي ؟
10. هل يسعى زملائك الأجانب في العمل الى الاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم للاستفادة وحدهم من مزاياها.
11. هل هناك عدالة تنظيمية بينك و بين زملائك الأجانب في المراقبة والمتابعة (الصرامة في التعامل) في العمل.
12. هل تعاني من رقابة لصيقة وصارمة من طرف المسؤول الأجنبي.
13. هل هناك تعاون تنظيمي بينك وبين زملائك الأجانب في الإنجاز العمل؟
14. هل تستطيع الاتصال بالرئيس مباشرة لنقل انشغالات العمل؟
15. هل تشعر بعد الرضا عن طبيعة العلاقات السائدة بين العمال الجزائريين والعمال الأجانب.
16. هل يسمح لك الرئيس المباشر بالمشاركة في اتخاذ القرارات؟
17. هل القرارات المفاجئة من طرف المسؤولين الأجانب سبب في توليد ضغوط العمل.
18. هل تتعارض للتمييز بينك وبين العامل الأجنبي نتيجة عدم تمكنك من إتقان اللغة الإنجليزية أو الفرنسية.
19. علاقتك الإنسانية مع زملائك جيدة.
20. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجانب نتيجة ظروفك في النقل الغير جيدة؟
21. هل تحظى في مؤسستك بنظام غذائي جيد ومتساوي مثلك مثل باقي العمال الأجانب؟

22. هل تتوفر مؤسستك على جميع موصفات الأمن والسلامة المهنية مثل ما هو الحال في الشركات الأجنبية.

23. هل تشعر بالتمييز بينك وبين العمال الأجنبي عندما لا تسعى إدارة مؤسستك الى توفير إقامة جيدة لك.

24. هل أنت غير راضٍ على فترة الراحة وقت تأديتك للعمل؟

25. هل تتلاءم جميع وسائل العمل ومتطلباتكم المهنية.

26. هل هناك تمييز بينك وبين العامل الأجنبي في مجال الرعاية الصحية؟

27. هل تضطر إلى التغيب عن العمل نتيجة الأجر المحدود الذي تحصل عليه من خلال عملك؟

28. هل عادة ما تلجا الى الاحتجاج وغلق الطريق نتيجة التمييز بين العمال والظروف الغير مستقرة في العمل.

29. هل القرارات التمييزية الصادرة عن المسؤولين تؤدي الى الصراع التنظيمي.

30. هل عدم المعاملة الجيدة من طرف المسؤولين الأجانب تؤدي الى الصراع التنظيمي.

31. هل عدم المساواة بينك وبين العامل الأجنبي في النقل والإيواء والإطعام يؤدي الى الصراع التنظيمي

دليل المقابلة رقم (2) الموجه الى القائمين على المؤسسات الصناعية الجزائرية والمكلفين بمراقبه التشغيل في الولاية .

1. هل يمارس العمال الأجانب التمييز ضد العمال الجزائريين في بيئة العمل ؟
2. كيف تتعامل ادارتكم مع المعاملات التمييزية التي قد تصدر عن بعض الشركات الأجنبية ؟
3. هل تسعون الى تطوير بيئة العامل الجزائري كما هو الحال في الشركات الأجنبية ؟
4. ماهي طبيعة العلاقة بينكم وبين الشركات الأجنبية العاملة بالمجمع الغازي ؟
5. لماذا لا توفر مؤسساتكم عقود عمل دائمة للعمال الجزائريين خاصة الذين يثبتون مهارتهم وكفاءتهم في مجال العمل ؟
6. في حالة حدوث صراع بين الإدارة والعمال كيف تتم تسوية هذا الصراع ؟
7. كم عدد العمال العاملين بمؤسستكم وماهي اهم الوظائف التي يشغلونها؟
8. هل تهتم مؤسستكم بنظام الحوافز وتشجيع العمال على عملية الإبداع ؟
9. كيف يتم التنسيق مع الشريك الأجنبي ، وهل يحظى العامل الجزائري بعملية تكوين هادفة من خلال الاحتكاك المباشر مع العامل الأجنبي؟
10. ماهي التجاوزات التي تقوم بها الشركات الأجنبية في حق العمال الجزائريين ؟
11. كيف تتم حل النزاعات والصراعات التنظيمية بين العمال الجزائريين والأجانب في المجمع الغازي؟
12. هل تسعى ادارتكم الى مشاركة العامل الجزائري في عملية اتخاذ القرار؟
13. هل تهتم مؤسستكم بنظام غذائي وصحي جيد للعمال يتماشى مع الجهد المبذول في العمل ؟
14. هل يتم تعويض العمال على العطلة المَرَضيةِ وحوادث العمل ؟
15. هل تسعى مؤسستكم لتحسين ظروف الإقامة والإيواء للعمال الجزائريين؟

الملحق رقم 03 قائمة بأسماء محكمي أداة الدراسة والمقابلة

محكم	الاسم واللقب	التخصص	الجامعة
01	أ.د / لعلى بوكميش	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة أحمد درايعية أدرار
02	د./ باشيخ أسماء	علم الاجتماع تنظيم وعمل	جامعة أحمد درايعية أدرار

الملحق رقم 04 يوضح قانون العمال90-11

العدد 17
السنة السابعة والعشرون

الاربعاء اول شوال عام 1410هـ
الموافق 25 ابريل سنة 1990م



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية ، قوانين ، ومراسيم
قرارات وآراء ، مقررات ، مناشير ، إعلانات وبلاغات

الاشتراك سنوي	الجزائر تونس المغرب موريطانيا	خارج الجزائر	الادارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية
	سنة	سنة	
النسخة الاصلية.....	100د.ج	300د.ج	7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك – الجزائر
النسخة الاصلية وترجمتها	200د.ج	550د.ج تزاد عليها نفقات الارسال	الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 – 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ

ثمن النسخة الأصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الأصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العددللسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجانا للمشتركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الأخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على أساس 20 د.ج للسطر.

فهرس

قوانين

قانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل. ص 562

قوانـــين

قانون رقم 90 – 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

– بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 66 – 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، المتضمن قانون العقوبات،

– وبمقتضى الأمر رقم 71 – 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

– وبمقتضى الأمر رقم 75 – 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

– وبمقتضى القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل،

– وبمقتضى القانون رقم 81 – 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

– وبمقتضى القانون رقم 81 – 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعطل السنوية،

– وبمقتضى القانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 3 جمادى الأولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 02 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،

– وبمقضى القانون رقم 88 – 04 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 – 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذى يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

– وبمقتضى القانون رقم 88 – 06 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90 – 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

– وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء و المستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم ".

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

المادة 4 : تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيرئي المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي اطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي،
- التفاوض الجماعي،
- المشاركة في الهيئة المستخدمة،
- الضمان الاجتماعي والتقاعد،
- الوقاية الصحية والامن وطب العمل،
- الراحة،
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،
- اللجوء الى الاضراب.

المادة 6 : يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما يأتي :

- التشغيل الفعلي،
- احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم،
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،
- التكوين المهني والترقية في العمل،
- الدفع المنتظم للاجر المستحق،
- الخدمات الاجتماعية،
- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

الفصل الثاني

واجبات العمال

المادة 7 : يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية :

- أن يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،
- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،
- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة،
- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والامن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،
- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،
- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن،
- أن لاتكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لاتنافسه في مجال نشاطه.
- أن لايفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لايكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،
- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 8 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق مايحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 9 : يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :

– عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

– عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

– عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

– عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 13 : يجوز كذلك ابرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

– اذا كان حجم العمل المتوفر لايسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

– اذا طلب العامل الممارس ذلك، لاسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

ولايمكن أن يقل، في أي حال من الاحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لايمكن، في أي حال من الاحوال، أن يقل العمر الادنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة الا في الحالات التي تدخل في اطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

و لايجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما انه لايجوز استخدام العامل القاصر في الاشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 16 : يجب على المؤسسات المستخدمة ان تخصص مناصب عمل للاشخاص المعوقين وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها.

المادة 18 : يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لاتتعدى ستة (06) اشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الاقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 20 : يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق.

المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الاجانب عندما لاتوجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

مدة العمل

الفرع الاول

المدة القانونية للعمل

المادة 22 : المدة القانونية للعمل اربع واربعون (44) ساعة في الاسبوع أثناء ظروف العمل العادية.

وتتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الاقل.

المادة 23 : يجوز، استثناء للمادة 22 اعلاه، أن تكون مدة العمل الاسبوعية كما يأتي :

– أن تخفض للاشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.

– وان ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها.

المادة 24 : المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية هي ألفا (2000) ساعة في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط.

المادة 25 : اذا كانت ساعات العمل تؤدى حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم ان يخصص فترة استراحة لاتتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملا.

المادة 26 : لايجوز ان تتعدى، بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم.

الفرع الثاني

العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لايجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث

العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم ان ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي اذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع

الساعات الاضافية

المادة 31 : يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الاضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم ان يطلب من أي عامل أداء ساعات اضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 ٪ من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 اعلاه.

المادة 32 : يخول أداء ساعات اضافية الحق في زيادة لاتقل بأي حال من الاحوال، عن 50 ٪ من الاجر العادي للساعة.

الفصل الرابع

الراحة القانونية والعطل والغيابات

الفرع الاول

العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الاسبوع.

وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون أيام الاعياد والعطل المدفوعة الأجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وأيام الاعياد والعطل أيام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية، طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى ان تجعل الراحة الاسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الاسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها اياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الاثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

المادة 42 : تمنح عطلة اضافية لايمكن ان تقل عن عشرة (10) أيام في سنة العمل الواحدة، في المناطق الجنوبية، كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوى أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، اذا تعلق الامر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسميين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفيات تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة اعلاه،
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل،
- فترات البقاء في الجيش أو اعادة التجنيد.

المادة 47 : لايجوز، في أي حال من الاحوال، ان تحول العطلة المرضية الطويلة الأمد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن ان يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

المادة 49 : لايجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لايمكن ان يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للاسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الاجر، اذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للاسباب التالية :

– تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية،

– متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات اكاديمية أو مهنية،

– وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج أحد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر،

– تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه، في اطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالتمهين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

الفرع الثاني

تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاقة العمل قانونا للاسباب التالية :

- اتفاق الطرفين المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- اداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الابقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الاضراب،
- عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد ادراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 اعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث

انهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الالغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- انهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند انهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لايترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين الا اذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدى رغبته في انهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

واذا كان تقليص العدد ينبني على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، الى توظيفات جديدة في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،
- الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة امكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، اذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كيفيات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء اليه، على أساس معايير ولاسيما الأقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكيفيات المحددة.

المادة 72 : للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة.

يستحق هذا التعويض على أساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

يحسب مبلغ هذا التعويض على أساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال احدى السنوات الثلاث الأخيرة.

المادة 73 : يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفادة من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 74 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع

النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لابداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع

اجرة العمل

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، مايلي :

– الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

– التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

– العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصة أو حسب رقم الاعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لاداء خدمة، وتبعات مماثلة).

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم.

ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف،

الفصل الثاني

الأجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الادنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الاكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الادنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الارقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث

الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس

مشاركة العمال

الفصل الاول

اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوى على عشرين (20) عاملا على الأقل،
- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في اقرب مكان أو ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني

صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1 – تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة بـ :

- تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات وانتاجية العمل،
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
- نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
- تطبيق النظام الداخلي.

2 – مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 – القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 – ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،
- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالآراء في أجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

5 – تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6 – الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة : الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الارباح والخسائر.

7 – اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها أو من غير اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متمايزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

– من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)

– من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)

– من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين

– من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين

ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (30) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الاصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (03) أشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية اعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، ايضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الاقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة أشهر.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الاقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح اضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعدوه الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الاقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 اعلاه، على أساس جدول الاعمال المعد مسبقا والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة أيام على الاقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعد خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 أعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز أعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 أعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن أي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا اليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الاكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

1 – التصنيف المهني،

2 – مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،

3 – الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،

4 – التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

5 – المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،

6 – كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،

7 – تحديد النفقات المصرفية،

8 – فترة التجريب والاشعار المسبق،

9 – مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

10 – التغيبات الخاصة،

11 – اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12 – الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب،

13 – ممارسة الحق النقابي،

14 – مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

– في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

– في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

– في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو الى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

– وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للاشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل عل تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون اثنى عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقض برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقض الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأي مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

الباب السابع

حالات البطلان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.

غير أنه لايمكن أن يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أداؤه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن

الاحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا أدين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعاينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية او اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يخالف أحكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة معاينة وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 اعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لاحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في اعادة ادماجهم.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بوجوب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، كل من دفع أجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجرا يقل عن الاجر الوطني الادنى المضمون أو الاجر الادنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج الى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والاشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي احكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الادني للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

لايزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم اجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

الباب التاسع

الاحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الامر رقم 71 – 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والامر رقم 75 – 31 المؤرخ في 29 ابريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 الى 179 ومن 199 الى 216 من القانون رقم 78 – 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والقانون رقم 81 – 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81 – 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعطل السنوية والقانون رقم 82 – 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير أنه، مع مراعاة احكام المادة 3 اعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث اثرها الكامل، ماعدا احكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

إعـــلان

تعلن الامانة العامة للحكومة أنها شرعت في اعداد سلسلة كتيبات قانونية تتناول بعض القوانين التي صدرت بعد المصادقة على دستور 23 فبراير سنة 1989 في اطار الاصلاحات الجارية، وهي تشمل :

– قانون الانتخابات،

– قانون البلدية،

– قانون الولاية،

– قانون الاعلام،

– قانون النقد والقرض،

– قانون علاقات العمل.

فعلى الراغبين في اقتناء هذه الكتيبات أن يتصلوا مباشرة أو مراسلة بالمطبعة الرسمية الكائنة بشارع عبد القادر بن مبارك رقم 7 و9 و13، ساحة أول ماي – مدينة الجزائر

المطبعة الرسمية 7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك – الجزائر.

الملحق رقم (05) يوضح تصنيف ونشأة المصنع

GTG Project Overview

Groupement Touat Gaz (GTG) is a joint venture between Neptune Energy and the Algerian national company SONATRACH. GTG is the operator in charge of the development and operates of a hydrocarbon production field in the Adrar region. The project is governed by the production sharing contract (PSC), concluded between Sonatrach and Gaz de France in July 2002, which came into force on 28 January 2003 and whose participation shares are 35.0% and 65.0% respectively.

The Touat project site covers an area of 500 km2 near the city of Adrar, this site includes 10 gas fields, it is characterized by:

- Proven and probable reserves: 68.5 billion m3 (Cubic meter) of natural gas and 8.5 million barrels of condensate.
- Production tray : 4.5 billion m3/year
- Planned production: over 27 years
- First Production Export : 07 September 2019

Development work consists of drilling 40 production wells, building a road, an airfield runway, a life base and gas collection and processing facilities, as well as connecting to a main gas pipeline built by Sonatrach to collect gas production from southwest Algeria and transport it to Hassi R'Mel (located approximately 800 km to the north).



GROUPEMENT TouatGaz مجمع توات غاز



الملحق رقم (06) الهيكل التنظيمي للمؤسسة

