



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر



كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الإجتماعية

مذكرة مكملت لنيل شهادة الماستر " ل م د " في العلوم الإجتماعية

دفعته: 2019

تخصص: تنظيم وعمل

علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة

دراسة ميدانية بشركة SOMIPHOSE

بلدية بئر العاتر - تبسة -

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتان :

- د. بروقي وسيلت

- الزاوية عبدو

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tébessi - Tebessa

- نورة عمارة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د. حديدان خصرة	أستاذ محاضر " أ "	رئيسا
د. بروقي وسيلت	أستاذ محاضر " أ "	مشرفا ومقررا
أ. برينيس عد الكريم	أستاذ مساعد " أ "	مناقشنا

السنة الجامعية : 2018-2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) : نورية عاتق

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 108598 الصادرة بتاريخ: 2016/04/06

قسم: علم الاجتماع

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر. تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت عنوان: علاقة العمل وإنتاجية المؤسسة دراسة ميدانية

بمشاركة SOMPHOS بلدية بئر العاتق - تبسة

إشراف الأستاذ(ة): ديروقي وسيلة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 2016/07/20 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

التاريخ: 11 جوان 2019

إمضاء المحي بالأمير
عن/ رئيس المجلس الشعبي
بمحافظة تبسة
إمضاء السيدة
كاتيب راسل المجلس



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار 933 المؤرخ في 20/07/2016)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) البن خريجة عبيد

الصفة: طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 959061 الصادرة بتاريخ: 21/05/2016

قسم: علم الاجتماع

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

والمكلف بانجاز أعمال بحث: مذكرة ماستر تخصص: علم الاجتماع وتحت إشراف

تحت عنوان: تأثيرات التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري

دراسة ميدانية بمؤسسة SOMIPHOS بشراكة مع مركز الأبحاث والتطوير

إشراف الأستاذ(ة): بن خريجة عبيد

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث وفق ما ينصه القرار رقم 933 المؤرخ في 20/07/2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالنزاهة العلمية ومكافحتها.

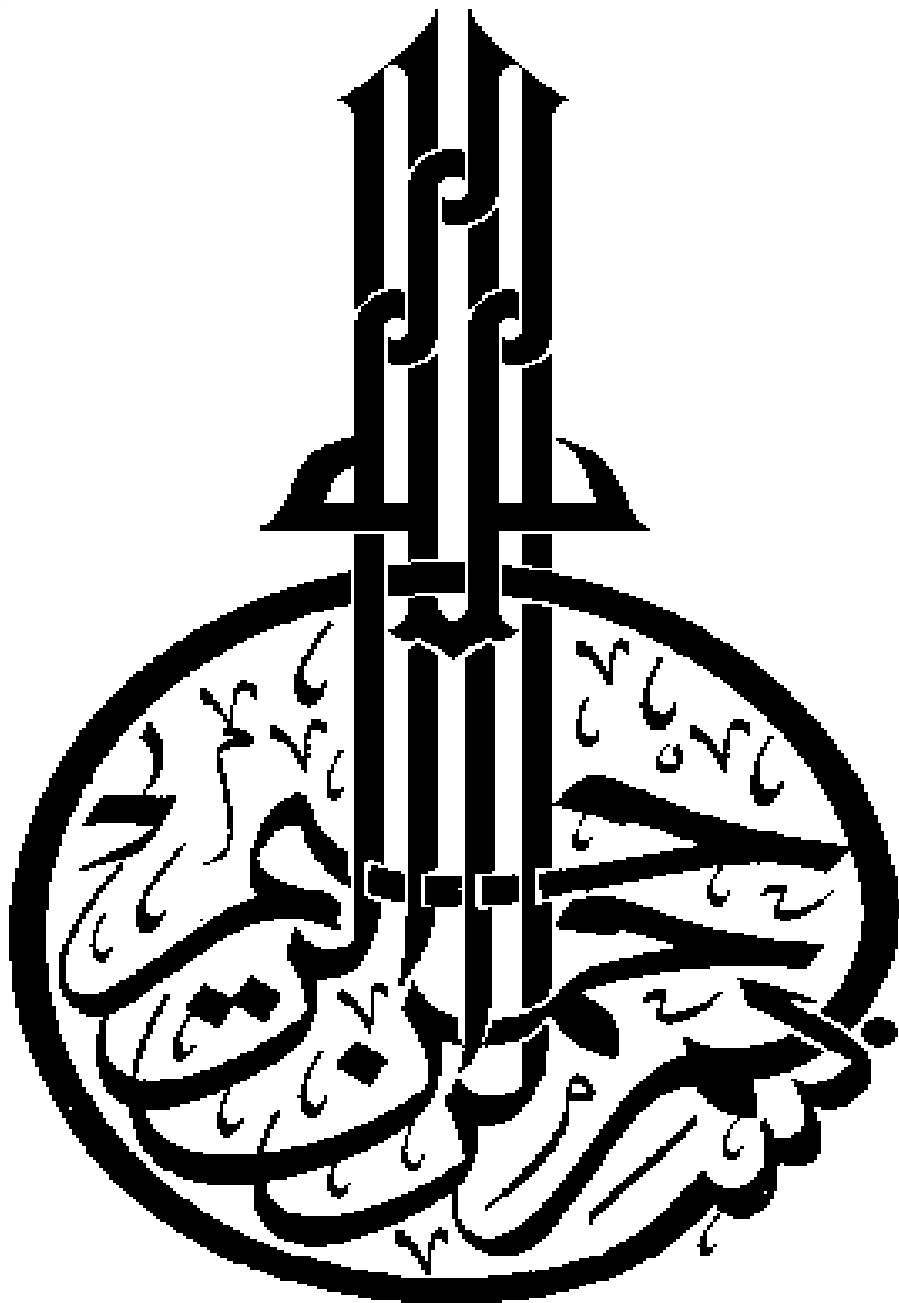
التاريخ:

إمضاء المعني بالأمر

بن خريجة عبيد

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
ويتفويض منه
السيد بن خريجة عبيد
مكلف بالشؤون التعليمية





□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□

□



شكر وعرفان

نبدأ بحمد الله سبحانه وتعالى وشكره على عظيم نعمته وكرم نوفيقه لنا بانجاز وإتمام هذا العمل المتواضع .
وانه يسعدنا ويشرفنا ان نتقدم بشكر موصول إلى الدكتورة الفاضلة بروقي وسيلته التي نفضلت بالإشراف على هذا البحث وقدمت لنا
□ العون والمساندة، ولم نبخل علينا بوقتها الثمين ، وجهدها المقدر، فكان لإرشادها أكبر الأثر في إنجاز هذا البحث.
بلدية بئر العائر، ولاية نيسه اللذين شكلوا جزءا من هذا البحث **SOMIPHOS** كما نتوجه بشكرنا إلى جميع عمال شركة
□ وابدوا تعاوننا ودعمهم الكبيرين.
□ كذلك نتوجه بالشكر الجزيل للأسناد نصر الدين حويشي الذي لم يبخل علينا بنصائحه ونشجيعاته المتواصلة ودعمه الكبير لنا.
دون أن ننسى جميع أساندة كلية العلوم إنسانية والعلوم اجتماعية خصوصا أساندة علم اجتماع .
كما نتوجه أيضا بشكرنا إلى جميع الزبلاء الذين كانوا سندنا لنا في إنجاز هذا العمل وإخراجه، طالبين من المولى عز وجل أن ينفع به
غيرنا ، فالحمد لله حتى يرضى والحمد لله إذا رضى ، والحمد لله بعد الرضا .



إلهي

إلهي لا تطيب الدنيا إلا بشكره وطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكره ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا أجنث إلا برؤيتك، إلى من بلغ الرسالت وأدى الأمانت ونصح الأمت إلى نبي الرحمة سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

إلى من كان ملجئي وملازي إلى من تذوقت معه أجمل اللحظات إلى من يرتعش قلبي بذكره إلى من رحل قبل أن يراني في هذا المقام إلى روح جدي الغالي إبراهيم رحمه الله وأسكنه فسيح الجنان.

إلى أعظم الرجال صبرا ورمز أجب والعطاء ... إلى من تعب كثيرا لأجلي وأفنى حياته من أجل تعليمي وتوسمي في درجات العلم أبي الغالي.

إلى من جعلت أجنث تحت قدميها إلى من أرى الدنيا بعينيها إلى من حرمت نفسها وأعطتني ومن نبع حنانها سقتني إلى قرة عيني إلى القلب الكبير أمي الغالية.
إلى أعلى اثنين بعد أبي إلى من بهم أكبر إلى رمز الأخوة وأكنان إلى سندي في أكياة إلى من ترعنا سويا يدا بيد إلى من حملت صغيرا بين يدي فكبر اليوم وصار يميني إلى أخوي سالم وأشرف حفظهما الله.

إلى أعلى البنات إلى من شاركني ظلمت الرحم إلى نبضات القلب وقطعت من الروح إلى أخواتي العزيزات منال وغفران وهديل وآء.

إلى من تفاسمت معهن حلو أكياة و مرها إلى من جعلهن الله أخواتي بالله الزايت، عبير، نورة، نظيرة، نور، ليلي، سهام، خولت، وعبلت إلى المنتشت القزومت زهرة.

إلى أصدقاء العمر إلى من جعلتهم أكياة إخوتي إلى من دعمني إلى من شاركني فرح الدنيا وحنها إلى من نصحتني وأرشدني إلى من وقف بجاني وساندني إلى من كان وجودهم قوتي وعزوتي إلى من بذكرهم أكبر إلى من لم ينسهم قلبي فعفوا إن سها قلبي عن ذكرهم.

إلى كل الأهل والأقارب من قريب وبعيد صغير أو كبير كل واحد باسمه، إلى أساتذتي الكرام الذين نهلت على أيديهم العلم منذ نعومت أظفري إلى هذه الساعت إلى جميع

طلبت علم اجتماع التنظيم والعمل.

أهدي ثمة جهدي.

إله

أحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه

أهدي ثمرة جهدي إلى والدي الكرميين

إلى سندي وعروتي في أحياء ، إلى من بهم أكبر ، إلى من بوجودهم قوتي... إخوتي (

ياسين ، حسام) .

إلى من كانوا ملاذي ، إلى من كانوا علاجي ، إلى من أهدنا ، كتب الله لهم أخيرا أينما

كانوا .. إخوتي

إلى البراعم الصغيرة (امجد ، يزيد ، سيف الدين ، بهاء الدين ، معتر)

إلى الفراشات أجميلات التي حططن بأجنحتهن على أرض الأسرة .. (وجدان ،

جنان ، رهام ، مانيسا)

إلى صديقات دربي ، إلى من جعلهم الله إخوتي بالله . نورة ، عبير ، نسبيت ، ليلي ، نور

، نظيرة ، زهرة .

إلى كل الأهل ، من قريب وبعيد ، من كبير وصغير كل واحد باسمه .

إلى كل زملائي وزميلاتي ، إلى كل من التقيت بهم في إحدى محطات أحياء ولو

صدفت ، إلى كل من كتب اسمه في قاموس حياتي .

إلى كل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد ، إلى كل من سها قلبي عن ذكرهم .

إلى هؤلاء جميعا أهدى ما أسعفني به اجتهادي وجاد به فكري ، ودونه قلبي .

الزايث

فهرس المحتويات



الرقم	العنوان
	فهرس المحتويات.
	فهرس الجداول.
	فهرس الأشكال.
أ - ب	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.
01	تمهيد
01	1- الإشكالية
04	2- فرضيات الدراسة
04	3- أسباب اختيار الموضوع
05	4- أهمية الدراسة
06	5- أهداف الدراسة
07	6- الدراسات السابقة
18	7- تحديد المفاهيم
27	8- المقاربة النظرية
	الفصل الثاني: علاقات العمل.
33	تمهيد
34	1-1- مفهوم العمل



35	2-1- المراحل التاريخية لتطور العمل
39	3-1- أهمية العمل
39	4-1- التنظيم القانوني للعمل
45	2- علاقات العمل (المفهوم, المراحل التاريخية, الخصائص)
45	1-2- مفهوم علاقات العمل
47	2-2- نشأة وتطور علاقات العمل
51	3-2- خصائص وأهمية علاقات العمل
52	4-2- التنظيم القانوني لعلاقات العمل
57	3- مواضيع علاقات العمل
57	1-3- أنواع علاقات العمل
80	2-3- مشكلات علاقات العمل
83	3-3- آثار علاقات العمل
91	خلاصة
الفصل الثالث: الإنتاجية في المؤسسة	
94	تمهيد
95	1- ماهية المؤسسة
95	1-1- مفهوم المؤسسة
99	2-1- خصائص المؤسسة
101	3-1- أهداف المؤسسة



103	2- ماهية الإنتاجية
103	2-1- مفهوم الإنتاجية
107	2-2 التطور التاريخي للإنتاجية
108	2-3 عناصر الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها
114	2-4 تحسين الإنتاجية وأهميتها
120	2-5 طرق قياس الإنتاجية
123	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
126	1- مجالات الدراسة
126	1-1- المجال المكاني
127	1-2- المجال الزمني
128	1-3- المجال البشري
128	2- المنهج المتبع في الدراسة
130	3- مجتمع البحث والعينة
130	4- أدوات جمع البيانات
الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج الميدانية.	
135	تمهيد
160	1- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الأولى
166	2- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثانية



167	3- عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
169	4- عرض النتائج العامة للدراسة و توصياتها
173	الخاتمة
قائمة المصادر و المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
136	يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس	1
137	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية	2
139	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	3
140	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	4
142	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى المهني	5
143	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	6
154	يوضح دور علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة	7
146	يوضح آثار علاقات العمل بين العمال والمسؤولين على إنتاجية المؤسسة	8
146	يوضح أهم المراحل التي تقوم عليها علاقة العمل	9
147	يوضح إثبات علاقات العمل في المؤسسة	10
148	يوضح إذا كانت علاقات العمل تعمل على تنظيم الإنتاج	11
148	يوضح مشاركة العمال في اتخاذ القرار	12
149	يوضح كيفية المشاركة في اتخاذ القرار	13
150	يوضح أهم العوامل التي تؤثر على مستوى زيادة إنتاجية العامل	14
151	يوضح إذا كانت الزيادة في نسبة اليد العاملة	15
152	يوضح تأثير علاقة العمل بين العمال والمسؤولين على رغبة العامل في العمل	16
152	يوضح دور رفع معنويات العامل أثناء العمل وتحفيزه على التواصل في رفع	17

	الكفاءة الإنتاجية	
153	يوضح إذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل كافي لتوفير مستلزماته	18
154	يوضح إذا كان العامل راضي عن الأجر الذي يتقاضاه	19
154	يوضح إذا كان العمل يتلقى تحفيزات مقابل العمل الذي يقوم به	20
155	يوضح نوع التحفيزات التي يتلقاها العامل	21
156	يوضح علاقة الأجر بنوعية العمل الذي يقوم به العامل	22
156	يوضح تأثير تدني الأجر على قدرة العمل في المؤسسة	23
157	يوضح دور التحفيزات التي تقدمها المؤسسة في التشجيع على الزيادة في الإنتاجية	24
158	يوضح خضوع المؤسسة لسلطة المنظمات النقابية	25
159	يوضح إذا كانت النقابة تعمل على حل مشاكل العمال أم خدمة مصالحها الشخصية	26
159	يوضح انضمام عمال المؤسسة إلى منظمات النقابية	27
160	يوضح فعالية النقابة في حسم بعض الصراعات لصالح عمال المؤسسة	28
161	يوضح إذا كانت هناك نزاعات عمالية داخل المؤسسة بين العمال والمسؤولين	29
161	يوضح إذا كانت إجراءات تسوية النزاعات تأخذ وقتاً طويلاً	30
162	يوضح تأثير نزاعات القوى العاملة على رفع إنتاجية المؤسسة	31
163	يوضح إذا كانت هناك إجراءات تقوم بها النقابة لحل نزاعات القوى العاملة	32
163	يوضح فشل النقابة من عدمه في حل نزاعات العمل	33

164	يوضح فشل النقابة من عدمه في حل نزاعات العمل	34
165	يوضح مشاركة العمال في إضراب عمل داخل المؤسسة	35

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
116	يوضح نظام تحسين الإنتاجية	1
117	يوضح خطوات وضع إستراتيجية لتحسين الإنتاجية	2
136	توزيع العينة حسب متغير الجنس	3
138	توزيع العينة حسب متغير السن	4
139	توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية	5
141	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	6
142	توزيع العينة حسب المستوى المهني	7
144	توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية	8

مقدمة

تعتبر المؤسسة سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو صناعية نسق اجتماعي مهني يتفاعل فيه العديد من الأفراد من مختلف الفئات الاجتماعية ، يتأثرون بجملة من القواعد و الأنظمة المشرعة للعلاقات داخل المؤسسات تحكمهم قيم و معايير اجتماعية راسخة في الحياة اليومية ، تنشأ داخل هذا النسق العديد من العلاقات كعلاقات العمل التي تقوم على تفسير الأدوار و مراكز العمل داخل المؤسسة¹، فهي علاقات جماعية أو فردية متشابكة تقوم بالأساس على تداخل مجموعات متفاعلة فيما بينها ، و هي تعتبر الحلقة الأساسية في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة ، حيث تعمل على تنظيم العمل و الإنتاج و تحقيق الأهداف المرسومة ، فهذه العلاقات بشقيها الفردي و الجماعي لها دور في التأثير على إنتاجية المؤسسة كما أن زيادة الكفاءة الإنتاجية يعد من أهم محددات النجاح لأي مؤسسة مهما كان نوعها ، و تعرف هذه العلاقات جملة من التغيرات كالصراع و النزاع بين القوى العاملة و المسئولين عن العمل مما يؤثر بطريقة إيجابية أو سلبية على إنتاجية المؤسسة ، كما أن هذا يعود كذلك إلى طبيعة العلاقة بين الطرفين ، فإذا كانت العلاقة جيدة يعطي هذا دافع و تحفيز للعمال من أجل الإبداع و الابتكار ، ودفع القوى العاملة نحو الزيادة في الكفاءة الإنتاجية بأكثر فعالية ، بعكس تأثيره السلبي على إنتاجية المؤسسة و هذا ما نسعى لمعرفة من خلال بحثنا هذا المندرج تحت عنوان علاقات العمل وإنتاجية المؤسسة دراسة ميدانية بشركة سوميفوس ببلدية بئر العائر ، إذ اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بقصد وصف الظواهر و الأحداث و تحليلها تحليلاً

(1) غريب منية ،علاقات العمل و التعلم الثقافي في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بمركب اسميدال عنابة مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه جامعة منتوري ، قسنطينة 2006-2007،ص1 .

سوسيولوجي من أجل الوقوف على بعض الحقائق في سياق هذا الطرح سنحاول تجسيد مشكلة البحث في جانبين النظري

و الميداني .

بالنسبة للجانب النظري فقد ضم ثلاث فصول اندرج الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي و التصوري للدراسة ، تمحور حول مشكلة البحث و أهداف الدراسة و أسباب اختيار الموضوع ، و كذلك أهمية الدراسة و المفاهيم المستخدمة في الدراسة .

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى ماهية العمل قبل التطرق للعلاقات القائمة في محيط العمل ، كذلك تحدثنا عن علاقات العمل من ناحية النشأة و الطور ، الخصائص و الأهمية ، كذلك أدرجنا فيه أنواع و مشكلات علاقات العمل محاولين الإشارة إلى آثار علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة . و فيما يخص الفصل الثالث فقد تناولنا فيه الإنتاجية في المؤسسة حيث خصصنا جزء منه إلى التعريف بالمؤسسة ، أهدافها و أهميتها و ركزنا في الجزء الباقي على إنتاجية المؤسسة من ناحية تعريفها و التطور التاريخي لها ، كذلك عناصرها و العوامل المؤثرة فيها ، و طرق قياسها . أما الجانب الثاني ألا و هو التطبيقي فقد تضمن فصلين ، حيث خصصنا الفصل الأول منه و الرابع في الدراسة لمجالات الدراسة و مجتمع البحث و العينة ، كذلك أدوات جمع البيانات ، أما الفصل الثاني منه و الخامس في الدراسة فقد تمحور حول عرض و تفسير النتائج و خلص بتقديم بعض المقترحات . و بهذا انتهت دراستنا المعنونة بعلاقات العمل و إنتاجية المؤسسة .

**الفصل الأول : الإطار
التصوري والمفاهيمي
للدراةة.**

الفصل الأول : الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة.

تمهيد:

1- الإشكالية

2-فرضيات الدراسة

3-أسباب اختيار الموضوع

4-أهمية الدراسة

5-أهداف الدراسة

6-الدراسات السابقة

7- تحديد المفاهيم

9-المقاربة النظرية

تمهيد:

نتطرق في هذا الفصل الى طرح الدوافع التي دفعت بنا إلى البحث في هذا الموضوع ، ونشير إلى الأهداف الأساسية التي نسعى لبلورتها من خلال هذه الدراسة ، ومن ثم صياغة إشكالية البحث التي تعتبر من أهم الخطوات التي يمر بها الباحث في بحثه فيبرز فيها أهم ما يكون لديه من أفكار ومعلومات إلى جانب ذلك توضيح المفاهيم الأساسية التي يكون لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة ثم إدراج التعريف الإجرائي لكل من المفاهيم ، أخيرا عرض المقاربة النظرية المتعلقة بموضوع البحث .

1- الإشكالية

لقد نالت علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة اهتمام العديد من الباحثين في مختلف المجالات و العلوم, كالعلوم السياسية و القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية, و علم الاجتماع التنظيم و العمل، حيث عرفت هذه الأخيرة بالحلقة الأساسية و الجوهرية التي تنظم العلاقات في المؤسسات و المصانع ، حيث تنظم قوة العمل من خلال الاستجابة التي تعرضها القوانين المنظمة لعلاقات العمل , فتغير العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية و تطوير المؤسسة, فتطور العمل و توسعه يزيد من وعي العمال . كما أن دخولهم في عملية التأثير و التأثير داخل محيط المؤسسة و المصنع يجعلهم على علم بكافة الأمور التنظيمية لعملهم و متطلباته, كما أن العمل قد تطور في أوروبا بعد الثورة الصناعية و التي تعتبر منعرج مهم في ظهور علاقات الإنتاج و تنظيم علاقات العمل بين العمال و أرباب العمل , من اجل الوصول إلى جملة من الأهداف كما أدت إلى تنظيم العلاقات التي تحكم المستخدمين و أصحاب العمل و عرفت بعلاقات العمل أو العلاقات الصناعية و أطلق عليها أيضا علاقات الإنتاج.

وعلاقات العمل يعود بناءها أو ظهورها إلى القانون الروماني حيث كان العمل ينجر من طرف العبيد, و تستبعد كل علاقة مهنية مع الأسياد و ذلك حتى ظهور المسيحية التي عملت على إعطاء أهمية للجوانب الروحية في هذه العلاقة, و بعد ظهور الإسلام الذي نظم العلاقة بين العامل وأصحاب العمل¹ من خلال القران و الأحاديث النبوية إلى أن ظهرت المنظمة المهنية في القرن الثاني عشر بدأت تظهر فيها أشكال المؤسسات الأولى و أصبح العمال يفرضون فيها شروطهم بعقد عمل يعبر عن علاقة بين العمال و أصحاب العمل و هي العلاقة التي تنشأ بمجرد قيام المستخدم بعمل من الأعمال للهيئة المستخدمة, حيث إن هذه العلاقة كانت تقوم على أساس التفاوت الطبقي مما عمق الهوة بين العمال و أصحاب العمل و في ظل هذه الأوضاع انبثقت علاقات قانونية تقوم على مبدأ سلطان الإرادة الذي جاءت به الثورة الفرنسية و المتمثلة في عقد العمل و هو اتفاق رضائي ينشأ برابطة عمل تابع يلتزم احد طرفيه بالعمل لحساب و إشراف طرف آخر لمدة محددة و يحدد فيه الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقوم به في إطار ما تفرضه القوانين المنظمة لهذه العلاقة و أي خلاف يقوم بين العمال و أصحاب العمل أو الهيئة المستخدمة بسبب عدم تنفيذ عقد التمهين يؤدي إلى ظهور نزاعات و صراعات عمالية فردية أو جماعية هدفها التعويض عن الضرر و المطالبة بحق مهني من خلال مفاوضات لحل هذه النزاعات و تحديد حقوق و واجبات كل من العامل و صاحب العمل و في حالة فشل هذه المفاوضات يتم اللجوء عندها إلى الإضرابات كحل نهائي أو تقديم الشكاوى إلى منقشية العمل كما يعتبر عامل التحفيز الذي يحصل عليه العامل من خلال حصوله على جملة من الامتيازات

(¹) غريب منية، مرجع نفسه ص 106.

والعلاوة التي تقدمها له الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل بالإضافة إلى الأجر من أهم العوامل التي تساهم في تطور المؤسسة من خلال شعور العمال بالرضا عن العمل مما يؤدي إلى تحسين و تطوير الإنتاجية من خلال الكفاءة و الفعالية داخل المؤسسات الاقتصادية .

إلا إن الإنتاجية كانت مرتبطة في القديم في التعبير عن الرغبة في الإنتاج و شملت العبيد ووسائل الإنتاج و كان العبد هو القوة الإنتاجية الأساسية في المجتمع العبودي، ثم تطورت نتيجة التحولات و التغييرات التي طرأت على الموارد البشرية و المجتمعات فاندفعت قدرة الإنسان على الإنتاج الموسع و الاهتمام بالإنتاجية على الكثير من المؤسسات، حيث أن الإنتاجية تتعلق باستخدام الكفاء للموارد في إنتاج المنتجات أو الخدمات حيث أن التغيير في قيمتها يؤثر عليها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أداء المؤسسة كما تشير إلى كفاءة العمليات للوصول إلى مستوى من النتائج المقبولة فالإنتاجية نتاج لكلا من الفعالية و الكفاءة فهي تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف باستخدام أقل موارد ممكنة كما أن المؤسسات الاقتصادية كانت أو صناعية تعمل دائما على زيادة و تحسين إنتاجية العمال عن طريق تشجيع و تحفيز و فتح المجال لخلق الإبداع و رفع الروح المعنوية للموارد البشرية داخل المؤسسة كما أن ارتفاع و انخفاض إنتاجية المؤسسة يعود إلى طبيعة العلاقة بين العمال و أرباب العمل فالحوافز المتنوعة التي تقدمها الهيئة تشكل عامل قوي في زيادة الكفاءة الإنتاجية للعمال و إن هذه العلاقة لها اثر كبير على دفع القوى العاملة نحو بذل الجهد الفاعل لتحقيق الأهداف المشتركة و يقع على عاتق الطرفين (العامل و أصحاب العمل) تجنب النزاع و الصراع المستمر بحيث لا يكون عنصر من عناصر المعوقات الإدارية و الصناعية التي تؤثر على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية

أو الصناعية و من هنا يتمثل تساؤلنا المركزي لهذه الدراسة فكيف تؤثر علاقات العمل على الإنتاجية في المؤسسات الاقتصادية أو الصناعية و من هنا يتمثل تساؤلنا المركزي لهذه الدراسة في:

- فكيف تؤثر علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية ؟

الذي بدوره يتفرع إلى الأسئلة الفرعية التالية:

-هل علاقات العمل تؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية ؟

-كيف يؤثر التحفيز و الأجر في تحسين الوضعية الإنتاجية للمؤسسة ؟

-هل هناك نقابات تدافع عن العمال في حالة النزاع مع الهيئة المستخدمة ؟

-كيف تؤثر نزاعات القوى العاملة على رفع الكفاءة الإنتاجية ؟

2-الفرضيات

-تساهم علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة.

-يعتبر الأجر محل تفاوض بين العمال و أصحاب العمل وفق ما يخصصه القانون.

-تعمل النقابات للدفاع عن حق العامل و التقليل من النزاعات العمالية داخل المؤسسة الاقتصادية.

3-أسباب اختيار الموضوع

من الأسباب و الدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع دون غيره من المواضيع الأخرى

تتمثل في سببين :

- أسباب موضوعية :لعلاقات العمل أهمية بالغة للعامل و صاحب العمل و الإدارة

أو المؤسسة بحيث تتمحور سياسات إدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات المختلفة حول علاقات العمل المتنوعة التي يمكن أن تؤثر في إنتاجية المؤسسة الاقتصادية وعلى وضعية علاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية من أجل تجاوز كل أشكال التوترات

و الخلافات أو النزاعات التي يمكن أن تحدث بين الأطراف الفاعلة

- و المشكلة لهذه العلاقة (العمال, النقابة, أصحاب العمل). أو في مجال العمل عموماً كالإضراب و الأجر مثلاً: مع مقارنة ذلك بالواقع العلمي و الميداني و التركيز على البعد السوسيولوجي لمحوري الدراسة (تطور علاقات العمل من جهة و إنتاجية المؤسسة من جهة أخرى) إي ربط علاقات العمل و الإنتاجية العمالية داخل المؤسسة بالجانب السوسيولوجي .

- أسباب ذاتية: هناك فضول شخصي لمعرفة طبيعية علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة لدى العمال , و نشأة هذه العلاقة و كيفية تأثيرها على الفعالية و الكفاءة الإنتاجية داخل المؤسسة خاصة المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

4 - أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية علاقات العمل و مالها من تأثير على إنتاجية المؤسسة و الدور الذي تلعبه في تحقيق التنمية و الدور الكبير تحققه علاقات العمل داخل المؤسسة كونها تحقق الولاء و الانتماء للمؤسسة و يزيد من إنتاجية العامل في المؤسسة و تشعره بالعدالة و المساواة و تحقيق القيمة الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة .

- الأهمية العلمية :

حسب ما توفر لنا من كتابات و دراسات في هذا الموضوع تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي جمعت بين هذين المتغيرين و التوجيه و التنمية الى بعض الإشكالات التي يطرحها هذا الموضوع و التي تعتبر كمواضيع قابلة للتحليل و الدراسة من خلال تسليط الضوء على مواضيع الصراع الاجتماعي داخل المؤسسة: الإضراب , الاتفاقيات الجماعية , العمل النقابي , التفاوض و الإنتاجية , الكفاءة الإنتاجية و عقود العمل و الأجور ... الخ من هذه المواضيع التي يشار إليها في هذه الدراسة .

• الأهمية العملية :

تتصل هذه الدراسة مباشرة بواقع الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للمؤسسة حيث تظهر الأهمية العملية لموضوع علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة من خلال تسليط الضوء على مظاهر هذه العلاقة داخل المؤسسة و المتمثلة أساسا في الاستقرار , الصراع او النزاع و التي تؤثر كلها بشكل أو بآخر على إنتاجية المؤسسة و مكانتها أيضا و في هذه الدراسة سوف نسلط الضوء على تأثير هذه العلاقات بين العناصر الفعالة داخل المؤسسة على إنتاجيتها و العوامل المتداخلة في هذه الظاهرة.

5 - أهداف الدراسة:

نسعى في هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف و المتمثلة في :

1 معرفة إذا كانت هناك منظمات نقابية تدافع عن حقوق العمال عن طريق التفاوض مع الهيئة المستخدمة

2 معرفة تأثير الأجر و الذي يضم مجموعة من الامتيازات التي يتلقاها العامل داخل المؤسسة

في رفع الإنتاجية و تحسينها

3 - التعرف على تأثير النزاعات و خلافات القوى العاملة و إجراءات التسوية في حالة النزاع في

رفع إنتاجية المؤسسة

6 - الدراسات السابقة :

لقي موضوع علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة اهتمام العديد من الباحثين فكل واحد تناوله من

وجهة نظر مختلفة و نجد من هذه الدراسات نذكر :

• الدراسة الأولى :

- رفيق قروي ,علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في

ظل الخوصصة ,دراسة ميدانية بمؤسسة نفاوس للمصبرات - باتنة - أطروحة مقدمة لنيل

شهادة دكتوراه العلوم ,جامعة باجي مختار عنابة كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم اجتماع.

-التساؤلات الفرعية للدراسة :

1 -ما هي طبيعة العلاقات المهنية و الاجتماعية السائدة ,و ظروف العمل و انعكاسها على

نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخوصصة ؟

2 -ما هي أشكال الصراعات العمالية التي يلجا العمال لممارستها في ظل الخوصصة ؟

3 -ما هي طبيعة المطالب العمالية , و كيف يتم التعبير عنها ظل الخوصصة ؟

4 -ما هو الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن مصالح العمال في ظل الخوصصة ؟

-فرضيات الدراسة :

-الفرضية الرئيسية :

- تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خصوصية المؤسسة الاقتصادية .

-الفرضيات الجزئية :

- يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخصوصية .
- تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخصوصية .
- تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية في ظل الخصوصية.
- تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصوصية.
- يتحدد جسم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في ظل الخصوصية

-المناهج المستخدمة في الدراسة :

أ -المنهج الوصفي

ب المنهج الإحصائي

أدوات جمع البيانات :

أ -الملاحظة

ب المقابلة الحرة

ج- الوثائق و السجلات

د- الاستمارة

-أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة إلى تحقيق ثلاث أهداف رئيسية تتمثل في :

- 1- التعرف على أشكال الصراع التي يتعاطى معها العامل في ظل الخصصة
- 2- التعرف على نوعية المطالب العمالية و كفايات التعبير عنها في ظل الخصصة للمؤسسة الاقتصادية.

3- الكشف عن الدور الذي تقوم به النقابة إزاء الصراعات الحاصلة بين العمال و الإدارة.

4- نتائج الدراسة :

بالنسبة للفرضية الأولى التي حددتها الدراسة و التي تمثلت في :

- الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخصصة

حيث تحققت هذه الفرضية بصورة كلية على اعتبار وجود كافة الظروف التي من شأنها أن تجعل العمال في حالة من الاستياء.

- أما بخصوص الفرضية الثانية و التي مرادها

- تتأثر الصراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخصصة

و ما يمكنه توضيحه بالنسبة للنتائج المتحصل عليها فيما يخص العلاقات المهنية التي جاءت نتائجها تقريبا لتؤكد على أن الوضع العام ينبئ بعلاقات حسية و مجال الحوار مفتوح ما بين العمال و الإدارة و هذا ما يؤكد على أن لا مجال للصراعات داخل المؤسسة.

و ما يمكن قوله بخصوص تحقيق الفرضية من عدمها, هو أن الاستياء و عدم الشعور بالاستقرار بالمؤسسة أمر ملازم للعمال منذ دخول في عهد الخصصة , وهذا الأمر الذي جاء مناقضا لما توصلت إليه نتائج الدراسة .

- أما الفرضية الثالثة و التي كانت كالتالي :

تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية في ظل الخصصة حيث ساهمت العوامل الخارجية في وجود انفتاح في القنوات الاتصالية يعبر بصورة منطقية على سير عملية التواصل

و مرونة مما يحجب التوترات و كثرة التضايق في مكان العمل , غير انه يثبت بان العوامل الخارجية ممثلة في إصرار مسئولى المجمع على قراراتهم الخاصة بالخصصة ,دون فتح اي مجال للعمال لتجسيد فكرة الإجراء ,فهذا العامل كان حاسما رغم الطابع المرن للاتصالات على مستوى نقاوس للمصبرات و عليه فالفرضية محققة

- وإذا جننا إلى الفرضية الرابعة و التي مفادها :

تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصصة ;فهي محققة بصورة كلية بحيث انه فعليا تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت و تباينت مطالب العمال ,و لنا في هذا المجال أن نقول بان الفترة وجيزة لدخول المؤسسة مجال الدراسة مرحلة الخصصة زد على ذلك الطمأنينة التي قدمها صاحب المؤسسة للعمال كضمانات يجري التفاوض بشأنها لاقت تجاوبا و هي رهن الانتظار. بل أن المرحلة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية كانت حساسة و لا زالت الآثار السلبية لمخلفات المرحلة الانتقالية باقية في تصريحات العمال ,خاصة ما تعلق بتدخل الوصاية دعما للخصصة, و عدم قدرة المركزية النقابية بشقيها السياسي و النقابي من الانتصار لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات .

-أما الفرضية الخامسة :

- يتحدد حجم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في ظل الخصصة

نستنتج مما تقدم انه يوجد انقسام واضح بين الفرع النقابي و بين إدارة المؤسسة في ظل الخصوصية و لعل ذلك مرده إلى عدة أسباب , من بينها أن العمال أحسوا بان الإدارة هي رهن الأوامر التي يميلها المالك الجديد للمؤسسة , و حضورها بالنسبة للعمال فقط لتسليط العقوبات و توجيه الإنذارات و مزيد من الضغط على العمال , و شعورهم بان الإدارة ما هي إلا أداة طيعة في يد صاحب العمل.

و بالرجوع إلى الفرضية الرئيسية التي تمت صياغتها على النحو التالي :

تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل الخصوصية للمؤسسة الاقتصادية :

حيث تمثلت العوامل السياسية في تدخل السلطات المحلية , و مؤسسة القضاء بقرار إبطال شرعية الإضراب بحكم عدم استقلالية القضاء قراراته ذات صبغة سياسية تحت غطاء العدالة ، اقتصادية فتح المجال أمام اقتصاد السوق كعتبة اقتصادية ، أما العوامل الاجتماعية تمثلت في تهديد بالطرد و الإحالة على التقاعد المسبق و المخاوف التي تنتاب العمال جراء غلاء المعيشة، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية الرئيسية

-أوجه الاستفادة من هذه الدراسة :

ألمت هذه الدراسة بالكثير عن علاقات العمل و الذي يغير المتغير المستقل في دراستنا بحيث أفادتنا في توضيح كيفية القيام بدراسة الجزء الخاص بعلاقات العمل في دراستنا و توضيح علاقات العمل .

• الدراسة الثانية :

دراسة من إعداد بن جدو أميرة بعنوان دور وظيفة التكوين و التدريب في رفع مستوى الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ,دراسة ميدانية بمنجم الفوسفات بئر العاتر - تبسة - رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التنظيم و العمل كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية قسم علم اجتماع جامعة 08 ماي 1945 .قالمة. 2016.2017

-التساؤل الرئيسي للدراسة :

هل لوظيفة التكوين و التدريب دور في تحقيق الفعالية الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟

-التساؤلات الفرعية :

- 1- ما هي الآليات التي تساهم في تحسين أداء العاملين أثناء التكوين و التدريب في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- 2-هل تساهم وظيفة التكوين و التدريب في الرفع من مستوى الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- 3-كيف تساهم منظومة الإشراف في تفعيل وظيفة التكوين و التدريب في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟
- 4-هل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعطي أهمية لمستوى التكوين و التدريب عند الشغل؟

-فرضيات الدراسة :

-الفرضية الرئيسية :

لوظيفة التكوين و التدريب دور كبير في رفع مستوى الإنتاج.

-الفرضيات الفرعية :

1 -لاشك أن برامج و مناهج التكوين و التدريب توفر الفعالية و النجاعة الكافية لتحسين أداء

العاملين

2 -تتطلب وظيفة التكوين دورا كبيرا في الرفع من مستوى الإنتاج

3 -تساهم منظومة الإشراف في تفعيل وظيفة التكوين و التدريب في المؤسسة الاقتصادية

الجزائرية

4 -المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تولي أهمية لمستوى التكوين و التدريب عند التشغيل

-المنهج المستخدم في الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باعتبارها دراسة استطلاعية وصفية تهدف الى استكشاف

ووصف علاقة التكوين و التدريب بالفعالية و الإنتاجية .

أدوات جمع البيانات :

أ -الملاحظة

ب -المقابلة

ج- الاستمارة

-العينة :

استخدمت الباحثة عينة عشوائية قدرت ب 20% من المجتمع الأصلي الذي قدر ب 1400 عامل

-أهداف الدراسة :

أ -الأهداف النظرية :

- تدعيم الأبحاث العلمية و الأكاديمية التي تحتاجها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية .
- التعرف على مفهومي التدريب و التكوين و علاقته بالفعالية و الإنتاجية .
- توضيح العلاقة العلمية بين التكوين و التدريب و مستوى فعالية الأداء لدى العاملين.

ب الأهداف العلمية :

- محاولة معرفة ما يجري ميدانيا من خلال الوقوف على وضع التدريب في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية .
- التعرف على الخطط الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة لتدريب و تكوين عمالها.
- التعرف على أهم متطلبات وظيفة التكوين و التدريب في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

-نتائج الدراسة :

-اختيار الفرضية الجزئية الأولى :

و التي مفادها لا شك أن برامج و مناهج التدريب و التكوين توفر الفعالية و النجاعة في تحسين أداء العاملين و قد أسفرت النتائج عما يلي :

- وظيفة التكوين و التدريب كثيرا ما تساهم في رفع الكفاءة لدى العاملين و هذا راجع إلى كونهما مدخلا علميا يزيد من كفاءة و فاعلية الأفراد العاملين حيث تساعد على رفع كفاءتهم النوعية في مجال الاهتمام بالعمل .
- مدى التدريب و التكوين كافية لان محتوى البرامج يناسب مع أداء العاملين .

- التكوين و التدريب يساعدان و يساهمان في التشجيع على إتقان العمل و هذا راجع إلى اكتساب المهارات و الخبرات التي تجعل العمال أكثر اتقانا و اهتماما بالعمل و عليه فالفرضية الأولى قد تحققت نسبيا.

- اختيار الفرضية الجزئية الثانية :

"تلعب وظيفة التكوين و التدريب دورا كبيرا في رفع مستوى الإنتاج في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية".

- توصلت النتائج إلى إن العمال لم يواجهوا أي صعوبات أثناء التكوين و التدريب نتيجة لاكتسابهم قدرات و مهارات جديدة تساعدهم مستقبلا.

- التكوين و التدريب الذي يتلقاه العمال يساهم في التقليل من مشاكل العمل و المخاطر المهنية لاكتسابهم الخبرة و المهارة في مواجهة مختلف العراقيل التي تواجههم أثناء سير العمل .

- العلاقات الجيدة مع الزملاء تساهم في زيادة الكفاءة الإنتاجية و هذا ما يؤكد أن للعلاقات الجيدة دور كبير في تحسين الأداء.

- التكوين و التدريب يساهم في تحسين إنتاجية المؤسسة و يمكن العاملين من التحكم في وسائل الإنتاج و عليه فالفرضية قد تحققت بنسبة كبيرة.

- اختيار الفرضية الجزئية الثالثة :

"كثيرا ما تساهم منظومة الإشراف على تفعيل وظيفة التكوين و التدريب في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية".

- المشرف يراعي الفروق للعمال أثناء عملية التكوين و التدريب مما يؤكد إن هناك مرونة في منظومة الإشراف .

- وجود هيئة مسئولة عن تقييم الأداء بعد تأدية المهام المتمثلة في المسئول المباشر مما يدل أن المؤسسة تولي اهتمام لعملية تقييم الأداء.
- المشرف لا يمارس ضغوطا مهنية و ذلك لأنه يتسم بالمرونة و يراعي القدرات الفردية أثناء عملية التكوين و التدريب و بالتالي فهو يتمتع بكاريزما تأهله لتحمل المسؤولية.
- شخصية المدرب تساهم في تفعيل عملية التكوين و التدريب مما يدل على إن العوامل النفسية
- و الجسمية و الاجتماعية و العلمية تؤثر على عملية التكوين و التدريب و عليه فان الفرضية قد تحققت إلى حد ما.

-اختيار الفرضية الجزئية الرابعة :

- "المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تولي أو تعطي أهمية لمستوى التكوين و التدريب عند التشغيل و هذا يدل على أن المؤسسة تراعي الخبرات و الكفاءة المهنية للعمال في عملية التوظيف
- عدد الدورات التكوينية كافية و هذا ما يؤكد أن المؤسسة تحاول تدريب أفرادها كلما سمحت الفرصة .
 - التدريب يكون داخل المؤسسة و ذلك لتوفير إمكانيات ووسائل التدريب عن طريقه يكتسب الأفراد المهارات و الخبرات .
 - التكوين و التدريب يساهم في تطوير أساليب العمل و منه فان الفرضية قد تحققت إلى حد ما.

-النتائج العامة :

- وظيفة التكوين و التدريب كثيرا ما تساهم في رفع مستوى الكفاءة لدى العاملين في منجم الفوسفات مما يؤدي إلى ارتفاع فعالية العمل.

- تلعب وظيفة التكوين و التدريب دورا مهما في رفع مستوى الإنتاج و الإنتاجية بمنجم الفوسفات .
- لقد ساهمت وظيفة التدريب و التكوين في التقليل من المخاطر المهنية , كما ان العلاقات الجيدة بين العمال داخل منجم الفوسفات زادت من كفاءة إنتاجية العاملين.
- تساهم وظيفة التكوين و التدريب في تحسين الوضعية الاجتماعية و تنمية قدرات العاملين بمنجم الفوسفات مع الحصول على مناصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم من جهة و تحسين وضعيتهم المادية من جهة أخرى .
- تساهم وظيفة التكوين و التدريب في تشجيع العمال على إتقان العمل و تأديته بفعالية و هذا راجع لاكتساب المميزات و المهارات المطلوبة.

-أوجه الاستفادة من هذه الدراسة :

- هذه الدراسة كانت ملمة بجوانب تخص موضوع دراستنا إلا و هي إنتاجية المؤسسة حيث أفادتنا بالكثير من المعلومات حول هذا الجانب و كيفية دراسته خاصة فيما يخص كيفية رفع إنتاجية المؤسسة من خلال الكفاءة و الفعالية في الإنتاج و كذلك التعرف على المفاهيم المتعلقة بالإنتاجية.
- **توظيف الدراسات السابقة :**

تشير هذه الدراسات إلى العديد من الحقائق السوسولوجية في المؤسسات من بينها نجد :

- تدعيم العلاقات بين العاملين و المسؤولين بغية تحسين من إنتاجية المؤسسة .
- شعورهم بالأمن و الاستقرار .

ويعتبر هذا جزءا مهما من موضوعنا خاصة من ناحية تحسين علاقات العمل بين العمال في المؤسسة المستخدمة ، ولقد تم توظيف هذه الدراسات من ناحية الفروض التي قدمناها و محاولة ربطها بالموضوع الحالي ، كما اعتمدنا عليها في الجانب النظري و استعرنا بها في طرق حل النزاع أو الصراع وما ينجم عن هذه العلاقات من مشاكل و مدى تأثيرها عن كلا الطرفين (العمال و الإدارة).

7 - تحديد المفاهيم

7-1- مفهوم العمل :

التعريف اللغوي : يعرف العمل في اللغة العربية بأنه مهنة أو شغل أو وظيفة , هو مجهود يبذله الفرد للحصول على منفعة ما أو فائدة محددة , أو هو مجموع المهام التي يجب القيام بها أو انجازها , أو ممارسة نشاط ما و السعي من اجل الحصول على فائدته , و يقال عمل عملا أي فعل أمرا ما عن قصد و واظب عليه حتى التصق به , و يقال أيضا رجلا عمولا أي انه كثير العمل و الكد في عمله.

وهو أيضا مهنة و فعل يقوم به , فعل مقصود و نشاط تلقائي و مكتسب ذهني أو جسمي , دور وظيفة نشاط موظف للقيام بشيء , نشاط مأجور فيما يخص ففي اللغة لا نجد لدى اليونانيين كلمة لها معنى العمل كما نعرفه اليوم . فان كلمة la bor تعني انجاز مهمة نسبييا صعبة و شاقة و في

ألمانيا القديمة فان كلمة arbeit تعني الجهد, الألم و الضياع و هو يمد إلى كلمة سلافية قديمة
تعني عبدا.¹

التعريف الاصطلاحي: يعرف العمل كما ورد في معجم العلوم الاجتماعية على انه مجهود إرادي
عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد, كما انه وظيفة
اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد.²

يشير هذا المصطلح بمعناه العام إلى أي نشاط أو جهد موجه نحو انجاز هدف معين و قد يشير
إلى العمال بما في ذلك عمال المصنع و المؤسسة و جميع العمال الذين يعتبرون عملهم فيزيقيا
أكثر منه اجتماعيا .

كما يستخدم هذا المصطلح في علم الاقتصاد للإشارة إلى احد العوامل الثلاث الأساسية في
عملية الإنتاج و ينطوي العمل في هذا الاستخدام على النشاط العقلي و البدني.³

العمل يشكل القوة البشرية التي تؤثر على النتائج النهائية للنشاط الإنتاجي سواء كان هذا النشاط
يتم بطريقة فردية أم طريقة جماعية.⁴

فهذا المفهوم يركز على قوة الأفراد أو القوة البشرية التي تؤدي إلى التأثير في النشاط الإنتاجي
حيث يكون هذا النشاط بصورة جماعية أو فردية .

¹ محمد عاطف غيث و آخرون ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1979

² احمد بدوي زكي ، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان , بيروت , ص 236

³ محمد علي محمد و آخرون :قاموس علم الاجتماع دار المعرفة الجامعية للنشر ,الإسكندرية 2006 ص 225.

⁴ علي الشرقاوي ،إدارة النشاط الإنتاجي مدخل التحليل الكمي ,دار الجامعة الجديدة للنشر ,الإسكندرية 2003 ص

مفهوم العمل في علم الاجتماع الماركسي: هو النشاط الموجه للإنسان و الذي يهدف إلى السيطرة على القوة الطبيعية و الاجتماعية و تحويلها إلى حاجات الإنسان و المجتمع.¹

وحسب هذا المفهوم للعمل فانه يقوم على الجهد أو النشاط الفرد من اجل السيطرة على القوة الطبيعية و الاجتماعية لإثبات ذاته و تلبية حاجياته.

ابن خلدون عرف العمل على انه مقياس للإنتاج و وسيلة لتحقيق الأمن و الطمأنينة و ربط بين القيمة المادية للعمل و المكانة الاجتماعية.²

و هذا المفهوم أعطى قيمة للمكانة الاجتماعية و المادية للعمل فالإنسان يعمل من اجل تلبية حاجاته و إبراز ذاته .

المفهوم الإجرائي للعمل : هو الطاقة أو الجهد و النشاط المبذول من قبل الفرد أو العامل داخل المنظمة أو المؤسسة بهدف الحصول على منفعة مادية و معنوية و تلبية حاجاته و إشباعها.

7-2- مفهوم علاقات العمل :

التعريف اللغوي للعلاقات : يشير معجم اللغة العربية إلى أن العلاقة جمعها علاقات و علائق ، ويقابلها في اللغتين الفرنسية و الانجليزية مصطلح , RELATION و لكن بعض القواميس تشير إلى أن مصطلح العلاقة في اللغة الانجليزية هو RAPPORT أما في اللاتينية فيقابل مصطلح

العلاقة كلمة¹ . RELATION

¹ جمال مجدي حسنين ، سوسيولوجيا المجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2005 ، ص 29 .
² أحمية سليمان ، تنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر ، ج 1 ، مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، بن عكنون الجزائر ، 2004 ، ص 11 .

التعريف الاصطلاحي للعلاقات :

احمد بدوي زكي يعرفها بأنها رابطة بين شيئين أو ظاهرتين بحيث يستلزم تغيير احدهما تغيير الأخرى , و قد تكون علاقة اتفاق أو شبه أو تبعية.²

مصطفى الخشاب العلاقات هي الروابط و الآثار المتبادلة و التي تنشأ استجابة لنشاط أو سلوك مقابل ,وقد تكون العلاقة بين الفرد و فرد ،أو بين الفرد و المجتمع ,و قد تكون هناك علاقة متبادلة بين الظواهر و النظم ,و قد تكون العلاقات خارجية بين جماعات و جماعات أخرى .³

من خلال التعريفات السابقة لكل من العمل و العلاقات نخلص إلى أن مفهوم علاقات العمل تتمثل في مجموعة العلاقات التي تنشأ من خلال وظيفة معينة أو جهد معين يقوم به الأفراد و المستخدمين الذين يشغلون هذه الوظيفة أو يقومون بأعمال معينة .

تعريف علاقات العمل :

حسب المشرع الجزائري :تعرف بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص بالعمل لحساب صاحب العمل تحت إشرافه و إدارته مقابل اجر و تنشأ هذه العلاقة بعقد عمل يتضمن حقوق و واجبات المستخدمين وفق ما يحدده قانون و عقد العمل.⁴

- هناك تعريف آخر لعلاقات العمل و يتمثل في أنها العلاقة التي تنشأ و تنمو بسبب الاستخدام
- و هي تشمل تبعا لذلك العلاقة بين العمال و بعضهم البعض ,وبينهم و بين رؤسائهم

¹ لعناني فتحي ،علاقات الجيرة في المناطق السكنية الحضرية الجديدة ,حي الزرامنة بمدينة سكيكدة نموذجا ,مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ,جامعة منتوري قسنطينة ،2006 ،ص 11.

² احمد بدوي زكي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ,مكتبة لبنان ببيروت ,1982 ص 252.

³لعناني فتحي ،مرجع سبق ذكره، ص 12.

⁴ "الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية" ،العدد 17 ،أول شوال 1410 هـ ص 2.

أو مديريهم، و نقابات العمل.¹

إن هذا التعريف مغاير لتعريف المشرع الجزائري و لكنه مكمل له من خلال تحديد العناصر الفاعلة في علاقات العمل و الأطراف المشاركة فيها .

- يقصد بمفهوم العلاقات الصناعية مجموعة الممارسات و القواعد التي في مؤسسة أو فرع أو

إقليم أو الاقتصاد ككل، تنظيم العلاقات بين الإجراء و المستخدمين و الدولة .

- هناك مفهوم آخر للعلاقات الصناعية باعتبارها مجموعة العلاقات بين العمال و رؤسائهم في

العمل و كذلك التنظيمات التي يكونها كل فريق في مواجهة الآخر و وسائل المفاوضات

والتحكيم التي تستخدمها مجموعة لفظ النزاعات و الخلافات.²

- و هذا التعريف مكمل للتعريف السابق بإضافة عناصر التفاعل المتمثلة في المستخدمين

و المستخدمين و مكان التفاعل و وسائل التفاوض .

- تعريف كارل ماركس لعلاقات العمل: يعرفها بأنها علاقات سيطرة و خضوع و تحكم في الفرد

و طاقته فلا يحق له توجيه العمل و لا تغيير كيفية أداءه و لا إبداء رأيه فيه.³

وهنا كارل ماركس في هذا التعريف لا يعطي حرية للمستخدم و خضوعه لصاحب العمل أو

الهيئة المستخدمة و إلغاءه لعقد العمل الذي يتفق عليه كل من العامل و رب العمل، ليفرض صاحب

العمل سلطته الواسعة على العامل البسيط الذي ليس له اختيار سوى القبول و تنفيذ الشروط .

¹ أنور مقراني، "المقاربة السوسيولوجية لمفهوم علاقات العمل في المؤسسة"، جامعة سطيف 2، مجلة الأدب و العلوم الاجتماعية، العدد 15، 2012، ص 184.

² أنور مقراني، المرجع نفسه، ص 184 .

³ أنور مقراني، المرجع نفسه، ص 182.

تعريف احمد زكي بدوي :يعرفها بأنها العلاقات بين العمال وبينهم و بين رؤسائهم أو مديريهم ، وكذا علاقات المنشأة التي تستخدمهم , كما تشمل العلاقات بين إدارات المنشأة و نقابات العمال وبين أصحاب العمل و الهيئات الحكومية .¹

المفهوم الإجرائي لعلاقات العمل :هي علاقة الاستخدام التي تنشأ بين المستخدمين والهيئة المستخدمة أو بين العمال وأصحاب العمل من خلال تحديد الأجر واعتبارها أنها علاقة جماعية تقوم بالأساس على تدخل مجموعات متفاعلة فيما بينها , وتتمثل في العمال ونقاباتهم وأصحاب العمل وتنظيماتهم المهنية , وكذا الدولة , ينشأ هذا التفاعل بينهم بمجرد القيام بعمل من الأعمال من قبل العامل لصاحب العمل .

كما أن هذه العلاقة هي مجموعة الآثار المتبادلة والتي تنشأ استجابة لعمل أو نشاط فرد أو مجموعة من الأفراد.

3-7- مفهوم الإنتاجية :

يعرفها احمد بدوي زكي :على أساس الارتباط بين عنصر العمل وذلك بين القدر الذي تنتجه كل وحدة من وحدات هذا العنصر , ولذلك فان الإنتاجية ;أي إنتاجية العامل هي ما ينتجه الفرد في فترة زمنية معينة .²

- الإنتاجية هي القدرة على الإنتاج أو الأهلية الصناعية لصناعة السلع أو المنتجات أو أي

بضاعة على نحو فعال.¹

¹ احمد بدوي زكي ،مرجع سبق ذكره، ص 238.

² احمد بدوي زكي ،مرجع سابق ذكره ، ص 329.

حيث أن هذا المفهوم يشير إلى مدى نجاح عناصر الإنتاج المختلفة .

- يعرفها بول مالي MALLE : بأنها قياس مدى جودة تجميع الموارد في المؤسسات و استغلالها لتحقيق مجموعة من النتائج و هي تسعى للوصول إلى أعلى مستوى من الأداء بأقل قدر من إنفاق الموارد.

كما أنها تعبر كفاءة الاستخدام للموارد و الفعالية بالإضافة إلى نسبة المدخلات و المخرجات.²
إن هذا المفهوم مغاير للمفاهيم الأخرى إلا انه مكمل لها من خلال توضيح طريقة الاستغلال الأمثل لعناصر الإنتاج من العمل و الاستغلال الكفاء لهذه الموارد من قوى بشرية و رأس مال أي مؤسسة فالإنتاجية في هذا المفهوم تعتبر وسيلة يعتمد عليها في الحكم على مدى قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها باستخدام اقل الموارد.

- الإنتاجية نظام يؤكد على عملية التحويل من المدخلات إلى المخرجات و المتمثلة في العمليات.³
- المفهوم الإجرائي للإنتاجية : هي العلاقة بين المدخلات و المتمثلة في مجموعة الموارد مثل رأس المال , القوة العاملة , و بين المخرجات و التي تشمل السلع المنتجة و الكفاءة في استخدام الموارد لتحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة.

7-4- مفهوم المؤسسة :

¹ عبد العزيز عبدوس "سياسة الانفتاح التجاري و دورها في تحسين الإنتاجية في المؤسسات الجزائرية كمؤشر تنافسية" مجلة أداء المؤسسات الجزائرية , جامعة بشار , العدد 03 , 2013 , ص 164.
² عبد العزيز عبدوس ، المرجع نفسه، ص 165.
³ بوعريوة الربيع ،تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ,دراسة حالة مؤسسة سونالغاز ,مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير ,فرع تسيير المنظمات ,جامعة محمد بوقرة بومرداس 2007 ،ص 72.

التعريف اللغوي: إن كلمة المؤسسة عندما نبحث عن أصلها فهي في الواقع ترجمة لكلمة

ENTREPRISE, أما في اللغة العربية واستنادا إلى القاموس العربي فكلمة مؤسسة من فعل

أسس ,يؤسس ,مؤسس ,مؤسسة .

وحسب القاموس العربي الشامل ,فإن المؤسسة تعني الجمعية أو معهد أسس لغاية اجتماعية

أو خيرية أو اقتصادية.

التعريف الاصطلاحي: يطلق مصطلح مؤسسة في الولايات المتحدة على المنظمة التي تباشر

نشاط يتصل بتقديم الخدمات وقد تكون المؤسسة عامة public أو خاصة.¹

تعددت المفاهيم و التعريفات حول هذا المصطلح فنجد أن :

تالكوت بارسوتر **Talcott Parsense**: عرف المؤسسة كنتظيم وهو توجيهها أساسيا نحو تحقيق

هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق

نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة .

روبرت ميرتون **Robert Merton**: إن البناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي وعقلانية في تحديد

الأنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض وأهداف التنظيم واعتبر ان كل بناء تنظيمي حالة متكاملة

في سلسلة وظائف متسلسلة بعضها فوق بعض و يرتبط كل منظم بعدد من الوظائف و الالتزامات و

التي تحددها القواعد و التعليمات الرسمية و التي يتوفر لها عنصر الكفاءة و الفعالية و تحديد

المسؤوليات .

حيث أكد هذا التعريف على فكرة النسق ضمت الوحدات الاجتماعية التي نسعى لتحقيق هدف معين ¹.

¹ راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية - دار الجامعة الإسكندرية ، 2000 ، ص 209.

المؤسسة هي عبارة عن نسق مفتوح تتفاعل فيه بيئتان بيئة التصنيع حيث يجد العامل استقلالية في

اتخاذ القرار و بيئة الإدارة التي تسيطر أو صاحب العمل.²

المؤسسة مجموعة من العناصر المترابطة و المتفاعلة فيما بينها و التي تقوم بمجموعة من

النشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد وفقا لمجموعة من العوامل و الأنشطة المساعدة بالمؤسسة

3.

و هناك تعريف آخر للمؤسسة و المتمثل في أنها نظام في المعرفة المكونة من عناصر و أنظمة فرعية

ذات علاقة متبادلة فيما بينها و هو موجود في محيط معين و يقوم بوظيفة معينة و له هيكل معين.⁴

التعريف الإجرائي للمؤسسة :

المؤسسة هي عبارة عن وحدة و نظام معين له هيكل محدد يقوم على جملة من القوانين و

الأنظمة المشروعة للعلاقات المتفاعلة بين العمال و أصحاب العمل من اجل تحقيق هدف معين

مفهوم إنتاجية المؤسسة : هي حسن استغلال الموارد مما يحقق انخفاض في تكاليف المخرجات

بالنسبة لأصحاب المؤسسات من اجل توضيح صورة المؤسسة من خلال الاعتماد على جودة

المخرجات و تحسين الوضعية التنافسية.⁵

¹ رفيق قروي ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة , دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات - باتنة - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم , علم اجتماع التنظيم و العمل , جامعة باجي مختار , عنابة 2009-2010 , ص 8.

² رفيق قروي ، المرجع نفسه ص 8.

³ بن زاف جميلة ، "العلاقات الإنسانية و أثرها على أداء العاملين بالمؤسسة" , جامعة قاصدي مرباح , ورقة مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية , العدد 21 , ديسمبر 2015 ص 66.

⁴ بوعريوة ربيع ، المرجع سبق ذكره ، ص 70.

⁵ بوعريوة الربيع : المرجع نفسه ، ص 73.

8-المقاربة النظرية :

إن تداخل موضوع الدراسات التنظيمية بين علم اجتماع والعلوم الأخرى، فقد أدى ذلك إلى ظهور اختلافات واضحة بين الباحثين فيما يتعلق بتساؤلات التي يطرحها كل منهم، وطريقته في البحث عن إجابة الملائمة لها، وعلى هذا الأساس ظهرت مجموعة من النظريات التي حاولت تفسير السلوك الإنساني، وكيفية الاستفادة منها لتحقيق أهداف المنظمة ومن بين هذه النظريات نظرية الصراع عند كارل ماركس وسنحاول التفصيل فيها .

مرتكزات التحليل الماركسي لأبعاد الصراع :

اشتمل الاتجاه الماركسي على مقولات أساسية شكلت جوهر الاهتمام في التحليل الاقتصادي والسياسي والسوسيولوجي، إذ كانت المفاهيم الأساسية كمفهوم القوية والصراع والتغير تجسد نوعاً من

الفكر الثوري الهادف بالدرجة الأولى إلى إحداث تغيير، كالعلاقات الاجتماعية بين أعضاء المجتمع قائمة على معطيات العامل كونها تقوم على الإنتاج الاقتصادي الذي ينعكس على أهداف الأفراد وطبقة البروليتاريا ، وحتى أهداف التنظيمات وعليه فان تاريخ المجتمعات هو تاريخ صراع الطبقات ، صراع أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج، وبالتالي يمتلكون السلطة السياسي والاجتماعية ، وبين من لا يملك إلا سواعد العمل ، صراع بين العامل وصاحب العمل، ويولد هذا الصراع تطور النظام الاجتماعي من مرحلة الى مرحلة أخرى ، فالطبقات من المنظور الماركسي هي أدوات التغيير الاجتماعي ، ويعتبر ماركس إن أسس التناقض داخل كل نظام تصنفها نقطتين أساسيتين:

أولاً: ظروف موضوعية ، قوى النتاج وعلاقات الإنتاج.¹

ثانياً : ضروريات بشرية ورغبات تفصح عن نفسها بشكل حاجات متجددة ومتطورة.

إن إشباع الحاجات يؤدي إلى خلق ضروريات جديدة وجميع أنواع الإنتاج العقلي ، بما في ذلك تطور الوعي الطبقي ، وهكذا فالتغيير الكبير في المجتمع يتم بمستويين اثنين :

- 1-تناقضات ضمن البنية التحتية ذاتها ،بين قوى الإنتاج وعلاقاته ، نتيجة عدم تلاؤم العلاقات الاجتماعية أو علاقات الإنتاج كما يسميها كارل ماركس بقوى الإنتاج، بما لا يسمح بتقدم اقتصادي يمكن من إشباع الحاجات ، وهذا التناقض الذي يعكس أثره الكبير على مستويات البنية الفوقية كلها .
- 2-تغيير بمستوى الأفراد يرتبط عمليا بالمستوى الأول ، ولكنه يختلف عنها تحليليا وذلك الذي يتم بين المستخدم والمستخدم ، والطبقة حلقة رئيسية تربط بين ثلاث محاور في آن واحد كمايلي :

-محور اقتصادي بين من يملك الآلة ومن لا يملكها.

¹خالد حامد : نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2017 ، ص،ص 13، 14.

- محور اجتماعي يتميز باستغلال من يملك من لا يملك.
- محور سياسي يتشكل من خلال انخراط العامل في نقابات مهنية مما يسمح بتكوين وعي طبقي اجتماعي سليم يعطي إدراك لأبعاد الاستغلال.
- وهذا من شأنه إن يولد صراع مستمر بين طبقتين، وفي نهاية الأمر يزول هذا الصراع بزوال الطبقات في المجتمع،ويمكن التميز بين عدة مصادر للصراع ويتمثل أبرزها في :
 - التوزيع الغير عادل لوسائل الإنتاج .
 - يترتب على ذلك انقسام المجتمع إلى شطرين : الأقلية تملك وسائل الإنتاج والأغلبية لا تملك .
 - تأثر موازين توزيع السلطة .
 - خلق تنظيمات اجتماعية متباينة في أهدافها ومصالحها الاقتصادية والفكرية نتيجة التمايز الاقتصادي والسلطة .
 - ثبوت نسبي في علاقات الإنتاج ، وتطور سريع في قوى الإنتاج.

إن هذا الصراع بين الطبقتين هو صراع سياسي لأنه يتضمن بالتأكيد توزيع القوة داخل المجتمع وتتسبب هذه القوة إلى مالكي الثروة فمن الناحية النظرية نجد ان هذا الصراع الذي يدور حول المضمون الفعلي لعقد الاستخدام ليس لها علاقة إلا بما يتعلق ببلورة الوعي سياسة الأجور الخاصة بالعمل ويعتقد "هايمن ريشاد" HAYMAN RICHARD " أن "كارل ماركس Karl Marx " يرى أن أفعال نقابات العمال و ما يتعلق بإستراتيجية الصراع في القرن التاسع عشر في بريطانيا لم يرفع بشعور السياسي للطبقة العاملة، وأن هذا الانحراف فسره ماركس بسبب دمج الطبقة العاملة في النظام الرأسمالي.

ونستخلص من جملة الأفكار والتحليل الانتباه إلى وجود علاقة جدلية بين المجتمع الأكبر والمجتمع الأصغر المتمثل في عامل العمل الممارس في المؤسسات والتنظيمات ذات طابع صناعي ، ويعتبر هذا أيضا حقلا يتواجد فيه الصراع على اعتبار أن الصراعات الاجتماعية لها امتداد طبيعي يؤثر ويتلقى التأثير ولا يمكن فصل كليهما عن الآخر وفي هذا الشأن وجب التركيز على ثلاث عناصر في غاية من الأهمية:

- الصراع كظاهرة تعبر عن التذمر الاجتماعي على مستوى المجتمع الأكبر وهي تعكس درجة من الوعي الاجتماعي .
- الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة الصناعية وكافة التنظيمات مضمونها الفعلي عقد الاستخدام وتعمل على بلورة الوعي وبالموازنة وتدفع بالمستخدمين للمطالبة بتحسين أوضاعهم، في ظل شروط عمل أو علاقات عمل أفضل.
- الصراع الاجتماعي لا ينفصل عن علاقات العمل مهما كان المجتمع¹.

¹ رفيف قروي ، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ، ص، ص 40،41.

الفصل الثاني : علاقات العمل

الفصل الثاني : علاقات العمل.

تمهيد.

1 - ماهية العمل.

1 † مفهوم العمل .

1 2 المراحل التاريخية لتطور العمل.

1 3 أهمية العمل.

1 4 التنظيم القانوني للعمل.

2 - علاقات العمل (المفهوم, المراحل التاريخية ,الخصائص).

2-1 مفهوم علاقات العمل.

2-2 نشأة وتطور علاقات العمل.

2-3 خصائص وأهمية علاقات العمل.

2-4 التنظيم القانوني لعلاقات العمل.

3 - مواضيع علاقات العمل.

3-1 أنواع علاقات العمل.

3-2 مشكلات علاقات العمل.

3-3 آثار علاقات العمل.

خلاصة.

تمهيد:

قبل ظهور الثورة الصناعية كانت علاقات العمل علاقات مباشرة وبسيطة فاعتبرت هذه الأخيرة نقطة انطلاق لتاريخ علاقات العمل والتشريعات العمالية بصفة عامة مانتهج عنها مشاكل صناعية معقدة في نهاية القرن الثامن عشر.

إلا أن دراسة علاقات العمل الحديثة والتي تتسم بالتعقيد والتشابك نتيجة لظروف معينة سوف نتطرق لها فيما بعد تقتضي الرجوع إلى العصور التي انعدمت فيها علاقات العمل وإلى الأزمات اللاحقة التي ظهرت خلالها تلك العلاقات وتطورت من علاقات فردية إلى علاقات جماعية .

إلا أنه في الواقع يصعب رسم حدود التطور التاريخي لعلاقات العمل فهي دائمة الحركة وتتغير نتيجة تطور التنظيم الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع البشري، وسوف نحاول في هذا الفصل التعرف على كيفية نشأة العمل وظهور علاقات العمل والخصائص المميزة لها .

1-1- مفهوم العمل

اعتبر العمل العنصر الأساسي والمصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي وهو حق وواجب وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الفرد وهو الوسيلة الوحيدة الكفيلة بضمان تحقيق الأهداف المسطرة في محطات التنمية¹.

وكما يشير مفهوم العمل إلى مجموعة الوظائف التي يؤديها مجموعة من الأفراد داخل المنظمة : مثل وظائف الإنتاج والتسويق والموارد البشرية².

كما يشير العمل إلى مجموعة من النشاطات والمهام التي ينجزها الفرد ضمن تنظيم أو مؤسسة ما , ويهدف إلى تحقيق وإشباع مجموع من الحاجات فالعمل يحقق إذن مجموعة من الغايات فهو نشاط هادف ومنتج لأشياء وقيم لها أهميتها في المجتمع للفرد³.

كما أن العمل هو ذلك المجهود الاختياري الذي يقوم به الإنسان ما من أجل الحصول على غرض ما , أي أنه نشاط إنساني يهدف إلى إنتاج يهدف إلى إنتاج الخبرات المادية وسد الحاجات البشرية الضرورية , وينقسم العمل إلى نوعين :

- عمل خدماتي : وهو أي نشاط إنساني لا يترتب عنها إنتاج سلع نهائية بصورة مباشرة والتي تسمى بالخدمات ولا يمكن للأفراد أن يعيشوا بدون توفير احتياجاتهم الأساسية والضروريات اللازمة و هذه الاحتياجات لا يحصل عليها في شكل جاهز للاستخدام و إنما هي تتطلب جهد حتى يحصلوا عليها ويكيفونها وفق متطلباتهم وهذا الجهد هو ما نسميه بالعمل.

(1) عبد الله ساقور ، الإقتصاد السياسي ، دار العلوم عنابة ، 2004 ص 21.

(2) إدارة البشرية ، تخصص إدارة مكتبة ، 225 دار .

(3) خروف حياة، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية وخدمائية ، مذكرة ماجستير جامعة باجي مختار 2005 - 2006 - ص 58 - 60.

- العمل الإنتاجي : هو عبارة عن نشاط يقوم به الأفراد لأجل إنتاج منتجات مادية.¹

ف نجد « ابن خلدون » عرف العمل على انه مقياس للإنتاجية ووسيلة لتحقيق الأمن وربط بين القيمة المادية للعمل والمكانة الاجتماعية فالإنسان المالك للثروة الناتجة عن العمل يكون ذو جاه ومكانة في المجتمع.²

أما في علم الاجتماع الماركسي ينظر إلى العمل على أنه النشاط الموجه للأفراد و الذي يهدف إلى السيطرة على القوة الطبيعية و الاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجات الأفراد والمجتمع وهذه الحاجات التي تتكون تاريخيا.³

و نلخص إلى أن العمل هو ذلك الجهد العضلي والفكري الذي يقوم به مجموعة من الأفراد من أجل تلبية حاجياتهم , وتوفير ضروريات الحياة الأساسية كما اعتبر بأنه ظاهرة إنسانية , وهي أساس كل ثروة وتقدم فلولا وجوده وتطوره لما تطور الحياة البشرية وخلق منفعة ذات مدلول اقتصادي و اجتماعي.

1-2- مراحل تطور العمل

- في العصور القديمة :

من الثابت أن العمل شرط لنشوء وبقاء الإنسان على وجه الأرض إذ ارتبطت حياته في العصور القديمة بالطبيعة وما تضمنه من رسائل للعمل حيث انتصر في البداية على قطع وشق الحجارة كأدوات بسيطة يستعملها في العمل لتأمين عيشه ومع التطور أصبح منحه للأدوات أكثر إتقانا وتطورا فكانت

(1) قباري محمد إسماعيل ، قضايا علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 1979، ص139.

(2) أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر ، الجزء الأول مبادئ القانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2 بن عكنون ، الجزائر 2004، ص 39.

(3) جمال مجدي حسين ، سوسيلوجيا المجتمع ، مرجع سبق ذكره، ص 29.

أولى المراحل لظهور الأشكال الأولى لتقسيم العمل حسب العمر والجنس حيث أدى ذلك إلى الاستعمال الزراعي في شكل تعاون لاستثمار الأرض فتكونت العشائر وبدأ التقسيم الاجتماعي للعمل بظهور المجتمع الشيوعي الذي تميز بالملكية العامة لوسائل الإنتاج آن ذاك ومن ثم خلو هذه المرحلة من تاريخ العمل الإنساني من الطبقة والاستغلال .

ولقد تطور العمل يتطور الزمن حيث أصبح الأفراد قادرين على إنتاج فائض من حاجاتهم الشخصية ونشوء الحاجة إلى تبادل السلعي بين القبائل مما كان سبب في ظهور الطبقة و الاستغلال إذ ظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وانقسم المجتمع بالضرورة إلى طبقتين طبقة الأسياد وطبقة الرقيق ومن هنا حل المجتمع الرق تدريجيا محل المجتمع المشاعي مستندا في ذلك إلى ارتفاع إنتاجية عمل الإنسان إلى حد المنتج الفائض إضافة إلى نشوء الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج.¹

ومع تطور الزمن وتراكم الخبرة الإنتاجية نشأت حضارات مختلفة ظلت شواهدا دالة حتى عصرنا الراهن ، منها الحضارة الرومانية التي اشتهر أهلها بالإنتاج المادي في جميع المجالات الصناعية مثل صناعة الخشب و البرونز والصناعة لمنجميه وصناعة الأسلحة والنسيج وغيرها من الصناعات الأخرى وقد اشتهرت كذلك الحضارة الفرعونية بإنجاز مشاريع و أعمال في غاية الإتقان منها بناء الأهرامات في مصر ، وبعض المشاريع في مجال الزراعة والري ، بل كان يوجد في عهد الأسرة الفرعونية الثالثة مصلحة خاصة تهتم بتنظيم شؤون العمل والعمال .

ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية أي في ظل النظام الطبقي الذي تميز بصفة الإكراه الممارس على العبيد لأداء العمل ، وظل هذا المفهوم المادي سائد

(1) بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للكتاب - الجزائر 2006، ص،ص15، 16.

بفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرت طبقة الأسياد و الإشراف للمحافظة على النظام الطبقي و الإمتيازات التي منحوها لأنفسهم بالقهر والاستغلال¹.

• العمل في العصور الوسطى :

لقد اختلف نظام العمل وأهميته في مرحلة العصور الوسطى عن المراحل التي سبقتة وذلك راجع إلى عدة عوامل , منها العامل الديني فاتحة شكلا آخر في العبودية حيث برز ما يعرف بنظام الإقطاع وفي هذه المرحلة تميزت بنوعين من العمل :

1-المجتمع الزراعي : تجسد النظام الإقطاعي في كبار الملاكين للأراضي الزراعية ، وطبقة الأفتنان المتميزة بتبعية القن للأراضي الخاصة بصاحب الأرض أو السيد , وتنتقل ملكيته إلى سيد آخر بانتقال ملكيتها حيث أ، النظام الإقطاعي خفف من حدة العبودية بإيجاد نظام تبعية القن للأرض , والسماح له بامتلاك وسائل للإنتاج بالإضافة إلى الحاجات الأساسية كالمنزل والملبس ... الخ²

إلا أن الإكراه الممارس من طرف الأسياد على الأفتنان ينقسم إلى قسمين :

أ-إكراه اقتصادي : ويتمثل في امتلاك الإقطاعي للأرض والتي بدونها لا يمكن القيام بالعمل الزراعي
ب-إكراه مباشر : ويتمثل في استعمال القوة المادية والقانون للإستلاء الإقطاعي على المنتوج الفائض لعمل الفلاحين وفرض الضرائب عليهم وهذا ما دفع إلى إنشاء الحوافز المادية أمام المنجين حيث دفعتهم لزيادة كفاءة عملهم لرفع مستوى معيشتهم.

2-المجتمع الصناعي والتجاري :

(1) بشير هدي ،مرجع سبق ذكره ، ص 17.

(2) بشير هدي ،المرجع نفسه، ص 17.

حيث ظهر نظام الطوائف الذي يتمثل في مجموعة من الأشخاص يمتنون حرفة معينة ويشكلون طبقة مهنية تتدرج تدرجا هرميا من حيث التخصص (المعلمون - العريف - المتدرب والصبي... الخ) وساد هذا النظام إلا أن قامت الثورة الفرنسية سنة 1789 م و التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل وكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقا من المبدأ العام للحرية للأفراد في ممارستهم للأعمال والمهن التي يختارونها وظهور مرسوم (decret dallard) في 1791 م والذي عمل على إلغاء نظام الطوائف ومن هنا بدأ التحولات الصناعية والتجارية بظهور الآلات الصناعية الحديثة وظهور التنافس الصناعي والتجاري بين أرباب العمل ذوي الاختصاص الواحد وبذلك أرسيت دعائم الرأسمالية من خلال تبلور المفهوم الاقتصادي الحر للعمل¹.

ونتيجة للوضعية المتردية التي آل إليها العمال وذلك من خلال زيادة الوعي السياسي والاجتماعي وارتفاع المستوى الثقافي بدأت تظهر التجمعات العمالية وتولد النقابات للدفاع عن الحقوق مما أدى إلى ظهور العنف بسبب تعنت أرباب العمل مثل التخريب و الإضراب وهي أمور قوبلت بغلق المصانع ومواقع العمل².

• العصر الحديث :

يعد مصطلح العمل من المفاهيم الأساسية ويختلف باختلاف البناء الاجتماعي فإذا كان في المجتمعات البدائية مرتبط بالطقس والمناخ والعادات والتقاليد ففي المجتمعات الحديثة والصناعية المعاصرة ارتبطت بالكفاية الإنتاجية وبالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية و الفكرة السائدة هي أن كون العمل العامل الأساسي للإنتاج والمصدر الرئيسي لتكوين الثروات .

(1) بشير هدي ، مرجع سبق ذكره ، ص 17-18.

(2) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر ، مرجع سبق ذكره، ص 20-22.

وقد أدى ظهور الصراعات والتناقضات من مصالح العمال وأصحاب العمل . وحدوث استقلال في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية إلى فشل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه حيث أنتشر الاحتكار في العديد من الأنشطة الاقتصادية عوضاً عن المنافسة الحرة وكل هذه الأوضاع ساعدت الدولة للتدخل في تنظيم العلاقات العمل ووضع قوانين تحكم العمل والحد من الصراعات بين طرفي علاقة العمل وإقامة نوع من التوازن للمصالح الاجتماعية و الاشتراكية في فترة ما بين القرن السابع عشر إلى غاية القرن التاسع عشر وساعدت الدولة في التدخل لتنظيم العمل وقد اختلفت هذه المذاهب في نظرتها للعمل حسب تباين و اختلاف مراحل التطور¹

1-3- أهمية العمل

تتمثل أهمية العمل في مجموعة من النقاط الأساسية وهي كالتالي :

- كسب الرزق من خلال حصوله على أجره العمل فمن خلاله يستطيع الفرد العامل توفير كافة مستلزماته.
- يعتبر العمل كرامة الإنسان .
- التواصل مع الأفراد المجتمع وبناء علاقات اجتماعية وعلاقات مهنية.
- تحسين الإنتاج المحلي والتقليل من الاعتماد على السوق الخارجي.
- التقليل من نسبة البطالة.²

1-4- التنظيم القانوني للعمل

- نشأة قانون العمل :

(1) بشير هدي ،الوجيز في شرح قانون العمل مرجع سبق ذكره،ص 18-19.

(2) كوثر ابو عمر ، العمل والعمال 22 فيفري 2018 متاح في <http://mawdoo3.com>.

لقد ظهر قانون العمل في ظل النظام الرأسمالي وتطور نتيجة للصراعات والتناقضات بين مصالح

العمال ومصالح أصحاب العمل.¹

وهذه الأسباب كانت الدافع لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل والبحث عن إعادة توازن العلاقة

المهنية حيث ظهر قانون العمل الحديث بصدور قانون 21-3-1884 والذي كرس حرية تكوين

الجمعيات العمالية أو ما يعرف بالنقابات حيث أصبح لكل من العمال و أرباب العمل الحق في تكوين

و الانضمام لنقابات تدافع عن مصالحهم وحقوقهم بصفة جماعية وساهم في تنظيم بعض الجوانب

المتعلقة بعلاقات العمل مثلا المدة القانونية للعمل , الراحة الأسبوعية , مدة العمل اليومي (8 ساعات

) قانون 1906/7/13 م وبظهور الثورة البلشفية والنظام الاشتراكي تزايد تدخل الدولة في تنظيم

علاقات العمل بعد أن كانت في السابق متروكة لقواعد العرض والطلب , وبذلك تم إقرار الحق النقابي

والحق في التفاوض الجماعي والحق في ممارسة الإضراب ضمن إطار القانون.²

• تعريف قانون العمل :

اتخذ قانون العمل عدة تسميات عبر مختلف مراحل التطور , اختلفت وتباينت حسب اختلاف النظرة

إلى دور وأهمية هذا القانون , ومهما اختلفت التسميات فإن هذا القانون يهدف إلى تحقيق العدالة

الاجتماعية في محيط العمل إذ يعبر عن المطالب الاجتماعية للعمال من ناحية ثم الحاجات الاقتصادية

للمؤسسات وأصحاب العمل من ناحية أخرى لذلك اختلفت المفاهيم التي أعطيت لهذا القانون .

ولقد عرف مصطلح قانون العمل بأن هذا القانون يضم القواعد القانوني المنظمة لأداء كل أنواع

العمل الذي يزاوله الأفراد في المجتمع كما أنه القانون الذي يحكم العمل الخاص والتابع والمأجور مع

(1) بشير هدي ،مرجع سبق ذكره، ص 23.

(2) عبد الرحمان خليفي ،الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ،عنابة ،2008،

الإشارة إلى أ، القواعد لا تحكم فقط العلاقات الفردية الواردة على هذا العمل بل تعددت إلى العلاقات الجماعية.¹

كما عرف بالقانون الصناعي والقانون الاجتماعي... الخ وهو مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقيات التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كلا من العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات قانونية للطرفين والملاحظ أن تضمن قاعدة قانونية وتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية ونظم العمل الداخلية من حيث مجال تطبيقه أن يطبق على مختلف العمال من مختلف المجالات (الصناعية، التجارية، خدمات...) حيث يمتد قانون العمل إلى كل ما له علاقة بالعامل من حيث حياته المهنية والاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل.²

• خصائص قانون العمل :

تتميز خصائص قانون العمل بعدة مميزات عن القوانين الأخرى :

- 1 - صيغة الأمر : بتدخل الدولة في تنظيم الروابط المهنية فإن قانون العمل يحتوي على قواعد أمره حماية لحقوق العمال من التعسف حتى لا يتم انتهاكها بمجرد الاتفاق على خلافها.³
- 2- ذاتية المصدر : لقانون العمل مصادر ذاتية بحيث أن القانون الجزائري مثلا وضع حد أدنى لسن الشغل 16 سنة ولقد مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين :⁴
 - أ- المرحلة الأولى : تراجع سلطان الإدارة وتدخل الدولة في كل مظاهر الحياة المهنية .
 - ب- المرحلة الثانية : فسح المجال للتفاوض الجماعي في تحديد قواعد قانون العمل.⁵

(1) بشير هدي ، مرجع سبق ذكره، ص23.

(2) مجدي فتحي ، مقياس قانون العمل ، جامعة الجلفة، 2011، ص 335.

(3) عبد الرحمان خليفي ، مرجع سبق ذكره ، 22.

(4) مجدي فتحي ، مرجع سبق ذكره ، ص 336.

(5) عبد الرحمان خليفي ، مرجع نفسه ص 23.

3- الواقعية وتنوع الأحكام : لما كانت مجالات العمل متنوعة من ناحية طبيعة الأنشطة و اختلاف الحالات المطبقة عليها قواعده وكذا تنوع الأحكام المتعلقة بشتى نواحي العلاقات المهنية لذا تميزت قواعد العمل بالواقعية التي ينظمها القانون

4- التوجيه نحو التدويل : لقد لظهور المنظمات المتخصصة والتقارب بين التنظيمات النقابية أثره في اتفاق واستقرار دولي على بعض الأمور العامة والحقوق الدستورية للعمال كالحق في الأجر وكذا الراحة والعطل .

4- مصادر قانون العمل :

على خلاف القوانين الأخرى يستند قانون العمل أحكامه من مصادر داخلية (وطنية) ومصادر خارجية (دولية) وفق مايلي :

أ- المصادر الداخلية لقانون العمل : وتنقسم هذه المصادر الداخلية إلى مصادر رسمية وأخرى تفسيرية.

- المصادر الداخلية الرسمية : وهي المبادئ الدستورية , التشريع , النصوص التنظيمية , الأحكام القانونية .

- المصادر التفسيرية : وهب الآراء الفقهية , العرف , العادات المهنية, الاتفاقيات الجماعية , الأنظمة الداخلية للعمل¹ .

ب- المصادر الدولية لقانون العمل :

(1) عبد الرحمان خليفي ، مرجع سبق ذكره، ص22.

يحتل قانون العمل على الصعيد الدولي أبعاد هامة إذ أن تشابه الظروف والمعطيات المختلفة للعمل والعمال , دعت مختلف الدول إلى إبرام الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف في مجال العمل ثم الاتجاه نحو إنشاء التنظيمات الدولية للعمل التي عملت على وضع قانون عمالي مشترك ومن ثم إثراء التشريعات الداخلية لمختلف الدول ومن هذه المصادر نجد :

- المنظمة الدولية للعمل.
- مؤتمر العمل الدولي.
- مجلس الإدارة .
- مكتب العمل الدولي.
- اتفاقيات العمل الدولية.
- المجلس الأوروبي.
- منظمة العمل العربية.
- مكتب العمل العربي¹.

5- تطور تشريع العمل في الجزائر :

اهتم المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وذلك بسبب التشريعات والتنظيمات التي شملت مختلف جوانب العمل وقد اختلفت وتباينت هذه التنظيمات حسب اختلاف مراحل التطور والتي يمكن أن نقسمها إلى ثلاثة مراحل على النحو التالي :²

- **مرحلة ما قبل الاستقلال :** وهي المرحلة التي تغطي الفترة ما بين 1830 إلى 1962 وهي الفترة التي نشأ وتطور فيها قانون العمل بصفة عامة , وفي فرنسا بصفة خاصة كما سبق بيان ذلك من

(1) بشير هدي ، مرجع سبق ذكره ، ص،ص 37-53.

(2) أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مطبوعة سنة ثالثة ليسانس ، جامعة الجزائر ، 2015 ص4.

قبل حيث أن أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا كانت تطبيق في الجزائر على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة لأنه في الواقع كان هناك قانون فرنسي واحد يطبق هنا وهناك¹.

• فترة التسيير الإداري لعلاقات العمل ما بين 1962-1989 : لقد شهدت السنوات الأولى

للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل , وتقاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية بادرت الدولة إلى إصدار القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية إلى غاية 5 جويلية 1975 حيث تعتبر هذه السنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر حيث صدر في هذه السنة القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص , بالإضافة إلى بعض من النصوص القانونية المتعلقة بالعدالة في العمل , المدة القانونية للعمل وتحديد اختصاصات مفتشيه العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى , هذه النصوص التي وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة لتطبيق على القطاعين العام والخاص مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر خاصة وأنه لا يتضمن أي استثناء صريح للقطاع العام من نطاق تطبيقه وهو ما حدث بالفعل إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها , نظرا لعدم وجود ووضوح القوانين الموجودة والتي هي قوانين فرنسية أو بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة².

(1) عمار بوضياف ، عنصر التبعية في علاقة العمل ، شهادة ماجستير معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون الجزائر 1988 ، ص 28.

(2) بشير هدفي ، مرجع سبق ذكره ، ص 40.

• **مرحلة التكريس الاتفاقي لعلاقات العمل** : تطبيقا لأحكام الدستور الصادر في 23 فيفري

1989 صدرت عدة قوانين جديدة مكرسة الطابع الاقتصادي لعلاقات العمل على خلاف الطابع

التنظيمي الذي كانت تتميز به القوانين السابقة ، يمكن إجمالها في :

- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب .

- القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية.

- القانون المتعلق بعلاقات العمل.

- القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي يكرسه مبدأ التعددية النقابية.

هذه القوانين التي اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية الخاضعة للقانون الخاص ، وبين

قطاع الوظيفة العمومية وهي بذلك تفقد لتكريس مبدأ التقليدي في الفصل بين مجال التطبيق القانوني¹

، للعمل ومجال تطبيق القانون الإداري ولذلك فإن بداية تشكيل القانون الإتفاقي في الجزائر ، لم تنطلق

من العدم بل كانت نتيجة ضغط ظروف وعوامل وملابسات أدت إلى إعادة اعتماد الآليات الاتفاقية

لتنظيم علاقات العمل الفردية منها والجماعية بمقتضى قوانين العمل الجديدة لسنة 1990م بعد فشل

آليات التنظيم الإداري التي كانت سائدة من قبل ، نتيجة الصعوبات والتعقيدات الكبيرة التي واجهتها

المؤسسات المستخدمة عند تطبيق القوانين الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تحكم مرحلة التسيير

الإداري لكافة النشاطات والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية طول فترة تفوق ربع قرن من الزمن².

• **مرحلة ما بعد سنة 1990 م** : بصور دستور 1989 أصبحت الجزائر تجسد وميدانيا

الإصلاحات المقررة بموجب القوانين 01/88 و 03/88 وكذا 04/88 والتي كانت تسمى بقوانين

(1) عبد الرحمان خليفي ،مرجع سبق ذكره، ص 24.

(2) أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره ،ص 6.

استقلالية المؤسسات فكان لزاما تكييف العمال، حيث أصبحت علاقة العمل تخضع لأحكام القانون

11/90 المتضمن علاقات العمل.¹

2 - علاقات العمل (المفهوم ، مراحل النشأة ، الخصائص ... الخ).

2 - 1 مفهوم علاقات العمل:

لقد حمل مفهوم علاقات العمل وجهات نظر متعددة من قبل الباحثين وقد عرفت تطورا حيث كانت تعرف بالعلاقات الصناعية أو علاقات الإنتاج ، و عبر عنها كذلك بعلاقات الاستخدام و إن جميع هذه المفاهيم تعبر عن انعقاد العلاقات القائمة بين المستخدمين و أصحاب العمل داخل المنظمات أو المؤسسات

و يعبر مفهوم العلاقات الصناعية ، استخدم كمرادف لمفهوم إدارة الموارد البشرية ، خصوصا لدى المنظمات التي ينتمون إليها العمال إلى اتفاقيات أو اتحاد عمالي بغرض الشروط المتعلقة بالاستخدام ، بحيث تحول لمسؤوليات العلاقات الناعية إلى متابعة النقابة و التفاوض معها.²

كما أن مفهوم العلاقات الصناعية يشير إلى طريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل و العمال إجراءات العلاقات الصناعية للتوصل إلى اتفاقيات حول مسائل الأجر وشروط العمل ويشار إلى مفهوم علاقات العمل بأنها العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض وبين رؤسائهم أو مديريهم ، وكذا علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم وهي بهذا التعريف تشمل علاقات متفرغة اتجاه العمل ، العمال المسؤولين الإدارة والمؤسسة و ككل والتي تتشكل

(1) عبد الرحمان خليفي ، مرجع سبق ذكره، ص 24.

(2) خيضر كاظم محمود ، ياسين كاشب الخرشنة : إدارة الموارد البشرية ، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان - ط1 2007، ص ، ص 2003-2004.

اعتمادا على التمثلات والتصورات والاعتقادات التي تكون صورا لعلاقات التي سيتبادل بها العامل مع محيط عمله بكل عناصره¹.

وفي جانب آخر ترى بوغومو لوفان (Bogomdova.N) أن المؤلفات الأمريكية البرجوازية المعاصرة التي تتناول موضوعات العلاقة بين أرباب والعمال تستخدم على نطاق واسع مختلف مفهومات العلاقات الصناعية ، العلاقات الإنسانية وعلاقات العمل ومن وجهة نظرها لا بد من إقامة تفريق بينها بحيث تستخدم علاقات العمل لتصنيف علاقات محددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع العمل بينما يشير مفهوم العلاقات الإنسانية إلى أشكال وصور التفاعل التي يتم بين العمال والمستخدمين والتي تكون العلاقات على إثرها غير منظمة وفق المعايير القانونية بل مرتبطة بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلا من العوامل القانونية والتنظيمية أما فيما يتعلق على العموم كلا من مفهوم العلاقات العمل والعلاقات الإنسانية² ، اجتماعية إضافة إلى اعتبارها علاقة مهنية فكانت في بداية القرن 19 م تيرم بكل طلاقة وحرية ويدرج فيها الطرفان ما ضروريا ، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل صاحب العمل المستخدم ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها³ ومن خلال هذا التعريف يتحدد أن علاقات العمل يتم إبرامها بين طرفين ، غير أن صاحب العمل له سلطة يفرضها تتدخل في ترتيب أساسيات البنود التي تدخل حيز التنفيذ في إطار علاقة العمل الموقعة .

(1) أنور مقران ، مرجع سبق ذكره، ص 186.

(2) المرجع نفسه، ص 187.

(3) رفيق قروي ، مرجع سبق ذكره، ص 36.

علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تبدأ بعقد عمل كما أن أطراف العلاقة أن يدخلوا في علاقات عمالية واقعية يأخذها القانون بعين الاعتبار وتعتبر عن وجود علاقات استخدام بين أصحاب العمل سواء كانوا في شكل أشخاص أو مؤسسات بين المأجورين كطرف ثاني¹.

2 - 2 - نشأة علاقات العمل

• العصور القديمة :

كانت أدوات الإنتاج في العصور القديمة تقتصر على قوة الإنسان العضلية ، ولم يكن في عون الإنسان غير الحيوانات التي عرف كيف يستغلها فكان الإنتاج كله مبنيا على القوة العضلية ولقد كانت الاستعباد أو الرق، هو الصورة الطبيعية والغالبة للحصول على قوة العمل من الرقيق ، حيث تكفل هؤلاء بحاجة الأفراد من الأعمال المادية إلا أن العبد كان ملكا لمولاه أو سيده كبقية الأشياء ولم تكن له شخصية قانونية تؤهله ليكون طرفا في علاقة تعاقدية وبالتالي لم يكن له على سيده أي حق بالمعنى القانوني ولا يمكن أن يبرم بينه وبين سيده أي عقد بل كان خاضعا له وينفذ أوامره ويشغل لحسابه بدون اجر لكن لا بد ن الإشارة إلى العمل الحر كان موجودا ، لكنه لم يتخذ بعض الأهمية إلا في نهاية العصر اليوناني القديم ، أي في القرن الأول قبل الميلاد².

وفي القانون الروماني كان العمل ينجز من قبل العبيد - ويستعيد كل علاقة مهنية ، مع الأسياد ولهذا لم يكن من المتصور قيام علاقة عمل بالمعنى المعروف والذي يفترض وجود علاقات بين الطرفين من الأشخاص وهو ملزم بالعمل لدى سيده بصفة أبدية إجبارية أي تبعية مطلقة لمالك وسائل الإنتاج³.

• علاقات العمل في القرون الوسطى وحتى قيام الثورة الفرنسية:

(1) المرجع نفسه ، ص 38.

(2) شواخ محمد الأحمد ، التشريعات الاجتماعية قانون العمل ، ج1 ، د.ط ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية - حلب ، 2008 ، ص 33.

(3) منية غريب ، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية ، مرجع سبق ذكره ، ص 70.

1- نظام الإقطاع وأثره في علاقات العمل:

كانت الحياة الاقتصادية مقتصرة على العمل الزراعي، وعرفت هذه المرحلة نظام اجتماعي وقانوني للعمال يختلف عن نظام الرق بمعناه القديم والذي عرف بنظام الرق أو القن، ورق الأرض طائفة يتمتع أفرادها بالشخصية القانونية ويعتبرون في عداد الأشخاص وليسوا في عداد الأشياء وبموجب هذا النظام الجديد يلحق الفرد الحر بإقطاعية معينة أو سيد معين مع فقدان بعض من حقوقه مقابل منحه ضمانا للعمل فضلا عن الحق في الأمن والحماية، بحيث لا يملك الشخص حرية الانتقال من الأرض التي يعمل فيها إلى سيد آخر أو مالك آخر إلا بموافقة سيده.¹

2- نظام الطوائف المهنية و أثره على علاقات العمل:

لقد لازم ازدهار المدن وتكونها ظهور نظام الطوائف المهنية يظهر في بعض النشاطات أو الصناعات ومع زيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع ، أخذت هذه الطوائف المهنية تمارس نوعا ما من الاحتكار للمواد والخدمات ، والسيطرة على السوق ، وظل هذا الأزيمة إلى غاية نهاية القرن 18م وقيام الثورة الفرنسية سنة 1789 وفحوى مبادئها التي قامت ، أساسها ، مبدأ سلطان الإرادة وحرية التصرفات القانونية والتعاقدية في إبرام هذه العلاقات ، غير أن مبادئ الثورة الفرنسية عرفت تدهورا في الأوضاع لأنها عرفت انطلاقة في التمتع بحرية الشخص وعمله مما يتعارض مع وجود التجمعات المهنية ويناظر ذلك الثورة الصناعية والتطور الصناعي في أوروبا(18_19) فترة ضاغطة على العمال وانعدام التوازن الاقتصادي ، وفشل مبادئ الثورة الفرنسية المطبقة في أوروبا ،

(1) شواخ محمد احمد ، مرجع سبق ذكره ،ص، ص 36،40.

ذلك الوقت والتقليل من اليد العاملة . وتفشي البطالة وهذا مرجع فشل السياسة المطبقة وبالتالي ترفيه الطبقة الكادحة.¹

وهذا ما دفع بالطبقات العاملة إلى إدراك مدى خطورة الوضع وبدء يتجمعون في شكل تجمعات ونقابات سرية وعلنية للمطالبة بتحسين أوضاعهم ، وقد تمكن هذه الطبقة من تحقيق مرادها خاصة في النصف الثاني من القرن 19 ، حيث ظهرت القوانين تعترف بحق الإضراب إذ نجد قانون 25 ماي 1864 وإنشاء العمال ، ثم قانون 21 مارس 1884 الذي يعترف بحرية التنظيمات المهنية أو الاتحادات المهنية للنقابات.²

ونشأة علاقات العمل بصفة عامة ، كانت نتيجة لمجموعة من العوامل المختلفة التي أدت إلى تدخل الدولة بالتشريح في مجال علاقات العمل وهذه العوامل في مجملها هي :

-الضغط العمالي : ساعد انتشار الصناعات الكبيرة على تكتل العمال في جماعات كبيرة لجأت إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب ومثل ذلك إضراب لعمال ميناء لندن سنة 1889 وغيره من وسائل الضغط الأخرى ،وبرز هذا الصورة واضحة في منتصف القرن 19، حيث شعر العمال بقوة تنظيماتهم واتحاداتهم للمطالبة بالحقوق.³

(1)إلهام الميرغني ، الحركة العمالية والنقابية ، علاقات العمل 2009/7/7 تاريخ ووقت الدخول

(14:38م ، 2018-11-7)

(2) منية غريب، المرجع سبق ذكره ،ص71.

(3)المرجع نفسه ،ص 73.

- العامل القانوني : وهو انتشار المذهب الاجتماعي بدلا من المذهب الفردي ، وأعتبر من أهم العوامل التي أدت لتدخل الدولة في مجال علاقات العمل ، وساد (نظام الحرية الفردية ومبدأ سلطان الإرادة) وقد بدأ هذا وضحا في الدول الرأسمالية كرد فعل على الذهب الفردي وما ظهر من تطبيقه ، والذي كان مسئولا عن ظاهرة استغلال العمال بسبب التعاون الاقتصادي وتعميق الفجوة بين العمال وأصحاب العمل ولهذا خرجت الدولة وبدأت تتدخل لصالح الجماعة وإنكار مبدأ سلطان الإرادة الذي أصبح إقرار للظلم في النصف الثاني للقرن 19.¹

- العامل السياسي : ظهور النقابات جعل من القوة العاملة قوة سياسية كبيرة وقد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم خاصة وأن وصلت أحزابهم أو الأحزاب التي ينتمون إليها إلى الحكم وهذا ما خلق تخوف عند الحكومات من نزوح الطبقة العاملة نحو السلطة وعملت من أجل الحد من هذا الزحف ، لهذه القوى ، وسارعت لحماية نفسها من الضغوط من خلال وضع القانون التنظيمي ويضاف إلى كل ذلك التخوف من الأفكار الشيوعية ، وقد أدى كل هذا في النهاية إلى أن وجدت الفرصة السامحة لتطوير قوانين وتشريعات العمل وتقديمها الدول²

- العامل الاقتصادي : تمثل هذا العامل في ظهور المذهب الاقتصادي كرد فعل لإطلاق المذهب الحر، في ذلك الوقت ، أي يجب على الدولة أن تنشأ المصانع وخلق منظمات جديدة تراقب على تطبيق وتنفيذ التشريعات والقوانين ، المتمثلة في مفتشيه العمل.³

(1) المرجع نفسه، ص 79.

(2) منية غريب، المرجع نفسه، ص 80.

(3) المرجع نفسه، ص 80.

ونزول الدولة إلى السوق تحقيق للمذهب الاجتماعي الدولة إلى طرف متدخل ، وتحوله علاقات العمل إلى طابع قانوني تنظيمي ، ومع اعتبار النظام الرأسمالي سارقة لجهد وحق العمال لأنه لم ينصف العمال الذين يبذلون جهد العمل¹.

وأخير فإن نشأة وتطور قانون تنظيم علاقات العمل كان أهم قانون في مجال العمل ذلك أنه ظهر من أجل حماية العامل من تعسف صاحب العمل ، والحد من استغلال الرأسمالية للبرولتاريا والطبقة العاملة ، وذلك من خلال تدخل الدول في جوانب العمل والعمال ضمن اطر قانونية.²

2-3 خصائص علاقات العمل:

إن أهم ما يميز علاقات العمل عن غيرها من العلاقات و تبعاً للتغيرات و التحولات التي عرفتھا المؤسسات تتمثل هذه الخصائص في جملة من النقاط متمثلة في:

- علاقات لها قواعد معينة من قبل الدولة لإنهاض تربط بين العمال و أصحاب العمل هي مجال النشاط المهني و الاقتصادي.

- علاقات جماعية في تكوينها و تطبيقها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال بصورة رضائية جماعية، و تهدف إلى تنظيم الروابط و الشؤون المهنية المتبادلة بحسب القانون و الاتفاقية

(1) إلهام المرغني ، مرجع سبق ذكره.

(2) منية غريب ، مرجع سبق ذكره ،ص85.

الجماعية. كما يتفق على أن علاقات العمل تأخذ صيغة جماعية تهدف إلى أن العلاقة القائمة

بين رب العمل

و العامل لا تحكمه قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضا لعلاقات القوى القائمة بين المنظمات العالمية (و خاصة النقابات من جهة، و منظمات أرباب العمل من جهة أخرى)، و ما تسم عنه هذه العلاقات من إبرام عقود العمل المشتركة و حل النزاعات عن طريق التوثيق و التحكيم، أو عن طريق استخدام النقابات لحق الإضراب.¹

- علاقات اقتصادية: تقوم بالتنظيم و الإنتاج لإشباع حاجات المستخدمين الطبيعية و الاقتصادية.²

- علاقات لها دور فردي و جماعي لأنها تحقق الاستقرار في مجال العمل مما تخلف آثار إيجابية على الإنتاج كما و نوعا.

- إن علاقة العمل المرتبطة بقانون علاقات العمل تقوم على خاصيتين و هما:

أ- **التبعية:** قانون العمل يحكم العلاقات الناشئة عن العمل الذي يقوم به المستخدم للهيئة المستخدمة و تحت إدارة و إشراف الغير، شرط أن يكون العامل خاضع لإدارة و صاحب العمل و يعبر عنها بقيام رابطة التبعية بين العامل و صاحب العمال حتى يمكن توفير معنى علاقة العمل.

ب- **الأجر:** قانون العمل لا يحكم سوى العلاقات التي تنشأ عن عمل الفرد الذي يقوم به مقابل أجر و متى توفر المقابل اعتبرت العلاقة علاقة عمل مهما كانت صورتها نقدية أو عينية.³

2 - 4 التنظيم القانوني لعلاقات العمل:

(1) - بشير هدي، مرجع سبق ذكره ، ص 215-216.

(2) - غريب منية، مرجع سبق ذكره ،ص 103.

(3) - غريب منية، المرجع نفسه، ص 118.

- مراحل انعقاد علاقات العمل: يبدأ سريان علاقة العمل بمجرد أداء العامل لعمله، أي بمجرد قيام العامل بإنجاز و تنفيذ الأعمال و النشاطات المتفق عليها في عقد العمل، لذلك فان علاقة العمل تختلف من حيث إجراءات و مراحل إبرامها و انعقادها عن بقية العلاقات الأخرى، و هو أمر تتفق عليه اغلب التشريعات العمالية المعاصرة. فعلاقة العمل تتم عادة بمرحلتين متعاقبتين هما:¹

أ- المرحلة التجريبية: و هي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبي و تجريبية بهدف التأكد من مدى كفاءته و قدرته و استعداده للقيام بالعمل الموكل إليه، و هي في الوقت نفسه فرصة للعامل لإثبات مهارته و خبرته في إتقان العمل الذي كلف به، و قد حددت هذه الفترة بـ 12 شهر كأقصى مدة و 6 أشهر كحد أدنى، و من ثم تركت تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية، بمراعاة لاختلاف مستويات المهام و الأعمال و طبيعتها حسي مختلف قطاعات العمل. و يحق للعامل في فترة التجربة التمتع بذات الحقوق و الواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين و النظم السارية المفعول و يوضع العامل موضع اختبار المقدر به في أداء العمل، كما يسمح له بالتعرف على ظروف العمل و طبيعته و شروطه، و يستطيع الانسحاب من العمل إذا كان لا يتلاءم مع رغباته و قدراته المهنية و يحق كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة. لذلك لا يستفيد هؤلاء العمال، مثل: وضعية الانتداب و الإحالة عند الاستيداع و غيرها.²

ب - فترة التثبيت: حيث يتم تثبيت العامل في منصب عمله بعد ثبوت قدرته على انجاز الأعمال المكلف بها بالكفاءة المطلوبة، و من ثم يصبح عقد العمل نهائيا منتجا لكافة آثاره القانونية و الاتفاقية،³

(1) - نفس المرجع، ص 113.

(2) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص، ص 69-70.

(3) بشير هدي، المرجع نفسه، ص 70.

ويتوفر على كافة عناصر عقود العمل، فيصيح العامل متمتعاً بكافة الحقوق و الواجبات التي منع بها خلال فترة التجربة و هنا نستطيع القول بان صاحب العمل يمكنه أن يثبت العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب المتفق عليه في العقد التمهيدي إذ لم يتمكن العامل من إثبات قدراته المهنية المطلوبة وفقاً لقدرات و مستوى العامل لما تنص عليه الأحكام القانونية.¹

إثبات علاقات العمل:

يمكن إثبات علاقة العمل بأية وسيلة كانت و هذا ما نصت عليه كافة النصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل، و منها المادة العاشرة. و السبب في ذلك يعود لاختلاف طرق و وسائل انعقاد هذه العلاقة والتي تتم بعقد مكتوب² وهي قائمة بمجرد قيام الشخص بالعمل لحساب شخص آخر، حسب ما نصت عليه المادة التاسعة من قانون علاقات العمل، يتم عقد العمل بحسب الأشكال التي تنفق عليها الأطراف.³ و من هنا فان إثبات علاقة العمل تتم بالنظر إلى الأدلة و الوسيلة التي نصت عليها هذه العلاقة، فإذا كانت بعقد مكتوب فان أدلة الإثبات تكون بالرجوع الو وثيقة العقد سواء الأصلية أو النسخة المطابقة لها في حالة ضياع الأصلية، أما إذا كان العقد غير مكتوب فانه يمكن اللجوء إلى كافة وسائل الإثبات المختلفة كشهادة الشهود، و اليمين و غيرها من الوسائل، بالإضافة إلى أن الميدان العلمي كثير ما يقدم لنا أدوات و وسائل إثبات قاطعة من بينها ملف العامل الذي يحتفظ به صاحب العمل، و يعرض المصالح والإدارات لها علاقة بأصحاب العمل مثل: مصالح الضرائب، الضمان

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سريق ذكره، ص 85.

(2) غريب منية، مرجع سريق ذكره، ص 89.

(3) "الجريدة الرسمية": مرجع سريق ذكره، ص 97

الاجتماعي، كما يمكن إثبات هذه العلاقة بواسطة قسمة الأجور التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها شهريا للعامل.¹

إلا أن العقد الكتابي هو الذي يسهل إثبات علاقة العمل القائمة بين العامل و صاحب العمل دون الوسائل الأخرى التي لا يمكن ضمانها.

إنهاء علاقة العمل:

إن علاقة العمل تبدأ بمجرد تعيين الشخص المعني بالعمل و التحاقه بمركز عمله لأداء عمله المهام المرتبطة بهذا المركز، و تتسم هذه العلاقة في الحالات العادية إلى غاية نهاية المدة القانونية للحياة المهنية و الإحالة على التقاعد و على الرغم من أن كافة القوانين و التشريعات العمالية المعاصرة تمنع الالتزام العامل بالعمل لدى صاحب العمل مدى الحياة حيث يشكل هذا الالتزام نوعا من الاستعباد، إلا أن استمرار العامل بالمؤسسة نفسها و ضمان مركز عمله يخلق لديه نوعا من الاستقرار و الاطمئنان والذي يعد محفزا قويا على العمل من خلال شعوره بالانتماء طالما إن علاقة العمل لم تنتهي إلا بالإحالة على التقاعد أو الموت و هي النهاية الطبيعية لكل علاقة عمل.²

لكنه الواقع و الحياة المهنية و الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و حتى السياسية تتدخل لتضع جدل لعلاقة العمل داخل المؤسسة كالتسريح الجماعي للعمال و هذا يعني انه هناك أسباب أخرى تتدخل في إنهاء أو حل علاقة العمل غير الإحالة على التقاعد أو الموت، أو أنها قد تتعلق لمدة معينة، إذ من

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سريق ذكره: ص 123-124.

(2) - غريب منية، مرجع سريق ذكره، ص 100.

لا بد من العمل على إيجاد بدائل أخرى أقل حدة و أخف ضررا، و من هذه البدائل: تخفيض ساعات العمل، تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى و إن علاقة العمل تنتهي في الحالات التالية:¹

1- الإلغاء القانوني.

2- انتهاء اجل عقد العمل محددة المدة.

3- الاستقالة.

4- العزل و التسريح للتقليص من عدد العمال.²

5-العجز الكامل عن العمل.

6-التقاعد.

7-الوفاة.³

8-انهيار النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

و تؤدي هذه الأسباب إلى إنهاء علاقة العمل بإشكال متعددة تختلف فيما بينها من حيث ملابتها

و شروطها من حيث الإجراءات المترتبة بأي شكل من الأشكال.⁴

3- مواضيع علاقات العمل.

3-1- أنواع علاقات العمل:

(1) - بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص 109.

(2) - أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 36.

(3) - محمد علي الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر و الضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 47.

(4) - غريب منية، مرجع سبق ذكره، ص 103.

توجد أنواع لعلاقات العمل، حيث تتناول هذه العلاقة منها تخصص لعلاقات العمل الفردية بين العامل ورب العمل ومنها ما تخصص لعلاقات العمل الجماعية، أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية.

• علاقات العمل الفردية:

حسب المشرع الجزائري وفق المادة 8 من قانون 90/11 أنها تنشأ علاقة العمل الفردية بعقد كتابي أو غير كتابي و تقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، و تنشأ عنها حقوق العمال و واجباتهم وفق ما يحدده التشريع و التنظيم و الاتفاقيات و عقد العمل.¹

وتعتبر تسمية علاقات العمل المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل بمفهومه الحديث. و الذي كان يعرف في السابق بإجارة الأشخاص أو الخدمات، و لقد أدى توسع تدخل الدولة في تنظيم عقد العمل إلى انحصار مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد، مما أعطى لهذا العقد مفهوماً متميزاً عن بقية العقود الأخرى الواردة على العمل من حيث مفهومه و عناصره و أركانه.²

كما أن علاقات العمل الفردية احد أهم محاور دراسة قانون العمل بحكم أنها ترتب آثار مباشرة على أطراف هذه العلاقة نتيجة المراكز الشخصية التي تنشأها عقد العمل بغض النظر عن شكله وطبيعة الأداة التي تنشأ بها علاقة العمل الفردية.³

(1) -"الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية" العدد 17 ص 3.

(2) - بشير هدي مرجع سبق ذكره، ص: 53.

(3) - أحمية سليمان، مطبوعة علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1- 2014-2015،

1- عقد العمل:

يعتبر مصطلح عقد العمل تسمية جديدة نوعا ما، حيث كان يعرف فيما سبق بعقد إيجار الخدمات و عقد إيجار الأشخاص، و قد انبثق عقد العمل عن أسلوب التعاقد المعتمد في مختلف العلاقات بين الأفراد، انطلاقا و استنادا إلى مبدأ سلطان الإرادة و الحرية في إبرام العلاقات القانونية، الذي جاءت به الثورة الفرنسية سنة 1789 ن و تجسد قانونيا في قانون 17 مارس 1791 المتعلق بحرية التعاقد، فعقد العمل هو اتفاق يبرم بين طرفين من أجل انجاز عمل محدد لصالح المستخدم و تحت إشرافه مقابل اجر والمدة محددة أو غير محددة.¹

وينجز قانون العمل الاتفاق الذي يتم من خلاله إنشاء علاقة عمل بين العامل و صاحب العمل بعقد العمل الفردي و ذلك تميزا له عن عقد العمل المشترك أو الجماعي الذي يكون فيه الاتفاق على شروط العمل بين مجموعة من العمال أو نقابة أو أكثر من نقابات العمال مع صاحب العمل أو أكثر مما يستخدمون أولئك العمال.²

- تعريف عقد العمل:

وقد عرف المشرع عقد العمل في قانون 11/90 في المادة رقم 2 على أن عقد العمل يكون شفهي أو كتابي صريح أو ضمني، ويتعهد العامل أن يعمل لحساب صاحب العمل و تحت إشرافه وإدارته لعمل معين أو غير معين.³

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري بعلاقات العمل الفردية، ج2، مطبوعات

الجامعية الجزائر، 2002، ص، ص 11، 14.

(2) - حامد لمصاورة، قانون العمل، ط1، جامعة العلوم التطبيقية، ص 88.

(3) - حامد لمصاورة، المرجع نفسه، ص 89.

وعقد العمل يربط بين العامل و صاحب العمل تنشأ بموجه علاقة العمل و يحتوي عقد العمل على عناصر متعلقة بطبيعتها العقد، و مدته، و قيمة الأجر و باقي الشروط التي يتفق عليها الطرفين.¹

- أنواع عقد العمل:

تنقسم عقود العمل بالنظر إلى مدة العقد إلى الأنواع التالية:

أ- عقود محددة المدة:

هي التي تنتهي بانتهاء المدة المتفق عليها بين العامل و المستخدم و قد نصت على هذا المادة (12) من قانون العمل، و حددت الحالات التي يمكن فيها أبرام عقد العمل المحددة المدة و هذه الحالات هي:

- أشغال و خدمات غير متجددة.

- استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا و يجب على المستخدم إن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محددة.²

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية و يبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات، عقد العمل و أسباب المدة المقررة.³

ب- عقد العمل غير محددة المدة:

وهي عقود ليست لها اجل انتهاء و يعبر عقد العمل غير محدد المدة حسب المادة 11 يعتبر

عقد العمل لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.¹

(1) - الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد، ONEFD، ص 4.

(2) - المرجع نفسه ص 5.

(3) - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 3.

-عناصر عقد العمل

يقوم عقد العمل على مجموعة من العناصر تشكل هويته الميزة عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل ، وهي عنصر العمل ، والأجر والرابطة التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل ، ومدة العمل.

أ- عنصر العمل:

ويعتبر عنصرا أساسيا في عقد العمل ، ومحل التزام العامل وسبب التزام صاحب العمل ، والعمل في إطار عقد العمل ، ويشمل النشاط الإنساني المبذول في إحدى مجالات العمل الصناعية أو التجارية ...، وقد يكون ماديا أو فكريا ، وهو النشاط الفكري أو البدني أو الفني ، ينجزه العامل بصفة شخصية تحت أوامر وتوجيهات رب العمل ، حيث يتخذ عقد العمل صفته المميزة بقية العقود الأخرى التي ترد عن العمل والمتمثلة في التنفيذ الشخصي للعمل ، وأن يكون التنفيذ مبني على رضا العامل ، كما يجب أن يتم تحت إشراف صاحب العمل.²

ت عنصر الأجر:

يعتبر الأجر عنصرا جوهريا من عناصر عقد العمل، فإذا تخلف عنه كان عقد مسمي³، ويعتبر من أهم عناصر عقد العمل بالنسبة للعامل ، وهو بذلك يعتبر مقابل للعمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعة للعامل مقابل أدائه . والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر أساسيا يتطور مفهوم عنصر العمل، إذا كان ينظر للعمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق

(1) - الديوان الوطني مرجع سبق ذكره، ص 5.

(2) بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص51.

(3) عبد العزيز جمعة، أحكام الأجر في القانون اللبناني، ص4.

، فإن ثمن مقابل العمل المؤدى؟، وهو المصدر الوحيد لمعيشية العامل من جهة وأحد عناصر،
تكوين سع تكلفة السلعة من حصة أخرى.¹

ج- عنصر التبعية :

التبعية التي يقرها قانون العمل تعني خضوع العامل إلي أوامر صاحب العمل . إذا يكون
لأخير - السلطة والتوجيه ، حيث ذلك يبدو مبررا لضمان أداء العامل للمهام الموكلة إليه ، ومادامت
هناك مصلحة تقتضيها طبيعة العمل ،وبعبارة أخرى فإن طبيعة العلاقة الناشئة بين الطرفين أثناء تنفيذ
العمل وهمية صاحب العمل على أداء العامل عبر الأوامر التي تمثل وتضمن التبعية لصاحب العمل.²
ويتمثل التبعية سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل ، وتتجسد هذه النتيجة في
عدة تنبع من حق الرقابة والإشراف على العمل والتنظيم التقني للعمل ، وفي من قواعد الأمن التأديب
وغيرها.³

د -عنصر المدة :

يمثل عنصر المدة أو الزمن في العلاقة العمل تلك الفترة الزمنية التي يضع العامل خلالها جهده
ونشاطه في خدمة صاحب العمل ، مع وتحدد في إطار عقد العمل بحرية بين الطرفين المتعاقدين من
حيث المبدأ ، مع مراعاة القوانين التنظيمية الواردة في هذا الشأن وتبقى أهمية عقد العمل نسبية
مقارنة بالعناصر الأخرى.⁴

¹ شواخ محمد الأحمد ،مرجع سبق، ص،ص. 176 ، 177.

(2) هيثم حامد المصاروة، مرجع سبق ذكره،ص،ص94.

(3) بشير هدفي ،مرجع سبق ذكره، ص،ص58،59 .

(4) بشير هدفي، المرجع نفسه،ص،ص59،60.

- شروط عقد العمل :

أ- الشروط الشكلية :

قد يكون عقد العمل عقدا مكتوب أو عقدا شفوي ، إذ يقوم القانون في علاقات العمل يكون بمجرد العمل لحساب الهيئة المستخدمة تجسيدا الحرية العمل باعتباره من العقود التي أتفق عليها الطرفين.¹ حيث يتضمن عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ، بعض الأحكام في القوانين والنظم وتختلف هذه العقود حسب اختلاف قطاعات العمل .

-الأحكام الجوهرية :

وتتضمن العناصر الهامة الواجب ذكرها في جميع عقود العمل ، وتمثل هذه العناصر في بيان هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد كما تحدد نهاية العقد أو علاقة العمل في العقود المحددة المدة ، وكذلك تحديد منصب العمل ومكانه وكذلك تحديد الأجر الأساسي للعامل وعناصره المكمل ، وما يتضمن من تعويضات ومكافآت.²

-الأحكام التكميلية :

وتتمثل هذه الأحكام المكملة لعقد العمل في بيان فترة التجربة وبيان المدة القانونية للعمل ، وتوزيع ساعات العمل وبيان تعديل عقد العمل.³

(1) عاقللي فضيلة، دروس في مقياس تشريع العمل، تخصص CRH، جامعة باتنة، 2014، ص9.

(2) عاقللي فضيلة، المرجع نفسه، ص10.

(3) بشير هدفي، مرجع سبق ذكره، ص58.

ب- الشروط الموضوعية:

-الرضا : تضمن المادة من 59 إلي 991 من القانون العمل على أن عقد العمل ينعقد برضا الطرفين دون الإخلال بالأحكام القانونية والأصل العام أن يتم الرضا وقد يكون ضمنيا إذا لم يشترط الطرفان خلاف ذلك

-الأهلية : وتعتبر من الشروط الموضوعية لعقد العمل¹ ونصت عليه المادة 15 من قانون 11/90 ويجب أن تكون أهلية كاملة وصحيحة حيث أجاز توظيف القاصر الذي بلغ 16 سنة بالنظر بالاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية التي نأخذ بها قوانين العمل ، غير أنه قيد هذا التوظيف ،بحصول القاصر الذي لم يبلغ سن الرشد على إجازة من ولاية شرعي.²

-المحل : يشترط في محل عقد العمل الذي يمثل إزام العامل أو طبيعة ونوع العمل الملتزم بتقديمه ، ولكسب التزام صاحب العمل ، أو الأجر الذي يقدمه للعامل.³

-السبب : ويجب أن يكون سبب عقد العمل مشروع ، وكل التزام يفترض أن يكون مشروعاً ، وعلى العموم فإنه نادراً ما يكون سبب العمل غير مشروع ، لقلّة حدوث الرضا في عقد العمل.⁴

- منازعات العمل الفردية :

إن تأسيس العلاقات الفردية في العمل بين العامل وصاحب العمل ، يجب أن تتم بوجود عقد العمل ، كل طرف حر في إبرام هذه العلاقة دون أي ضغط أو قوة أو ضغط تطبيق لمبدأ حرية التعاقد ، ويعرف النزاع الفردي في العمل على أنه كل خاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن

(1) بشير هدي ،مرجع سبق ذكره،ص59.

(2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية،ص05.

(3) عاقل فاضيلة، مرجع سبق ذكره،ص13.

(4) بشير هدي، مرجع سبق ذكره،ص62.

تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذا لم حل هذا الخلاف على مستوى الهيئة المستخدمة¹ وبحسب المادة الثانية من قانون 04/90 المؤرخ في 1990/02/06 إن الخلاف الفردي القائم بين العامل والأجير والمستخدم بشأن تنفيذ العلاقة التي تربط بين الطرفين والذي يتم حله في إطار عمليات التسوية يعد نزاعا فرديا وقد تنتج هذه النزاعات الناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين ، للمنازعات الفردية للعمل وتتكون المنازعات الفردية من العناصر التالية:

-عنصر عضوي : ويقتضي هذا العنصر أن يقوم النزاع بين عامل أو بعض العمال والمستخدم ، ويرتبط ويخص مصلحة فردية لعامل واحد و تتمثل أهداف هذه المنازعة الفردية هي التعويض عن ضرر

أو المطالبة بحق مهني .

-عنصر مادي : ويشترط منازعة فردية أن لا تخرج عن محتوى إطار علاقة العمل .

-عنصر غائي : لا تكون منازعة فردية إلا عن فشل الحلول الودية ما يسمى بالتسوية الداخلية

للمنازعة

ولتسوية النزاعات الفردية عمد المشرع إلي وضع نظام متميز للعاملين بالمجال الاقتصادي (الخاص ،

أو العام) ،سواء كانت هذه النزاعات إدارية أو قضائية.²

1- التسوية الداخلية للنزاع : وهي اتفاق طرفي علاقة العمل على حلول ودية داخلية للنزاع القائم بينها

دون وساطة من أي طرف خارجي ، ذلك في إطار إجراءات المحددة في العلاقة المعمول بها ، وقد

نفت على هذه الإجراءات المحددة في العلاقة المعمول بها .

(1) غريب منية، مرجع سبق، ذكره ،ص165.

(2) محمد الصغيربعللي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع،عنابة،ص4 .

وقد نصت على هذه الإجراءات المادة الثالثة من القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية التي تسمح للاتفاقية الجماعية بإمكانية تحديد الإجراءات الداخلية لحل النزاعات الفردية على المستوى الداخلي¹، وفي حالة غياب هذه الإجراءات يقوم العامل عرض الأمر إلي الرئيس المباشر في العمل، والذي يتوجب عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، وفي حالة عدم الرد أو عدم عرض العامل ترفع الدعوى إلي الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو إلي المستخدم حسب الحالة، والذي يلزم برد كتابي خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الإخطار.²

2- عرض النزاعات على مفتشيه العمل : وتسمي بإجراءات المصالحة وذلك بتدخل طرف ثالث لتقريب وجهات النظر سواء كان الطرف مفتش العمل كما كان معمول به قبل 1990 أو مكتب المصالحة المستخدمة بعد صدور القانون 04/90، وذلك بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها القانون، وفور إخطار مفتش العمل بشكوى يقوم بإعداد محضر يسجل فيه تسريحات العامل ويصل إلي مكتبة المصالحة خلال ثلاث أيام، كما يقوم مفتش باستدعاء

أعضاء مكتب المصالحة إلي الاجتماع مدة خلال مدة ثمانية أيام ومن خلال هذا الإجراء يتم أن مفتش العمل هو الذي يتسلم الشكوى وهو الذي يقوم باستدعاء الأطراف للاجتماعي والنظر في شكوى العاملين، وعند غياب العامل قد تشطب القضية من مكتب المصالحة في غيابه وسيلم نسخة للعامل لمباشرة دعواه الاجتماعية.³

(1) نور الدين، منازعات العمل، كلية الحقوق، بن عكنون، 2014، ص02 (متاح في www.khettal.com).

(2) نور الدين، المرجع نفسه، ص05.

(3) أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص45.

3-التسوية القضائية : وتعتبر الوسيلة الأخيرة لتسوية المنازعات العمل الفردية عند فشل طرق ومحالات التسوية الودية ، حيث تقوم المحكمة الاجتماعية بمجموعة من الإجراءات للتقاضي أنه في حلة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أما الفاصلة في السائل الاجتماعية على أن ترفق العريضة الموجهة إلي المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الذي أصدرته مكاتب العمل المصالحة ويتم تقديم الدعوى على أن تكون مؤرخة موقعة من طرف العامل أو المستخدم لدى مكتب الضبط فقبل عرض القضية أو المنازعة على الدراسة يقوم القاضي . بالمصالحة بين الأطراف مهما كان نوعها وفي حالة نجاح المصالحة توقف الدعوى وتنشطب القضية في الفحص والمداولة والتحقيق إذا تطلب الأمر ذلك ، وعلى أن تحدد الجلسة الأولى خلال 15 يوما من تاريخ تسليم العريضة . ويفصل القاضي الاجتماعي في هذه القضية أو المنازعة.¹

4-تشكيل المحاكم الاجتماعية :

تتشكل المحكمة من قضاة معينين من طرف الجهات المختصة دون أن يمثل أصحاب الشأن في هذه المحاكم إلي القضاة المعينين لمحاكم العمل ، يوجد ممثلين من العمان ، وآخرون لا أصحاب العمل ، بنسب متساوية ، حيث أن صيغة و اختصاص المحاكم الاجتماعية أو محاكم العمل لا تخرج عن النزاعات الفردية التي تقوم بين العامل وصاحب العمل.²

• علاقات العمل الجماعية

لم يقتص التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل الفردية فحسب ، بل أيضا مجال علاقات العمل الجماعية ، حيث تحل الإدارة الجماعية محل الإجراءات الفردية في تنظيم العمل ،

(1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر، ج2، مرجع سبق ذكره، ص300، 320.
(2) أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص37، 39.

وتجسيد صور هذه العلاقات الجماعية التي تقوم أساسا بين ممثلي العمال وبين أصحاب العمل ، في إبرام وتنفيذ الاتفاقيات ، إضافة إلى طرق ووسائل حل النزاعات إلى الجماعية .

1-اتفاقية العمل الجماعية :

-تعريفها : وهي ذلك الاتفاق المتعلق بشروط العمل المبرم بين إتحاد العمال ومستخدم واحد أو أكثر

ونقوم هذه الاتفاقية ، على تنظيم العمل وشروط وحقوق والتزامات أطراف

الاتفاقية ، وعموما تتشكل الاتفاقية من طرفين أساسيين : ممثلي العمال من جهة ورب العمل من جهة

أخرى ، حيث يحاول الطرفان أثناء المفاوضات تحديد شروط العمل ، وأثار علاقة العمل ومتى توصل

الطرفان إبرام الاتفاقية.¹

كما تقوم المادة 114 من قانون 11/90 على أن الاتفاقية هي عبارة على اتفاق مكتوب يتضمن

شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين

المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال .

كما يتم بين مجموعة من المستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين ،

من ناحية أو تنظيم تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى.²

2-شروط إبرام الاتفاقية الجماعية : يشترط الإبرام الاتفاقية الجماعية ، شروط موضوعية وأخرى

شكلية تتمثل هذه الشروط في :

(1) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر،

2005، ص، 48، ص50.

(2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص15.

أ- الشروط الموضوعية: يشترط في الاتفاقية الجماعية ، ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية ، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال ، والأقدمية في العمل ، كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية المحددة ، ولا يمس بحقوق العمال ويكون تحسب شروط العمل وتنظيمها .

ب- الشروط الشكلية : ويشترط في التفاوضية الجماعية ، شكلية الكتابة وهو ما يميز من عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل ومن ثم يجب تحرير الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدد من الشروط الخاصة بالعمل ، والتي تهم عدداً كبيراً من العمال ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال ، ووضع نسخة منها في كل أماكن العمل ، وتسلم نسخة إلى مفتشي العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص.¹

وتعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال داخل الهيئة

المستخدمة العناصر التالية :

- التصنيف المهني وساعات العمل وتوزيعها .
- الأجور الأساسية ، والتعويضات ، والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل .
- فترة التجريب والإشعار المسبق .
- إجراءات المصالحة في حالة نزاع جماعي في العمل وممارسة الحق النقابي .

(1) بشير هدي، مرجع سبق ذكره ، ص، ص196، 197.

-مدة الاتفاقية ومراجعتها.¹

ومن أهم خصائص أسلوب التفاوض و الاتفاقيات الجماعية نجد :

_ تعتبر ميكانيزمًا مرنة لصنع القرار, أي أنها تسمح للعمال بالمشاركة في صنع القرار .

_ تسمح بتجسيد الأفكار الواسعة وإرساء العدالة الاجتماعية , في الحياة المهنية مع توفير الحماية

الضرورية للعمال .

_ آلية إرساء الثبات وتجنب الإضرابات وإعادة الإدماج داخل المؤسسة .

_ وسيلة لحل النزاعات وتسهيل عملية الاتصال بين الأطراف².

• أهمية الاتفاقيات الجماعية :

تكمن أهمية الاتفاقية والمفاوضة الجماعية في كونها آلية نقابية تنتقل بالمجتمع العمالي إلى

مستوى أرقى من الحوار والاتصال فهي تعتبر من اخطر وظائف النقابات الموجودة من اجل مواجهة

استغلال الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج لتلك الطبقة المهشمة, كما تقوم على قواعد تحكم سير العلاقة

داخل المؤسسة , وإرساء قواعد الأمن بين الفئات العمالية والحد من النزاعات , وبالتالي فهي تحافظ

على ثبات العلاقة بين الأطراف في الاتفاقية الجماعية , وتحسين قانون العمل في حد ذاته خاصة

عندما يكون التشريع غير كاف, كما أن لها أهمية اجتماعية يخضع لها العمال ولا يتدخل المشرع إلا

في الإطار العام لوضعها , وإعدادها وان لا يتنافى أي شرط فيها مع القانون العام المعمول به , وتتيح

¹ غريب منية، مرجع سبق ذكره ،ص،ص 180، 181.

² غريب منية ،المرجع نفسه،ص،ص 183، 184.

فرصة للتفاهم بين الشركاء الاجتماعيين من خلال تبادل الآراء ، وتقديم الاقتراحات ووسيلة وقائية لتجنب وقوع نزاع.¹

سريان الاتفاقية الجماعية :

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل ، التابعين للمؤسسة وتصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ ، إذ يترتب على خرقها رفع دعوى قضائية للمطالبة بتنفيذ الالتزام المتعاقد عليه.²

انتهاء الاتفاقية الجماعية :

تنتهي الاتفاقية الجماعية وفقا لأحكام القانون :

تنتهي بانتهاء مدتها المحددة، ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غايئ التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة.

نقض أو طلب فسخ الاتفاقية بمبادرة احد الأطراف، بشرط إلا يتم ذلك خلال 12 شهرا ويبلغ النقض إلى الطرف المتعاقد الآخر³ بوسالة مضمونة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية المعنية، ويترتب على تبليغ النقض، شروع الأطراف خلال 30 يوما في مفاوضات لإبرام اتفاقية جديدة دون أن يؤثر هذا النقض على وضعية عقود العمل.⁴

¹ غريب منية، المرجع نفسه، ص، ص190، 191.

² بشير هدي، مرجع سبق ذكره ، ص، ص180، 182.

³ بشير هدي ، مرجع سبق ذكره ص ، ص، ص184، 185.

⁴ كمال مخلوف، "دفاتر السياسة والقانون"، العدد الرابع ، 2011 ، ص89.

• التنظيم النقابي :

ارتبط قيام التنظيمات بتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن التاسع عشر ,ومن ثم أصبحت تمثل أهم التنظيمات التي تعبر عن المطالب الاجتماعية المهني للعمال , بهدف أحداث التوازن المطلوب في علاقة العمل , ويعرف التنظيم النقابي حيث كانت أساليب الاستغلال والاضطهاد التي مارسها أصحاب العمل , في ظل النظام الرأسمالي من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى ظهور موجة من الاحتجاجات والإضرابات كان أولها , إضراب عمال الطباعة بفرنسا لتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور , ومن ثم تصاعد الوعي العمالي ومواصلة الاحتجاجات إلى إن اعترف بالتنظيمات النقابية وممارسة نشاطها.¹

أما في الجزائر فان تاريخ الحركة النقابية يعود إلى الفترة الاستعمارية حيث ظهر أول تنظيم نقابي ,من طرف عمال المطابع بقسنطينة سنة 1910, ثم انظم العمال الجزائريين بفرنسا , بعد الحرب العالمية الأولى إلى الاتحادية العامة للعمال.

وجاءت نتيجة للخبرة التي اكتسبها العمال في صفوف التنظيمات النقابية بفرنسا , والتي حاولت تغيير الوضع الاقتصادي المتميز بالاستغلال الكلي من طرف الإقطاعيين الأوروبيين والسيطرة على النشاطات الاقتصادية الأساسية , ولقد أصبح الحق النقابي من بين المبادئ الأساسية المنصوص عليها في الدساتير الحديثة . لمختلف الدول للدفاع عن مصالح العمال , المشتركة ومن ثم فان التنظيم النقابي يتميز بأنه تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة.²

• تأسيس التنظيم النقابي :

¹ زاهد محمود ديري, إدارة الموارد البشرية, ط 1 , دار الثقافة , عمان , 2011, ص,ص 72 ، 73 .

² زاهد محمود ديري,المرجع نفسه ,ص 75 .

ينظم العمال و المستخدمين الذين ينضمون إلى المهنة أو قطاع النشاط الواحد ، تأسيس تنظيم نقابي يتولى الدفاع عن مصالحهم ، وذلك بطلب يقدمه الأعضاء المؤسسين إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية المحلية ، أو إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يتعلق بالتنظيمات النقابية ، ويتم تأسيس النقابة بتصريح لدى الهيئات المعنية والذي يرفق بملف يتكون من :

-قائمة بأسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة .

-نسختان مصادق عليها من القانون الأساسي¹.

وبعد التأسيس تباشر الأعمال التالية :

-التقاضي لدى الجهات المختصة :حيث يستطيع التنظيم التفاوض وممارسة الحقوق المختصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة ، أي يمكن للنقابة مباشرة أي دعوى قضائية .

-تمثل أعضاء النقابة أمام السلطة العمومية .

-إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفه ومن ثم فان النقابات تعمل بصورة أساسية على تحقيق الأمن الاقتصادي للعمال ، لضمان استمرارية علاقة العمل وتحقيق الحماية الاجتماعية وتوجيهها².

وانتهاء وحل النقابة يقوم على ثلاث طرق لإنهاء النشاط التنظيم النقابي :

- الحل الإداري :حينما يجمع الأعضاء على حل تنظيمهم النقابي وإلغاء نشاطهم .

- الحل التنظيمي :حينما يدرج في القانون الأساسي شرط أو احل محدد للنقابة .

- الحل القضائي :بناء على دعوى ترفع من طرف السلطات¹.

¹ بشير هدي ،مرجع سبق ذكره، ص 188.

² كمال مخلوف ،مرجع سبق ذكره،ص90.

• منازعات العمل الجماعية :

النزاع الجماعي :إن موضوع النزاع الجماعي يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل ،ومن أمثلة المنازعات الجماعية ، النزاع المتعلق بتأسيس لجنة المشاركة ، أو عظم تمكنها من ممارسة صلاحياتها القانونية ، أو الاختلافات المتعلقة بالتفاوض الجماعي التي دعت إليه المنظمة النقابية²

كما تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل أو الآثار الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل ظن جهة ، وحيث يمثل النزاع الجماعي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب ويشترك فيه جميع أو مجموعة العمال ، وهما شرطان متلازمان لاعتبار النزاع جماعيا.³

• إجراءات الوقاية من المنازعات الجماعية :

يعتبر العمل على الوقاية من المنازعات الجماعية في العمل من اهم المسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال وأصحاب العمل ، على السواء ، حيث لا نكاد نجد اتفاقية عمل جماعية بين الطرفين ، إلا وتضمنت عدة إجراءات احتياطية لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بينهما ، خاصة بعد أن أصبحت التنظيمات النقابية تتمتع بالشخصية القانونية التي تمكنها من المشاركة في التشريع ، والتفاوض مع أصحاب العمل من أجل وضع النظم التي تحكم علاقات العمل ، والتي تجعلها تبحث عن أساليب فعالة لتفادي النزاعات الجماعية.⁴

¹ بشير هدي ،مرجع سبق ذكره، ص190.

² بن عزوز صابر،الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ومقارنة،ط1،دار الحامد للنشر والتوزيع،مرجع سابق،ص،ص91، 94

³أحمية سليمان ،آلية تسوية النزاعات، مرجع سبق ذكره ،ص 91 .

⁴أحمية سليمان ،المرجع نفسه،ص95.

وتتمثل هذه الأساليب الوقائية في :

- التفاوض الجماعي المباشر: ويتمثل في وجود آليات داخلية لتفعيل التشاور والنقاش الجماعي بواسطة الدوريات والاجتماعات الثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة لإيجاد حلول وبدائل تسوية لكافة الشامل المهنية والاجتماعية ، بحيث تهدف الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة من القانون 02/90 إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة ، وتنظيم الاتفاقيات الجماعية كإجراء هذه الاجتماعات ودوريتها.¹

الأجهزة المشاركة : وهي المحددة بموجب قانون 11/90 لها دور في إرساء قواعد التشاور والحوار وطرح الاهتمامات الجماعية للعمال ، وصولاً لإيجاد حلول للمشاكل التي قد تعيق سير العمل أو تمس بأوضاع العمال وكذا مصالحهم المادية والمعنوية في إطار منظم وتبادلي يسود فيه التفاوض وتفادي المواجهة واللجوء إلى القوة ، وتقيد اللجوء إلى الإضراب وتحديد ممارسته وفرض ممنوعات على بعض الفئات ، وهو في حقيقة الأمر تكريس المشرع لمبدأ الوقاية كأصل في العلاقات الجماعية والإضراب والتوقف الجماعي كاستثناء وفي إطار القانون والتنظيم .

إجراءات التسوية في منازعات العمل الجماعية :

ويقصد بإجراءات التسوية أو الإجراءات الوقائية ، تلك الأسباب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن اطر وهيئات معينة ، مثل هيئات المصالحة ، الوساطة ، والتحكيم.²

¹ خليفى عبد الرحمان ،مرجع سبق ذكره ، ص،ص55، 56.

²أحمية سليمان ،مرجع سبق ذكره ،ص،ص96، 99.

المصالحة: يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة إلى المصالحة والتوفيق، حيث يتدخل طرف ثالث سواء كان قاضي ومفتش عمل ، يقوم بتقريب وجهات النظر للطرفين والوصول إلى حل النزاع ، وقد يكون هذا الإجراء اختياريا كما قد يكون إجباري¹.

وتقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل ، لمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال ، حيث يبتدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة أيام من تاريخ الإخطار ، قصد تسجيل موقف مل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها ، كما يجب على طرفي الخلاف الحضور إلى جلسات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 19 من قانون العمل الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى ، تعد السلطة السلمية العليا مخضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها².

_الوساطة: تعد صورة من التوفيق بين طرفي النزاع كما أنها تعتبر إجراء يتفق عليه الطرفين على إسناد مهمة التسوية إلى طرف ثالث ، أو شخص آخر يدعى الوسيط الذي يقوم بعرض الاقتراحات في شكل توصية معللة لتسوية الخلاف يشتركان في تعينه حيث يتلقى هذا الأخير جميع المعلومات للقيام بمهمته ويتعين عليه إن يتقيد بالسر المهني في كل المعلومات التي اطلع عليها، كما يمكنه إن يستعين بمفتشية العمل في ذلك³.

-التحكيم: وهي تعتبر مخرجا وحلا للمنازعة الجماعية ، حيث يجري التحكيم من قبل حكم او حكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيميا عن طريق رئيس للمحكمة المختصة ، بالصيغة

¹ بشير هدي ،مرجع سبق ذكره، ص،ص211، 212.

² مولود ديدان ،مدونة العمل، دار بلقيس للنشر والتوزيع، ص،ص5، 8.

³ غريب منية ،مرجع سبق ذكره ،ص171.

التففيذية ، ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء إلى التحكيم منع استعمال الإضراب او توقيفه بمجرد اللجوء لهذه الوسيلة¹

وتبعاً لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة ، فان لطرفي النزاع الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقاً للقواعد والقوانين ، التي تقتضي بأنه يجوز لكل شخص في حقوق له مطلق التصرف فيها ، وحيث يصدر قرارا للتحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً لتعين الحكام ، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذان يلتزمان بتنفيذه.²

• الإضراب ، ماهيته ، وكيفية ممارسة هذا الحق .

مفهومه : يتعلق بحقوق العمال في علاقاتهم التعاقدية مع صاحب العمل ، ويمارس بصفة جماعية وهو التوقف عن العمل وهو ظاهرة اجتماعية.³ فهو مل توقف جماعي عن العمل فإضراب فرد واحد لا أهمية له ، ويكون من طرف اكبر عدد ممكن من العمال ، إذا لم تكن أغليبيتهم ، ولا يعتبر توقف عامل واحد عن العمل من داخل المؤسسة لا يعبر إضراباً إلا في حالة ما إذا كان هذا العامل قد ترك العمل من اجل الانضمام أو المشاركة في إضراب آخر معلنا من طرف منظمات نقابية.⁴

يلجأ العمال لاستخدام سلاح الإضراب في محاولة لإرغام رب العمل على النزول على مطالبه ، ويتوقف كسب المعركة على مدى القوة الحقيقية لطرفي علاقات العمل ، ومدى ما يمكن لكل منهما

¹ عبد الرحمان خليفي ،مرجع سبق ذكره،ص63.

² غريب منية ،مرجع سبق ذكره، ص50.

³ إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات التعاقدية،ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2012ص،ص14 ، 15.

⁴ غريب منية مرجع سابق ،ص175

تحمله من نتائج الإضراب وتكون النتيجة النهائية للإضراب هو تسليم احد الأطراف وخضوعه للطرف الآخر.¹

إن غياب الإضراب في المؤسسة أو الوحدة الصناعية لا يعني غياب النزاع ، فقد يكون هذا الأخير غير معلن وغير ظاهر لكنه يعتبر حقيقة ملازمة لصيرورة العمل ، وإذا كان الإضراب يحسم النزاع في العمل ، بحيث يتوقف جميع العمال بهدف الضغط على الإدارة والمسؤولين لاستجابة لمطالبهم ، وبالتالي يمكن القول أن الإضراب هو عبارة عن طريقة للتعبير تلجأ إليها النقابة أو العمال على أرباب العمل عن كريق إيقاف جماعي للدفاع عن الحقوق المكتسبة من اجل الحصول على حقوق جديدة تتوافق مع أهدافهم ، كما لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا إذا استمر الخلاف الجماعي في العمل بعد استنفاد إجراءات التسوية (المصالحة ، الوساطة ، التحكيم) وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية جماعية بين الطرفين، وتحديد آليات وقواعد هذا الحق (حق الإضراب) تتمثل الإجراءات في مايلي:

- موافقة جماعات العمل على الإضراب : يقرر اللجوء إلى الإضراب بولاية كل عامل عن طريق الاقتراع السري ، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة نظم نصف عدد العمال اللذين تتكون منهم جماعة العمل المعنية على الأقل.²

- الإشعار المسبق بالإضراب : يشرع في الإضراب المتفق عليه ، حسب الشروط ، المتفق عليها لدى انتهاء أجال الإشعار المسبق بالإضراب والذي يمكن تحديد مدته عن طريق التفاوض الجماعي . لكن في كل الحالات فان مدة الإشعار المسبق للإضراب لا يمكن إن تقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل .

¹بشير هذفي ،مرجع سبق ذكره ،ص221.

²غريب منية ،مرجع سبق ذكره ،ص175.

- إعلام مفتشيه العمل المختصة إقليميا: يلتزم صاحب العمل و ممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المؤسسة والأموال ، وخلال مدة الإشعار المسبق للإضراب فان أطراف النزاع الجماعي في العمل ملزمون على مواصلة المفاوضات الجماعية لتسوية الخلاف بينهم.¹

- حماية حق الإضراب: يوقف الإضراب آثار علاقات العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما تفق عليه طرف الخلاف بواسطة الاتفاقيات الجماعية أو بواسطة العقود المبرمة بينهما لكن ممارسة هذا الحق لا تقطع أو تنتهي علاقة العمل بين الطرفين، يمنع عن التعيين للعمال عن طريق التوظيف قصد الاستخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية. كما انه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم² في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون، الإضراب حق، ولكن حتى لا يؤدي ممارسته إلى المساس باستمرار المرافق العمومية والأنشطة الاقتصادية الحيوية وكذا الأنشطة المرتبطة بأمن الأشخاص والممتلكات فان القانون قد حدد ممارسته وهذا في شكل قدر أدنى من الخدمة بالنسبة لبعض الأنشطة والقطاعات، وبذلك رفض العامل المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما يمكن ان ينجر عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي لتلك المؤسسة.³

3-2 مشكلات علاقات العمل :

إن مشكلات علاقات العمل هي تلك المشاكل التي تواجهها، وتحد من تطورها وتحول من استفادة كل المجموعة الإنسانية في المؤسسة من منافعها، وقد تحول المؤسسة إلى خلية صراع يفرض

¹ بشير هدي، مرجع سبق ذكره، ص 270.

(2) عبد الرحمان خليفي، مرجع سبق ذكره، ص 75، 76.

(3) منية غريب، مرجع سبق ذكره، ص 175.

القوى خياراته وسياساته على الضعيف،تضيق فيها الحقوق والواجبات،ويمكن أن تؤدي إلى إفلاس المؤسسة وخرابها.

وتختلف هذه لمشكلات من حيث درجة التأثير على التطور واتساع علاقات العمل، فمنها المتعلقة بطبيعة النظام السياسي الإيديولوجي،وأى تحدد علاقات الإنتاج هذه التي بدورها تحدد طبيعة ملكية وسائل الإنتاج.¹

-إن الثورة الصناعية هي بؤرة مشكلات علاقات العمل حيث عمدت إلى تقسيم طبقتين متميزتين

-الطبقة البرجوازية الرأسمالية : الممثلة لوسائل الإنتاج والتي تنتج بقصد الربح.

-الطبقة العمالية : التي تباع عملها إلى الطبقة الرأسمالية مقابل اجر تعيش منه.²

ومن هنا ظهرت فكرة الصراع أو النزاع الأولي بين الطبقتين (بين رأس المال والعمل) نتيجة

استثمار ونهب الطبقة البرجوازية للطبقة العمالية،وقد جاء الفكر الاقتصادي البرجوازي الليبرالي فساهم

هذا الانقسام، وانتصر لأنه يتفق تماما مع مصالح الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج،على حساب الطبقة

العاملة.³

فالمذهب الفردي وحرية إبرام عقود العمل،تركت اليد العاملة بدون حماية وأجور منخفضة

وساعات عمل طويلة قاسية بطالة،فقر،زيادة تمركز الثروة والسلطة بيد أصحاب العمل حيث اشتدت

(1) منية غريب، مرجع سبق ذكره ،ص80.

(2) إسماعيل سفر، تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، مطبعة حلب ،1987،ص308.

(3) منية غريب، مرجع سبق ذكره، ص81.

المنافسة والاحتكار، والتخصص وتقسيم العمل، الذي يسمح بزيادة الإنتاج مما يؤدي إلى زيادة الثروة لمصلحة أصحاب العمل على حساب العمال.¹

فرب العمل ينظر إلى مصلحته الخاصة ويسعى إلى المزيد من الإنتاج والربح فيسرع إلى إدخال الآلات والتكنولوجيا الحديثة حتى يصبح الإنتاج زائد عند الطلب، فيؤدي هذا إلى طرد العمال وتخفيض أجورهم، وهذا يظهر الصراع بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، وهذا ما نادى بضرورة تدخل الدولة لإدارة الحياة الاقتصادية والاجتماعية وحماية الطبقة العاملة وتجسد في النظام الاشتراكي بكل ما يحمله من مظاهر مخالفة للنظام الرأسمالي نجد منها.²

- الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وفرض تنظيم موجه لعلاقة الإنتاج داخل المؤسسة من أجل التوازن الاجتماعي.

- تحقيق المساواة في مداخلي العمال والرأسماليين.

- مساندة الطبقة العاملة وتحديد استعمال الآلة.

- ضرورة تدخل الدولة لإحلال سياسة جديدة تعمل على رفع الأجور، وتنظيم العمل.³

فبعد الحرب العالمية الثانية أصبحت دول العالم الثالث مجبرة على تبني مسار التنمية للدول المتقدمة صناعيا والتركيز على النهوض والاهتمام باليد العاملة والتي تحتكر التكنولوجيا والتقنية دون الأخذ بعين الاعتبار الظروف التاريخية الاستعمارية والاقتصادية التي كانت تعيشها الدول النامية، والتي كانت في الغالب تغير من المستعمرات السابقة، ويجب الاهتمام بمشكلات التنمية في هذه الدول

(1) منية غريب، المرجع نفسه، ص 95.

(2) إسماعيل سفر، مرجع سبق ذكره، ص 266.

(3) منية غريب، مرجع سبق ذكره، ص 100.

والنهوض بالطبقة العاملة وطبيعة السياسات الحكومية وايدولوجياتها نحو التنمية والإصلاح الاقتصادي والاجتماعي، وتغيير الطموح نحو العمل لزيادة الإنتاج، وتنمية مهارات القوى العاملة وتدريبها ورفع مستواها المهني وداخل المؤسسات وارتباطها بالأجر ورفع كفاءتها وتحسين علاقات العمل داخل المؤسسات والتنظيمات.¹

وتخلص أن مشكلات علاقات العمل في المجتمعات أو الدول الصناعية هي أساس الواقع المادي العقلي لان علاقات الإنتاج وعلاقات الاستغلال والصراع الملازم للعلاقة بين رأس المال والعمل، توزيع وتقسيم العمل، والإيديولوجيات ملازمة في واقعها ومفهومها للمعطيات الاقتصادية المؤسسة على العمل، واعتبار مشكلات علاقات العمل أساس البنية الاجتماعية في أي تنظيم اجتماعي كالمؤسسة الصناعية أو الاقتصادية وهي الجهاز الذي تبدأ فيه علاقات العمل وتكون مبنية على أساس التعاون والتفاهم والرضا، أو الصراع والنزاع بين أطرافها.

3-3 آثار علاقات العمل:

تعتبر علاقات العمل من العلاقات التي تنشأ آثار مباشرة بمجرد استكمال إجراءات إبرامها وفق الشروط والأحكام المنصوص عليها في القوانين والنظم المعمول بها، بحيث يترتب على علاقة العمل بين العامل و المستخدم مجموعة من الحقوق والواجبات تستند إلى مصادر مختلفة ومتنوعة منها (الدستور، التشريع، الاتفاقيات الجماعية، النظام الداخلي، عقد العمل) مع احترام تدرجها من حيث القوة القانونية عند اختلاف وتعارض أحكامها

ويمكن تحديد وتوضيح حقوق والتزامات العامل والمستخدم فيما يلي :

(1) غريب منية، مرجع سبق ذكره، ص 124.

- حقوق العمال لقد منحت التشريعات والنصوص القانونية والتنظيمية العديد من الحقوق والامتيازات تمثلت في ¹ :

أ-الحق في الأجر :

يعتبر الأجر ومختلف التعويضات الأخرى الملحقة به من أهم الحقوق الأساسية للعامل وهي في الوقت نفسه من أهم التزامات صاحب العمل،ومن المبادئ الأساسية لحماية الأجر:

-الدفع المنتظم للأجر .

-امتياز الأجور على بعض الديون.

-منع الحجز عن الكتلة الأجرية.

-البطلان القانوني لكل تنازل كلي أو جزئي الأجر من قبل العامل.²

ويعتبر الأجر محل اهتمام والتزام كل من العامل وصاحب العمل،لذلك تنص المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 11/90 انه للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب مع عمله³.

ب-الحق في الراحة والعطل القانونية : يهدف نظام الراحة والعطل إلى التقليل من تأثير العمل

الروتيني على نفسية العامل،وتسمح له بالابتعاد لفترة زمنية ولو كانت قصيرة عن عمله ليجدد نشاطه ذهنيا وبدنيا،والحق في الراحة مضمونا في مختلف النصوص والتشريعات القانونية،والاتفاقيات

(1) غريب منية،مرجع سريق ذكره ،ص 102.

(2) زهران محمد محمود همام،مرجع سريق ذكره ، ص، ص 442 ، 450.

(3) غريب منية،مرجع سريق ذكره ،ص103.

الجماعية والحق في الراحة والعطل، يعتبر يوم الراحة الأسبوعي و أيام الأعياد والعطل ، أيام الراحة القانونية كما انه لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم.¹

ج-الحق في الحماية والتأمين والضمان الاجتماعي:

يهدف قانون العمل والتشريعات إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي تنجم عن علاقة العمل سواء كانت من قبل صاحب العمل كالاستغلال،التسريح التعسفي أو كانت من طبيعة العمل،كالحوادث التي تحدث في ميدان العمل،والأمراض المهنية،أو كنتيجة أسباب أخرى متنوعة كالمرض والعجز....²الخ

د-الحماية المهنية والصحية :

وتشمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء قيامه بالعمل بالإضافة إلى الأمراض المهنية الناتجة عن تفاعلات أو تسريبات المواد أو الروائح أو مشابيحها و المسببة لأمراض التسمم والتعفن التي يكون مصدرها مصدر مهني،كما يتمتع العامل بالحق في الترقية المهنية عن طريق الترقية داخل السلم المهني،شرط توافر المناصب الشاغرة وكفاءة العامل ،إلى جانب الحق في التكوين لرفع المرد ودية،أما الحماية الصحية فتتمثل في حماية العامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يتعرض لها أثناء القيام بمهامه،فعلى صاحب العمل توفير وسال الحماية للعامل ووقايته من مختلف الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل كالدخان و الغازات السامة والخطيرة،والضجيج....الخ

(1) محمد الصغير ،بعلي مرجع سبق ذكره ،ص 18.

(2) غريب منية ،مرجع سبق ذكره ،ص 104.

وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات الضرورية، تزويد أماكن العمل بعتاد مكافحة الحرائق، ومراعاة قواعد و احتياطات الأمن عند اختيار الوسائل التكنولوجية الحديثة وغيرها من الاحتياطات المختلفة¹.

ه- التأمينات الاجتماعية والحق في التقاعد:

لقد سعى المشرع إلى حماية العامل باعتباره عضوا في المجتمع من حيث تلبية احتياجاته الاجتماعية، وذلك من خلال تقديم الخدمات الاجتماعية وتأسيس الضمان الاجتماعي ويشمل نظام التأمينات الاجتماعية كافة الأشخاص مهما كانت طبيعة عملهم، وتشمل تغطية التأمينات الاجتماعية عدة حالات منها :

- التأمين على المرض.
- التأمين على الولادة.
- التأمين على العجز.
- التأمين على الوفاة.

إلا أن العامل لا يستفيد من هذه التأمينات الاجتماعية، دون أن يساهم في تمويل خدمات إذ يلزمه القانون بدفع اشتراك شهري يقتطع من الأجر.²

أما فيما يتعلق بالتقاعد فهو من أهم الحقوق الاجتماعية المعترف بها للعمال في مختلف النظم العمالية، غير أن هذا الحق يختلف في أحكامه وقواعده من قطاع إلى آخر، حيث يحتوي على نظام التقاعد حسب التنظيم المعمول به في الجزائر حاليا على:

- معاش مباشر يمنح على أساس نشاط العامل بالذات ويضاف إليه زيادة عن الزوج المكفول.

(1) غريب منية، مرجع نفسه، ص 105.

(2) محمد الصغير بعلي، مرجع سبق ذكره، ص 22.

-معاش منقول يتضمن معاش إلى الزوج الباقي على قيد الحياة-معاش إلى الأبناء القصر-معاش الأصول.

وتتمثل شروط الاستفادة من معاش التقاعد في وجوب بلوغ العامل سن التقاعد المحدد أساسيا في 60 سنة للرجال و 55 سنة للمرأة، بالإضافة إلى المدة القانونية الأمانة للعمل والمقدرة حسب هذا القانون ب15 سنة عمل على الأقل.

و-الحق النقابي:

لقد جاءت القوانين والتشريعات العمالية مكرسة لهذا الحق بشكل واضح وصريح، مثلما هو الشأن بالنسبة للفقرات 1.2.8 من المادة 5 من قانون علاقات العمل علاقات العمل والقانون الخاص بممارسة الحق النقابي، فمنذ تكريسه مبدأ التعددية الخزينة، توسع الحق النقابي إلى تكوين وإنشاء منظمات نقابية جديدة بكل حرية واستقلالية دون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة من أجل الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم.¹

ي-الحق في الإضراب والمشاركة :

لكل العمال الحق في الإضراب بعد استنفاد كل الطرق الممكنة لتسوية النزاع وذلك وفقا للنصوص والشروط المحددة في القانون، حيث يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل عامل عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، ويجب علام المستخدم ويمكن سماعه بناء على طلبه، ثم يشرع في الإضراب المتفق عليه لدى انتهاء آجال الإشعار المسبق له والذي يمكن تحديد مدته

(1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، 563.

عن طريق التفاوض الجماعي حيث لا تقل مدة الإشعار عن 8 أيام من تاريخ الإخطار لدى المستخدم، كما يجب إعلام مفتشيه العمل المختصة محليا بذلك¹.

أما المشاركة فتعين أشراك فرق العمل في المساعدة في اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة عن طريق التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم في كل ما يتعلق بنواحي العمل، وكل ما يتعلق بمصالحهم ومصالح المؤسسة وتبادل البيانات والمعلومات بين الإدارة والعمال لتحقيق الفعالية ورفع الروح المعنوية لديهم، فلقد أصبح العمال داخل المؤسسة يؤثرون ويتأثرون بما يجري فيها².

• التزامات العامل :

تفرض علاقة العمل والقوانين المنظمة لها على العمال مقابل حقوقهم عدة التزامات متنوعة تنشأ بعضها من القوانين والنظم المعمول بها، بينما تنشأ أخرى عن حقوق العمل، ومن أهم الالتزامات نجد :

أ- الالتزام بمهام منصب العمل :

يؤكد قانون علاقات العمل على أن واجب العمال في أن يؤديوا الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملون بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، ولكي يقوم العامل بمهامه بحسن وجه لا بد على صاحب العمل أن يقوم بتحديد كافة الأعمال والأشغال والنشاطات التي تشكل منصب العمل أو المهمة الموكلة إلى العامل³.

(1) الجريدة الرسمية، المرجع نفسه، ص 564.

(2) غريب منية، مرجع سبق ذكره، ص 110.

(3) غريب منية؛ مرجع سبق ذكره، ص 107.

-الالتزام بالسر المهني تتميز العلاقة بين العامل وصاحب العمل بنوع من الخصوصية والتي يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة والنية الحسنة وعدم إساءة احدهما للآخر، إلى جانب بقية الالتزامات الأخرى الواردة في المادة 7 من القانون علاقات العمل.

-أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية.

-أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة الرسمية التي يعينها صاحب العمل أثناء ممارسته لسلطاته في الإدارة.

-أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة؛ إلا إذا كان هناك اتفاق مع صاحب العمل وان لا ينافسوه في مجال نشاطه.

-أن يراعوا كل الالتزامات الناتجة عن عقد العمل¹.

• حقوق والتزامات صاحب العمل :

لا يختلف صاحب العمل عن العامل باعتباره الطرف الثاني في علاقة العمل فيما يخص التمتع بالحقوق والتقييد والالتزامات التي تفرضها هذه العلاقة باعتبارها علاقة مزدوجة، حيث تمثل التزامات العامل حقوق لصاحب العمل والعكس صحيح إذ تمثل حقوق العامل التزامات على صاحب العمل، إلا انه بالإضافة إلى هذه الحقوق والالتزامات فان لصاحب العمل عدة حقوق وصلاحيات إضافية يتمتع بها وتتمثل في :

-صلاحيات صاحب العمل كطرف في العلاقة.

-صلاحيات التنظيم والإدارة.

(1) بشير هدي؛ مرجع سبق ذكره، ص 89 .

-صلاحيات التأديب بالإضافة إلى مختلف الصلاحيات المقررة في القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية المعمول بها.¹ ففي ما يخص صلاحية الإدارة والتنظيم (وضع النظام الداخلي للمؤسسة) نقصد بها سلطة وصلاحية كافة الإجراءات، ووضع التنظيمات المناسبة قصد تنظيم العمل داخل المؤسسة سواء كان بصفة منفردة أو بالتشاور مع الهيئات النقابية و ممثلي العمال بما يضمن تحقيق الاستمرارية والانضباط والنظام داخل أماكن العمل وذلك حتى يتمكن كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة، أما صلاحية التأديب فهي التي تمكن صاحب العمل من اتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية و اللازمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء أدائه لعمله أو يخالف بأي تصرف من تصرفاته النظام المعمول به في المؤسسة مكان العمل.²

(1) بشير هدي،المرجع نفسه،ص 90.

(2) أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل،مرجع سبق ذكره،ص 183.

خلاصة:

من خلال ما سبق وتطرقنا إليه في هذا الفصل نستنتج اناي مؤسسة أو أي منظمة مهما كانت طبيعتها أو نشاطها فهي تقوم لقاء ومواجهة بين أفرادها ، وأنهم يشكلون علاقات وروابط مهنية تبدأ بسريان علاقات العمل بمجرد أداء العامل لعمله المتفق عليه في عقد العمل ، فعلاقات العمل الحديثة تغيرت عن علاقات العمل في القديم أصبحت تحكمها اطر تنظيمية وتشريعات قانونية .



الفصل الثالث :
إنتاجية المؤسسة

الفصل الثالث: الإنتاجية في المؤسسة.

تمهيد.

- 1 - ماهية المؤسسة.
- 1 1 مفهوم المؤسسة.
- 1 2 أهمية المؤسسة.
- 1 3 أهداف المؤسسة.
- 2 - ماهية الإنتاجية.
- 1-2 مفهوم الإنتاجية.
- 2-2 التطور التاريخي للإنتاجية.
- 2-3 عناصر الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها.
- 2-4 تحسين الإنتاجية وأهميتها.
- 2-5 طرق قياس الإنتاجية.

خلاصة.

تمهيد:

تعتبر الإنتاجية مؤشر من المؤشرات المهمة التي تعتمد عليها المجتمعات عموماً ، ومنظمات الأعمال على وجه الخصوص ، كونها تؤثر على مدى استغلال الموارد المتاحة واستثمارها بطريقة كفئة ، إذ كلما تحسنت إنتاجية كلما زادت قدرة المؤسسات في توظيف مالىها من موارد بشرية وغيرها بطريقة منظمة، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من مراحل تطور الإنتاجية وعناصرها والعوامل المؤثرة فيها، كذلك طرق قياسها التي تعتبر مؤشر اقتصادية، وأحد العوامل المهمة في تحديد الأجور والأسعار وغيرها .

1- ماهية المؤسسة

1-1- مفهوم المؤسسة

لا يمكن العثور على تعريف موحد ومنفق للمؤسسة، فهذا المفهوم والبيع يطلق عدة مسميات اقتصادية، اجتماعي،... الخ.

اعتبرها (p.debruynner): منظمة لأنها تجمع العناصر المكونة لها ، ويقدم جميع أطراف المؤسسة مشاركتهم حتى تتمكن من تحقيق الاستمرارية.

هناك أيضا من أعتبرها نظاما وهو يعنى مجموعة عناصر مترابطة ومتفاعلة فيما بينما تقوم في مجموعها بنشاطات تشترك أو تصب في هدف واحد وفقا لمجموعة من العوامل والأنشطة المساعدة بالمؤسسة على رأسها الإدارة كنظام فرعي للتوجيه والقيادة ، وذلك بوضع الأهداف والغايات التي توضع اتجاه المؤسسة في شكل سياسات وقواعد منظمة للأنشطة. (1)

يعرف بزيادة (Barnard chester): المؤسسة بأنها النشاطات أو القوى المنسقة بوعي والتي يقوم بها شخصان أو أكثر فهي كذلك الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط المادية للنشاط الاقتصادي. (2)

من خلال التعريفات السابقة تجد أن المؤسسة هي عبارة عن نظام أو نسق مكون من أنشطة يقوم بها عدة أشخاص من أجل تحقيق الأهداف أو الغايات المسطرة مسبقا من أجل تحقيق الاستمرارية.

(1) رفيق القروي، محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة للسنة الثالثة تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف -2-، 2011، ص9.

(2) خروف حياة، تصورات العمل لدى إدارات الهيئة الوسطى والعمال المنفذين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، العمل و التنظيم، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006، 2005، ص13.

يعرف (Olivier Meier): المؤسسة بأنها بنية اقتصادية، اجتماعية ثقافية قانونية مستقلة، تحتوي على مجموعة من الأفراد الذين يعملون بطريقة منظمة ومنسجمة لتقديم سلع وخدمات للزبائن في المحيط الخارجي.

المؤسسة من الناحية الاجتماعية : تعريف على أنها مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفاً.

كما تعرف على أنها نسق اجتماعي يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة وهي نظام اجتماعي ، تعاوني ، تفاعلي ، واعي ، مفتوح ، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة (1)

تعرف المؤسسة على أنها مجموعة من الأفراد نسق يشاكون وينسقون جماعياً في منظمة هيكلية (داخل تنظيم مهيكلي) لإنتاج السلع والخدمات ، فالمؤسسة لم يعد ينظر إليها من زاوية ميكانيكية لعملية الإنتاج ولكن كمنظمة اجتماعية ، وعلية يتم دراستها من خلال تنظيم السلطات ، توزيع المهام ، اتخاذ القرارات موافق وتصرفات الأفراد (2).

من خلال التعريفين السابقين نخلص إلى أن المؤسسة كمنظمة اجتماعية هي عبارة عن نسق اجتماعي تعاوني وتفاعلي منفتح على المحيط الخارجي يقوم على إنتاج السلع و الخدمات من خلال التنظيم الإداري و توزيع المهام في عملية الإنتاج .

المؤسسة من الناحية الاقتصادية: شخصية اعتبارية مستقلة عن ما لكيها قامت لتحقيق

(1) راوية محمد حسن ،مرجع سبق ذكره ، ص 209.

(2) غول فرحات ،الوجيز إقتصاد المؤسسة ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر، 2008 ،ص9.

أهداف معنية هي وحدة اقتصادية تمارس النشاط الإنتاجي و النشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت من أجلها.(1)

نعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية اللازمة للإنتاج الاقتصادية .

يعرفها (m.lebreton): بأن المؤسسة هي كل شكل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا والذي يقترح نفسه لإنتاج سلع أو خدمات للسوق.

- المؤسسة من الناحية الإنتاجية : هي تنظيم إنتاجي معين ، الهدف منه إيجاد قيمة سوقية من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معنية تم بيعها في السوق الربح المتحصل من الربح بين الإيراد الكلي الناتج عن ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها وتكاليف الإنتاج .

- يعتبر الربح المحرك الرئيسي نشاط المؤسسة .

- تحتاج المؤسسة إلى موارد للقيام بنشاطها ، أحد هذه الموارد وأهمها الإيرادات المحصل عليها من عمليات البيع .(2)

- المؤسسة كنظام : هي نظام ، مفتوح على المحيط الخارجي ، تجمع مجموعة من العناصر في علاقة متبادلة ديناميكية ، للوصول إلى تحقيق هدف مشترك ، بفصل نظام الضبط ، على تواجد عناصر مترابطة فيما ينص ، عن طريق عدة علاقات وتبادلات ، مع بقاء الكل منظم ومتساندا بقيمة تحقيق هدف واحد .

(1) أمنية مخلفي ،محاضرات حول إقتصاد وتسيير المؤسسة ، قاصدي مرياح ،ورقلة ، ص1.

(2) أمنية مخلفي ،المرجع نفسه، ص 2.

وعليه فإن المؤسسة ما هي إلا مجموعة من الأنظمة الفرعية المترابطة فيما ينص ، عن طريق مجموعة من العلاقات المتبادلة ، بالإضافة إلى وجودها في نظام كلي ، وهو المحيط الخارجي ، نستطيع إذن اعتبار المؤسسة كنظام لديه خصائص.

- هذا النظام يخضع لقواعد الضبط التي يجب احترامها.
- هذا النظام لديه حدود مع المحيط الخارجي ويتفاعل معه .
- هذا النظام لديه هدف يجب تحقيقه للبقاء والديمومة والتطور على المدى البعيد.
- عناصر مختلفة تكون هذا النظام ، وظائف وخدمات متفرقة ، ولكن يجب أن تعمل بشكل جماعي وتصب في مصلحة المؤسسة .(1)

يعرف (m.lebreton) : بأنها مجموعة العناصر المتفاعلة دينامكي لبلوغ هدف معين

ويعتبر المؤسسة نظام بشري مفتوح على بيئة ، يمكن تقسيمه إلى عدة أنظمة فرعية ، وتعتبر

المؤسسة غالبا كمجموع لثلاث أنظمة فرعية : نظام المعلومات ، ونظام القرار.(2)

- يركز مفهوم النظام على تواجد عدة عناصر مترابطة فيما بينها عن طريق عدة ارتباطات (علاقات

)، فضلا عن الإلمام بجزء مهم من النظام الكلي للمؤسسة التي تعتبر عنصر مهم من عناصر النظام

(3)

(1) بوزراع فوزي ،مرجع سبق ذكره ،ص 32.

(2) أمينة مخلفي ،مرجع سبق ذكره ،ص 4.

(3) غول فرحات ،مرجع سبق ذكره ،ص 9.

التعريف السيولوجي للمؤسسة: هي إزام اجتماعي فعال اعتبره علماء الاجتماع (مثل غورفيش) مفهوما جامدا لذا حاول علماء الاجتماع تجاوزه بتحديد خصائص المؤسسة إذ عرفها كارل ماركس : أنها تتمثل في عدد كبير من العمال يعملون تحت لإدارة نفس و كل رأس⁽¹⁾ المال في نفس المكان من أجل إنتاج نفس النوع من السلع ويعرفها (بارسونز) على أنها نسق اجتماعي ينطوي على أنساق فرعية تقوم بوظائف

ركز علماء الاجتماع و الباحثين في تعريفهم للمؤسسة على أنص التنظيم الذي يشمل كل أنواع العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية في مكان جغرافي محدد لممارسة نشاطها دون أن نلمس مؤشرات التنظيم والإنتاجية في المناصب و الأدوار لأن تعريف المؤسسة أخذ أبعاد تنظيمية واقتصادية ومكانية ، أي مكان جغرافي يجمع فاعلين.

1-2- خصائص المؤسسة

للمؤسسة جملة من الخصائص نذكر منها :

- المؤسسة شخصية قانونية مستقلة عن المالكين تتجسد أهم عناصر في استقلالية الذمة المالية، استقلالية التسيير ، حقوق الثقافي.
- المؤسسة وحدة اقتصادية أي عون فاعل في الاقتصاد.
- للمؤسسة أهداف تسعى إلى تحقيق سواء كمية أو نوعية ، على المدى القصير والمتوسط ، والبعيد، ويشكل التحديد الواضح للأهداف معيار ضمان تناسق عمل المؤسسة واستمراره .

(1) زرزوري جهيدة ، واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ضل التحولات الاقتصادية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتور في علم الاجتماع التنظيم و العمل ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2009، 2010 ، ص،ص84،83.

- الإنتاج من أهم الوظائف التي تؤديها المؤسسة لأنه أداة خلق القيمة المضافة .
- العنصر البشري مكون من مكونات المؤسسة.
- للمؤسسة وظائف تقوم بها لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها. (1)
- دمج عوامل الإنتاج في إنتاج سلع وخدمات المؤسسة .
- وجود شخصية قانونية مستقلة من حيث الحقوق والواجبات ومن حيث الصلاحيات والمسؤوليات.
- القدرة على الإنتاج وأداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- التحديد الواضح للأهداف والسياسات والبرامج وأساليب العمل وإستراتيجيات هذه المؤسسة.
- التكيف مع البيئة التي تعيش فيها المؤسسة والاستجابة لمتطلبات هذه البيئة .
- أهمية المؤسسة في المجتمع من الناحية الاجتماعية لكونها مصدر رزق لكثير من الأفراد. (2)
- يعتبر الربح المحرك الأساسي والرئيسي لنشاط المؤسسة .
- تحتاج المؤسسة إلى موارد مالية للقيام بنشاطها أحد هذه الموارد وأهمها الإيرادات المحصلة من عملية البيع .
- المؤسسة كائن له بيئته التي ينبغي أن يتكيف مع ظروفها لتحقيق شرط البقاء. (3)

(1) أمنية مخلفي ،مرجع سبق ذكره، ص4.

(2) سميرة عميش ، محاضرات مقياس اقتصاد المؤسسة ،سنة الثالثة علوم تجارية ،جامعة محمد بوضياف ،2016،2015،ص03.

(3) أمنية مخلفي ،مرجع سبق ذكره، ص4.

1-3- أهداف المؤسسة

يسعى منشئ المؤسسات العمومية والخاصة إلى تحقيق أهداف عدة أهمها:

أ- الأهداف الاقتصادية: يمكن جمع عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا النوع كمايلي :

- تحقيق متطلبات المجتمع على جميع المستويات ، محلية ،وطنية ، جهوية ودولية .

- عقلنه الإنتاج بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج والتخطيط الجيد لها إضافة إلى توزيع ومراقبة عملية تنفيذ مدة الخطط والبرامج.

ب- الأهداف اجتماعية :

-ضمان مستوى مقبول من الأجر.

- تحسين معيشة العمال .

-إقامة أنماط استهلاكية معينة.

-الدعوة تماسك العمال عن طريق تنظيم العلاقات الرسمية بين الأفراد العاملين.

-توفير التأمينات والمرافق للعمال. (1)

ج- الأهداف الثقافية والرياضية :

- العمل على رفع المستوى التكويني والمهني للعمال.

- العمل على خلق طبقة عمالية ذات مستوى واعي.

(1) بن جهم عمر ، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التجفيف من حدة البطالة في منطقة بشار مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2010،2011، ص9.

- تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى. (1)
- توفير وسائل ترفيهية وثقافية من مسرح ومكتبات ورحلات من أجل الحصول على رضا العمال
- تخصيص أوقات الرياضة بالإضافة إلى إقامة مهرجانات للرياضة العلمية. (2)
- د- الأهداف السياسية :
- تحكم الدولة في مختلف أسواقها الداخلية والخارجية .
- جعل الدولة في مسار الدول المتقدمة.
- ه- الأهداف التكنولوجية :
- تؤدي المؤسسة دورا مهما في الميدان التكنولوجي وهو البحث والتنمية ، قمع تطور الذي عرفته عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير ، فالمؤسسات تؤدي دورا كبير مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطوير التكنولوجي .
- ولكي تحقق المؤسسة هذه الأهداف يجب أن تحقق توازن بينها وبين المحيط وذلك عن طريق :
- خلق شفافية كافية تسمح لكل طرف من المؤسسة بتحديد دورة فيما يخص الإداريين والعمال (3) .
- الاهتمام بالتنظيم الأحسن للعمل وتقييمه .
- القيام بتسيير تقديري حقيقي للموارد البشرية. (1)

(1) سميرة عميش ،مرجع سبق ذكره ،ص5.

(2) بن خيمة عمر ،مرجع سبق ذكره ، ص9.

(3) سميرة عميش ،مرجع سبق ذكره ،ص5.

2- ماهية الإنتاجية .

2-1- مفهوم الإنتاجية .

عرفت المنظمة الأوروبية الاقتصادية الإنتاجية

The organization for European economic corporation

عام 1950 بأنها الناتج الذي نحصل عليه بقيمة المخرجات على أحد العناصر الإنتاج ، وهذه الطريقة يمكن أن نشير إلى إنتاجية رأس المال أو الاستثمار أو المواد الخام حسبها يكون آخزين في اعتبارنا بالنسبة للمخرجات رأس المال أو المواد الخام ((2).

هي العلاقة بين الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية (لإنتاج سلع أو خدمات) وبين الناتج من تلك العملية .

وتعرف أيضا على أنها العلاقة بين الناتج والوقت المستغرق في تحقيقه فكلما قل الوقت

المستغرق لتحقيق ناتج معين ، كان ذلك مؤشرا على ارتفاع الإنتاجية.

ويقصد بالإنتاجية كذلك المقياس الذي يستخدم لتحديد مستوى المخرجات (منتجات ، خدمات)

الذي تولد من استخدام موارد محددة في النظام الكلي للمنشأة ، وكثيرا ما يعتبر عن الإنتاجية كناتج لنسبة المخرجات (المبيعات ، الإيرادات) إلى المخلات الموارد الإنسانية و غير الإنسانية التي تستخدم في المنظمات ((3).

((1) بن جيمه عمر ،مرجع سبق ذكره، ص 10.

((2) سونيا محمد البكري ،تخطيط ومراقبة الإنتاج ، الدار الجامعة ، الإسكندرية ، ص283.

((3) على السلمي : إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب،دس،د ب ،د ت،ص21 .

اختلفت الآراء والتعريفات حول مفهوم الإنتاجية ، حيث أشارت المنظمة الأوروبية إلى أن الإنتاجية هي عبارة عن حاصل قسمة المخرجات على أحد عناصر الإنتاج ، حيث اختلف معها التعريف الثاني في كون الإنتاجية تشير إلى العلاقة بين المستخدمة والنتاج والوقت في العملية الإنتاجية لكنها تنفق في كونها عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات.

يعرف "بول مالي" (paul mali) :الإنتاجية بأنها ترتبط بين الفعالية الوصول إلى الأهداف والكفاءة في حسن استخدام الموارد وعناصر الإنتاج المتاحة بغية بلوغ هذه الأهداف .(1)

تعريف بول مالي يركز على أن الإنتاجية ترتبط بالفعالية والكفاءة حيث أن الفعالية هي درجة تحقيق الأهداف المرغوبة والكفاءة هي حسن استخدام الموارد المتاحة وبالتالي تكون لدينا منتجات (سلع أو خدمات) تحقق الأهداف والأرباح.

الإنتاجية ليست مقياس لجودة الإنتاج وإنما هي تمثل مؤشرا للعلاقة ما بين المخرجات إلى المدخلات ، لذلك فإن زيادة إلى حدوث تمثل مؤشرا للعلاقة ما بين المخرجات إلى المدخلات الإنتاج قد تؤدي إلى تحسين مؤشرات الإنتاجية التي أدت إلى حدوث مثل تلك الزيادة في مخرجات الإنتاج .

كما أن الإنتاجية ليست مقياس للربحية وهذا يعني أن الإنتاجية تعتبر واحد من الأدوات المهمة المستخدمة في تأثير كفاءة أداء العمليات التي تحقق بالتالي الربحية المقبولة للشركة الصناعية .

وهي كذلك ليست الأسلوب أو الأداء في جعل العاملين يشتغلون أكثر وإنما هي النهج الذي

يشجع العاملين على التعاون سوية بصورة أكثر فعالية أداء وظائفهم (2).

(1) سونيا محمد البكري ،مرجع سبق ذكره، ص283.

(2) على السلمي ،إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب .

الإنتاجية هي العلاقة بين المدخلات والمخرجات حسب التعريف فإن تحسين مؤشرات الإنتاجية يؤدي إلى زيادة مخرجات الإنتاج، كما أن الإنتاجية لا تعتبر مقياس للربحية بالنسبة للتعريف لذلك فهي مؤشر كفاءة العمليات الإنتاجية، وكذلك تشجيع العمال على التعاون من أجل الوصول إلى الأهداف المرغوبة وتحقيق أفضل النتائج في العملية الإنتاجية.

- الإنتاجية نغني كذلك كمية الأنتاج لكل عنصر من عناصر الأنتاج وهي مقياس لكفاءة تحويل المواد او عناصر الإنتاج إلى سلع وخدمات، التي تعتمد على إنتاجها أو تقديمها على الجهد والذكاء الإنساني.

فهي تمثل العلاقة بين كمية المواد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية

- الإنتاجية هي الإستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج بما يحقق أكبر قدرة ممكنة من الإنتاج بمستوى جودة وبتشكيلة معينة، في وقت محددة وبأقل تكلفة ممكنة وبما يعطي أعلى فائض ممكن من الربحية

- حسب خبراء منظمة العمل الدولية (ILO): الإنتاج هو عبارة عن حصيلة التكامل بين العناصر الأساسية للإنتاج (الأرض، رأس المال، العمل والتنظيم) وتمثل النسبة بين الإنتاج وهذه العناصر مؤشرا و مقياس للإنتاجية (1)

الكفاءة: مصطلح يستخدم للدلالة على حسن استخدام المواد المتاحة فالكفاءة هي نسبة المخرجات الفعلية المحققة بالنسبة للمخرجات النمطية المتوقعة (2)، حيث أن الإنتاجية تعبر عن القدرة على

(1) بوعريرة الربيع، تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة، مرجع سبق ذكره، ص76.

(2) سونيا محمد البكري، مرجع سبق ذكره، ص276.

الإنتاج في حين تعبر الكفاءة عن مدى تطابق الإنتاجية الفعلي مع الإنتاج المخطط ، أي مؤشر الكفاءة يعد اختياراً معيارياً لمؤشر الإنتاجية (1)

الفعالية : هي درجة تحقيق الأهداف ، بمعنى أخرى كمية تحقيق الأهداف هي إنعكاس للفعالية

بينما كيفية استخدام الموارد لتحقيق الأهداف تشير الكفاءة

-الإنتاجية : هي نتاج من الفعالية والكفاءة . فهي تشير إلى القدرة على تحقيق الأهداف باستخدام أقل موارد ممكنة (2)

- المفاهيم الجزئية للإنتاجية : تشمل مجموعة مفاهيم الإنتاجية بكل عنصر من عناصر الإنتاج ، وتحصل عليها بقسمة ، الناتج على العنصر المراد قياسه ، كإنتاجية العمل ، الجزئية المواد الخام ، وإنتاجية رأس المال ولعل ما يميز الإنتاجية الجزئية هو البساطة إلا أنه يعاب عليها نونها مظلة أو سبب ذلك أنها توحي بوجود علاقة بين الناتج والعنصر المراد قياسه.

المفاهيم الكلية للإنتاجية : وتحتوي على المفاهيم التالية :

- الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج : تعريف بأنها العلاقة بين الناتج (المخرجات) وجميع عناصر الإنتاج التي استخدمت في الحصول عليه وبعبارة أبسط ، فليست الإنتاجية حسب مضمون هذا التعريف سوى النسبة الحسابية كمية المخرجات من المنتجات والخدمات التي أنتجت خلال فترة زمنية محددة ، وكمية المدخلات التي استخدمت في تحقيق ذلك القدرة من الإنتاج . والإنتاجية هي مقياس لمدى الكفاءة وتتمتع بها ، الوحدة الاقتصادية في عملية تحويل المدخلات إلى المخرجات

(1) نبيل إبراهيم محمود ، تحليل المتغيرات الاقتصادية الإنتاجية والكفاءات -التغير التقني-العمل ورأس المال ، ط 1 ،دار البداية ناشرون وموزعون، عمان ، 2012،ص 55.

(2) سونيا محمد البكري ،مرجع سبق ذكره، ص276.

-الإنتاجية الكلية للعمل : تمثل العلاقة بين الإنتاج والعمل الكلي المستخدم في إنتاجه ، إن استخدام إنتاجية العمل للتعبير عن الإنتاجية ، قد يؤدي إلى نتائج مظة ، نظرا لأن ارتفاع إنتاجية العمل قد يكون على حساب زيادة استهلاك الخدمات ومعدان الإنتاج مما قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية الكلية للعمل (1)

2-3-التطور التاريخي للإنتاجية

إن تاريخ الإنتاجية بدأ في بداية الأربعينيات من القرن العشرين وعلى وجه التحديد قام الاقتصادي الهنغاري (روسنق) دراسة الشهيرة عن الإنتاجية في الصناعات الأمريكية والبريطانية، تلك الدراسة التي أثارت الكثير من المعنيين ، كما شكلت نقطة البداية للعديد من الأبحاث والدراسات النظرية والتطبيقية عن الإنتاجية وطرق قياسها والعوامل المؤثرة فيها (2)

و يعتقد البعض أن كلمة إنتاجية أو مفهوم الإنتاجية وهي الترجمة اللغوية (productivity) قد استخدمت لأول مرة في البحث الاقتصادي "كسناي" (kesnay) الذي نشر عام 1766 ومنذ ذلك الحين هل مفهوم هذه الكلمة يشوبه الكثير من الغموض كما أن فيض الدراسات والأبحاث التي قدمت في هذا المجال ، وخاصة في السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية ، وإن ساهمت في تطويره إلا فيها بذات الوقت زادت في تعقيد فظهرت مفاهيم عديدة أوضعت معاني وتعريف مختلفة للإنتاجية ، فقد ذكر فانسك (fansekk) في بحث بعنوان تحليل منحنى الإنتاجية خمس عشرة تعريف مختلف للإنتاجية وردت في المراجع والأدبيات المتخصصة ، كما أن "قابريكون" (fabricant) وهو واحد من أبرز

(1) نبيل إبراهيم محمود ،مرجع سبق ذكره ،ص،ص 16 ، 19.

(2) غربي فاطمة الزهراء ،إنتاجية العمل ، دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية وم مؤسسة خاصة ، مذكر لينيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة حسبية بن بو علي ، الشلف ، 2007، 2008، ص،ص 12.

الخبراء الأمريكيين في مجال الإنتاجية قد وصف حالة الاختلاف وعدم الاتفاق الحاصل بشأن ماهية الإنتاجية فوضى تحيطه فوضى من جهة نجد أن البروفيسور "سالتر" (salter) وصف "كين" (kinen) الذي كان أستاذ مادة السلوك التنظيمي بجامعة نيويورك الإنتاجية على أنها صبحت عني أشياء عديدة ، فالأكاديميين من ذوي السيول التحليلية يساوي عندهم التعبير عادة من نسبة.

المدخلات إلى المخرجات أو ما أصطلح على تسمية الكفاءة أما بالنسبة للإداريين فإن الإنتاجية تتساوى عندهم مع مفهوم أو فكرة الأداء الشامل للمنظومة.

فالإنتاجية لم تحرف بطريقة دقيقة حتى أواخر القرن العشرين على أنها العلاقة بين المخرجات⁽¹⁾ والوسائل المستخدمة في إنتاج هذه المخرجات و قد درج غالبية الكتاب العرب على استخدام مصطلح " الكفاية الإنتاجية " أو " الكفاءة الإنتاجية" إلا أن الكثيرين يحبذون استخدام لكلمة "إنتاجية" للتعبير عن هذا المفهوم نظرا لأن هذا هو الاتجاه السائد في اللغات الأجنبية.⁽²⁾

2-4- عناصر الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها

• العناصر الإنتاجية :

الإنتاجية هي مقياس للعلاقة بين مجموعة من المدخلات و حجم معين من المخرجات و لكن هذه المدخلات تختلف في أنواعها كما أنها تختلف في أهميتها النسبية و تعتمد على نوع الصناعة و إمكانيات المنظمات و القابلية للقياس و غيرها و لأن زيادة الإنتاجية هي الهدف الرئيسي من النشاط

(1) وجيه عبد الرسول العلي، الإنتاجية(مفهومها، قياسها، العوامل المؤثرة فيها)، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت

1983، ص، 15 ، 16 ،

(2) غربي فاطمة الزهراء ،مرجع سبق ذكره ،ص 12

الإنتاجي فلا بد من معرفة مكونات الإنتاجية و الأهمية النسبية لكل عنصر فيها و عناصر الإنتاجية الرئيسية هي :

أ- التجهيزات الرأسمالية : يعتبر هذا العنصر من العناصر المؤثرة في إنتاجية المنظمات التي تحتاج إلى تجهيزات رأسمالية كبيرة و هناك اتجاه متزايد حول تعميم استخدام الآلات الميكانيكية و الآلية كما أن الأبحاث و الدراسات المستمرة أظهرت الكثير من الآلات التلقائية التي تضطلع وحدها بالعمليات الصناعية مما أعطى أهمية متزايدة لعنصر الآلات و التجهيزات الرأسمالية , و يؤثر هذا العنصر في الإنتاجية :

- التكلفة المناسبة

- التشغيل الملائم

- استغلال الطاقة ((1))

ب- المواد الأولية و المهارات : يعتبر من العناصر الهامة التي تساهم في زيادة الإنتاجية خاصة في الصناعات التحويلية و ترجع أهمية رفع الإنتاجية هذا العنصر بسبب أثره المباشر على حجم و جودة السلع النهائية و تتأثر سلامة هذا العنصر بسلامة اختيار مصادر التوريد و التوصيف الدقيق للمواد كما يتضمن هذا العنصر المهارات التي تستخدم في العمليات الصناعية.((2))

ج- القوة العاملة : إن القوة العاملة بأشكالها المختلفة تعد من أهم العناصر و تلك القوة العاملة هي العنصر المتحرك , الذي يقوم بالتخطيط و الرقابة و الإشراف و التنفيذ و هو الذي يقوم بتشغيل الإنتاج

((1)) علي الشرقاوي ،إدارة النشاط الإنتاجي ،دار الجامعة الجديدة للنشر ،الإسكندرية 2003،ص، ص 22 ، 23.

((2)) غربي فاطمة الزهراء ،مرجع سبق ذكره ،ص 36.

ويتوقف اختيار القوة العاملة على المستوى التنفيذي على طبيعة العمليات الصناعية , فالصناعات المختلفة تحتاج إلى درجات مختلفة من الأيدي العاملة المدربة و المؤهلة .(1)

د- العمل : يعتبر عنصر العمل من أهم العناصر الإنتاجية إن لم يكن أهمها على الإطلاق , فهو يشكل القوة البشرية التي تؤثر على النتائج النهائية للنشاط الإنتاجي فهو عنصر لا يمكن الاستغناء عنه في تنفيذ أهداف النشاط الإنتاجي فكل نشاط إنتاجي قدر معين من العمل يعتبر أكثر عناصر الإنتاجية مرونة كما أن عدد العمال و نوعيتهم و مستوى تدريبهم و مدى توافرهم من الأمور الهامة التي يجب دراستها عند تحديد الاحتياجات من القوى البشرية اللازمة للعمليات الإنتاجية.(2)

• العوامل المؤثرة الإنتاجية :

أ- العوامل الداخلية : تتميز هذه العوامل بأنها تخص البيئة الداخلية للمؤسسة و مختلف فروعها كأنظمة الرقابة و نظام الحوافز و المكافآت.

- العوامل البشرية : تتمثل في العامل البشري إذ أن نجاح العملية الإنتاجية يقوم بدرجة كبيرة على المهارات العمال وخبراتهم ورغباتهم في أداء عملهم لذلك لابد للإدارة الاهتمام بالعامل البشري لأنه يمثل قوة العمل المستخدمة في العملية الإنتاجية و العنصر الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة.(3)

(1) غربي فاطمة الزهراء ،مرجع سبق ذكره ،ص 34.

(2) علي الشرقاوي ،مرجع سبق ذكره ،ص 389.

(3) بوعريوة ربيع ،المرجع السابق ذكره ،ص،ص 81,80.

- العوامل المادية و التقنية (نسبة رأس المال) : تمثل هذه النسبة مقياسا للتعرف فيما إذا تم استثمار مبلغ كاف في المؤسسة لآلات و الأدوات و ذلك لجعل استخدام مساحات العمل أكثر فعالية .⁽¹⁾

العوامل المادية و التقنية ترتبط مباشرة بعنصر هام و فعال من العناصر المكونة لمدخلات العملية الإنتاجية المتمثل في رأس المال المستخدم في مختلف مراحل الإنتاج المؤثرة على مستوى الطاقة الإنتاجية للمؤسسة.

فمدخلات العملية الإنتاجية من مواد أولية و تجهيزات الإنتاج مثلا تؤثر مباشرة على مستوى الإنتاجية حيث أنه كلما كانت نوعية المواد المستعملة مباشرة على مستوى الإنتاجية حيث انه كلما كانت نوعية المواد المستعملة جيدة و مطابقة مع المتطلبات الإنتاج كلما انعكس إيجابا على مستوى الإنتاجية كما توفر المؤسسة على آلات إنتاجية حديثة يؤدي إلى تحسين الطاقة الإنتاجية و بالتالي زيادة الإنتاجية

(2)

- النقابات : كثيرا ما يشار الجدل حول تأثير النقابات على الإنتاجية و أن هناك عوامل أخرى غير النقابات لها تأثير سلبي على الإنتاجية بينما نجد الاقتصاد الياباني مثلا يعتمد على المحافظة على معدل النمو في الإنتاجية و يرجع ذلك إلى الاتجاه التعاوني بين نقابات العمال و الإدارة.⁽³⁾

(1) سليمان عبيدات ومحمود علي سالم ،إدارة العمليات الإنتاجية ، د ط، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات ، القاهرة ، مصر ، 2009 ، ص 29.

(2) بوعريوة ربيع ، مرجع سبق ذكره ، ص 81.

(3) سونيا محمد البكري ، مرجع سبق ذكره ، ص 289.

ب - العوامل الخارجية: تهتم العوامل الخارجية المؤثرة على الإنتاجية كل الظروف و المتغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بالمؤسسة و التي لا تملك إدارة المؤسسة قدرة على تغييرها و لا السيطرة عليها و من أهم هذه العوامل: (1)

- القوانين الضريبية: تعتبر الضرائب من الوسائل الغير مساعدة في تطوير و تحسين إنتاجية المؤسسة و ذلك راجع إلى أن الزيادة في قيمة الاستثمار مما ينعكس سلبا على إنتاجية المؤسسة. (2)

- ندرة بعض المصادر كالطاقة و المياه و المعادن: التي تؤدي إلى خلق مشاكل إنتاجية فعلى سبيل المثال فإن ارتفاع تكاليف الطاقة سيؤثر على العلاقة بين الكلفة و الحجم بشكل يجعل منها غير اقتصادية

- الأنظمة أو التشريعات: تمثل هذه الأنظمة و القوانين و التشريعات قيودا على بعض المنظمات و المؤسسات و تؤثر على الإنتاجية و قد إعتبرت التشريعات الصناعية الأسرع نموا في السبعينيات فالأنظمة المتعلقة بالسلامة عامة و الصحة و الاحتياجات أو المتطلبات للالتزام بها قد أدت إلى تخفيض الإنتاجية.

- السوق: نقصد بالوضع الحالي في السوق و التنبؤات المستقبلية و مقارنة الحصة السوقية للمؤسسة مع المؤسسات مماثلة و معرفة تطور الاقتصاد ككل و القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة متزايدا فإن ذلك عامل محفز على زيادة الطاقة الإنتاجية و ساعات العمل و توسيع الاستثمار ... الخ كما تتأثر الإنتاجية بعوامل أخرى لها صلة بمعدل نمو السكان و درجة تنافسية في السوق.

(1) علي السلمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 44.

(2) بوعريوة ربيع ، مرجع سبق ذكره، ص 82

ج- العوامل الإنسانية : تعتمد الأعمال الإنتاجية خاصة على الجهد الإنساني للعاملين بمختلف فئاتهم

وكذلك على ناتج عمل هؤلاء العمال المتمثل في التنظيم و نظم العمل و هي القواعد و الإجراءات

والعلاقات التي تحكم سير الإنتاج من جانب آخر تتأثر الإنتاجية بطرق و أساليب العمل و أنماط القيادة

الإدارية و أساليب الإدارة⁽¹⁾ كما تتمثل العوامل الإنسانية في الأداء الوظيفي الناتج عن تفاعل عاملي

القدرة و الدوافع المرتبطة بسلوك البشري و تتأثر قدرة الفرد بالمعرفة و المهارة و معدل الخبرة

والتدريب.⁽²⁾

د- العوامل الموضوعية : هذه العوامل المؤثرة موضوعيا على الإنتاجية في مستواها و معدل تغريها ،

تعتبر خارجية عن المؤسسة و لا يمكن لها التحكم فيها و هي معطيات نتعامل معها من خلال

محاولات التأثير فيها بواسطة الإجراءات التي تعمل على تحقيق النتائج و الآثار السلبية التي تحدثها

تلك العوامل في نتائج المؤسسة

ه- العوامل الذاتية : و هي العوامل التي تخص المؤسسة و العاملين فيها لذلك قد تستطيع المؤسسة

السيطرة على هذه العوامل و منها درجة استغلال العلاقات الإنتاجية المتاحة ، مهارات العمال ، نظام

الحوافز المتعددة في المؤسسة⁽³⁾

⁽¹⁾ علي سلمي ، مرجع سبق ذكره، ص 42.

⁽²⁾ بوعريوة الربيع ، مرجع سبق ذكره، ص 83.

⁽³⁾ ناصير دادي عدوان ، الاتصال و دوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية - دراسة نظرية و تطبيقية ، ص 99.

و- العوامل الاجتماعية : تؤثر العوامل الاجتماعية على الناحية الإنتاجية و ذلك من خلال إشباع الحاجات و خلق حالة رضا وظيفي و تتمثل بعض هذه العوامل في نمط القيادي التنظيمي الرسمي و الغير رسمي⁽¹⁾ .

ي- الإبداع و التكنولوجيا : حيث يمثلان السبب الرئيسي في تحسين الإنتاجية و تساهم التكنولوجيا في نصف ما تحققه من تحسن في الإنتاجية خلال فترة 1948-1966 كذلك فإن زيادة الاهتمام بالبحث و التطوير و زيادة المبالغ المخصصة لذلك له تأثير إيجابي في الإنتاجية.⁽²⁾

2-5- تحسين الإنتاجية و أهميتها

• تحسين الإنتاجية :

لتحسين الإنتاجية على مستوى المنظمة أو المؤسسة أيا كانت طبيعية يتطلب الأمر إتباع مايلي :

أولا : النمط القيادي الذي يزيد من درجة انتهاء العاملين إلى المنظمة

ثانيا : تكوين و نشر نظام للقيم الإدارية لكي يحكم على مسار العمل التنفيذي و الإداري في المؤسسة.

ثالثا : توافر قوة بشرية يمكن أن تعمل بالالتزام فعال بنظام القيمة الإدارية الذي تم الاتفاق عليه و به.

رابعا : توافر بنية تنظيمية و إدارية مناسبة تحكم مسارات و اتجاهات و علاقات تنفيذ أهداف الإنتاجية

خامسا : تحديد أهداف واضحة للمنظمة في ضوء نظرة واقعية لمواردها المتاحة

⁽¹⁾بوعريوة الربيع ، مرجع سبق ذكره، ص 83.

⁽²⁾سليمان عبيدات و محمود علي سالم ، مرجع سبق ذكره، ص 29

سادسا : تطوير البنية التنظيمية للمنظمة بحيث تشتمل على وحدات و تقسيمات تتناسب مع مطالب

تحقيق المنهج المقترح لتحسين الإنتاجية

سابعا : تطبيق أسلوب إشراك العاملين في مراحل التحليل و التشخيص و بلورة المشكلات و صنع

القرارات الخاصة بالحلول اللازمة لتحسين الإنتاجية⁽¹⁾

ثامنا : يصاحب برامج تحسين الإنتاجية للعاملين , تخفيض في إعداد العمال و التي يكون غير مرحب

بها من طرف العاملين خصوصا إذا كانت هناك فرص قصيرة متاحة أمامهم

تاسعا:إن التحسين في الإنتاجية الكلية لمنتج أو خدمة ينتج عن تخفيض في التكلفة الكلية للوحدة.⁽²⁾

كما ينتج عن التحسين في الإنتاجية الكلية إستراتيجيتين إداريتين :

أ- تخفيض سعر البيع أو الخدمة دون التضحية بهامش الربح المالي

ب-زيادة هامش الربح دون تخفيض سعر البيع⁽³⁾

عادة ما ينتج عن زيادة القوة الاقتصادية زيادة القوى السياسية و زيادة الأمن القومي و بتالي تحسين

الإنتاجية جهد منظم و مخطط يعبر عن جودة إدارة المؤسسة و مدى تقدمها , تحسين الإنتاجية يحتاج

إلى كل الوظائف الإدارية التي تتمثل فيما يطلق عليه عملية الإدارة.

⁽¹⁾ علي السلمي ، مرجع سبق ذكره، ص 89

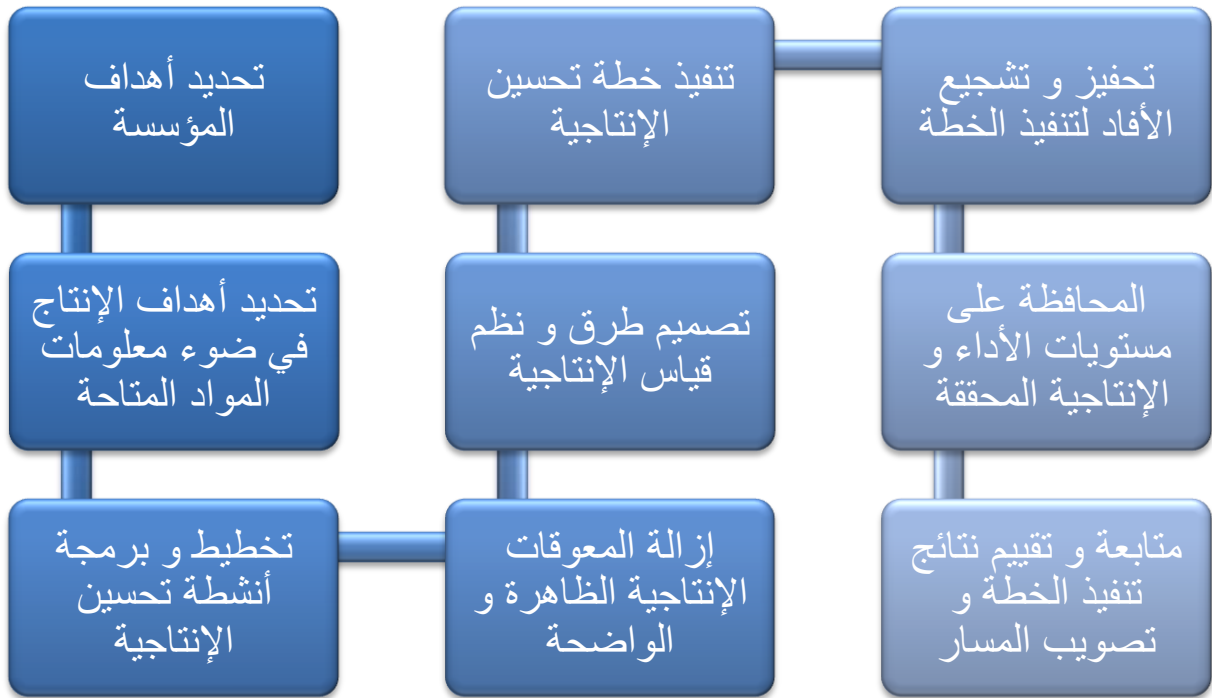
⁽²⁾ سونيا محمد البكري، مرجع سبق ذكره ،ص 317

⁽³⁾ علي السلمي ،، مرجع سبق ذكره ، ص 93

ج- الهدف الأساسي للإدارة الجيدة هو تحسين الإنتاجية و الاستمرار و المحافظة عليها و لذلك إن تحسين الإنتاجية هو شكل من أشكال التغيير لإحداث نتائج إيجابية على مستوى إنتاجية المؤسسة



الشكل رقم 01 نظام تحسين الإنتاجية



الشكل رقم 02 خطوات وضع إستراتيجية لتحسين الإنتاجية

• الأهمية الإنتاجية :

إن للإنتاجية أهمية بالغة على مستوى الفرد العامل و المؤسسة (المنظمة) و الاقتصاد الوطني

و تبرز هذه الأهمية في :

-أهمية الإنتاجية على مستوى الفرد العامل :

- تبرز إنتاجية العامل في مساهمة الفرد في العملية الإنتاجية يعني زيادة الدور الذي يقوم به العامل

و هذا في ظل ثبات عوامل الإنتاج الأخرى .

- (1) - تساعد على تحديد مقدار دخل الفرد العامل كلما زادت إنتاجية، زاد أجره أو المنح و المكافآت.
- أهمية الإنتاجية على مستوى المؤسسة (المنظمة) :
- تمكن الإنتاجية المؤسسة من مقارنة الأداء الكلي مع المنافسين في المنظمات المشابهة
- يمكن استخدام مقاييس الإنتاجية في تحديد سياسة الأجور و الحوافز و تخطيط الإنتاج
- تساعد الإدارة في السيطرة على أداء المؤسسة من خلال الرقابة على أجزاء المؤسسة سواء بالوظيفة أو المنتج.
- تساعد المؤسسات في التعرف على الأثر المضاعف لإستراتيجيات التطوير التكنولوجي مع أساليب تحسين الإنتاجية التي تطبقها بما يفوق مجموع الأثر الفردي لكل من هذه الإستراتيجيات (2)
- حسن استخدام الموارد مما يحقق انخفاض في تكاليف الإنتاج السلع و الخدمات بالنسبة لأصحاب المؤسسات و تعتبر قيمة الإنتاجية الكلية مؤشر على الأداء الناجح للمؤسسة.
- توضيح صورة المؤسسة بالاقتصاد على جودة المنتجات و الخدمات (3).

(1) بوعريوة ربيع ، مرجع سبق ذكره ، ص 73.

(2) هاشم حمدي رضا ، إدارة الإنتاج و العمليات ، ط، دار الزينة للنشر و التوزيع عمان 2010 ص 14.

(3) بوعريوة ربيع ، مرجع سبق ذكره، ص 73.

- أهمية الإنتاجية على مستوى الاقتصاد الوطني :

وجود علاقة مباشرة بين الزيادة في الإنتاجية ومستوى المعيشة للفرد إذ إن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى انخفاض تكلفة إنتاج السلع⁽¹⁾ وبتالي فإن القدرة الشرائية تزداد مما يؤدي إلى تحسين مستوى المعيشة لذلك تعتبر الإنتاجية دليل النمو لأن الدول تقوم باستخدام أقل لإنتاج أكثر⁽²⁾.

إن الزيادة الإنتاجية للعمل من شأنها ان تؤدي إلى تحقيق الرفاهية الاقتصادية و ذلك من خلال انخفاض في أسعار المنتجات و زيادة المنح التي يحصل عليها العمال و زيادة الأرباح من خلال انخفاض أسعار المنتجات و زيادة المنح التي يحصل عليها العمال و زيادة الأرباح لأصحاب المؤسسات بالإضافة إلى عوامل أخرى فإن قوة الاقتصاد تعتمد على مستوى معدل النمو في إنتاجية العمالة فإن انخفاض أسعار الواردات يرجع إلى زيادة الإنتاجية في البلاد و الاقتصاد الوطني و انخفاض تكلفة العمالة و المساعدات الحكومية .

كما أن أهمية الإنتاجية تكمن كذلك في :

- الإنتاجية عنصر هام في نجاح المؤسسات و قدرتها على الإستمرار
- الإنتاجية عنصر هام في كفاءة إستخدام طاقات الإنتاجية و من ثم خلق فرص التوظيف و التشغيل
- إنتاج كميات أكبر من الوحدات المنتجة بمجهود أقل و بموارد أقل مما يجعل السلع أكثر قدرة على المنافسة مع مثيلاتها في السوق

⁽¹⁾ بوعريوة ربيع مرجع سبق ذكره، ص 73.

⁽²⁾ سونيا محمد البكري ، مرجع سبق ذكره، ص 284 , 285.

- تحقق الإنتاجية الإستخدام الأمثل للموارد النادرة ذات الإستعمالات المتعددة
- تحسين مستوى المعيشة و تحقيق الرفاهية الإقتصادية و الإجتماعية للسكان.
- تحسين مستوى المعيشة و تحقيق الرفاهية الإقتصادية و الإجتماعية للسكان
- الإنتاجية عنصر هام في توسيع نطاق السوق بتقديم المزيد من السلع و الخدمات لإشباع إحتياجات المجتمع
- الإنتاجية هي المصدر الوحيد لزيادة الثروة القومية , فالإستخدام المنتج للموارد يقلل في الإنتاج و بتالي يحافظ على الموارد النادرة من الضياع⁽¹⁾

2-6- طرق قياس الإنتاجية :

- هناك أكثر من طريقة لقياس الإنتاجية منها الإنتاجية الكلية ، و قياس الإنتاجية متعددة المراحل ، و قياس الإنتاجية الجزئية⁽²⁾ ،
- أ- الإنتاجية الكلية : يقصد بهذا المعيار قياس مدى مساهمة جميع عناصر الإنتاج (المدخلات) في تحقيق الإنتاج (المخرجات) ، و هو يعبر عن مدى كفاءة المنظمة ككل.
- ويتم قياس الإنتاجية الكلية من خلال المخرجات على المدخلات.
- معايير الكمية:

(1) علي السلمي ، مرجع سبق ذكره ،ص 23.

(2) احمد يوسف عريقات وآخرون ،إدارة العمليات الإنتاجية ،ط 1، مكتبة الجامعة ،عمان ، 2012،ص،57

الإنتاجية الكلية = كمية المخرجات (إجمالي عدد الوحدات المنتجة) / إجمالي قيمة المدخلات المستخدمة
(جميع عناصر المدخلات).

- معيار القيمة:

الإنتاجية الكلية = إجمالي قيمة المخرجات / إجمالي قيمة المدخلات المستخدمة.

= إجمالي قيمة المخرجات / العمل + الطاقة + رأس المال.

وفي هذه الحالة إذا كانت المنظمة تنتج عدة أنواع من المنتجات فيتم حساب قيمة كل نوعية

ثم يجمع مع إجمالي قيمة المنتجات كلها ، و يضاف إليها كذلك قيمة أي سلع غير مصنعة أو سلع يتم

بيعها و تمثل إيراد لعنصر من عناصر المخرجات و يفيد استخدام معيار القيمة في حالة تعدد نوعيات

المنتجات التي تنتجها المنظمة حتى لا يمكن جمع كميات الإنتاج (عدد الوحدات) من النوعيات المختلفة

للحصول على إجمالي كميات الإنتاج من مختلف النوعيات. (1)

ب- الإنتاجية الجزئية: وتعني نسبة المخرجات إلى عنصر واحد من عناصر المدخلات ، ويمكن قياس

الإنتاجية بأحد المعادلات الآتية وفقا لطبيعة ونوع المخرجات وكذلك تبعا لأهداف المنشأة ومنها .

- إنتاجية العمل = المخرجات / العمال .

- إنتاجية المواد = المخرجات / المواد المستخدمة.

- إنتاجية المكائن = المخرجات / المكائن .

- إنتاجية الطاقة = المخرجات / مدخلات الطاقة .

(1) محمد الخولاني :، إدارة النشاط الانتاجي والعمليات مدخل التحليل الكمي ، ط1 ، دار الوفاء ، الإسكندرية ، 2014 ،

- إنتاجية رأس المال = المخرجات / رأس المال (1).

(1) احمد يوسف عريقات ، مرجع سبق ذكره ، ص، 62

خلاصة :

من خلال مما سبق نستنتج أن الإنتاجية أصبحت إحدى أهم المؤشرات التي تدل على تطور المجتمعات في العصر ، وما لها من أهمية في توظيف الموارد البشرية واستغلال اليد العاملة ، كذلك تطوير الإنتاج ودعم مساندة وحدات الأعمال وتنسيق وتكامل الجهود مع الوظائف الرئيسية في المؤسسة ، إضافة إلى تحسين العلاقات بين القوى العاملة لما لها من دور فعال ومؤثر في إنتاجية المؤسسات.

**الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية
للدراسة**

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.

1 - مجالات الدراسة.

1 1 المجال المكاني.

1 2 المجال الزماني.

1 3 المجال البشري.

2 - المنهج المتبع في الدراسة.

3- مجتمع البحث والعينة.

4- أدوات جمع البيانات.

1- مجالات الدراسة :

1- 1 - المجال المكاني :

يقع منجم جبل العنق في أقصى شرق البلاد في جنوب ولاية تبسه على بعد 90 كلم من مقر الولاية وبالضبط بمدينة بئر العاتر ويبعد ب25 كلم عن الحدود التونسية ويربط هذا المركب المنجمي بميناء عنابة عن طريق خط السكك الحديدية والتي تمتد على طول 340 كلم .

أهمية مؤسسة SOMIPHOS:

مكانتها على المستوى الوطني و المحلي :

تحتل سوميفوس مكانة هامة على الصعيد المحلي و الوطني نظرا لما تخر به من موارد و ما تحتويه من طاقات وما لها من أهمية في إنتاج أطنان من الفسفاط و تظهر هذه المكانة و الأهمية في مايلي :

- توظيف أكثر من 1300 عامل و بالتالي محاولة القضاء على البطالة أو الإنقاص منها في المنطقة.
- جلب العملة الصعبة من خلال التصدير .
- الاستفادة من العلاقات الخارجية مع مختلف الدول عن طريق الاستثمار .
- تزويد السوق الوطنية و المحلية بكميات كبيرة من الفسفاط .
- إنتاج أكثر من 15000000 طن من الفسفاط سنويا و التطلع لكمية 1800000 طن في المستقبل.
- منح عدة امتيازات للعمال .

- استغلال الموارد البشرية و المادية الموجودة في المنطقة .
- استفادة العديد من الطلبة من التربص في المؤسسة بقدرة محدودة تقدر ما بين 80 إلى 200 طالب.
- إمكانية ترقية العمال.

دورها :

تلعب مؤسسة سوميفوس دورا هاما جدا ، حيث أن دورها الأساسي يتمثل في استخراج الفسفاط الخام (المادة الأولية) من جبل العنق ثم تحويله بعد المرور بعملية المعالجة إلى إنتاج تام يباع في الأسواق المحلية و الأجنبية ،هذا بالإضافة إلى كل ما تقوم به المؤسسة من عمل إجماعي داخلي وذلك يعكس بصفة جلية الدور الفعال للمؤسسة سواء كما أسلفنا الذكر بالنسبة لفائدة عمالها و موظفيها

أو بالنسبة لباقي الأفراد داخل المؤسسة و الذين يستفيدون بطريقة غير مباشرة كالقيام بدورات تكوين أو السماح لعدد كبير من الطلبة بإجراء تربصات ميدانية تطبيقية .

1-2 المجال الزمني:

تم مشروع دراستنا هذه المتمثلة في علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة مع نهاية سنة 2018 ، وقد حددنا فيها جانبين :

- الجانب النظري : استمر البحث في دراستنا طول الفترة الممتدة ما بين ديسمبر 2018 إلى غاية بداية مارس 2019.

- الجانب التطبيقي :ليس هناك وقت محدد لبداية الجانب الميداني في دراستنا ، فمنذ قبول موضوعنا من طرف الهيئة المكلفة في الجامعة ،بدأنا الاهتمام بالميدان المتعلق ببيع ، اتصلنا بمقر سوميفوس مع أواخر شهر مارس 2019 نظرا لبعض الصعوبات التي واجهناها ،حيث وافقت المؤسسة بدورها على قبول إجراء تربص ميداني بمقره ،وقمنا بتوزيع استماراتنا على عينة البحث المراد دراستها ، وإجراء مقابلات غير مقننة مع مسؤولي المؤسسة .

1-3- المجال البشري:

يتمثل هذا المجال في الأفراد اللذين تشملهم الدراسة الميدانية ، وهم عمال مؤسسة سوميفوس ، وإطاراتها ، و مسئوليتها ،وعدد هم 1394 عاملا ،اعتمدنا فئة العمال الدائمين فقط والذين عددهم 1013 عامل ،حيث تم اختيار عينة طبقية تناسبية من المجتمع الأصلي متمثلة في 102 عامل موزعين حسب المستوى المهني كالاتي:

- 55 عون تنفيذ.

- 873 عون تحكم.

- 77 إطار.

- 18 مسئولا.

2- المنهج المتبع في الدراسة :

يعتبر المنهج ضروري لأي بحث علمي لأنه بمثابة المصدر الذي يتوخاه الباحث قصد الوصول إلى نتائج علمية في دراسة موضوع معين ، و يعرف المنهج على أنه : فن التنظيم الصحيح

لسلسلة من الأفكار العديدة ، إما للكشف عن حقيقة مجهولة أو من أجل البرهنة على حقيقة لم يعرفها الآخرون .(1)

و المنهج مجموعة من القواعد و الإجراءات و الأساليب التي تجعل العقل يصل إلى معرفة حقه بجمع الأشياء التي يستطيع الوصول إليها بدون أن يبذل مجهود غير نافع .(2)

كما يعرف الدكتور بوحوش الوصف على أنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كما عن طريق جمع المعلومات عن المشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة ، للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة و العوامل التي تتحكم فيها و استخلاص النتائج و تعميمها ، و يتم ذلك وفق خطة بحثية معينة ، و من خلال جمع البيانات و تنظيمها و تحليلها" .(3)

و يعرف أيضا بأنه أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومة كافية و دقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة زمنية معلومة و ذلك من أجل الحصول على نتائج علمية.(4)

و قد استخدمنا في هذه الدراسة التي موضوعها علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة ، المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف ظواهر أو أحداث أو أشياء معينة و تحليلها و جمع المعلومات و الملاحظات عنها ، و وصف الظروف الخاصة بها ، و اختيارنا لهذا المنهج و تطبيقه ميدانيا يتماشى مع طبيعة موضوعنا محل الدراسة .

(1) عبد الرحمان بدوي ، مناهج البحث العلمي ، ط2 ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1977 ، ص 05

(2) مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، ط1 ، مؤسسة الوراق ، عمان ، الأردن ، 2000 ، ص 60

(3) عمار بوحوش و محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 107

(4) رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي أساسياته النظرية و ممارسته العلمية ، ط1 ، دار الفكر المعاصر ، بيروت ، لبنان ، 2000 ، ص 183

3- مجتمع البحث و العينة :

يتكون مجتمع البحث الأصلي من 1013 عاملا فاعتمدنا في هذه الدراسة على العينة الطبقية التناسبية من أجل المعاينة و تحديد المفردات المكونة لعينة الدراسة و تحصلنا على هذه المعلومات من خلال اتصالنا بإدارة مؤسسة سوميفوس و التي بدورها قامت بتوجيهنا و تزويدنا بالمعلومات الأزرمة.

• طريقة اختيار العينة:

لقد قمنا باختيار عينة طبقية تناسبية من عمال المركب لمنجمي للفوسفاط ،حيث أن عدد عمال المجتمع الأصلي 1013 عامل ،اخترنا نسبة 10 % من كل طبقة

$$\text{أعوان التحكم: } 79 = \frac{837 \times 10}{100}$$

$$\text{أعوان التنفيذ: } 06 = \frac{55 \times 10}{100}$$

$$\text{الإطارات: } 07 = \frac{77 \times 10}{100}$$

$$\text{المسؤولين: } 02 = \frac{18 \times 10}{100}$$

وحتى نعطي للعينة مصداقية أكثر اخترنا هذه النسب.

4- أدوات جمع المعلومات :

• الاستمارة:

تعتبر من الأدوات المهمة لجمع البيانات ، فهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المصاغة بطريقة خاصة تهدف بالدرجة الأولى للحصول على معلومات يراها الباحث ضرورية لتحقيق أغراض بحثه ، " وهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة

للقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية ، و القيام بمقاربات رقمية". (1) "وهي عبارة عن مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات حول ظاهرة أو موقف معين". (2)

وقد تضمنت الاستمارة أربعة محاور:

المحور الأول: البيانات الأولية.

المحور الثاني: تساهم علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة.

المحور الثالث: يعتبر الأجر محل تفاوض بين العمال و أصحاب العمل وفق ما خصصه القانون.

المحور الرابع: تعمل النقابات على المفاوضات للدفاع عن حق العامل و التقليل من النزاعات العمالية من داخل المؤسسة.

وقد تضمنت الاستمارة 36 سؤالاً تم وضعها للحصول على معلومات دقيقة عن البحث، حيث

تم توزيع 102 استمارة على العمال المتواجدين بالمؤسسة تم استرجاع 92 استمارة قمنا بإلغاء 10 استمارات منها لعدم الإجابة على أسئلتها

و أرجعنا سبب فقد الاستمارات إلى إمكانية تخوف البعض من الإجابة عنها وعدم فهم مغزى

المراد الوصول إليه من خلالها. و بذلك فإن عينة الدراسة تتكون من 84 مفردة (عامل) و هي العينة المعتمد عليها في التحليل .

(1) موريس أنجرس"، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص 204

(2) محمد عبيدات و آخرون، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص 63

5- الأساليب الإحصائية المطبقة في الدراسة :

لدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر عادة ما يتم الاعتماد على مجموعة من الطرق و الأساليب الإحصائية التي تساعد الباحث في تحليل البيانات و المعطيات حسب ما يتناسب مع طبيعة الموضوع ، وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على أساليب إحصائية بسيطة من أجل التوصل لنتائج دقيقة و واضحة .

التكرار و النسب المئوية : و هي ما يتم التوصل إليه بجمع الإجابات المقابلة لكل فئة ، حيث استخدمت في وصف خصائص مجتمع الدراسة ، و تحديد الاستجابة تجاه محاور أداة الدراسة ، و تحسب وفق القانون التالي :

$$\text{النسبة المئوية} = \text{تكرار المجموعة} \div \text{التكرار الكلي للمجموع} \times 100$$

**الفصل الخامس: عرض
وتفكير النتائج الميدانية**

الفصل الخامس : عرض و تفسير النتائج الميدانية

تمهيد

- 1 - عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الأولى
- 2 - عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثانية
- 3 - عرض وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
- 4 - عرض النتائج العامة للدراسة و توصياتها

تمهيد

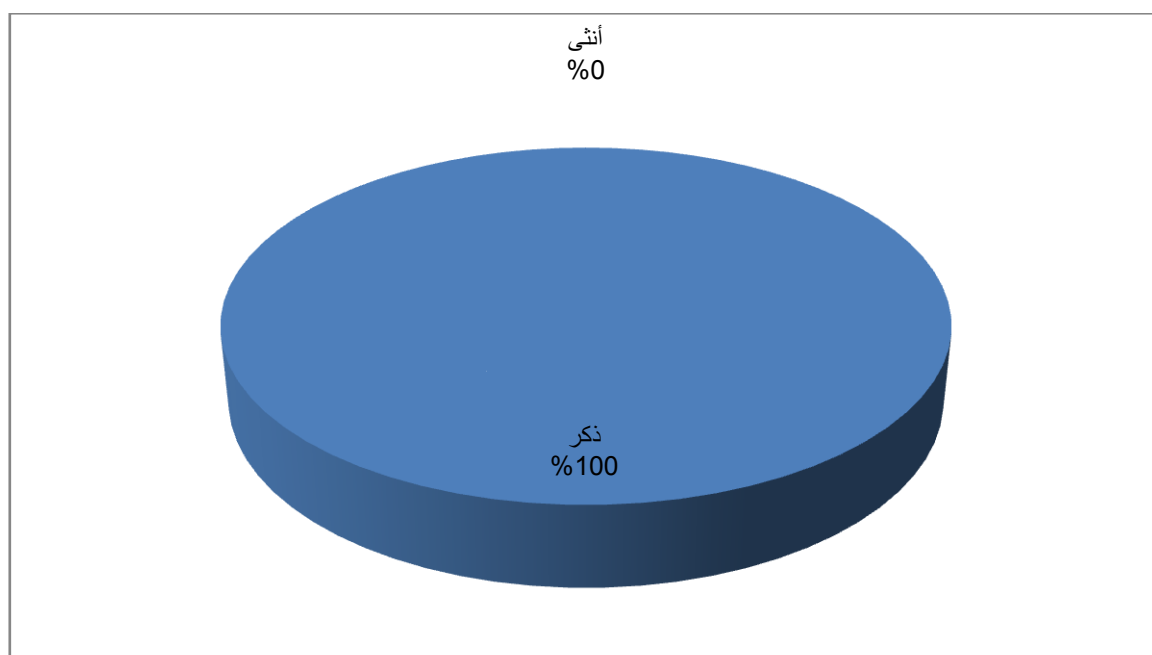
بعد التأسيس لموضوع علاقات العمل وإنتاجية المؤسسة في الفصول السابقة الذكر ، سنحاول في هذا الفصل عرض البيانات الميدانية وتحليلها حيث تطرقنا إلى المحاور الأربعة الموجودة في استمارة البحث ، حيث قمنا بتفريغ الإجابات التي حصلنا عليها بعد توزيع الاستمارات في جداول تكرارية بغية تفسيرها وتحليلها وفق ما حصلنا عليه في ميدان الدراسة ، ومن ثم استخلاص النتائج حول دور علاقات العمل في إنتاجية المؤسسة بشركة SOMIPHOS ببلدية بئر العاتر أنموذجاً.

المحور الأول: البيانات الأولية.

1- متغير الجنس :

الجدول رقم 01 يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
% 100	84	ذكر
% 00	00	أنثى
% 100	84	المجموع



الشكل (03)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن كل أفراد العينة المبحوثين بنسبة 100 % من جنس

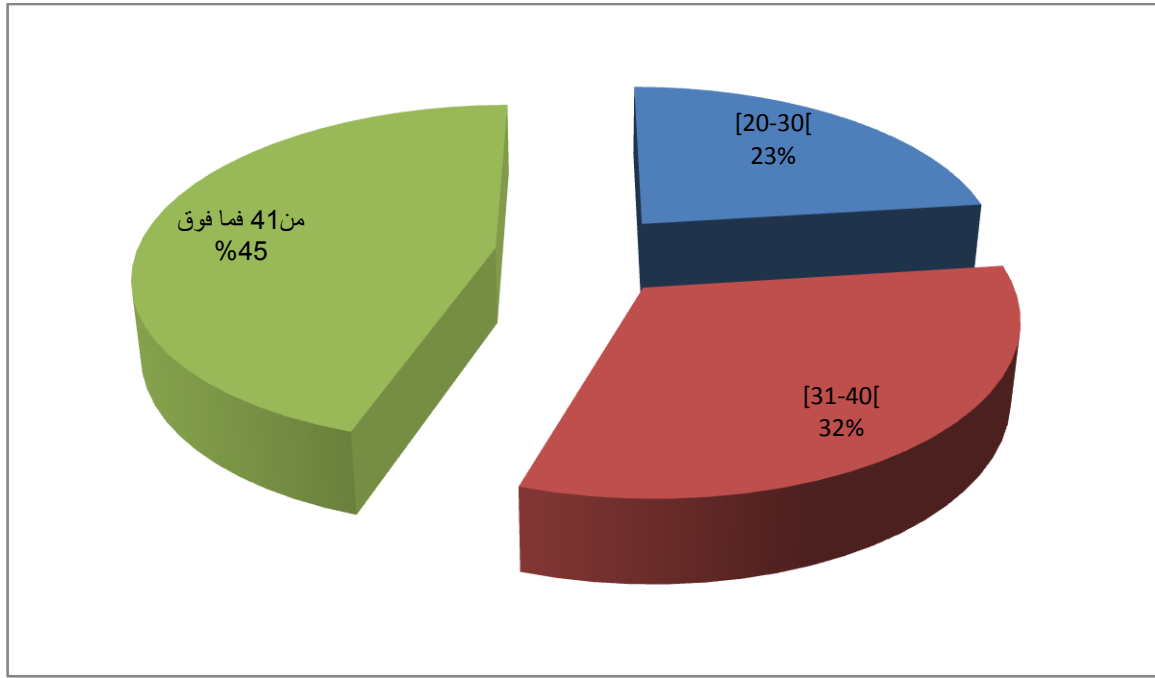
الذكور و هذا راجع إلى طبيعة المنطقة المنعزلة ، و كذلك طبيعة سكان المنطقة المحافظة و التي تمنع

الإناث العمل داخل المركب لمنجمي و، أيضا امتناع الإناث عن العمل فيه لبعدها عن المناطق المأهولة و عزلته، إضافة إلى طبيعة العمل التي لا تتناسب الإناث كثيرا لذلك لا يقدمن طلبات عمل، فالعمل داخل المركب لمنجمي يتطلب جهد عضليا و جسديا كبيرين لذلك فهو يتناسب مع البنية الجسدية للرجال أكثر منه للنساء .

2- متغير السن :

الجدول رقم (02) يوضح توزيع العينة حسب متغير السن .

النسبة المئوية	التكرار	السن
23 %	19	20] - 30 [
32 %	27	31] - 40 [
45 %	38	من 41 فما فوق
100 %	84	المجموع



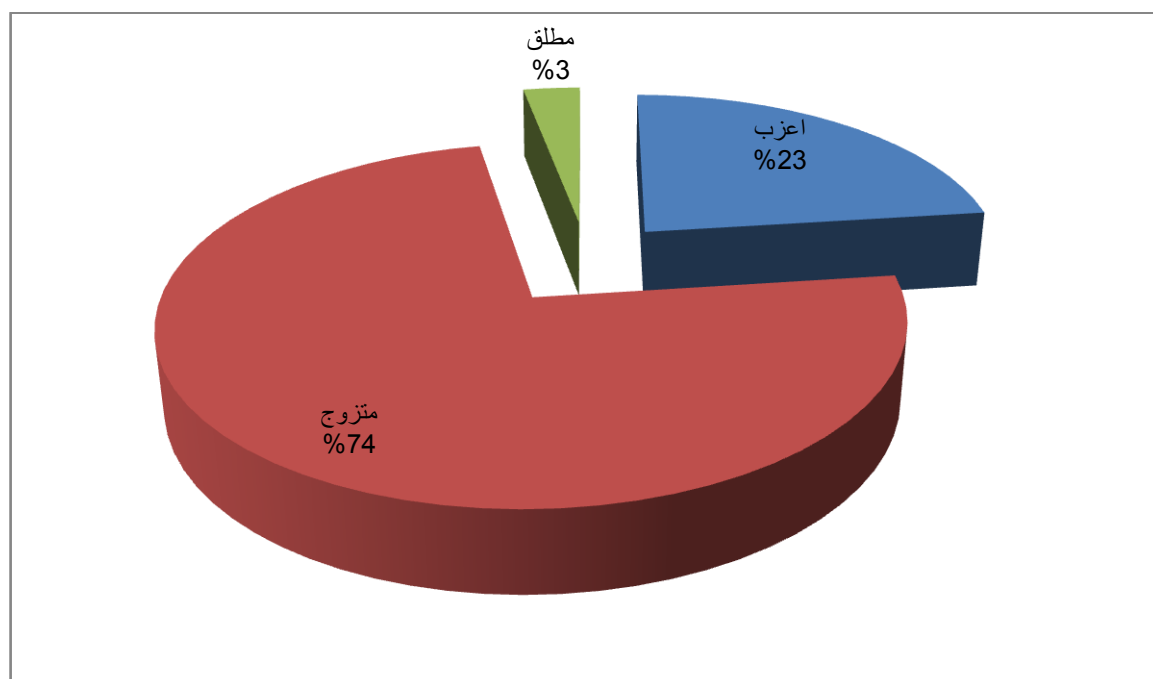
الشكل (04)

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن أكبر نسبة للعينة تتواجد في الفئة العمرية من 41 سنة فما فوق بنسبة 45% و هي مرحلة جد هامة من العمر تحمل الكثير من العمل الجاد في ميدان العمل و الإنتاج داخل المركب لمنجمي أما أصغر نسبة للعينة فهي متواجدة في الفئة العمرية ما بين 20 و 30 سنة أي بنسبة 23% ، حيث لاحظنا نقص وانخفاض في هذه الفئة العمرية و هذا يعتبر مشكل للمركب و الإنتاجية فهذه المرحلة أو الفئة العمرية ، فهذه الفئة شابة و قادرة على العطاء و الإبداع و التحسين من المردود في الإنتاجية و بالتالي تحقيق الأرباح .

3- متغير الحالة المدنية :

الجدول رقم (03): يوضح توزيع العينة حسب متغير الحالة المدنية.

النسبة المئوية	التكرار	الحالة المدنية
23%	19	أعزب
74%	62	متزوج
3%	03	مطلق
00%	00	أرمل
100%	84	المجموع



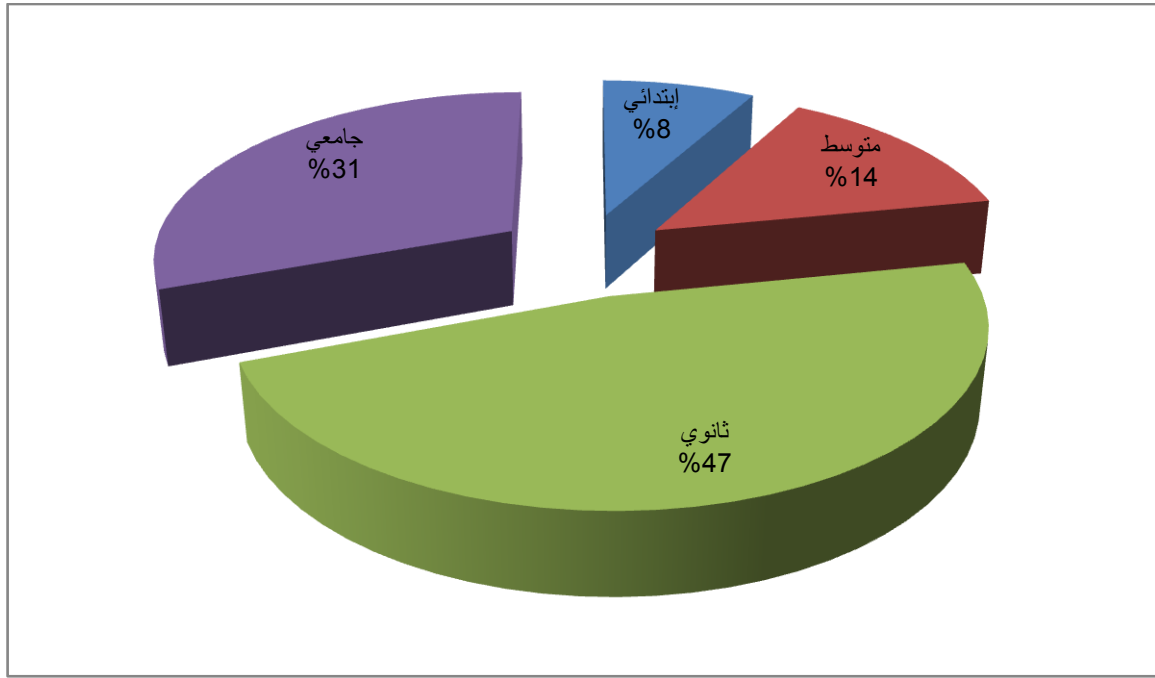
الشكل (05)

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (05) إن الأفراد العينة الذين يتوزعون حسب متغير الحالة المدنية أغلبيتهم متزوجون وذلك بنسبة 74 % ثم تأتي نسبة العزاب بنسبة 23 % ثم المطلقين بنسبة 3 أما نسبة الأراامل فقدرت ب 00 % فمن خلال قراءتنا للجدول وملاحظتنا ارتفاع في نسبة المتزوجين يدل على إن هؤلاء المبحوثين لديهم التزامات ، ومسؤوليات وبعد تحقيقهم للاستقرار الوظيفي فإنهم يميلون إلى تحقيق استقرار عائلي ، أما العزاب فبعد تحقيق الاستقرار الوظيفي يميلون إلى وضع حياتهم في الطريق الصحيح فهم يريدون تأسيس حياة عائلية والاستقرار في العمل ، أما بالنسبة للمطلقين فهم مستقرون وظيفيا ، أما عائليا فهذا راجع إلى طبيعة الأشخاص في ميلهم إلى الاستقرار العائلي من عدمه.

4- متغير المستوى التعليمي :

الجدول رقم (04): يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي .

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
07 %	06	ابتدائي
14 %	12	متوسط
48 %	40	ثانوي
31 %	26	جامعي
100 %	84	المجموع



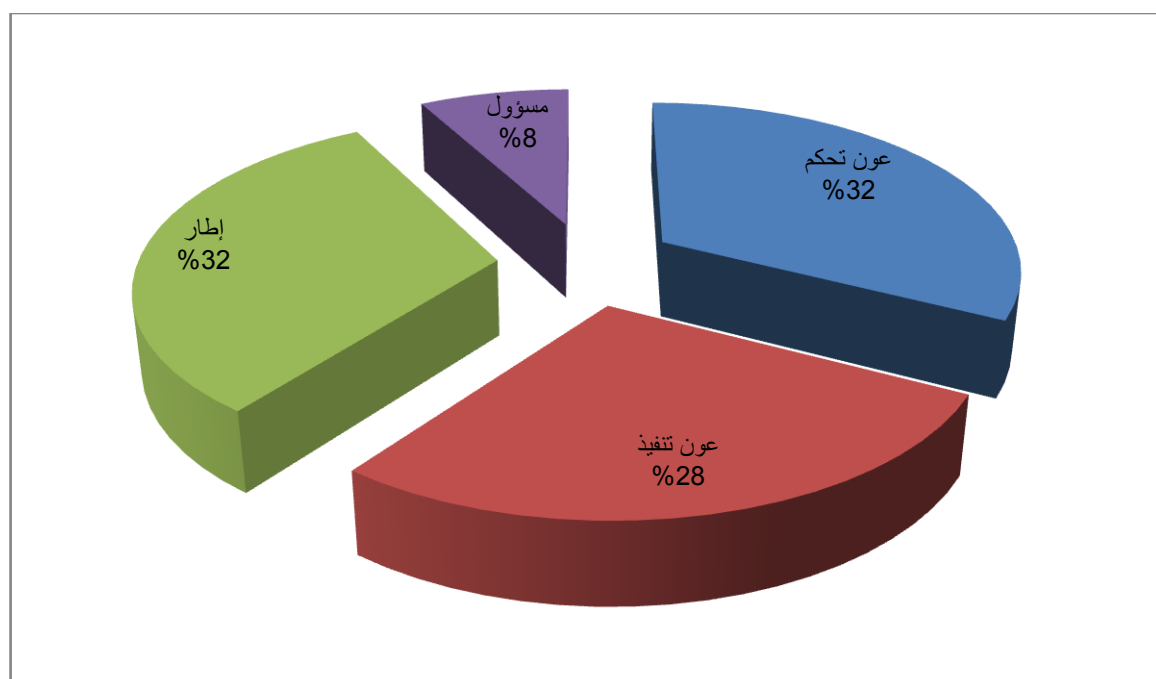
الشكل (06)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن أغلبية أفراد العينة يمتلكون مستوى تعليمي لبأس به و هذا ما عبرت عليه النسب التالية ، حيث مثلت نسبة 48 % الأفراد الذين يمتلكون مستوى تعليمي ثانوي ، بينما مثلت عينة الأفراد الذين يمتلكون مستوى تعليمي جامعي نسبة 31 % ، أما مستوى المتوسط فقدر بنسبة 14 % في حين أن المستوى الابتدائي قدر بنسبة 07 % و هذا راجع إلى المستوى العالي للمؤسسة و تعاملها مع الدول الأجنبي إضافة إلى أن أغلب تعاملاتها و وثائقها باللغة الفرنسية مما يحتم وجود مستوى تعليمي عالي.

5- متغير المستوى المهني :

6- الجدول رقم (05): يوضح توزيع العينة حسب متغير المستوى المهني .

النسبة المئوية	التكرار	المستوى المهني
% 83	69	عون تحكم
% 7	06	عون تنفيذ
% 8	07	إطار
% 2	02	مسئول
%100	84	المجموع



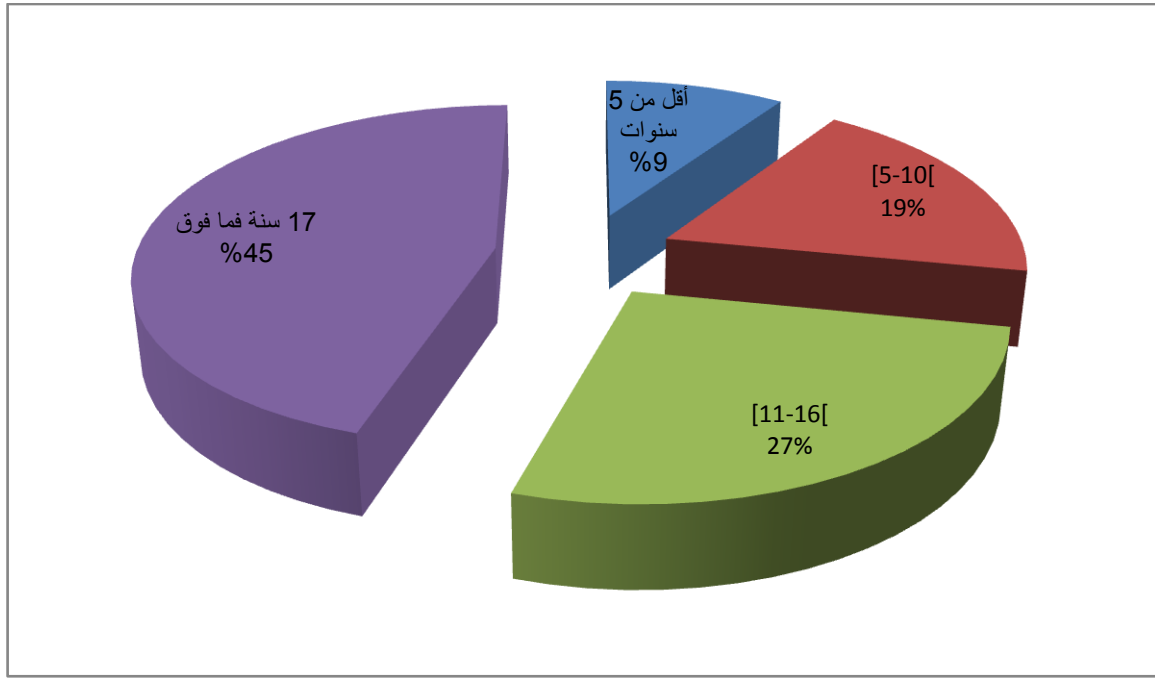
الشكل (07)

من خلال الجدول رقم (05) يتضح لنا أن أكبر نسبة للعينة تمثل فئة أعوان التحكم و تقدر ب 83 % ، تليها نسبة الإطارات المقدرة ب 08 % ، ثم نسبة أعوان التنفيذ ب 07 % ، و أخيرا نسبة المسئولين ب 02 % ، و من خلال هذه البيانات و النسب نرى أن أعوان التحكم هم من يحتل أكبر نسبة وعددهم يفوق عدد أعوان التنفيذ و هذا راجع إلى نقص التنظيم و يعود كذلك إلى عملية الترقية الأفقية لعدد كبير من أعوان التنفيذ ، مما يجعل المركب في حالة عدم اتزان و اختلال في مناصب العمل مما يؤثر بطريقة سلبية على الوتيرة الإنتاجية .

6- متغير الخبرة المهنية :

الجدول رقم (06): يوضح توزيع العينة حسب متغير الخبرة المهنية .

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	17	20 %
] 10 - 5]	15	16 %
] 16 - 11]	19	23 %
17 سنة فما فوق	33	39 %
المجموع	84	100%



الشكل (08)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن هناك تباين في نسب العينة من حيث الخبرة المهنية ، حيث أن أكبر نسبة تعود إلى الفئة من 17 سنة فما فوق و تقدر ب 39 % و هي تمثل الكوادر التي تحتاج إليها المؤسسة من ناحية الأقدمي و الخبرة المهنية ، أما النسب الباقية فهي تنحصر ما بين 11 و 16 سنة بنسبة 23 % تليها أقل من 5 سنوات بنسبة 20 % ، ثم من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 16 % و من خلال هذه النسب نلاحظ أن كل من في المركب لديهم أقدمي في العمل و التي تكسبهم الخبرة و من ثم القدرة على أداء العمل بشكل أفضل ، كذلك أهمية تجديد الطاقات البشرية من أجل تحسين المردودية الإنتاجية .

➤ بيانات متعلقة بالفرضية الأولى : تساهم علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة.

الجدول رقم (07) : يوضح دور علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة .

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	79	94 %
لا	05	06 %
المجموع	84	100 %

تفيد بيانات الجدول رقم (07) أن أغلبية المبحوثين على مستوى المركب يقرون بأن لعلاقات العمل دور في زيادة إنتاجية المؤسسة ، و ذلك قدر بنسبة 94 % ، وهذا راجع إلى تنظيم العمل و الاهتمام بالجانب المادي للمؤسسة و تجنب كل ما يعرقل العملية الإنتاجية و أيضا وجود نسبة 06 % من أفراد العينة أفروا أن علاقات العمل ليس لها دور في زيادة إنتاجية المؤسسة و ذلك راجع إلى اختلال العلاقة بين المسؤولين و العمال .

الجدول رقم (08) : يوضح آثار علاقات العمل بين العمال و المسؤولين على إنتاجية

المؤسسة .

الإجابات	التكرار	النسب المئوية
نعم	78	% 93
لا	08	% 07
المجموع	84	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية أفراد العينة المبحوثين أفادوا بأن علاقات العمل بين العمال و المسؤولين تؤثر على إنتاجية المؤسسة و ذلك بنسبة 93 % ، في حين أن عدد منهم يقدر بنسبة 07 % أقرروا بأن علاقات العمل ليس لها أي تأثير على الإنتاجية و ذلك يفسر بأن العمال يتأثرون بطريقة سلبية إذا كانت العلاقات بينهم و بين المسؤولين متوترة مما يؤثر على العمال من الناحية المعنوية و يكسبهم شعور بعدم الثقة و نقص الولاء للمؤسسة ، مما يدخلهم في حالة من الملل تبعدهم عن الإبداع و الابتكار و نقص الوتيرة الإنتاجية .

الجدول رقم (09): يوضح أهم المراحل التي تقوم عليها علاقات العمل في المؤسسة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
مرحلة التجريب	40	% 48
مرحلة التثبيت	44	% 52
المجموع	84	% 100

اتضح لنا من خلال الجدول رقم (09) أن نسبة 52 % من أفراد العينة يرون بأن أهم المراحل التي تقوم عليها علاقات العمل في المؤسسة هي مرحلة التثبيت ، بينما مثلت نسبة 48 % من مجموع الباحثين أن أهم مرحلة لعلاقات العمل في المؤسسة هي مرحلة التجريب و يمكن تفسير هذه النسب المتقاربة بأن هاتين المرحلتين من أهم المراحل التي تمر بها علاقة العمل داخل أي مؤسسة و ذلك راجع للقوانين و التنظيمات الأساسية.

الجدول رقم (10) : يوضح كيفية إثبات علاقة العمل في المؤسسة .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
عقد مكتوب	78	93 %
عقد غير مكتوب (شفهي)	2	3 %
قسيمة الأجر	4	4 %
المجموع	84	100 %

من خلال الأرقام و البيانات الموضحة في الجدول رقم (10) يتبين بأن نسبة 93 % من مفردات البحث يقرون بأن علاقة العمل في مؤسسة سوميفوس مرتبطة بعقد العمل الكتابي من خلال إلزامية الطرفين القانونية (العمال ، المسئولين) ، و أن علاقة العمل في المؤسسة تأخذ القانون بعين الاعتبار ، كما وزعت نسبة 03 % على إجابات عقد غير مكتوب ، و نسبة 04 % أجمعوا على أنها تثبت بقسيمة الأجر و بالتالي علاقة العمل في مؤسسة سوميفوس تحكمها أطراف قانونية و تنظيمية .

الجدول رقم (11): يوضح إذا كانت علاقات العمل تعمل على تنظيم الإنتاج .

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	73	87 %
لا	11	13 %
المجموع	84	100%

ما يلاحظ من خلال قراءة وتحليل بيانات الجدول رقم (11) أن نسبة 87 % من أفراد عينة البحث يؤكدون على أن علاقات العمل في مؤسسة سوميفوس تعمل على تنظيم الإنتاج وذلك راجع إلى تحديد المسؤوليات والواجبات لكل من العمال والمسؤولين وتنظيم العمل وتخصص العمال وتكوينهم كذلك إتقان العمل وتحديد الأدوار ، أما نسبة 13 % من افراد عينة البحث ينفقون على ان علاقة العمل ليس لها أي دور في تنظيم الإنتاج .فمن خلال النسب المتحصل عليها فان علاقة العمل والإنتاج تحكمها علاقة طردية إلى حد ما وهذا راجع إلى تنظيم علاقة العمل وثبيتها يدفع ذلك إلى تنظيم الإنتاج.

الجدول رقم (12): يوضح مشاركة العمال في اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	55%
لا	38	45%
المجموع	84	100 %

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن هناك عدد من المبحوثين يقرون بمشاركتهم في اتخاذ القرار و ذلك بنسبة 55 % ، في المقابل نجد نسبة 45 % أكدوا عدم مشاركتهم في اتخاذ القرار داخل المؤسسة ، و ذلك راجع إلى مناصب بعض العمال و قريهم من المسؤولين و الإدارة مما يخول لهم إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات ، كذلك ممثلي العمال في الإدارة الذين يحق لهم المشاركة في اتخاذ القرارات في الاجتماعات و غيرها .

الجدول رقم (13) : يوضح كيفية المساهمة في المشاركة في اتخاذ القرار .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
إبداء رأيك	20	43%
تقديم حلول و اقتراحات	26	57%
المجموع	46	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 48 % من مجتمع البحث يرون أنهم يساهمون في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة و ذلك من خلال إبداء آرائهم ، أما نسبة 57% من أفراد العينة أفروا بأنهم يشاركون في اتخاذ القرارات من خلال تقديم اقتراحات و حلول للمشاكل التي تواجهها المؤسسة و هذا راجع إلى اهتمام العامل والعمل على تحسين العلاقات داخلا و بالتالي تحسين الإنتاجية .

الجدول رقم (14) : يوضح أهم العوامل التي تؤثر على مستوى زيادة الإنتاجية العامل .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
حسن المعاملة مع الزملاء	40	48 %
حسن المعاملة مع المسؤولين	44	52 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (14) أن نسبة 48 % من مجتمع البحث

يرون أن حسن المعاملة مع الزملاء أثناء العمل هو أهم عامل من العوامل التي تؤثر على مستوى إنتاجية العامل ، وهذا راجع إلى أن علاقات الصداقة القائمة داخل محيط العمل (العلاقات الإنسانية) ترفع من معنويات العامل مما يحسن من مستوى إنتاجيته ، و على خلاف ذلك نجد أن عدد من أفراد العينة اقرروا أن حسن المعاملة مع المسؤولين هو أهم العوامل التي تؤثر على مستوى إنتاجية العامل ، و ذلك قدر بنسبة 52 % و هذا راجع إلى تفضيل العمال الاحتكاك بالمسؤولين ، كذلك يرون أن أكبر محفز لهم هو حسن معاملة المسؤولين لهم خاصة الكلمة الطيبة و التشجيع ، و كذلك عدم جعل العامل يشعر بالسوء أثناء عمله ومحاولة إبقائه متفائل داخل محيط العمل .

الجدول رقم (15): يوضح إذا كانت الزيادة في نسبة اليد العاملة ترفع من إنتاجية المؤسسة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	38 %
لا	52	62 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) أن نسبة 62 % من أفراد العينة يرون أن الزيادة في نسبة

اليد العاملة لا ترفع من إنتاجية المؤسسة ، و ذلك راجع إلى كون المؤسسة لا تستطيع توظيف عمال أكثر من القدرة الاستيعابي لها و كذلك ، فهي لا توظف العمال إلا حسب احتياجاتها كما أن الرفع من نسبة القوى العاملة يكبح العملية الإنتاجية خاصة إذا كان المنصب لا يحتاج إلا لعامل واحد أو عاملين فالمؤسسة لا تستطيع توظيف عمال آخرين محافظة بذلك على العمل المنظم و المنسق للمؤسسة ، في حين نجد أن نسبة 38 % أقرروا بأن الزيادة في نسبة اليد العاملة يرفع من إنتاجية المؤسسة ، و هذا الاعتقاد يفسر بأن العمال يرون أن الكثرة في اليد العاملة تحقق اكبر قدر من الإنتاج ، في حين أنها في واقع الأمر تعرقله و تسبب الفوضى و اختلال النظام .

الجدول رقم (16): يوضح تأثير علاقة العمل بين العمال و المسؤولين على رغبة العامل في العمل .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	69	82 %
لا	15	18 %
المجموع	84	100 %

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن أغلبية المبحوثين بنسبة 82 % أقرروا بأن العلاقة بين

العمال و المسؤولين تؤثر على رغبة العامل في العمل ، و هذا يفسر بأن العلاقة إذا كانت جيدة فهي

تجعل العامل يشعر بالراحة مما يحفزّه ، كذلك يرفع من حسه بالمسؤولية تجاه عمله ، في حين أن

نسبة 18 % من أفراد العينة أقرروا بأن العلاقة بين العمال و المسؤولين لا تؤثر على رغبتهم في العمل

و هذا راجع إلى اعتقادهم أن العمل داخل المركب لا يعتمد على العلاقات إذا كانت جيدة أو لا فالعمل

بالنسبة لهم مسؤولية يجب القيام بها تحت أي ظرف .

الجدول رقم (17) : يوضح علاقة التحفيز و رفع معنويات العامل بالتواصل في رفع الكفاءة الإنتاجية

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	82	98 %
لا	02	02 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أغلبية المبحوثين من أفراد العينة أكدوا أن التحفيز و رفع معنويات العامل أثناء العمل يجعله يتواصل في رفع الكفاءة الإنتاجية ، و قدر ذلك بنسبة 98% مما يفسر أن العامل كلما شعر بأن العلاقة داخل محيط العمل جيدة و أن معنوياته مرتفعة كلما رفع من كفاءته الإنتاجية ، فالتحفيز مهما كان نوعه يلعب دورا مهما في جعل العامل يشعر بالمسؤولية و الولاء للمؤسسة و يرفع من كفاءته لتحسين مردودها الإنتاجي .

➤ بيانات متعلقة بالفرضية الثانية: يعتبر الأجر محل نزاع و تفاوض بين العمال و أصحاب العمل وفق ما خصصه القانون.

الجدول رقم (18) . يوضح إذا كان الأجر كاف لتوفير مستلزمات العامل .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	31 %
لا	58	69 %
المجموع	84	100 %

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (18) أن نسبة 69 % من أفراد العينة أكدوا أن الأجر الذي يتلقاه العمال غير كاف لتوفير مستلزماتهم اليومية، وذلك راجع إلى غلاء المعيشة ، لأن الأجر الذي يتلقاه العامل لا يلبي متطلبات الحياة اليومية و المعيشية للعامل ، و في المقابل نجد نسبة 31 % من أفراد العينة أفروا بأن الأجر الذي يتلقاه العمال كاف لتوفير مستلزماتهم اليومية ، و هذا راجع إلى وجود عدد من أفراد العينة غير مرتبط بمسؤوليات إذا ما ربطنا هذا الجدول بالجدول الخاص بالحالة المدنية فإن أغلب أفراد العينة متزوجين مما يؤكد أن أجرهم غير كاف نظرا لمسؤولياتهم العائلية ، أما

الذين يقرون بأن أجرهم كاف ربطناهم بنفس الجدول تحديدا عينة العزاب ما يجعل مسؤولياتهم أقل و بالتالي أجورهم تكفي متطلباتهم المعيشية .

الجدول رقم (19) : يوضح إذا كان العامل راض عن الأجر الذي يتقاضاه .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	39 %
لا	51	61 %
المجموع	84	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (18) أن نسبة 61 % من العمال أكدوا أنهم غير راضين عن الأجر الذي يتقاضوه ، وحسب آراء العمال فإن الأجر القاعدي الذي يتلقوه غير كاف لتوفير المستلزمات ولا يتناسب مع الجهود التي يبذلونها في العمل ، في المقابل نجد نسبة 39 % أقرروا بأنهم راضين عن الأجر الذي يتقاضوه أي أن أجورهم تتناسب مع مجهوداتهم و كافية لتوفير مستلزماتهم المعيشية .

الجدول رقم (20) : يوضح إذا كان العامل يتلقى تحفيزات مقابل العمل الذي يقوم به .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	67 %
لا	28	33 %
المجموع	84	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (20) أن نسبة 67 % من أفراد العينة أقرّوا بتلقي العامل لتحفيز مقابل العمل الذي يقوم به ، مما يدل على اهتمام المؤسسة بعمالها بقسمة المربح السنوية معهم ، مما يجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم في العمل عن طريق الإبداع فيه ، في حين أن نجد نسبة 33 % من العمال أكدوا أن العامل لا يتلقى تحفيز مقابل العمل الذي يقوم به في المؤسسة ، مما يفسر أن التحفيز لا يمس كل العاملين داخل المركب لمنجمي ، أو كون العمال لا يتفوقون مع إدارة المركب لذلك ينفون تلقيهم تحفيز يشجعهم على العمل .

الجدول رقم (21) : يوضح نوع التحفيز الذي يتلقاها العامل مقابل العمل الذي يقوم به.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	71 %
لا	16	29 %
المجموع	56	100 %

من خلال الجدول رقم (21) و التعلق بالجدول السابق له فقد أخذنا فقط عينة الأفراد الذين تلقوا تحفيزات ، فأد عدد منهم بنسبة 71 % أنه تلقوا تحفيزات مادية متمثلة في المربح السنوية ، أما نسبة 29 % أكدوا تلقيهم تحفيزات معنوية ، مما يدل أن إدارة المركب تمنح عاملها الاهتمام سواء في الجانب المادي أو المعنوي بتحفيّزهم و تشجيعهم على الإبداع و المبادرة و زرع الثقة في نفوسهم مما يعود على المركب بنتيجة إيجابية كرفع الوتيرة الإنتاجية و زيادة المربح السنوية .

الجدول رقم (22) : يوضح علاقة الأجر بنوعية العمل الذي يقوم به العامل .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	66	79 %
لا	18	21 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن نسبة العمال الذين أكدوا علاقة الأجر بنوعية العمل

الذي يقومون به تقدر ب 79 % مما يدل على أن أجر العمال يقدم مقابل نوعية عملهم ، أي أن أجورهم تختلف حسب نوعية و كذلك حسب صعوبته ، وحسب ما اتفق عليه في عقد العمل ، في حين نجد نسبة 21 % أكدوا أن الأجر لا يتعلق بنوعية العمل فكل العمال يتلقون أجور محددة و متناسبة و لا دخل لها بنوعية العمل .

الجدول رقم (23) : يوضح تأثير تدني في الأجر على قدرة العمل في المؤسسة .

الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	72	86 %
لا	12	14 %
المجموع	84	100 %

يوضح لنا هذا الجدول رقم (23) مدى تأثير تدني الأجر على قدرة العمال في المؤسسة حيث اقر أغلبية العمال بنسبة قدرة ب 86 % بان تدني الأجر يؤثر على قدرة العامل في العمل و هذا راجع إلى إحساسهم بان العمل الذي يقومون به أكثر من الأجر الذي يتلقونه مما يجعل لديهم رغبة في عدم القيام بالعمل و يؤثر على شعورهم بعدم المسؤولية و بعدم أداء العمل بإتقان تام , إما باقي العمال و الذين تقدر نسبتهم ب 14 % فقد اقرروا بان تدني الأجر لا يؤثر على قدرتهم على العمل في المؤسسة و هذا راجع إلى كون العمال يرون أنفسهم مجبورين على القيام بهذا العمل انه لا دخل له بالأجر بما انه مسؤولية و واجب عليهم .

الجدول رقم (24) : يوضح دور التحفيزات التي تقدمها المؤسسة في التشجيع على زيادة

الإنتاجية .

الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	61	73 %
لا	23	27 %
المجموع	84	100 %

من خلال الجدول رقم (24) يتضح لنا أن نسبة 73 % أن التحفيزات التي تقدمها المؤسسة تساهم في التشجيع على الزيادة في الإنتاجية و ذلك راجع إلى كون التحفيز مادي أو معنوي يساهم في رفع معنويات العامل و يساعد في تحسين الأداء و رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل و إتقان عمله من خلال الإبداع و المبادرة , أما النسبة الثانية المقدره ب 27 % و التي أفرت بان التحفيزات المقدمة من

طرف المؤسسة لا تلعب أي دور في التشجيع على الزيادة في الإنتاجية و ذلك كون العمال لديهم دافعية عمل محددة بمسؤولياتهم تجاه عملهم تجعلهم يتقنون عملهم دون أي تحفيزات من المؤسسة .

➤ بيانات متعلقة بالفرضية الثالثة : تعمل النقابات عن الدفاع عن حق العامل و التقليل من

النزاعات العمالية داخل المؤسسة .

الجدول رقم (25) : يوضح خضوع المؤسسة لسلطة المنظمات النقابية .

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	40	% 48
لا	44	% 52
المجموع	84	% 100

من خلال الجدول رقم (25) يتضح كما أن نسبة 52 % أكدوا على أن مؤسسة سوميفوس غير

خاضعة لسلطة المنظمات النقابية ما يفسر بان المؤسسة لا تخضع إلا لسلطة النظم القانونية و تسيير

أمرها و تضبط عملها وإن النقابة هي جزء منها ليس إلا تعمل في حدود ما يخصصها لها القانون .

في حين نرى أن نسبة 48 % أكدوا على أن المركب لمنجمي خاضع لسلطة المنظمات النقابية فهي

تساعد المؤسسة على بلوغ مساعيها و تعمل بشكل غير منظم مما قد يؤدي إلى وجود آثار سلبية تؤثر

على كفاءة الإنتاجية داخل المنجم .

الجدول رقم (26): يوضح إذا كانت النقابات تعمل على حل مشاكل العمال أم مصالحها الخاصة .

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
مشاكل العمال	38	% 45
مصالحها الخاصة	46	% 55
المجموع	84	% 100

من خلال الجدول رقم (26) يتضح لنا أن نسبة 55 % من أفراد العينة المبحوثين أقروا بأن المنظمات النقابية لا تخدم إلا مصالحها الشخصية ، بينما نجد نسبة 45 % من أفراد العينة أقروا بأن المنظمات النقابية تعمل على حل مشاكل العمال مما يفسر بأن العمال داخل المركب منقسمين إلى قسمين كل منحاز إلى جهة معينة ، لكن الأغلبية يقرون بأن النقابة لا تعمل غلا لخدمة مصالحها الخاصة ، و هذا يفسر بلنحياز النقابة لجهة الإدارة بدلا من جهة العمال و إبقاء نفسها في السلطة و محاولة التمسك بمكانتها داخل المركب .

الجدول رقم (27): يوضح انضمام عمال المؤسسة إلى منظمات نقابية .

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	47	% 56
لا	37	% 44
المجموع	84	% 100

من خلال بيانات الجدول رقم (27) تمثل نسبة أفراد العينة 56 % أنهم منظمون إلى نقابات

العمال (EGTA) باعتبارها الممثل الرسمي للعمال ، فهي دائما تبحث عن مزيد من الحقوق لهم كالزيادة في الأجور و الحوافز تحسين ظروف العمل بينما مثلت نسبة 44 % من عينة المبحوثين أكدوا أنهم غير منظمين إلى النقابات العمالية ، و هذا راجع إلى أن عدم اهتمام العمال بالتنظيمات العمالية .

الجدول رقم (28) : يوضح فعالية النقابة في حسم الصراعات داخل المؤسسة و تحقيق

مكاسب لفئة من العمال .

الخيارات	التكرار	النسبة
نعم	52	62 %
لا	32	38 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (28) أن أعلى نسبة و هي نسبة 62 %

من مجموع المبحوثين يرون أن للنقابة فعالية في حسم الصراعات و ذلك من خلال تأدية مهامها بأكمل

وجه و الدفاع عن مصالح العمال ، أما نسبة 38 % يرون ان النقابة لا تخدم سوى مصالحها

الشخصية و لا تهتم بمشاكل العمال ، و هذا راجع الى اكتساب أعضاء التنظيم النقابي مكانة في الإدارة

الجدول رقم (29): يوضح إذا كانت هناك نزاعات العمالية داخل المؤسسة بين العمال والمسؤولين.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	69	% 82
لا	15	% 18
المجموع	84	% 100

من خلال الجدول رقم (29) نستنتج أنه يتواجد على مستوى مؤسسة سوميفوس صراعات قائمة بين العمال و المسؤولين تؤدي إلى تعطيل عجلة الإنتاج ، و ذلك قد اتضح لنا من خلال إجابات عينة الدراسة حيث أقرت نسبة 82 % بأن هناك نزاعات بين العمال والمسؤولين ، ويوجع ذلك إلى إحساس العمال بالتهميش مما يؤثر العلاقة بينهم و بين المسؤولين، كذلك غياب العدالة التنظيمية مما يولد لدى العمال إحساس بالكره تجاه المسؤولين، في حين أقرت نسبة 18 % بأنه لا توجد نزاعات بين العمال والمسؤولين، و هذا راجع إلى التفاهم بينهم وعدم وجود مشاكل تؤدي إلى نزاعات تكبح العملية الإنتاجية.

الجدول رقم (30) : يوضح إذا كانت إجراءات تسوية النزاعات تأخذ وقتاً طويلاً.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	57	% 68
لا	27	% 32
المجموع	84	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (30) أن نسبة 68 % من أفراد العينة أكدوا أن إجراءات نزاعات العمل تأخذ وقتا طويلا، وهذا راجع للإجراءات القانونية الموضحة في قانون العمل والتي تلزم العمال والإدارة بإتباع إجراءات تنظيمية قانونية طويلة لفض النزاعات القائمة بينهم، في المقابل نجد نسبة 32 % من أفراد العينة أكدوا أن إجراءات نزاعات العمل لا تأخذ وقتا طويلا، وهذا راجع عدم معرفتهم الجيدة لقانون العمل و اللوائح التنظيمية المعمول بها لذلك يعتقدون أن إجراءات تسوية النزاعات لا تأخذ وقتا طويلا.

الجدول رقم (31): يوضح أثر نزاعات القوى العاملة على رفع إنتاجية المؤسسة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	68 %
لا	32	32 %
المجموع	84	100 %

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) أن نسبة 68 % من أفراد العينة أقرّوا بأن نزاعات القوى العاملة تؤثر على رفع إنتاجية المؤسسة، وذلك راجع تماطل العامل و تراجع مستواه في العمل نتيجة بعض العقوبات التي قد تفرضها إدارة المركب عليه جراء النزاعات الحاصلة بينهم، كذلك تأثر معنويات العامل و انخفاض ثقته بالإدارة و المسؤولين، كل هذه الأسباب تجعل العامل يخفض من وتيرته الإنتاجية وبالتالي انخفاض إنتاجية المؤسسة، في حين نجد نسبة 32 % من أفراد العينة أكدوا أن النزاعات داخل المركب لا تؤثر على رفع إنتاجية المؤسسة، وهذا راجع إلى عدم خلط العمل بالنزاعات الحاصلة بين القوى العاملة،

و اعتبار كل منهما منفصل عن الآخر حتى لا تتأثر إنتاجية المؤسسة وبالتالي يحافظ العمال على عدم تضررهم.

الجدول رقم (32): يوضح إذا كانت هناك إجراءات تقوم بها المؤسسة لحل نزاعات القوى العاملة.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	47	56%
لا	74	44%
المجموع	84	100%

من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن نسبة 56% من أفراد العينة أقروا بوجود إجراءات تقوم بها

المؤسسة لحل النزاعات القائمة بين القوى العاملة، ذلك يفسر بإتباع المؤسسة للقوانين واللوائح

التظيمية في فض النزاعات بين هذه القوى كذلك وجود النقابة التي تعمل على فض النزاعات بين

العمال والمسؤولين، في المقابل نجد نسبة 44% من أفراد العينة أقروا بعدم وجود إجراءات تقوم بها

المؤسسة لحل نزاعات القوى العاملة ، ونرجع ذلك إلى عدم معرفة بعض العمال بالإجراءات التي يتم

من خلالها تسوية أي نزاع يقع داخل المؤسسة.

الجدول رقم (33): يوضح فشل النقابة من عدمه في حل نزاعات العمال.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	76	90%
لا	08	10%
المجموع	84	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن أغلبية أفراد العينة أقرّوا بفسل النقابة في حل نزاعات القوى العاملة، في المقابل نجد نسبة 10 % من أفراد العينة يقرون بعدم فشل النقابة في حل النزاعات، وهذا يفسر بعدم اهتمام النقابة بمشاكل العمال و عدم أخذها على محمل الجد، وكما أوردنا سابقا انحياز النقابة لجهة الإدارة مما يؤدي بطبيعة الحال إلى فشلها و عدم حسمها للنزاعات الحاصلة بين القوى العاملة داخل المؤسسة، كذلك شعور العامل بالاعتراب عن موقع عمله مما يؤثر بطبيعة الحال على إنتاجية المؤسسة.

الجدول رقم (34): يوضح أثر فشل حل النزاعات وإذا كان يؤدي إلى الدخول في إضراب من عدمه.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	77	92%
لا	7	08%
المجموع	84	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة المبحوثين بنسبة 92 % أكدوا بأن فشل النقابة في حل النزاعات يؤدي إلى الدخول في إضراب، في المقابل نجد نسبة 08 % من العمال أكدوا بأن فشل النقابة لا يؤدي إلى الدخول في إضراب، وذلك راجع إلى ضعف العمل النقابي وعدم تحمله مسؤولية الدفاع عن حقوق العمال و مطالبهم المرغوبة والتي غالبا ما تكون مشروعة، فهذا العمل النقابي الذي مهمته الأساسية الدفاع عن مصالح العمال و المسؤولين على حد سواء لا يؤدي دوره بشكل تام بل يعمل على بقاءه و إستمراريته في السلطة.

الجدول رقم (35): يوضح مشاركة العمال في الإضرابات من عدمها.

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	68	% 81
لا	16	% 19
المجموع	84	% 100

من خلال الجدول رقم (35) نلاحظ أن نسبة 81 % من مجتمع البحث سبق لهم وأن شاركوا في إضرابات، وذلك نتيجة عدم استقرار المركب و حدة النزاعات بين العمال والإدارة و حتى النقابة حيث ساد المؤسسة التنافر و التناذب، في المقابل نجد نسبة 19 % من أفراد العينة أقرروا بعدم مشاركتهم في أي إضرابات، يفسر ذلك بأن العمال لا يحبذون الدخول في صراعات مع إدارة المركب، كذلك ميلهم للمسالة و عدم الدفاع عن حقوقهم أو انحيازهم للجانب الإداري خوفا من العقوبات التي قد تفرض عليهم.

نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات :

من خلال الدراسة التي قمنا بها الموسومة بعنوان علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة دراسة ميدانية بشركة سوميفوس ببلدية بئر العاتر ، و بعد إجراء الدراسة الميدانية و تحليل البيانات المتحصل عليها توصلنا لجملة من النتائج

تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الأولى :

والتي مفادها تساهم علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة و قد أسفرت النتائج عما يلي: تبين من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة 94 % من أفراد العينة أقروا بأن علاقات العمل تساهم في زيادة إنتاجية المؤسسة ، وهذا راجع إلى الاهتمام بالجانب التنظيمي و الإداري للمؤسسة ، كما عبرت نسبة 93 % من أفراد العينة على أن علاقات العمل بين العمال و المسؤولين تؤثر على إنتاجية المؤسسة ، فالعلاقات الجيدة ترفع من الروح المعنوية للعمال و تعزز إحساسهم بالثقة كما يوضحه الجدول رقم (08) ، و في نفس السياق تشير نسبة 93% من مفردات العينة الذين أقروا بأن علاقات العمل مرتبطة بعقد كتابي ، مما يفسر الاعتماد على القوانين و اللوائح التنظيمية مما يؤكد الاهتمام بالجانب التنظيمي للمؤسسة كما هو موضح في الجدول رقم (10) ، كذلك نسبة 87 % من الجدول رقم (11) التي تؤكد أن العلاقات في سوميفوس تعمل على تنظيم الإنتاج من خلال تحديد المسؤوليات و تنظيم العمل و تحديد الأدوار و من خلال هذه النسب نستنتج أن الفرضية الأولى محققة إلى حد ما.

تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثانية :

والتي مفادها يعتبر الأجر محل تفاوض بين العمال و المسؤولين وفق ما خصصه القانون.

من خلال تحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية توصلنا إلى النتائج التالية: الأجر الذي يتقاضاه العامل هو التزام من إدارة المؤسسة تجاهه مقابل العمل الذي ينجزه ، لكن من خلال الجدول رقم (18) تبين لنا أن الأجر الذي يتقاضاه العامل غير كاف لتوفير مستلزماته و هذا ما أقرت به نسبة 69 % من أفراد العينة و هذا راجع ربما إلى غلاء المعيشة و ارتباط العمال بعدة مسؤوليات ، و هذا ما أكدته نسبة 61 % من أفراد العينة الذين أقروا بأنهم غير راضين عن الأجر الذي يتقاضوه من خلال الجدول رقم (18) ، و حسب آراء العمال فإن أجورهم متدنية و غير كافية لتوفير مستلزماتهم اليومية ، لكن المؤسسة تقدم تحفيزات لعمالها سنويا معنوية و مادية و هذا ما أقرت به نسبة 67 % من أفراد العينة و تمثل هذا التحفيز في المزايا المقدمة من أجل دفع العمال نحو الرفع من إنتاجيتهم ، و من خلال النسب

و البيانات السابقة نستنتج أن الفرضية الثانية محققة إلى حد ما.

تحليل و تفسير النتائج على ضوء الفرضية الثالثة :

و التي مفادها تعمل النقابة على الدفاع عن حق العامل و التقليل من النزاعات العمالية داخل المؤسسة. و قد توصلت النتائج إلى نسبة 52 % من أفراد العينة أقروا بأن المؤسسة غير خاضعة لسلطة المنظمات النقابية من خلال الجدول رقم (25) ، و هذا يفسر بأن المؤسسة لا تخضع إلا لسلطة النظم القانونية و التنظيمية و أن النقابة ليست إلا جزء منها ، في حين يتضح من خلال الجدول رقم (26) أن نسبة 55 % من أفراد العينة يؤكدون أن النقابات لا تعمل على حل مشاكل العمال بل على خدمة مصالحها الشخصية ، و هذا راجع لانحياز النقابة لجهة الإدارة محاولة الحفاظ على مكانتها و إبقاء نفسها في السلطة ، و في هذا السياق يؤكد العمال عدم انضمامهم للنقابة التي هي في اعتقادهم لا تخدم إلا مصالحها الخاصة وذلك بنسبة 56 % الموضحة في الجدول رقم (27) ، هذا غير أنها غير فعالة

في حل النزاعات و حسمها لصالح العمال و التي هي أساسا تأسست للدفاع عنهم و هذا ما تؤكده نسبة 90 % الموضحة في الجدول رقم (33) ، ومن خلال هذه النسب و البيانات نستخلص أن الفرضية الثالثة غير محققة إلى حد ما.

النتائج العامة للدراسة وتوصياتها :

يثير موضوع علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة جدلا واسعا ، و ذلك على المستوى النظري للبحث

و المستوى الميداني ، حيث كانت

و من خلال تحليلنا للبيانات التي توصلنا إليها من خلال الدراسة الميدانية لموضوعنا توصلنا إلى

النتائج التالية:

_ علاقات العمل لها دور في زيادة إنتاجية المؤسسة و دفع العمال نحو زيادة الكفاءة الإنتاجية و

التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على إنتاجية المؤسسة و ذلك بمعالجتها.

_ الاهتمام بالموارد البشري و غزو الجنس الذكري لمستوى لمحيط العمل و ذلك راجع إلى طبيعة

المنطقة التي لا تحبذ عمل الإناث، بالإضافة إلى أن العمل في المنجم يتطلب جهد عضلي و هذا لا

يتناسب مع البنية الجسدية للإناث.

_ التحسين من علاقات العمل يؤدي إلى الارتفاع في إنتاجية المؤسسة.

_ مصلحة علاقات العمل تهتم بتنظيم العلاقات بين العمال و المسؤولين مما يؤدي إلى تنظيم العمل

و الإنتاج و بالتالي تحسين المردودية الإنتاجية.

_ توصلت الدراسة أيضا إلى أن الأجر يعتبر حافز مادي له أهمية كبيرة في تحسين علاقات العمل،

و هذا ما يشجع العامل على رفع كفاءته الإنتاجية.

_ ارتفاع المستوى التعليمي لتحقيق أهداف جيدة للمؤسسة.

_ وجود علاقات فردية و أخرى جماعية داخل المؤسسة من خلال التفاعل بين العمال و المسؤولين و كذلك بين العمال بين بعضهم البعض.

_ انتقاء المركب استراتيجيات و أساليب مباشرة تؤدي إلى وجود علاقات تكاملية بين العمال و المسؤولين و إنتاجية المؤسسة.

_ تعمل المؤسسة بأسس علمية قانونية و تنظيمية في بناء علاقات العلاقات داخل محيط العمل.

_ قلة النزاعات العمالية و عدم الدخول في إضرابات كثيرة مما يفسر وجود علاقات عمل جيدة تدفع بالعجلة الإنتاجية للمركب لمنجمي.

و من خلال تفسير هذه النتائج يمكن القول أن هناك علاقة طردية بين علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة ، مما يؤكد صحة فرضيتنا القائمة على أساس وجود علاقة بين متغيري الدراسة (علاقات العمل / إنتاجية المؤسسة).

التوصيات:

إن إي بحث علمي قد تتخلله جملة من النقائص في مختلف مراحل البحث سواء في الجانب المنهجي أو الزاد المعرفي ، ووفق بحثنا هذا فقد وفقنا إلى حد ما في ربط متغيرات الدراسة ببعضها البعض سواء في الجانب النظري أو الجانب الميداني ، و ذلك بعد النتائج التي استخلصناها و وفقنا عندها و على ضوء هذا نحاول تقديم جملة من التوصيات التي نراها مجدية لتطوير و زيادة إنتاجية المؤسسة ، وهذه غير ملزمة بالطبع على أي كان لأنها تصور شخصي رغم أنها مبنية على حقائق و قاعدة علمية وهي كالاتي :

- _ العمل على تكوين أكبر عدد من العمال.
- _ إعادة التنظيم و تطبيق القوانين داخل المؤسسة.
- _ إعطاء العامل حقوقه كاملة مما يحفزّه على رفع المستوى الإنتاجي.
- _ التوظيف على أساس الخبرة و الشهادة لا على أساس المحسوبية و الجهوية أو ما يعرف بالعروشية.
- _ توفير الوسائل التكنولوجية و تطوير النظام.
- _ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- _ تحقيق العدالة التنظيمية.
- _ تشكيل نقابات مستقلة تدافع عن حقوق العمال.
- تحديث القطاعات القديمة من أجل الزيادة في الإنتاج.

الخاتمة

وفي الأخير يمكن القول إن علاقات العمل لها دور فعال في تنظيم إنتاجية المؤسسة، فهي تقف على علم القانون والإجراءات التشريعية لفض نزاعات العمال وتعتبر علاقات العمل الحلقة الأساسية في النشاط الإنساني داخل المؤسسة، والتي تبدو نسق سلطة مكلف باختيار وفرض غايات على الجميع سواء كانت هذه المؤسسة اقتصادية أو صناعية، فعلاقة العمل هي علاقة ثنائية قائمة بين العمال والمسؤولين سواء كانت في مؤسسات خاصة أو مؤسسات عامة فهي تحمل نفس المفهوم فهي في حقيقة الأمر خاضعة لسلطة المسؤولين وأرباب العمل وتفرض قوانينها على العمال في أي مستوى مهني المعايير المستعملة من بين احد ابرز كانوا إلا أنها تبقى منظمة للإنتاج والعملية الإنتاجية، التي تعتبر في زيادة وتطوير المؤسسة وتحقيق التنمية الاقتصادية وتحسين صورتها وهذا بالاعتماد على تحسين استخدام الموارد من اجل تحقيق الأهداف المشتركة بين العمال والمسؤولين فتؤثر علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة من خلال خلق حالة من الولاء التنظيمي، ومن هنا يتضح ان عنصر علاقات العمل احد الدعائم الأساسية لزيادة وتحسين الإنتاجية داخل المؤسسة وهو ما حرصنا عليه من خلال الدراسة، ورغم كل هذه الميزات التي تحققها علاقة العمل داخل المؤسسة الا ان عيوبها هي الاخرى كثيرة، حيث ان لديها جانب سلبي يتمثل في شعور العامل بالملل من خلال تطبيق القوانين التنظيمية وفرض الرقابة المستمرة مما يجعل العامل يدور في نسق مغلق تحكمه جملة من العلاقات القانونية ويخلو من اي علاقات اخرى (علاقات انسانية، علاقات اجتماعية) مما يؤثر بطريقة سلبية على معنويات العامل وبالتالي التأثير على المردودية الانتاجية.

ملخص الدراسة:

1 باللغة العربية:

لقد حاولت هذه الدراسة تقصي موضوع علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة ، و قد تم ذلك في خمس فصول ، تبرز من خلالها واقع أثر علاقات العمل على إنتاجية المؤسسة بشركة سوميفوس ، و قد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت في الآتي: التحسين من علاقات العمل يؤدي إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية بأكثر فعالية، خلق جو عائلي داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحسين و رفع المردودية الإنتاجية ، الاهتمام بالجانب القانوني و التنظيمي لعلاقات العمل وبالتالي تنظيم الإنتاج ، كما توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة عامة مفادها أن علاقات العمل تساهم في رفع إنتاجية المؤسسة بشركة سوميفوس .

الكلمات المفتاحية:علاقات العمل، إنتاجية المؤسسة، شركة سوميفوس.

Resumé :

Cette étude s'est efforcée d'analyser la réalité de l'impact des relations de travail sur la productivité de l'entreprise à Somiphos, en s'intéressant aux relations de travail et à la productivité de l'institution. Elle a abouti à un certain nombre de résultats: Cela conduira à une efficacité productive accrue avec plus d'efficacité, en créant une atmosphère familiale au sein de l'organisation, qui conduira l'amélioration et à l'augmentation de la productivité productive, en accordant une attention particulière aux aspects juridiques et organisationnels des relations de travail et donc à la réglementation de la production. Somiphos.

Mots-clés :relations de travail ، productivités de entreprises ، société somiphos.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع :

- الكتب باللغة العربية

1. إبراهيم صالح الصرايرة : مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية ، ط 1، دار وائل للنشر ، الأردن 2012
2. احمد يوسف العريقات وآخرون : إدارة العمليات الإنتاجية ، ط 1، مكتبة الجامعة ، عمان 2012.
3. أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية ، ج2، مطبوعات الجامعة الجزائرية ، 2002.
4. أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في الجزائر مبادئ قانون العمل ، ج 1 ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر 2004.
5. أحمية سليمان : آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر .
6. إسماعيل سفر: تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، مطبعة حلب ، 1987.
7. بشير هدفي : الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحانة للكتاب، الجزائر 2006.
8. بن عزوز صابر : الاتفاقيات الجماعية للعمل في الجزائر والمقارن ، ط 1، دالر الحامد للنشر والتوزيع ، الجزائر 2011،
9. جمال مجدي حسين: سوسيولوجيا المجتمع ،دار المعرفة الجامعية ، مصر 2005.
10. حامد المصاورة : قانون العمل ، ط1، جامعة العلوم التطبيقية .

قائمة المصادر و المراجع

11. خالد حامد : نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2017 .
12. خيضر كاظم محمود وياسين كاشب الخرشة: إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان 2007.
13. راوية محمد الحسن : إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الإسكندرية ،2000.
14. رجاء وحيد دويدري : البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمي ، ط 1، دار الفكر المعاصر بيروت، لبنان 2009.
15. زاهد محمود ديري : إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الثقافة، عمان 2011.
16. سليمان عبيدان ومحمود علي سالم :إدارة العمليات الإنتاجية ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريد، مصر ،2009.
17. سونيا محمد البكري : تخطيط ومراقبة الإنتاج ، دار الجامعة ، الإسكندرية .
18. شواخ محمد الأحمد : التشريعات الاجتماعية لقانون العمل ، ج 1 ، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، حلب 2008.
19. عبد الرحمان بدوي : مناهج البحث العلمي ، ط1، وكالة المطبوعات ، الكويت 1977.
20. عبد الرحمان خلفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2008.
21. عبد العزيز جمعة: أحكام الأجر في القانون اللبناني .
22. عبد الله ساقور : الاقتصاد السياسي ، دار العلوم ، عنابة 2004.
23. عجة الجيلالي : الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر 2005.

قائمة المصادر و المراجع

24. علي السلمي : إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب .
25. علي الشرقاوي : إدارة النشاط الإنتاجي مدخل التحليل الكمي ، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية 2003.
26. عمار بعوش ومحمود محمد الذنبيات : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1995.
27. غول فرحات : الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، ط 1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر 2008.
28. محمد إسماعيل قباري : قضايا علم اجتماع المعاصر .
29. محمد الخولاني : إدارة النشاط الإنتاجي والعمليات مدخل التحليل الكمي ، ط 1، دار الوفاء ، الإسكندرية 2014.
30. محمد الصغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة .
31. محمد عبيدات وآخرون : منهجية البحث العلمي ، القواعد والمراحل والتطبيقات ، ط2، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن 1999.
32. مروان عبد المجيد إبراهيم : أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، ط 1، مؤسسة الوراق ، عمان ، الأردن 2001.
33. موريس أنجلس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر 2004.
34. مولود ديدان : مدونة العمل ، دار بلقيس للنشر والتوزيع .
35. ناصر دادي عدوان: الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية ، دراسة نظرية وتطبيقية .

36. نبيل إبراهيم محمود : تحليل المتغيرات الاقتصادية الإنتاجية والكفاءات ، التغيير التقني

العمل ورأس المال ، ط1، دار البداية ناشرون وموزعون ، عمان 2012.

37. هاشم حمدي رضا : إدارة الإنتاج والعمليات ، عمان 2010.

38. وجيه عبد الرسول العلي، الانتاجية (مفهومها، قياسها، العوامل المؤثر فيها) دار

الطلبة للطباعة والنشر بيروت 1993

39. يوسف إلیاس : الوجيز في شرح قانون العمل ، معهد الإدارة الرصافة للنشر والتوزيع

، 1989.

الرسائل والمذكرات الجامعية

40. بن جيمة عمر : دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدة البطالة في

منطقة بشار ، مذكرة ماجستير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان 2010/2011.

41. بودراع فوزي : ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة

سونطراك، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة وهران 2013.

42. بوعيوه الربيع: تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة ، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ،

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس 2007.

43. خروف حياة : تصورات العمل لدى الهيئة الوسطى والعمال المنفذين ، دراسة مقارنة

بين مؤسس خدماتية ومؤسسة إنتاجية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة باجي

مختار ، عنابة 2005/2006.

قائمة المصادر و المراجع

44. رفيق قروي : علاقا العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لإشكال الصراع في ظل الخصصة ، دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات ، باتنة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه ن جامعة باجي مختار، عنابة 2010/2009.
45. زرزوني جهيدة : واقع الحراك العمالي في فترة الإصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية ، مذكرة دكتوراه ، جامعة باجي مختار، عنابة 2009.
46. عمار بوضياف : عنصر التبعية في علاقة العمل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير ، بن عكنون ، 1988.
47. غربي فاطمة الزهراء : إنتاجية العمل ، دراسة مقارنة بين مؤسسة عمومية ومؤسسة خاصة ، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف 2008/2007.
48. لعناني فتحي : علاقات الجيرة في المناطق السكنية الحضرية الجديدة حي الزرامة ، سكيكدة أنموذجا ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة منتوري ، قسنطينة 2006.
49. منية غريب: علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الصناعية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة دكتوراه ، جامعة منتوري، قسنطينة 2007/2006.

المعاجيم و القواميس

50. احمد بدوي زكي : معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت 1982.
51. محمد عاطف غيث وآخرون ، قاموس علم الاجتماع، الهيئة المصرية للكتاب القاهرة ، 1979
52. محمد علي محمد وآخرون : قاموس علم اجتماع ، دار المعرفة الجامعية للنشر ، الإسكندرية 2006.

المواقع الإلكترونية

53. كوثر أبو عمر : العمل والعمال ،22فيفري 2018،

//mawdoo3.com:http

54. الهام المرغني : الحركة العمالية والنقابية علاقات العمل ،2009/7/7.

//www.startimes.com:http

55. نور الدين : منازعات العمل كلية الحقوق ، بن عكنون ، 2014.

//www.khettal.com :http

المحاضرات :

56. أحمية سليمان : قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مطبوعة سنة الثالثة ليسانس ،

جامعة الجزائر 2015.

57. امينة مخلفي ، محاضرات حول اقتصاد وتسير المؤسسة ، قاصدي مرباح ، ورقة .

58. رفيق قروي : محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة ، سنة الثالثة تنظيم وعمل ،

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة سطيف (2).

59. سميرة عميش : محاضرات في مقياس اقتصاد المؤسسة ، جامعة بوضياف ، المسيلة

2016/2015.

60. عاqli فضيلة : دروس في مقياس تشريع العمل ، تخصص GRH ، جامعة باتنة 2014.

61. مجدي فتحي : مقياس قانون العمل ، جامعة الجلفة ، 2011.

قائمة المصادر و المراجع

الجرائد و المجالات :

62. إدارة الموارد البشرية تخصص إدارة مكتبة، 225 دار .
63. اشرف غريب : العلاقات الصناعية ، HR ، 423، كلية الأعمال ببراق .
64. أنور مقر : المقاربة السوسولوجية لمفهوم علاقات العمل في المؤسسة ، جامعة سطيف ، مجلة الأدب والعلوم الاجتماعية عدد 15 ، 2012.
65. بن زاف جميلة : العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسة ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقة ، مجلة العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعي ، عدد 21 ديسمبر 2015.
66. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 17 ، اول شوال.
67. الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد ، ONEFD.
68. عبد العزيز عبدوس سياسة الانفتاح التجاري ودورها في تحسين الانتاجية في المؤسسات الجزائرية ، كمؤشر التنافسية ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، جامعة بشار ، عدد 3 ، 2013
69. كمال مخلوف: دفاتر السياسة والقانون ، عدد 4، 2011.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبانة

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم إجتماع التنظيم و العمل

بمعنوان :

علاقات العمل و إنتاجية المؤسسة دراسة ميدانية بشركة SOMIPHOS

ببلدية بنر العاتر.

نضع بين أيديكم استمارة استبيان التالية و التي تهدف من خلالها إلى التعرف على واقع و دور علاقات العمل في إنتاجية المؤسسة بشركة SOMIPHOS و عليه نرجوا من سيادتكم التفضل بملأ الاستمارة لمساعدتنا في انجاز هذا العمل و تحقيق هذه الأهداف , علما ان هذه المعلومات لن تستعمل إلا في إطار البحث العلمي .
نرجوا وضع علامة (X) أمام الجواب المناسب و شكرا .

اشراف الدكتوراة :

- بروقي وسيلة

من إعداد الطالبتين :

- عبدو الزازية

- عمارة نورة

السنة الجامعية:

2019/2018

المحور الأول : البيانات الأولية .

أنثى

1-الجنس : ذكر

2-السن :

- من 20 إلى 30 سنة

- من 31 إلى 40 سنة

- من 41 سنة فما فوق

3- الحالة المدنية :

- أعزب / عزباء

- متزوج (ة)

- مطلق (ة)

- أرمل (ة)

4-المستوى التعليمي :

- ابتدائي

- متوسط

- ثانوي

- جامعي

5- المستوى المهني :

- عون تحكم

- عون تنفيذ

- إطار

- مسؤول

6- الخبرة المهنية :

- أقل من 5 سنوات

- من 5 إلى 10 سنوات

- من 11 إلى 16 سنة

- من 17 سنة فما فوق

المحور الثاني : تساهم علاقات العمل في زيادة إنتاجية المؤسسة

7 - هل لعلاقات العمل دور في زيادة إنتاجية المؤسسة

- نعم - لا

8 - هل علاقة العمل بين العمال و المسؤولين لها آثار على إنتاجية المؤسسة

- نعم - لا

9 - ما هي أهم المراحل التي تقوم عليها علاقة العمل في مؤسساتكم :

- مرحلة التجريب - مرحلة التثبيت

10 - كيف يتم إثبات علاقة العمل في مؤسساتكم :

- عقد مكتوب

- عقد غير مكتوب (شفهي)

- قسيمة الأجر

11 - حسب رأيك هل علاقة العمل تعمل على تنظيم الإنتاج

- نعم - لا

- كيف يتم ذلك :

- هل سبق وأن شاركت في اتخاذ القرارات في المؤسسة

- نعم - لا

12 - إذا كانت الإجابة بنعم كيف تساهم في المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال :

- إبداء رأيك

- تقديم اقتراحات و حلول

- أخرى اذكرها.....

13 - في نظرك ما هي أهم العوامل التي تؤثر على مستوى زيادة إنتاجيتك في المؤسسة

- حسن المعاملة مع الزملاء

- حسن المعاملة مع المسؤولين

- أخرى اذكرها.....

14 - حسب رأيك هل الزيادة في نسبة اليد العاملة تزيد من رفع إنتاجية المؤسسة

- نعم - لا

- إذا كانت لا لماذا.....

15 - في نظرك هل علاقة العمل بين العمال و المسؤولين تؤثر على رغبتك في العمل

- نعم - لا

16 - هل رفع معنويات العامل أثناء عمله تحفزه على التواصل في رفع الكفاءة الإنتاجية

- نعم - لا

- إذا كانت نعم لماذا؟.....

المحور الثالث: يعتبر الأجر محل تفاوض بين العمال و اصحاب العمل وفق ما خصصه القانون

17 - هل الأجر الذي تتقاضاه من خلال تأديتك لعملك كاف لتوفير مستلزماتك

- نعم - لا

18 - هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه مقابل العمل الذي تقوم به

- نعم - لا

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟.....

19 - هل تتلقى تحفيزات مقابل العمل الذي تقوم به

- نعم - لا

20 - ما نوع هذه التحفيزات

- مادية - معنوية

21 - هل الأجر الذي تتقاضاه له علاقة بنوعية العمل الذي تقدمه

- نعم - لا

22 - إذا كان الأجر متدني هل يؤثر بطريقة سلبية على قدرتك على العمل في المؤسسة

- نعم - لا

23 - هل تقدم لك المؤسسة علاوة و تحفيزات خلال السنة تشجيعك على زيادة الإنتاجية

- نعم - لا

- في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل.....

المحور الرابع : تعمل النقابات على المفاوضات للدفاع عن حق العامل و التقليل من النزاعات العمالية داخل المؤسسة

24 - حسب رأيك هل علاقة العمل في مؤسساتكم خاضعة لسلطة المنظمات العمالية

- نعم - لا

25 - حسب رأيك هل النقابات تعمل على :

- مشاكل العمال مصالحها الخاصة

26 - هل أنت منظم إلى النقابات العمالية

- نعم - لا

- اذكرها.....

27 - حسب رأيك هل للنقابة فعالية في حسم بعض الصراعات داخل المؤسسة و تحقيق بعض المكاسب لفئة من العمال

- نعم - لا

28 - هل هناك نزاعات عمالية داخل المؤسسة بين العمال و المسؤولين

نعم - لا -

29 - في نظرك هل إجراءات تسوية النزاعات تأخذ وقتا طويلا

نعم - لا -

30 - حسب رأيك هل تؤثر نزاعات القوى العاملة على رفع إنتاجية المؤسسة

نعم - لا -

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك

31 - هل هناك إجراءات معينة تقوم بها نقابات مؤسستكم لحل نزاعات القوى العاملة

نعم - لا -

- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل

32 - هل سبق لنقابة مؤسستكم و أن فشلت في حل احد نزاعات العمل

نعم - لا -

33 - إذا كانت الإجابة بنعم هل أدى هذا الفشل الى الدخول في إضراب

نعم - لا -

34 - هل سبق و أن شاركت في إضراب عمل داخل المؤسسة

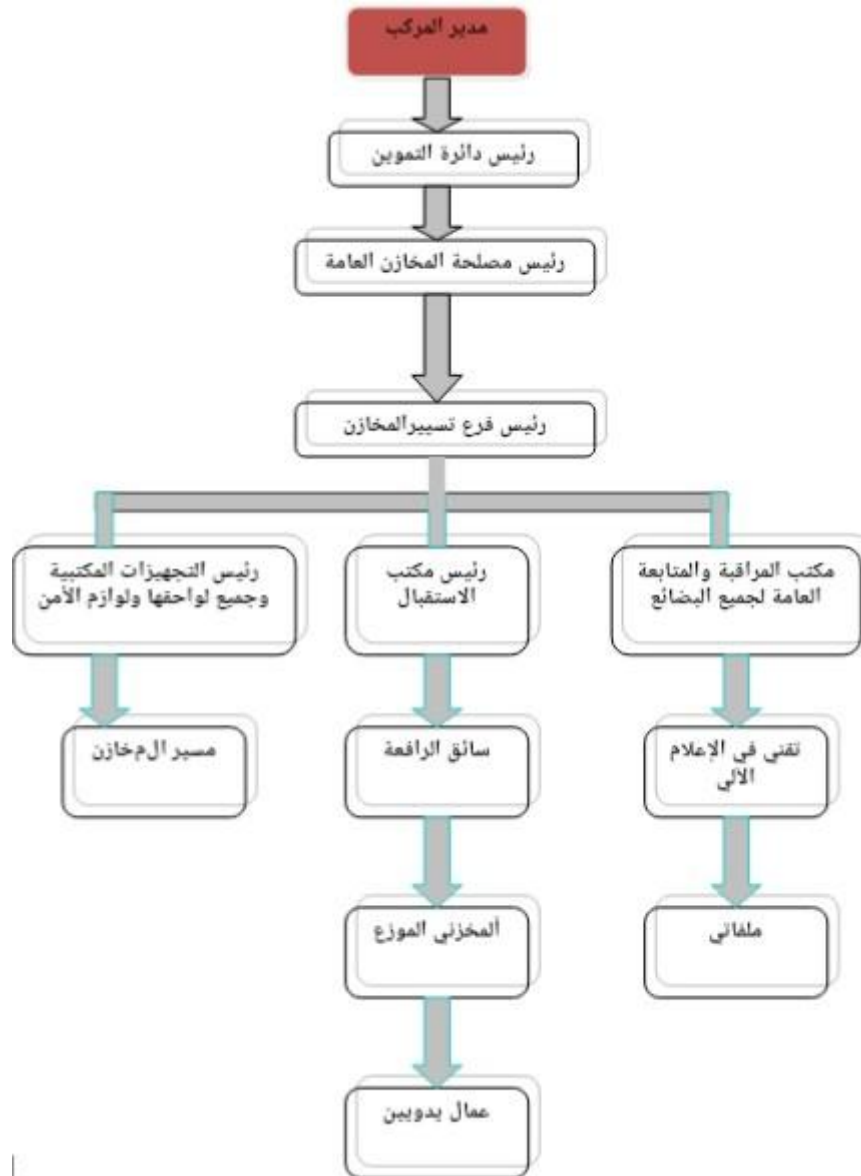
نعم - لا -

- ما هي آثار ذلك

35 - ما هي اقتراحاتك لإنجاح علاقة تعمل على زيادة الانتاجية داخل المؤسسة

.....
.....
.....
.....

الملحق رقم 02 يمثل الهيكل التنظيمي للمركب



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE DÉMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Université Larbi Tébessi - Tébessa -
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de sociologie



SOMIPHOS
MINIER DE DJEBEL OUM
Secretariat / Direction
Arrivé No
09/05/2019

ة العربي التبسي - تبسة
علوم الإنسانية و الاجتماعية
لم الاجتماع

تبسة في:

إلى السيد:
بإدارة كسوة بوسعيد
بدر العائش

تم جواره ق.ع.أج / ك.ع.أج / 2019

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تربص ميداني

بعد أداء واجب التحية والاحترام،

بغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع يرجى من سيادتكم السماح للطلبة الآتية أسمائهم بإجراء تربص ميداني بمؤسستكم، يتم كل يومين من أيام الأسبوع والذي يبدأ من شهر 2019 إلى غاية شهر 2019، يشمل التربص متابعة الحضور الإجباري للطلاب وملاحظة تمنح له من طرفكم حسب الأعمال المنجزة من الطالب تسلم في نهاية التربص وفق استمارات ترسل وتعاد في ظرف مختوم ومغلق في حالة تأشيركم بالموافقة على إجراء التربص، شاكرين لكم حسن تعاونكم ومساهمتم في إثراء تكوين طلبة جامعة العربي التبسي كشركاء اجتماعيين.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

الطالب (ة): عليه والزازية

الطالب (ة): بحارة نورة التلميم وعمل

التخصص: علم اجتماع التنظير وعمل

موضوع البحث: علاقة العمل و إنتاجية المؤسسة
بمدينة بئر العاتم

رئيس قسم علم الاجتماع
بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
توايحيه
رئيس القسم

موافقة مسؤول المؤسسة المستفيدة
BENHAÏSSA Mourad

SOMIPHOS
E.P.E S.P.A



صوميفوس
ش.ذ.ا ع

Société des Mines de Phosphates
SOMIPHOS spa Filiale du Groupe MANAL
Complexe Minier de Djebel Onk

BIR EL-ATER. Le : 08/05/201

- Dep. R H

OBJET : Autorisation d'accès.

*Melle: Abdou Zazia
Amara Noura .*

Est autorisé à accéder à la Direction du Complexe Minier de Djebel-Onk.

*En qualité de : **Stagiaire/Universitaire.***

Auprès de : Dep. R H

Début de Stage, à compter du : 08/05/2019 AU : 16/05/2019.

Spécialité : relation de travail.

Meilleures salutations.

**Chef de Service Formation
& Gestion des Compétence**

KHALEF ABDERRAHMANE.



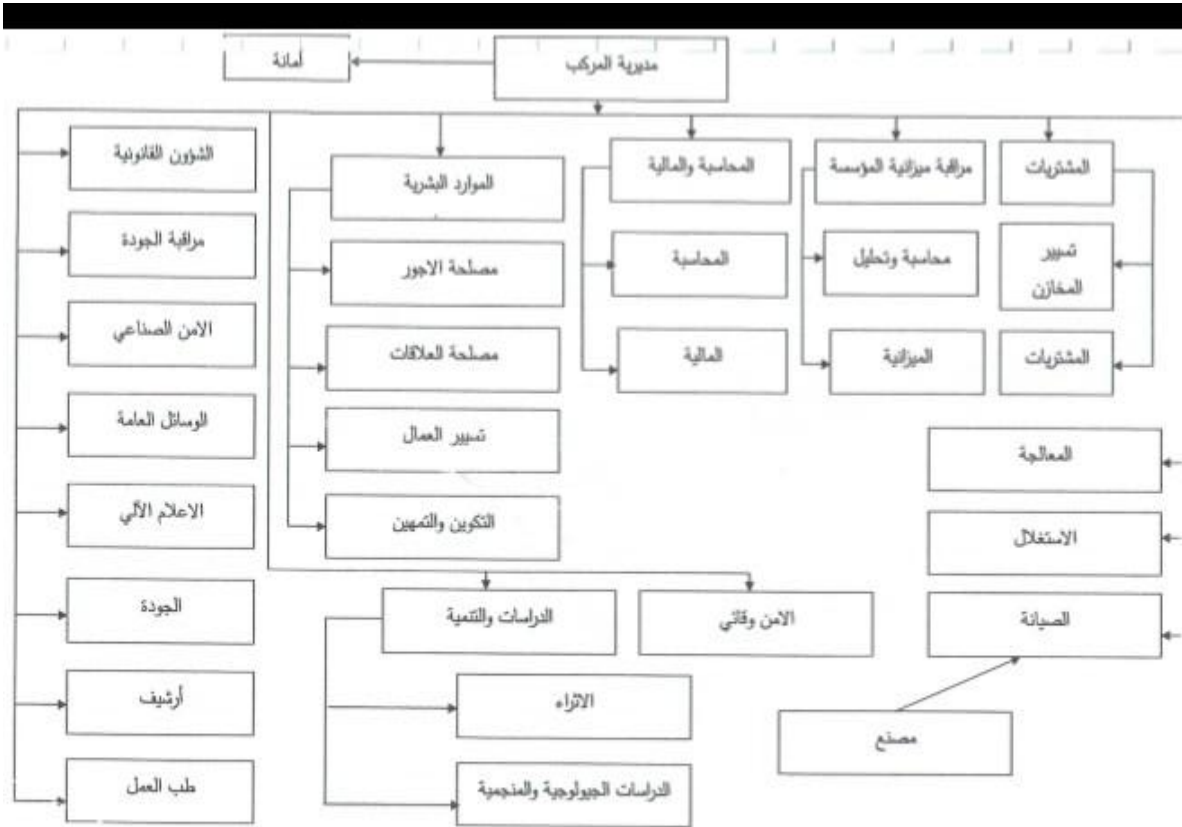
الملحق رقم 04 يمثل العمال الدائمين وغير دائمين

Catégorie	Nature du Contrat	Nombre de salariés	100%
Execution	X CDD <i>معاقد محدود المدة</i>	41	2,94
Execution	✓ CDDDSP <i>معاقد محدود المدة مع التأمين الاجتماعي</i>	39	2,80
Execution	CDI <i>عقد كامل المدة</i>	55	3,95
Maitrise	CDD	69	4,95
Maitrise	✓ CDDDSP	219	15,71
Maitrise	CDI	873	62,63
Cadre	CDD	13	0,93
Cadre	CDI	67	4,81
Cadre Supérieur	CDI	18	1,29
Somme:		1394	100,00

Catégorie	Nombre de salariés	%
Execution	135	9,68
Maitrise	1161	83,29
Cadre	80	5,74
Cadre Superieur	18	1,29
Somme:	1394	

الملحق رقم 06 يمثل صورة ملتقطة لمركب المنجم





الملحق رقم 08 يمثل مراحل عملية الإنتاج في مؤسسة صوميفوس

