جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

العنوان

أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز – ورقلة–

مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي
في العلوم السياسية فرع تنظم سياسي وإداري

إعداد الطالبة
الشايب أمال

إشراف
الدكتور مصطفى بلعور

أعضاء اللجنة المناقشة

أ.عائشة أيدار رئيسا
د. مصطفى بلعور مشرفا
د. عبد الوهاب كافي مناقشا

السنة الجامعية:2013/2012

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه في لإتمام هذا البحث

أهدي عملي المتواضع إلى من سهرت الليالي لأجلي وكانت دعواها لي بالتوفيق،تتبعتني كلما خطوة خطوة في عملي ،إلى من ارتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجه نبع الحنان "أمي "

إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام معنى المثابرة لنيل المبتغى "أبي "

الى اخوتي و اخواتي الذين تقاسمو معي عبء الحياة ،

إلى موجهي عبد الحفيظ ومن ساعدني بومادة علي

إلى أساتذتي و مشايخي و من كان لهم فضل تلقيني العلم النافع ؛

إلى جميع الأصدقاء و الزملاء و كل من مد يد العون و فسح الطريق أمام طارقي أبواب المعرفة .

الشكـــــــر

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و امتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله و حده لا شريك له تعظيما لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله و أصحابه وأتباعه و سلم .

بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى الوالدين العزيزين كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى من شرفني بإشرافه "مصطفى بلعور " وشكرا على توجيهاته و تصويباته التي ساهمت بشكل كبير في إتمام و استكمال هذا العمل

إلى كل أساتذة قسم علوم السياسية. وإلى كل موظفي وعمال مؤسسة سونلغاز حضري ورقلة.

كما أتوجه بخالص شكري و تقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل.

الملخص

إن الأهمية التي يكتسبها قانون العمل أساسها تطور قواعده بسرعة، لهدا فهو يحتل مرتبة متقدمة بين فروع القانون الأخرى. تنظم قواعد قانون العمل العلاقات الفردية والجماعية بين العمال والمستخدمين سواءا كان مصدرها قانون العمل، عقد العمل والاتفاقيات الجماعية والتي على أساسها يتم معالجة نزاعات العمل.

يعد موضوع نزاعات العمل من المواضيع التي تناولتها مختلف العلوم بالبحث والدراسة حيث تمت معالجة الموضوع من عدة نواحي وتركز هذه المذكرة على دراسة تأثير نزاعات العمل الجامعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية بين العنصر البشري (العمال) وأرباب العمل، وعادة ما تكون هذه النزاعات نتيجة المطالبة بتحسين الظروف الاجتماعية للعامل من حيث الأجر، وكذلك تحسين الأوضاع المهنية داخل المؤسسة، والتي تتأثر تأثيرا مباشرا أو غير مباشر، على إنتاج المؤسسة.

تقوم منازعات العمل الجماعية بين العمال وصاحب العمل بسبب امتناع رب العمل عن تلبية مطالب مهنية معينة، وتتمثل أسباب نزاعات العمل الجماعية غالبا في رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو لعدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية أو في حالة تسريح فردي أو جماعي للعمال أو الدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة.

ونظرا لما تمثله من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية حيث خصصت لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها وتمثلت في اجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم، وقبل أن تصل إلى الإضراب كآخر حل.

Résumé:

L'importance cruciale de la base de l'évolution des règles du droit du travail rapidement, car c'est dans les rangs avancés parmi les autres branches du droit. Règles organisées de main-d'œuvre droit des relations individuelles et collectives entre les travailleurs et les usagers, qu'il s'agisse de la source du droit du travail, contrat de travail, les conventions collectives et sur la base de laquelle les conflits de travail sont traités.

L'objet de conflits de travail des sujets abordés par les différentes recherches en sciences et d'étude où il s'adressait à l'objet de plusieurs aspects de la mise au point de cette note sur l'étude de l'impact des conflits de travail universitaire sur la productivité de la feuille de Corporation économique entre l'élément humain (syndicats) et les employeurs, et généralement ces conflits exigences de résultat pour mieux conditions sociales des travailleurs en termes de rémunération, ainsi que d'améliorer le statut professionnel au sein de l'institution, et qui sont affectés par l'impact, directement ou indirectement, à la production de l'entreprise.

Les conflits collectifs du travail entre les travailleurs et l'employeur en raison de l'échec de l'employeur pour répondre aux exigences de certains professionnels et les raisons de travail collectif conteste souvent des salaires plus élevés ou de meilleures conditions de travail ou de non-respect des obligations de l'employeur contenues dans la convention collective ou dans le cas de la démobilisation personne ou un groupe de travailleurs ou la défense de l'emploi en général.

En raison de ce qu'il représente important dans la conduite des relations professionnelles, et peut entraîner des risques de dommages et économique et sociale ont été encerclés avec grand soin par la législation du travail ou les conventions collectives qui ont été alloués dispositions et les règles afin de prévenir ou de traiter et était à des réunions régulières, conciliation, médiation, arbitrage , et avant qu'il n'atteigne la grève comme dernière solution.

مقدمـــــة

مقدمـــــــة:

إن النزاعات الجماعية في العمل تعد من المسائل الجوهرية التي تستحق الاهتمام بالدراسة والبحث، لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة بين أطرافها من جهة، وبحكم التغيرات التي تحدث في محيط العمل فتؤثر في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة، وكذا المصالح. فتؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح وما ينتج عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد أطراف هذه العلاقة أو من كلاهما. وذلك في إطار ما يسمى بالاتفاقيات الجماعية التي تعد المرجع الحقيقي والوقائي من النزاعات.

ونظرا لما تمثله هذه النزاعات من أهمية في التأثير في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية لكلا الطرفين، ومن هذا المنطلق فإن دراسة نزاعات العمل باعتبارها تشكل بعدا تنظيما، فقد حضيت باهتمام العديد من الباحثين في مختلف تخصصات العلوم الاجتماعية ، إضافة إلى المهتمين بمجال الصناعة والإنتاج وغيرهم من أهل العلم.

إن عدم الانسجام بين الأعداد الهائلة من الموارد البشرية التي تضمها المؤسسة واختلاف الرؤى والمصالح بين العامل ورب العمل، وعدم تلبية احتياجات العمال المتجددة، كل هذا يؤدي إلى بروز نزاعات داخل البناء التنظيمي.

تعد المؤسسة الاقتصادية المكان المناسب لبروز نزاعات العمل، إضافة إلى كونها قطبا للحياة الاجتماعية الحيوية، فهي التي تخلق الوظائف، كما تعد مصدرا للدخل وهي بذلك تستخدم عنصرين أساسيين هما:رأس المال، والمورد البشري.

وبتلاحم هذين العنصرين فإن النزاع والصراع يلازمان هذا التقارب، وفي وجود هذا النزاع داخل المؤسسة ستكون له تبعات على الإنتاج من جهة ومن حيث العلاقات الاجتماعية من جهة أخرى.

– أهمية الموضوع :

تعد نزاعات العمل ظاهرة تثير النقاش الحاد في مختلف الدوائر العلمية والعملية، نظرا لأهميتها وارتباطها بالجانب التنظيمي، وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع على حد السواء، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة .

بهدف إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه النزاعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل، يجب المحافظة على المصالح المتبادلة في الاتفاقيات الجماعية وكذا الاجتماعات الدورية.

بالإضافة إلى محاولة التعرف على الواقع الفعلي للظاهرة ومنها معرفة أسباب ومشكلات هذه الظاهرة، ومعرفة أنواع النزاعات وكذا الصعوبات التي تواجه العامل في المؤسسة وتأثيرها على عملية الإنتاج.

– أسباب اختيار الموضوع:

إن هذه الظاهرة المتمثلة في نزاعات العمل الجماعية تشكل نقطة تقاطع بين العديد من العلوم، منها تخصص العلوم السياسية وتحديدا فرع التنظيم السياسي والإداري، وهذا ما دفعني إلى البحث في الموضوع والوقوف على أبعاده السياسية والقانونية والاقتصادية، لما له من ترابط بين الواقع الاقتصادي والسياسي في ظل وجود هذه النزاعات.

– مجالات الدراسة:

المجال الجغرافي: شركة توزيع الكهرباء والغاز مديرية من مديريات المؤسسة العمومية سونلغاز، ذات الطابع التجاري الصناعي، وجاء إنشائها في إطار السياسة الوطنية الهادفة إلى تطوير شبكة توزيع الكهرباء وإعادة تنظيمها، حيث تقع مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز في وسط مدينة ورقلة بمحاذاة شارع القدس قرب مؤسسة الأروقة سابقاً.

المجال الزمني: يمكن تقسيم هذا المجال إلى مرحلتين:

مرحلة أولى: وتم فيها القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة، حيث تم اللقاء مع المسؤولين وكان ذلك في نهاية أفريل 2013، وكان الغرض من هذه الزيارة هو الحصول على الموافقة وقبولي بإجراء الدراسة في هذه المؤسسة.

مرحلة ثانية: كانت في بداية ماي 2013 وبعد الحصول على إذن الموافقة قمت بالممارسة الفعلية للدراسة، حيث شرعت بإجراء مقابلات مع المسؤولين بالمصالح، وتم طرح مجموعة من الأسئلة تخص موضوع البحث لمعرفة بعض الجوانب، وبذلك انتهت هذه المرحلة بأخذ الإجابات المتعلقة بالموضوع، وكان ذلك في نهاية ماي 2013.

– الدراسات السابقة

بما أن نزاعات العمل تعد من الظواهر الاجتماعية التي حضيت بالبحث والتمحيص فإنني أثناء القيام بهذا البحث وجدت عدة دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، منها ماهو قانوني ومنها ما هو اقتصادي ومن بين هذه الدراسات على سبيل المثال:

1–دراسة بن سلامة زهية: قامت في سنة 2007 بدراسة أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية وكان **الهدف** من هذه الدراسة هو محاولة التعرف على الواقع الفعلي لهذه الظاهرة ومحاولة ربطها بالمتغيرات التنظيمية الأخرى، بالإضافة إلى محاولة التعرف على أنواع النزاعات والصعوبات التي تواجه العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية.

2– دراسة الحنيطي 1993: وتناولت دراسة الصراع التنظيمي من حيث أسبابه وطرق إدارته في المؤسسات العمومية والخاصة في الأردن. والهدف التي سعت إليه دراسته هو معرفة أسباب الصراعات التنظيمية وإمكانية تطوير طرق بديلة لإدارتها ومعرفة تصورات المبحوثين فيما يتصل بالصراع من حيث انه ايجابية أو سلبية.

–الإشكالية:

– **ما تأثير نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر؟**

– الفرضيات :

ـــ الإضراب له تأثير كبير على الإنتاج بالمؤسسة .

ـــ يتأثر إنتاج المؤسسة الاقتصادية العمومية بالنزاع الجماعي للعمل.

–مناهج الدراسة:

استخدمنا في هذه الدراسة عدة مناهج منها:

– المنهج الوصفي: خاصة في الفصل الأول لإبراز الإطار النظري للموضع.

–المنهج الجدلي: لتحليل العلاقة بين مطالب العمال من جهة ورب العمل من جهة ثانية.

– كما استخدمت وسيلة المقابلة مع المسؤولين لجمع المعلومات التي تخص المؤسسة من حيث نشأتها ،وظائفها، وهيكلها التنظيمي وغيرها.

- **تقسيم البحث:**

قسمنا بحثنا إلى ثلاثة فصول تطرقنا في الفصل الأول إلى ويتناول الإطار النظري لنزاعات العمل الجماعية والمؤسسة العمومية الاقتصادية وقد قسم بدوره إلى مبحثين،المبحث الأول : مفهوم لنزاع العمل الجماعي، والذي قسم إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول تعريف نزاع العمل الجماعي وشروطه، و المطلب الثاني ويتحدث عن أنواع النزاع، المطلب الثالث الإطار القانوني للنزاع الجماعي .

المبحث الثاني: وتحدث عن ماهية المؤسسة الاقتصادية العمومية. المطلب الاول : تعريف المؤسسة الاقتصادية ، والمطلب الثاني : تناول أهداف المؤسسة الاقتصادية العمومية ، والمطلب الثالث : وظائف المؤسسة الاقتصادية العمومية .

أما الفصل الثاني: يتناول نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية وطرق تسويتها.

بحيث قسم الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول يتناول أسباب نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الجزائرية و الآثار المترتبة عن هذه النزاعات في مطلبين.المطلب الأول : أسباب نزاع العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية .المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل بالمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية

أما المبحث الثاني من هذا الفصل فقد خصص لطرق تسوية نزاعات العمل الجماعية ويضم المطلب الأول : تناول التعاون كحل وقائي والوساطة ، المطلب الثاني : تناول المصالحة والتحكيم والإضراب .

أما الفصل الثالث، فهو عبارة عن دراسة تطبيقية على المؤسسة العمومية الاقتصادية لسونلغاز بورقلة وكذلك قسم إلى مبحثين الأول،يتحدث عن تعريف ومنهاج وهيكل مؤسسة سونلغاز والمبحث الثاني،التطرق لأسباب نزاعات العمل بالمؤسسة وآثارها وبالأخير خاتمة.

-الصعوبات:

تمثلت أهم الصعوبات التي واجهتني في هذه الدراسة:

صعوبات تخص الدراسة الميدانية ، ويمكن حصرها في عدم قدرة المسؤولين بإمدادي بالمعلومات الكافية التي تحتاجها دراستي.

الفصل الأول

الإطار النظري لنزاعات العمل الجماعية

والمؤسسة العمومية الاقتصادية

الفصل الأول: الإطار النظري لنزاعات العمل الجماعية والمؤسسة العمومية الاقتصادية

تعد نزاعات العمل ظاهرة عالمية توجد في كل دولة من دول العالم بغض النظر عن النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد فيها ولتنظيم هذا الجانب فقد صدرت عدة توصيات وأنشأت هيئات لهذا الغرض والذي من شأنه معالجة هذا الخلاف، ويتم من خلال هذا الفصل تقديم تعريف لنزاعات العمل الجماعية وشروطها وأنواعها والإطار القانوني لها، بالإضافة إلى التطرق للمؤسسة الاقتصادية العمومية من حيث التعريف والأهداف و الوظائف .

يكمن دراسة هذا الفصل من خلال:

البحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية

المبحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

انطلاقا من الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل وموقع العمال الضعيف.

غالبا ما تثور منازعات العمل بين العمال وبين الهيئات المستخدمة (صاحب العمل) من جهة أو بين هذا الأخير وممثلي العمال من جهة ثانية.

وذلك بسبب عدم تنفيذ أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو لإخلاله أو بخرقه نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاق ينجر عنه إلحاق الضرر للطرف الثاني[1] وبسبب ظروف العمل وشروطه[1].

وفي هذه العلاقة يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي ومن ثمة فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية ، للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل، ووضع طرق تسويتها للمحافظة على توازن العلاقات العمالية وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي [1].

المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها

1-تعريف نزاعات العمل:

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف لنزاعات العمل الجماعية على الفقه فقط، وان كان هذا العمل اختصاص أصيل له. بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي، حيث اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل

[1] - رشيد واضح ، علاقات العمل. الجزائر: دار هومة ، 2005 ، ص177.

[1] – رمضان ، سيد محمود ، الوسيط في شرح قانون العمل . الأردن : دار الثقافة ، 2010 ، ص 49.

[1] – بشير هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل .الجزائر: دار الجسور ، ط2 ، 2006 ، ص 212

حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية ، وما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانية التسوية وركز فقط على أطراف النزاع ومحل المنازعة.

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في نص المادة الثانية من القانون رقم 02/90 على أنه" يعد نزاعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع ."[1]

لم يسلم هذا التعريف من النقد إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن النزاعات التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معا لمنازعة العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشان الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية.[2]

2- شروط نزاعات العمل الجماعية:

تحدث نزاعات العمل في الأماكن الخاصة، لان لها مسببات مباشرة تتعلق بظروف العمل وشروطه ولا يمكن أن تقوم هذه النزاعات إلا إذا استوفت الشروط اللازمة[3] ، والمتمثلة في :

أ- أن يكون النزاع أو الخلاف جماعيا: بحيث لا يجري أو يسري نظام التحكيم في منازعات العمل إذا كانت فردية[4]، بحيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى

---

[1] - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها،(الجريدة الرسمية، العدد(6) ،1990/02/7) ، ص231 .

[2] - الجيلالي، عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية.الجزائر: دار الخلدونية، 2005، ص 211-212 .

[3] قدري عبد الفتاح، الشهاوي ، موسوعة قانون العمل.الإسكندرية : دار المعارف ، 2003،ص 291.

[4] - حسن علي، عوض ، مختصر وجيز في شرح قانون العمل . الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، 2001 ، ص306.

نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل .

ب- أن يكون موضوع النزاع جماعي :

حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية.

وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على أصحاب العمل وممثلو العمال، عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية حرصا منه على التقليل من منازعات العمل، وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف.

عموما فان شرط جماعية أطراف المنازعة، يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي، وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال، سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته التي أصبحت تعتمد أساسا على الحوار والتفاوض كأداة مثلى لتحقيق الأهداف المشتركة.[1]

المطلب الثاني: أنواع نزاعات العمل

هناك نوعين من نزاعات العمل وهما :

1- نزاعات العمل الفردية:

تثير علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها ، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة.

[1] - هدفي، بشير ، مرجع سابق ، ص 212-213.

الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات عن طريق وضع إجراءات محددة لتسويتها.[1]

ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو نقابي بما يسبب ضررا للطرف الأخر[2]. أو كما يصفها المشرع الجزائري " هي كل خلاف في العمل قائم بين عامل أو أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين ، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ".[3]

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات .

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية ، وما يترتب من ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة للطرفين ، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها. والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى قد أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات ،

---

[1] - سليمان، أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 ، ص295.

[2] - سليمان، أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط3 ، 2005.ص7.

[3] -القانون رقم 02/90، المتعلق الوقاية من نزاعات العمل والجماعية وتسويتها، مرجع سابق .ص231.

حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل ، والذي كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية والمتمثل في قانون العدالة في العمل ، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا منازعات العمل ، وليستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل .وذلك لتكييف القوانين وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه النزاعات وما تفرضه من أنظمة وإجراءات.[1]

والنوع الذي سيكون عليه التركيز هو النوع الثاني لأنه الجانب الذي يهمنا في هذه الدراسة.

2- نزاعات العمل الجماعية

نظرا لما تمثله نزاعات العمل الجماعية من أهمية في تسيير العلاقات المهنية ، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين ، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء ، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة ، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها ، أي اللجوء إلى الإضراب.

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تحدث بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية[2].

المطلب الثالث: الإطار القانوني لنزاعات العمل الجماعية

تبنى المشرع الجزائري نزاعات العمل من خلال عدة قوانين تنظم هذا النزاع

- تضمن القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، آليات داخلية لتفعيل التشاور والنقاش الجماعي بواسطة الاجتماعات الدورية والاجتماعات الثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة لإيجاد حلول وبدائل تسوية لكافة المشاكل المهنية الاجتماعية .

---

[1] - أحمية ، سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري .مرجع سابق.ص296-297.

[2] - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري مرجع سابق.ص92.

- بحيث تهدف الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 04 من القانون 02/90 إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل داخل المؤسسة، وتنظيم الاتفاقيات الجماعية و كيفيات إجراء هذه الاجتماعات ودوريتها .[1]

والأجهزة المشاركة والمساهمة المنشأة بموجب قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي[2] دور في إرساء قواعد التشاور والحوار وطرح الاهتمامات الجماعية للعمال، وصولا إلى إيجاد حلول للمشاكل التي قد تعيق سير العمل أو تمس بأوضاع العمال وكذا مصالحهم المادية والمعنوية في إطار منتظم وتبادلي يسود فيه التفاوض ويتفادى المواجهة واللجوء إلى القوة .

وتقييد الالتجاء إلى الإضراب وتحديد ممارسته وفرض ممنوعات على بعض الفئات، هو في حقيقة الأمر تكريس المشرع لمبدأ الوقاية كأصل في العلاقات الجماعية والإضراب والتوقف الجماعي كاستثناء وفي إطار القانون والتنظيم.[3]

إن الآلية الداخلية للمؤسسة التي يسعى المشرع إلى تفعيلها وإعطائها دورا مهما ليس فقط بعد التحولات الاقتصادية الحاصلة في البلاد بعد سنة 1990 ، بل كذلك في ظل كافة المراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني باعتبار أن ظاهرة الخلافات الجماعية ظاهرة مهنية مألوفة في كل الدول .

وبالتالي فالمشرع الجزائري أرسى مبدأ الاجتماعات الدورية والتفاوض في كل التشريعات العمالية، وهذا ما يستشف من الأمر 31/75 المؤرخ في 1975/04/29 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل والقانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والقانون 05/82 المؤرخ في 1982/02/27 المتضمن اتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

---

[1]-لقانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، مرجع سابق. ص231.

[2] -بن عزوز، بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الخلدونية، 2010، ص 170.

[3]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، (الجريدة الرسمية، العدد (17) ، 21/ 1990/04) ص 562

لكن ظاهرة التشنج الاجتماعي وبروز الحركة العمالية الاحتجاجية وموجة الإضراب أخذت أوجها بداية من سنة 1988 من خلال إحصائيات المفتشية العامة للعمل والتي تؤكد أنه خلال هاته السنة فقط عرفت الجزائر حدوث أكثر من 1933 إضراب من مجموع 2479 إضراب خلال العشرية المعنية بالإصلاحات.[1]

جاء القانون 02/90 لتنظيم هذه المسألة تنظيما يتماشى والتطورات الحاصلة على كافة الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فعلى الصعيد السياسي اعتمدت الجزائر بعد صدور دستور 1989 نهجا ديمقراطيا يرتكز على التعددية السياسية.

أما على الصعيد الاقتصادي وما ميزه من انفتاح وبصدور قوانين استغلالية المؤسسات، أصبحت المؤسسة العمومية تقوم على مبدأ المتاجرة واستهداف الربح والوفرة المالية وفي الحالة العكسية إمكانية حلها وتصفيتها وما ينجر عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية .

أما في المجال الاجتماعي تخفيفا من حدة الآثار الناجمة عن التحولات الاقتصادية اعتمد المشرع القوانين الاجتماعية المسايرة للنهج الاقتصادي الجديد.[2]

أما فيما يتعلق بالعمل فقد تم تكريس الحقوق العامة الدستورية كالحق في الإضراب وممارسة الحق النقابي. بحيث نظمه المشرع الجزائري من خلال قانون 14/90 المتعلق بممارسته الحق النقابي ، حيث نصت المادة 40 من القانون على أنه يمكن لأي نقابة تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 – 35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية.[3]

---

[1] - عبد الرحمان، خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي .الجزائر : دار العلوم ،2008،ص 58.

[2] – نفس المرجع،ص 58.

[3]- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، (الجريدة الرسمية، العدد (23) ، 06/ 1990/06)، ص 764

إن الغاية من إنشاء منظمات نقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال ولتحقيق هذا الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل لأنها الميدان الأنسب بحيث يتواجد فيه العمال وصاحب العمل ، أي وجود مصالح متعارضة بحيث يحاول دائما المستخدم تغيب مصلحته على مصلحة العمال

إرساء التعددية النقابية الملازمة للتعددية السياسية أدى بالمؤسسة العمومية إلى مواجهة عدة ظواهر غير مألوفة من قيل ، فظاهرة التوقفات الجماعية عن العمل والاضطرابات وظاهرة التنافس والتشاجر النقابي وظاهرة التسريحات العمالية الجماعية وغلق المؤسسات هو ما استلزم صدور عدو نصوص.

إن هاته التحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية واستفحال ظاهرة النزاعات الجماعية في العمل ولأسباب مختلفة استوجب تفعيل الآلية القانونية للتوبة وذلك من خلال تفعيل التنافس الجماعي بين الطرفين وعدم تدخل السلطة العامة إلا عند الضرورة أو بطلب أحد الأطراف المتنازعة.[1]

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية

لقد شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الاقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية ، باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية، لأن العملية الإنتاجية داخلها ، أو نشاطها بشكل عام ، يتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية متعاملة فيما بينها من جهة ، وفيما بينها والعناصر المادية والعناصر الأخرى المعنوية من جهة ثانية، كما تتعامل مع المحيط الموجودة فيه.[2]

[1]- القانون رقم 14/90، نفس المرجع، 764

[2] - ناصر، دادي عدون، اقتصاد المؤسسة . الجزائر: دار المحمدية العامة ، 1998. ص 8 .

المطلب الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية وخصائصها

قدمت تعار يف عديدة للمؤسسة:[1]

عرفها الكاتب تريشي M-truchy المؤسسة بأنها الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي.

- المؤسسة هي تنظيم إنتاجي، الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة، من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة، ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل من الفرق بين الإيراد الكلي الناتج من ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها، وتكاليف الإنتاج.

- المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها.

- المؤسسة كما عرفها مكتب العمل الدولي" هي كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة"

- المؤسسة هي القوالب التي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقتهم بعضهم مع بعض ، والمؤسسة جهاز عمل ، وأجهزة العمل تشتمل على تركيبات ونظم وأدوات وتجهيز وتوزيع.

أما المشرع الجزائري فقد عرفها في القانون 01/88 المؤسسة العمومية الاقتصادية بأنها "شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية ، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة ، جميع الأسهم أو جميع الحصص.

[1] - عمر، صخري ، اقتصاد مؤسسة.الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط6، 2008 ، ص24.

- خصائص المؤسسة الاقتصادية:[1]

1- المؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها الحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.

2- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.

3- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها من تمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية، وقادرة على تكييف نفسها مع الظروف المتغيرة.

4- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل، فكل مؤسسة تضع أهدافا معينة تسعى إلى تحقيقها

5- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها ، ويكون ذلك إما عن طريق الاعتمادات أو عن طريق الإيرادات الكلية أو عن طريق القروض أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف.

6- لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها وتستجيب لهذه البيئة، فالمؤسسة لا توجد منعزلة، فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن أن تعرقل عملياتها المرجوة وتفسد أهدافها.

7- المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمع الاقتصادية، فبالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج ونم الدخل الوطني ، فهي مصدر رزق لكثير من الأفراد .

8- يجب أن يشمل إصلاح مؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة ، إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها.

[1] صخري، عمر، مرجع سابق، ص25-26

المطلب الثاني: أهداف المؤسسة الاقتصادية

يسعى منشؤوا المؤسسات الاقتصادية العمومية إلى تحقيق عدة أهداف، تختلف وتتعدد حسب اختلاف أصحاب المؤسسات وطبيعة وميدان نشاطها، ولهذا تتداخل وتتشابك أهداف المؤسسة، تعبر الأهداف عن النتائج والغايات التي تسعى المؤسسة لبلوغها، ويعرف الكاتب سكوت scott الأهداف على أنها تصورات لنهاية مرغوبة ولظروف وحالات يسعى العاملون لتحقيقها من خلال أداء واجباتهم، وتتمثل أهم هذه الأهداف في:

1- الأهداف الاقتصادية:[1]

ويمكن جمع أهم عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا النوع كمايلي :

- تحقيق الربح : إن استمرار المؤسسة في الوجود، لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح يضمن لها إمكانية رفع رأسمالها، وبالتالي توسيع نشاطها للصمود أمام المؤسسات الأخرى، خاصة إذا كانت في طور النمو أو للحفاظ على مستوى معين من نشاطها، نظر لأن وسائل الإنتاج تتزايد أسعارها باستمرار، التطور التكنولوجي، لذا فيعتبر الربح من بين المعايير الأساسية لصحة المؤسسة اقتصاديا.

- تحقيق متطلبات المجتمع : إن تحقيق المؤسسة لأهدافها يمر عبر مراحل، عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي، وتغطية تكاليفها، وعند القيام بعملية البيع، فهي تغطي متطلبات المجتمع الموجودة به، سواء على المستوى المحلي، الوطني، الجهوي، الدولي، فيمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية تسعى لتحقيق هدفين في نفس الوقت إلى تغطية طلب المجتمع وتحقيق الأرباح.

---

[1]- عدون دادي، مرجع سابق، ص 17.

– عقلنة الإنتاج : يتم ذلك بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط أو البرامج، وبذلك فإن المؤسسة تسعى إلى تلافي الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية، كالإفلاس وعدم تلبية حاجات أو رغبات المجتمع.[1]

2– الأهداف الاجتماعية :

من بين الأهداف العامة للمؤسسة الاقتصادية العمومية الأهداف الاجتماعية وتتمثل في :

– ضمان مستوى مقبول من الأجور: يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا، وشرعا وعرفا، إذ يعبر عن العنصر الحيوي والحي في المؤسسة، إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور يتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة والنظام الاقتصادي ومستوى المعيشة في المجتمع.[2]

– تحسين مستوى معيشة العمال : التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في مجال التكنولوجيا، يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتجات جديدة، وهذا يستدعي إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل والمؤسسة.

– إقامة أنماط استهلاكية معينة : عادة تقوم المؤسسات الاقتصادية بالتصرف في العادات الاستهلاكية لمختلف طبقات المجتمع، وذلك بتقديم منتجات جديدة أو بالتأثير عن طريق الإشهار والدعاية على أذواقهم.

– الدعوة إلى التنظيم وتماسك العمال : توجد داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، إلا أن الدعوة إلى تنظيمهم وتماسكهم هو ما يضمن الحركة المستمرة للمؤسسة.

---

[1] - عدون دادي، ناصر، مرجع سابق، ص17

[2] -المرجع نفسه، ص 18

– توفير تأمينات للعمال : تعمل المؤسسات الاقتصادية على توفير بعض التأمينات : التأمين الصحي، تأمين ضد الحوادث كذلك التقاعد[1].

3– الأهداف الثقافية والرياضية :

من خلال ما تقدمه المؤسسة للعمال نجد الجانب التكويني والترفيهي:[2]

– توفير وسائل ترفيهية وثقافية : توفر المؤسسة لعمالها ولأولادهم وسائل ترفيهية وثقافية، مسرح، مكتبات، رحلات، وهذا يساهم في تحقيق نوع من الرضا الذي يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الأداء بالمؤسسات.

– تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى : مع تطور السريع لتكنولوجيا خاصة وسائل الإنتاج، فإن المؤسسة تضطر لتدريب عمالها الجدد تدريبا كفيلا بإعطائهم إمكانية استعمال هذه الوسائل بالشكل المطلوب.

– تخصيص أوقات للرياضة : وهذا ما تعمل به المؤسسات الحديثة و هو تخصيص الوقت لموازلة نشاط رياضي معين.

4– الأهداف التكنولوجية:

تؤدي المؤسسة الاقتصادية دورا مهما في الميدان التكنولوجي عن طريق:[3]

– البحث والتنمية: العمل على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل و الطرق الإنتاجية علميا وتخصص لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهميتها لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، وهذا حسب حجم المؤسسة، كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطوير التكنولوجي.

---

[1] - عدون دادي، ناصر، المرجع نفسه، ص 18

[2] نفس المرجع، ص19

[3] بن حبيب، عبد الرزاق، اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4 ، 2009 ، ص 17

المطلب الثالث: وظائف المؤسسة الاقتصادية

1-الوظيفة التجارية:

تعتبر من أهم وظائف المؤسسة الاقتصادية:

فالمؤسسة تتشكل من أقسام و ورشات التي تتغير من حيث الكم والحجم، حسب متطلبات الإنتاج الذي يحدد التوزيع والتبادل والاستهلاك، وتهتم الوظيفة التجارية بحسن التدبير في استخدام القدرة المتاحة، بما يؤدي إلى الاستفادة منها قدر الإمكان في رفع الإنتاجية حسب الأهداف المسطرة. [1]

2-الوظيفة التموينية :

وهي تعتبر العملية الأساسية لسير عملية الإنتاج وتتكون من عمليتين هما :

عملية الشراء وعملية تسيير المخزون، فالأولى تتم في السوق الداخلية أو الخارجية غير أن المشتريات التي يتم اقتناؤها من الخارج تمثل أكبر جزء من عمليات الشراء التي تتم على نطاق المؤسسة، أما الثانية فهي من أهم عمليات التسيير الحسن للعملية وهو يمثل حلقة وصل بين التموين وعملية الإنتاج وعملية التسويق. [2]

3-وظيفة الصيانة :

تعتبر العامل الرئيسي لضمان صيانة الآلات والاستفادة من سير عملية الآلات وإطالتها، وعليه استمرار العملية الإنتاجية، والملاحظ هنا العموم هو عدم قدرة الكفاءة الوطنية على التحكم في تسيير معداتها، حيث نجد المؤسسات الوطنية تعاني من تعطيل كبير وهذا راجع إلى ندرة الخبرة الفنية، وكذلك عدم علم المسيرين لهذه الآلات عند عطبها، وبالتالي بعض التعطيلات تستلزم مهارة كبيرة[3] .

---

[1] - عدون دادي، ناصر، المرجع السابق، ص 326.

[2] - نفس المرجع، ص 295.

[3]- صالح، خالص صافي، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 31.

4-الوظيفة التسويقية:

تقوم المؤسسة بوظيفة بيع السلع والخدمات، ومحاولة معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى انخفاض قيمة المبيعات ، ومن أجل معالجتها في أسرع وقت لتتمكن من تعظيم الأرباح.[1]

5-الوظيفة الإدارية :

تقوم المؤسسة بعملية التسيير وذلك لمحاولة إيجاد العلاقة بين مختلف الوظائف داخل المؤسسة لضمان تسيير أحسن لها ذالك من أجل بلوغ هدفها.

6-الوظيفة التمويلية :

تعتبر الوظيفة التمويلية من أهم الوظائف في نشاط الأعمال ،فلا يمكن لأي مؤسسة أن تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق وغيرها من وظائف المشروع دون توفر الأموال اللازمة لتمويل الإدارات التشغيلية .

1- كما أنها تقرر مع هذه الإدارات حجم الأموال التي تسددها والأغراض التي ستوجه لها، لذلك فإن الهدف الرئيسي للسياسة المالية هو الانسجام الحكيم والعقلاني للأموال. [2]

---

[1]- "وظائف المؤسسة الاقتصادية على الرابط: يوم 2013/06/08 على الساعة 11:00.
wwwdabadab.dr- ho Org/ index.php? option.com

[2]-عبد الرزاق، بن حبيب، مرجع سابق، ص 16

الخلاصة والاستنتاجات :

تعد نزاعات العمل الجماعية من أنواع النزاع الذي يحدث أو ينشأ بين طرفين، والذي يتعلق بأمور تخص العمل بمعنى تتمحور حول العلاقة القائمة، والتي تربط العمال بالمستخدم (صاحب العمل)، وهذا النزاع لابد أن يكون جماعي و يخص مصلحة جماعية، ونظرا لأهمية و خطورة هذا النزاع قام المشرع الجزائري بتخصيص نوع من الاهتمام بهذا النزاع وحاول تنظيمه عن طريق مجموعة من القوانين التي تحمي الطرفين في حالة حدوث نزاع من هذا النوع، وذلك باعتبار المؤسسة الاقتصادية العمومية حيزا كبيرا تحدث داخله العملية الإنتاجية التي تعبر عن تفاعل وحركية بين مجموعة أفراد مشكلة بذلك علاقات اجتماعية عن طريق الموارد البشرية، مما يشكل نوعا من الاختلافات التي قد تولد نزاعات عمل جماعية، إذا لم تتم عمليات المراقبة والتنظيم والتسيير داخل هذه المؤسسات.

الفصل الثاني

نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وطرق تسويتها

الفصل الثاني: نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وطرق تسويتها

من المسائل الهامة المستوجب البحث فيها، تلك المسائل المتعلقة بالنزاعات التي تولد عن علاقات العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقصة للعمال وأصحاب العمل، وكذلك بالنظر إلى أهمية هذه النزاعات في المسار المهني وما قد ينجم عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية، وهذا ما يتم التطرق إليه من خلال هذا الفصل لمعرفة الأسباب الناتجة عن النزاعات العمالية الجماعية والآثار الناجمة عنها، بالإضافة إلى معرفة طرق ووسائل تسويتها.

المبحث الأول : أسباب وآثار نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية

المبحث الثاني : طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية

المبحث الأول :أسباب وآثار نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية

نزاعات العمل هي جزء من طبيعة الأمور، وهي تنشأ من الشعور بوجود تضارب في المصالح أو القيم أو الأهداف، وهذا ما يبين تنوع الأسباب التي تؤدي إلى نزاعات العمل.

المطلب الأول : أسباب نزاعات العمل الجماعية

هناك عدة أسباب مختلفة ومتنوعة تتمثل في مايلي:[1]

- ضعف الإدارة في تجنب مواجهة هذه النزاعات وعدم حسم المشاكل وتباين المواقف(الظلم)، أي عندما لا تتخذ الإدارة قرارات حاسمة اتجاه الخروج عن أسلوب الحوار المقبول، فان النزاعات تتحول الى مشاجرات ومؤمرات، وعندما لا يتوفر العدل فان النزاعات تزيد.

- عدم وضوح نظم العمل تؤدي الى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل وكيفية تأدية العمل، ينتشر الغموض في تأدية المهام

- اختلاف الشخصيات والطباع يؤدي الى كل جماعة او فرد بالضيق من الطرف الآخر، وهذا يحدث عندما يعمل شخص هادي مع شخص انفعالي أو شخص منظم مع شخص غير منظم.

- أمور خارجية مثل المشاكل التي تكون خارج العمل والتي قد تؤدي لحدوث نزاع العمل بسبب الضغط النفسي الذي يعاني منه العامل خارج عمله، ومحاولة تفهم وضع العاملين من طرف المسؤول مثلا يعطي بعض الهدوء النفسي، وبالتالي ينمي الروابط بين العمال والمدير.

---

[1] تقليل نزاعات العمل "على الرابط
http://www.droit-dz.com/forum/showthread.php?t=7764 24/05/2013/19H30

– عدم وجود اتصالات ناجحة، وعدم تنوع وسائل الاتصال بالتالي فان الاتصال المباشر يقلل سوء الفهم الذي قد يحدث.

– عدم اتخاذ مواقف حاسمة تجاه السلوكيات غير المقبولة في النزاع، ينشر الجو عدم الثقة، والذي يولد الاحتقان والكبت في بيئة العمل.

– تنشأ بعض النزاعات بسبب عدم تحديد المسؤوليات.

– عدم استخدام الموارد بشكل منتظم يعد من أسباب نزاعات العمل والتنازع على موارد العمل مثل الأجهزة والمعدات وأدوات النقل وكل الخدمات العامة لذلك، فان وضع نظم لاستخدام هذه الموارد يقلل من النزاعات.[1]

– عدم تحقيق العدل : الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين والمساعدين والمرؤوسين .

– الترقية : تعتبر الترقية من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث نزاعات فقد يكون قيام هذا نظام الترقية يأخذ بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية وهذا عدم قيامه أي ترقية شخص على حساب شخص الآخر.

– الأجر: من بين أهم الأسباب المؤدية إلى حدوث نزاعات بالعمل الأجر، وهذا راجع إلى غلاء المعيشة والزيادة احتياجات العمال، وهذا ما يتطلب زيادة الأجور .[2]

– ظروف العمل هي كذلك احد أسباب وجود نزاعات بالمؤسسات خاصة اذا كانت المؤسسة بمناطق معزولة أو نائية لأنها تحتاج إلى وسائل قل ومواصلات مثل مناطق الجنوب، لأنها تستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلائم مع جهود العمال .

---

[1]- تقليل نزاعات العمل، موقع سابق.

[2]- نفس الموقع.

- الافتقار إلى تنظيم لقاءات اجتماعية تتمثل في المسابقات الثقافية والرحلات الترفيهية.[1]

إضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى منها، التسريح لبعض العمال، هذا يجعل الآخرين برفض هذا التصرف بالتالي يخلق نوع من التصرف ، يعبر عنه بالقيام بالتصرفات مثل الإضراب، بالإضافة لتسريح الجماعي للعمال، قد يكون سببه صاحب العمل ولكن العمال يرفضون ويعبرون عنه بالإضراب الجماعي.

المطلب الثاني: آثار نزاعات العمل الجماعية على الإنتاجية

تحدث نزاعات العمل في كل مؤسسة فتكون هناك آثار على العمال من جهة وعلى صاحب العمل من جهة أخرى فتأثر على علاقات العمل، وقد تكون هذه النزاعات ضارة كما يمكن أن تكون نافعة.

- تضارب في الآراء حول سبب مشكلة أو حول أولويات العمل يؤدي إلى الوصول إلى حلول أفضل أو خطة عمل دقيقة فعندما يتميز فريق العمل بانعدام هذه الاختلافات، فان هذا يعني عدم اهتمام أعضاء الفريق رفهم يوافقون على أي شيء بدون مناقشة، وبالتالي وجود بعض الاختلافات قد يزيد من حدة المناقشات ولكنه يؤدي إلى نتائج افصل.

- واختلاف خلفيات العاملين يعني اختلاف تفكيرهم وهو ما يفيد في تبادل الأفكار و الإبداع.[2]

ومن أثار المترتبة النزاع الجماعي توقف علاقة العمل على السريان أثناء النزاع مما يجبر كل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العامل يتوقف عن العمل ويمتنع عن أدائه ومن جهة أخرى رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر، فالنسبة للعامل يكون له اثر ايجابي من خلال تمتعه بالراحة دون تعرضه للعقوبة ودون استخلاف العمال المضربين بعمال آخرين ودون فصلهم أو طردهم، لان قانون الإضراب يحميهم ، أما صاحب العمل فيتوقف بدوره على دفع الآجر في الأيام التي يتم التوقف عن العمل فيها ، لان علاقة العمل تتوقف وبالتالي تنعدم صفة التبعية له.

---

[1]- تقليل نزاعات العمل، موقع سابق.

[2]- نفس الموقع.

ولكن هذا يحدث خللا فالتوقف عن العمل يعني توقف عن الإنتاج وهذا بدوره يؤدي إلى تدني الأداء بدل التحسين والتطوير والابتكار، ويظهر التكاسل واللامبلاة من طرف العمال فيقل الجهد، وبالتالي يؤثر على كمية الإنتاج، وهذا يتخالف مع الأهداف المراد تحقيقها أو الغايات المسطرة و القليل يحدث تأثيرا قويا خاصة بما يخص المؤسسات الاقتصادية، لأنها على درجة بالغة من الأهمية ولان الاقتصاد له الدور الفعال وهو الأساس بالنسبة للمجتمع ككل، وهذا ما يبين النزاع في المؤسسات الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك فهو يهدد كيان المؤسسة الاقتصادية الزوال خاصة اذا لم يتم تسوية هذا النزاع قبل استفحاله، لذلك فبذل كل الجهود واجبة عن طريق وسائل تسوية النزاع العمالي الجماعي، هذا بالإضافة إلى وضع حماية أو وقاية منه عن طريق الاجتماعات الدورية الدائمة لممثلي العمال وممثلي الإدارة أو المؤسسة، ففي المؤسسة الاقتصادية كل عامل مهم ولذلك فالتكامل بين العمال يحافظ على إنتاج مستقر ومتكامل وبالتالي تحقيق الاكتفاء الذاتي ومحاولة رفع الكمية الإنسانية وتحسين مستوى الأداء أمر مطلوب. [1]

ويمكن تصنيف أسباب نزاعات العمل إلى ثلاثة محاور أساسية:[2]

- أسباب تتعلق بتصورات وطموح الأطراف المختلفة في العمل وإمكانية إشباع أو تحقيق الأهداف الأساسية بكل طرف بنسبة للعمل، مثلا يتمثل الطموح في زيادة الأجر والترقية، المكافئات، تحسين مستوى الخدمات.
- أسباب تتعلق بطبيعة تنظيم العمل كظروف العمل، ساعات العمل، أسلوب الرقابة، درجة الحرية في ممارسة الحق النقابي وطريقة الاتصال.

---

[1]- تقليل نزاعات العمل، موقع سابق.

[2]- بن سلامة، زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، (علم الاجتماع والديمغرافيا علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة)، 2007، ص 48.

➢ أسباب تتعلق بالتوزيع مثل نمط السلطة وتوزيعها أو تركيزها، مدى مشاركة العمال في المستويات المختلفة في عملية اتخاذ القرار، مدى مراقبة العمال وكذا التأثير المتبادل بين العمال وآليات التمييز بكل المستويات في سيرورة الإنتاج يخلق مشاكل لها قيمة لا يستهان بها على سير المؤسسة.

المبحث الثاني: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية

إن علاقة العمل قد تكون تنظيمية والمحددة بمقتضى النصوص القانونية التنظيمية العامة أو الخاصة والقوانين الأساسية العامة أو الخاصة بفئة معينة من العمال أو قطاع معين من القطاعات نشاط الإداري بينما العلاقة الثانية هي تعاقدية تحدد وفق الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، وبالتالي هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ يؤدي إلى اختلاف الإجراءات المعتمدة في تسوية النزاع الجماعي.

المطلب الأول: التفاوض كحل وقائي والمصالحة

إن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تتمثل في استمرار التشاور بين صاحب العمل وممثلي العمال بصورة دائمة ومنتظمة وفقا لنص المادة 15 قانون 02/90، والتي تنص على أن "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإجراءات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و الممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية"،[1] وذلك لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة.[2]

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال الإدارة العمومية قد لا يكلل دائما بالنجاح إذ كثيرا ما تفشل هذه المشاورات المباشرة والاجتماعات الدورية

[1]- أحمية، سليمان، آليات التسوية منازعات العمل وضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 118.

[2]- عبد السلام، ديب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، الجزائر: دار القصبة، 2003، ص362.

في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين ولمواجهة هذه الاحتمالات نصت المادة 16 من قانون 02/90 "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى :

– السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة.

– الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا" يتضح من هذا الإجراء يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو إلغاء أو تعديل القرار أو الإجراء بسبب النزاع أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ التصرف ما أو اتخاذ قرار ما يشكل عدم القيام نزاعا أو أي هدف آخر من شأنها أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.[1]

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين، وتتحد المصالحة المعمول بها بشان النزاع الجماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية لكل منها فعاليتها.[2]

أ–المصالحة الاتفاقية : يتكفل أطراف المنازعة(قبل نشوبها)بتحديد إجراءاتها دلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان دائمة أو مشتركة او هيئات تنشا خصيصا لهذا الغرض، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة الا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة.

ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة التنظيمية او القانونية.

---

[1]- أحمة، سليمان، مرجع سابق، ص 119.

[2]– محمد الصغير، بعلي، تشريع العمل. الجزائر : دار العلوم،2000، ص125

هذه المصالحة نصت عليها المادة الخامسة من القانون 02/90 وفي غالبية الاحيان تكون الغاية من هذا الإجراء اجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ او سريان علاقة العمل او تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية.

ب–المصالحة القانونية: الأصل في المصالحة إن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة قانونا، وقد أشارت المادة الخامسة من القانون02/90 على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية بحيث لا يمكن ممارسة اي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل.

مفتش العمل وفور أخطاره بالخلاف يستدعي الاطراف خلال الأربعة ايام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.

وعادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء.

أما النتائج المتوقعة من المصالحة القانونية فقد تتوج بمحضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي. [1]

المطلب الثاني : الوساطة و التحكيم

الوساطة : يعرفها المشرع الجزائري في المادة10، (هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه) [2]، حسب المادة 10 من القانون 02/90 ، ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يم يكنه من القيام بمهمته وتتوج هده العملية بان يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة.

---

[1]– خليفي، عبد الرحمان، مرجع سابق، ص160

[2]– أحمد تجاني، بلعروسي، قانون العمل، الجزائر: دار هومة، 2006، ص60

وآلية الوساطة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور القانون02/90 بخلاف آلية المصالحة وآلية التحكيم، والحرية التي تركها المشرع لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهده الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص-وليس هيئة- يتولى هده المهمة دون تحديد أو اشتراط شروط ومعايير خاصة مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.

يلجا التحكيم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية، وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم، ويجرى التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيما يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الآلية.

والملاحظ في القانون 02/90 أن المشرع تعرض لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم.

إن التشريع العمالي الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا انه لم يفرض إجراءات تخص المنازعة العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية كل المسائل المتعلقة بإجراءات سير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها.

نجاح الأساليب والإجراءات السابقة هو بمثابة تجنيب المؤسسات عواقب الإضراب الوخيمة وفشلها هو تشجيع وتحميس العمال إلى التوقف التشاوري عن العمل وما ينجم عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية ولا تنحصر عواقبه على طرف دون الآخر وهو ما يستلزم آلية فعالة لتوقيف التشنج العمالي في بدايته.[1]

[1]- خليفي، عبد الرحمان، مرجع سابق، ص63 64.

المطلب الثالث : الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاع

قد يحدث إن يستنفذ العمال من كل الوسائل والطرق السلمية لتسوية نزاعهم مع المستخدم ولكن دون جدوى، وذلك أما لتصلب موقف المستخدم أو عدم تجاوبه أصلا مع المطالب أو تصلب موقف العمال أو كلاهما.

وفي كل الأحوال فإن ذلك يدفع بالعمال إلى إتباع سبيل آخر للحصول على مطالبهم وهو إعلان الإضراب بجمع أنواعه يعد من المسائل التي حظيت باهتمام كبير من قبل الهيئات التشريعية، ذلك لما يشكله من خطورة على الإنتاج إذا لم ينظمه المشرع و يعترف به إذ يتحول في عدم وجود تنظيم تشريعي له إلى ما يشبه الفوضى والتخريب الأمر الذي ينعكس بآثاره الخطيرة على الإنتاج واستقرار علاقات العمل ونظرا لأهمية هذا الحق وما يعقبه من أثار سواد على المؤسسة المستخدمة أو على العمال ذاتهم وما قد ينجز عنه عند عدم إتباع الإجراءات القانونية لممارسة هذا الحق.

يقصد بالإضراب هو توقف عن العمل وبصفة إرادية جماعية او أغلبية العمال كما يجب أن يقصد به تسوية نزاع جماعي أو الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية لا أن يكون لأهداف سياسية لأنه غير مشروع.

آثار الإضراب على منصب العمل :

الإضراب عبارة عن ممارسة حق فانه لا يمكن أن يترتب عليه إنهاء علاقة العمل وهذا أخذ به المشرع الجزائري ، وهذا ما تنص عليه المادة 32 من قانون علاقات العمل لسنة 90 حيث تنص الفقرة الثالثة على أنه يوقف الإضراب العلاقة طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيها اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقات وعقود يوقعانها.[1]

[1]- أحمية، سليمان، آليات التسوية منازعات العمل الجماعية والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص165

فالمستنتج هذه المادة أن المشروع أخذ بمبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل إذا تم بصفة صحيحة ومشروعة وبمفهوم المخالفة إذا انعدمت صحة وشرعية الإضراب يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى قد تصل درجتها إلى إنهاء علاقة العمل.

لا يمكن لصاحب العمل استخلاف العمال المضربين مهما كان شكل وهدف هذا الاستخلاف سواء بتوظيف عمال آخرين أو بتحويل عمال، والتي تضمنت كيفية مما درسته،كما يحد هذا المنع بمقتضى المادة 33 من قانون 02/90 يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير.

منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب أ تنظيمهم لإضراب شرعي فكل تصرف مماثل يعد باطلا ويمكن للعمال المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي لحقتهم من جرائه التبعية تنعدم خلال فترة الإضراب مما جعل الاجتهاد يستخلص في أن رب العمل لم تعد له صفة المتبوع. [1]

آثاره على الآجر :

تتوقف علاقة العمل على السريان أثناء الإضراب مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العامل يضرب عن العمل ويمتنع عن أدائه ومن جهة رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر وهذه النتيجة ليست جزاءا إنما هي أثر للتوقف فعمد العمل من العقود الملزمة للجانبين فمن الطبيعي والمنقي أنه متى توقف العامل عن أداء عمله الموكل إليه في العقد يمكن كذلك لصاحب العمل بالمقابل التوقف هو الآخر عن دف الأجر المحدد في العقد ويستوي أن يكون الإضراب شرعي أو غير شرعي ونفس الشيء بالنسبة لمختلف المنح والمكافآت. [2]

---

[1]-راشد، راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،1991، ص204

[2]- أحمية، سليمان، مرجع سابق، ص166

شروط شرعية الإضراب:[1]

جاء المشرع منظما لهذا الحق في ظل قانون 02/90 تحت عنوان كيفيات ممارسة حق الإضراب وقد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعيته :

- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والوساطة والمصالحة

- شرع فيه حيث تنص المادة 25 قانون 02/90 " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه لمجرد أتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عوض خلافها على التحكيم"، وهذا يعني أن اتفاق الطرفين على عرض نزاعهم على التحكيم بمجرد حصوله ينهي الإضراب فالتحكيم أداة لإنهائه وتفادي لاستمرار الإضراب.

- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدة عن أي ضغط أو إكراه.

- وجود الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب ، أي إعلان صاحب العمل مسبقا، بقرار اللجوء إلى الإضراب.

- ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم احتلالها بالقوة.

طرق تسوية وإنهاء الإضراب :

إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال لا يعني التوقف عن بذل مساعي الصلح والتسوية لإنهاء الإضراب ذلك أن الإضراب لا يعد حلا للنزاع بل هو مجرد وسيلة ضغط ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب ومن ثمة إنهاء النزاع.

[1]-نفس المرجع، ص151

- المرحلة الأولى:التفاوض الجماعي المباشر، تنص المادة 45 من قانون 02/90 "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما "فبرغم من اللجوء إلى الإضراب فإن الشروع فيه لا يتوقف المساعي السلمية لتسوية الودية أي وجوب بذل الجهود وذلك من خلال التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة بغية إيجاد حل يرضي الطرفين فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا الهدف فإن سبب الإضراب ينتهي ومنه ينتهي الإضراب أما إذا لم يتم ذلك فيمكن اللجوء إلى الوساطة.[1]

- الوساطة: نصت المادة 46 قانون 02/90" يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض طرفي الخلاف اقتراحات تسوية خلافهما إذا أبدت مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة"، يتبين أن الوساطة هي حل للنزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة .[2]

- التحكيم: هو مرحلة ثالثة بعد فشل الوساطة وعدم رضا الأطراف واقتراح الوسيط، فيتعين حين إذن على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط وذلك في حالة ما إذا برزت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية أو الاجتماعية الهامة أو القاهرة عرض النزاع على اللجنة الوطنية لتحكيم التي تختص بالنظر في النزاع بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

---

[1]- هدفي، بشير، مرجع سابق،ص223.

[2]- عبد الرحمان، خليفي، مرجع سابق، 89.

الخلاصة والاستنتاجات:

نظرا لتعدد المصالح وتناقضها خاصة بين العمال وصاحب العمل تختلف أسباب نشوء النزاعات العمالية الجماعية بالعمل، فمنها الخاصة بظروف العمل، وهناك المتعلقة بالأجور والعلاوات والترقيات بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى قد تكون تخص سوء التسيير والتنظيم داخل المؤسسة، إن لكل نوع من هذه الأسباب تؤدي إلى إحداث أثر قد تكون سلبي أو إيجابي، والضرورة تقتضي وجود اجتماعات دورية كحماية ووقاية من حدوث هذه النزاعات بالعمل، مع توفر طرق للتسوية في حالة وقوع نزاعات العمل الجماعية، وتحديد طرق ووسائل تسويتها والوقوف عليها قبل استفحالها وخروجها عن السيطرة ، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري من خلال آليات لتسوية نزاعات العمل الجماعية في عدة قوانين تنظمها وتبينها منها قانون 02/90 والذي يتحدث عن مجموعة من المواد القانونية التي تبين كيفيات وآليات معالجة هذه النزاعات، قانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل، بحيث يبين واجبات وحقوق العمال ويهتم بمعالجة القضايا المتعلقة بالنزاعات في العمل،قانون14/90 وهو القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي فهو يحمي العمال عن طريق النقابات أي ممثلي العمال، والهدف من هذا الحق أنه يحمي العمال ويدافع عن مصالحهم ويحرس عليها.

الفصـــل الثالث

دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز

توزيع الوسط –ورقلة

الفصل الثالث : دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز توزيع الوسط –ورقلة –

تناولنا في هذا الفصل التعريف بمؤسسة سونلغاز توزيع الوسط بورقلة، وهي المؤسسة التي أجريت بها الدراسة الميدانية ، من اجل تغطية مختلف جوانب موضوع دراستنا.

من خلال ما سبق تم تقسيم الفصل إلى مبحثين أساسيين :

المبحث الأول : الخاص التعريف بميدان الدراسة وهيكلها التنظيمي.

المبحث الثاني: المتعلق بأسباب نزاعات العمل بالمؤسسة محل الدراسة، ثم التطرق إلى الآثار.

المبحث الأول: التعريف بمؤسسة سونلغاز، وهيكلها التنظيمي

المطلب الأول : تعريف مؤسسة سونلغاز

تم إنشاء المؤسسة العمومية للكهرباء والغاز التي استند إليها احتكار وإنتاج الكهرباء ونقله وتوزيعها وتوزيع الغاز، حيث تحولت في سنة 1969 إلى سونلغاز الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بموجب الأمر 69-59 المؤرخ في 1969/07/28 ، وما لبثت حتى أضحت مؤسسة ذات حجم هام وكان الهدف المقصود من تحويل المؤسسة قدرات تنظيمية وتسيرية ليكن في مقدورها مرافقة ومساندة التهيئة الاقتصادية للبلاد، ومن وراء هذا التطور يبقى ضمان الخدمة العمومية هي المهمة الجوهرية لسونلغاز ذلك ان توسيع مجال انشطتها وتحسين نمط تسييرها الاقتصادي يفيدان في المقام الأول هذه المهمة التي تشكل الأساس الراسخ لثقافتها كمؤسسة.

تعد مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري إحدى مديريات توزيع الكهرباء والغاز للوسط الذي يوجد مقرها بالبليدة المديرية التابعة لها ثلاثة عشر مديرية : وهي مديرية البليدة، مديرية المدية، مديرية البويرة، مديرية تيزوزو، مديرية الجلفة، مديرية الاغواط، مديرية غرداية، مديرية ورقلة حضري، مديرية الوادي، مديرية بسكرة، مديرية تمنراست، مديرية اليزي، مديرية ورقلة ريفي (تقرت)، حيث تقع مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري بوسط مدينة ورقلة بمحاذاة شارع القدس سوق الحجر قرب مؤسسة الأروقة سابقا، ويبلغ عدد عمالها إجمالا ب 315 مننهم71 إطار و 80 عون تنفيذي و 164 متمرس، ومن المهام الرئيسية التي تقوم بها المديرية:

- المشاركة في إعداد سياسة المديرية العامة للتوزيع (تطوير المبيعات وتحسين مهمة المؤسسة لدى الغير)؛
- استخدام السياسات التجارية للمؤسسة ومراقبة تطبيقها؛
- توفير أحسن الظروف في العمل وتقديم النصح والمساعدة العاملين؛
- إعداد برامج الأشغال المحملة على عاتق المؤسسة وتأمين تقنية العمل؛
- تأمين سير وتنمية الموارد البشرية .[1]

[1] – مصلحة الموارد البشرية ، لمؤسسة سونلغاز، ورقلة

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يتشكل الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز من أربع مستويات:[1]

*المستوى الأول : ويضم :

-مدير التوزيع يحرص على الأداء الجيد يتم للمديرية وهو فقط الذي يتم على مستواه، ويرجع إليه اتخاذ القرارات الهامة على مستوى المديرية.

*المستوى الثاني : ويضم المصالح الرئيسية التالية:

- المديرية العامة: وتحرص على الأداء الجيد للمديرية، وهي فقط التي يتم على مستواها، ويرجع إليها اتخاذ القرارات الهامة على مستوى المؤسسة.

- أمانة العلاقات: ويتم على مستواها تنظيم العلاقات بين المديرية العامة والفروع المدمجة في الشركة.

- المكلف بالشؤون القانونية: حيث يقوم بمختلف الشؤون القانونية لهيكل المديرية، ويمثل المؤسسة أمام الجهات القضائية بتفويض من المدير، كما انه يقوم بتشكيل ومراقبة ملفات المنازعات العالقة بالمؤسسة، بالإضافة إلى الاهتمام بمعالجة شكاوى الزبائن.

- المكلف بالاتصالات: ويقوم بتنظيم المعلومات الموجهة إلى العملاء والمشاركة مع المديرية لتوزيع وتنشيط المبيعات واقتراح برنامج للإشهار والإعلام كما يعمل على توطيد العلاقات بين التلفزيون والصحافة المكتوبة والإذاعة.

- مهندس الأمن: القيام ببرمجة الزيارات وتحضير الاجتماعات بمراكز الوقاية والأمن الخاصة بالمديرية، والعمل على جلب الوسائل الأمنية الحديثة.

---

[1]- مصلحة الموارد البشرية.

– مساعد الأمن الداخلي: ويقوم بمتابعة الدائمة لكل هيئات الأمن الداخلي للمديرية وإعداد تقارير التفصيلية في حالة وجود حوادث خاصة بالأمن الداخلي، كما يضع مخطط الأمن الداخلي بالتنسيق مع المكلف بالأمن للفرع المحلي.

*المستوى الثالث : في هذا المستوى نجد المصالح التالية :

– قسم استغلال الكهرباء : ويقوم باستغلال الشبكات وتسيير المحولات الكهربائية وتطوير وصيانة شبكات الطاقة الكهربائية .

– قسم استغلال الغاز: ويهتم باستغلال شبكات الغاز وتسيير الأشغال وتطوير وصيانة الشبكات.

– قسم الدراسات وتنفيذ الأشغال : ويضم مصلحة دراسة الأشغال الكهربائية ومصلحة دراسة الأشغال الغازية، ولها فرع تسيير الاستثمارات ومصلحة الصفقات التي تبرمج الأشغال.[1]

– قسم العلاقات التجارية : ويضم مصلحة التقنيات التجارية والأنشطة التجارية وتطوير المبيعات ومصلحة التسويق ومصلحة خاصة بالعملاء، كما يلعب هذا القسم دورا هاما في المؤسسة حيث تعتمد عليه بنسبة 60% وهذا القسم يخفض العبء على الشركة من خلال توفير الخدمات والسير الحسن.

* المستوى الرابع : ويضم الأقسام الرئيسية التالية :

– قسم تسيير أنظمة الإعلام الآلي : ويهتم بشؤون المحاسبات الآلية من صيانة وبرمجة ومعالجة النصوص الخاصة بالعدادات المتعلقة بالكهرباء والغاز.

– قسم المالية والمحاسبة : ويقوم بإعداد الموازنات والتقارير المالية ومتابعة حسابات الخزينة ومراقبة الحسابات البنكية الجارية .

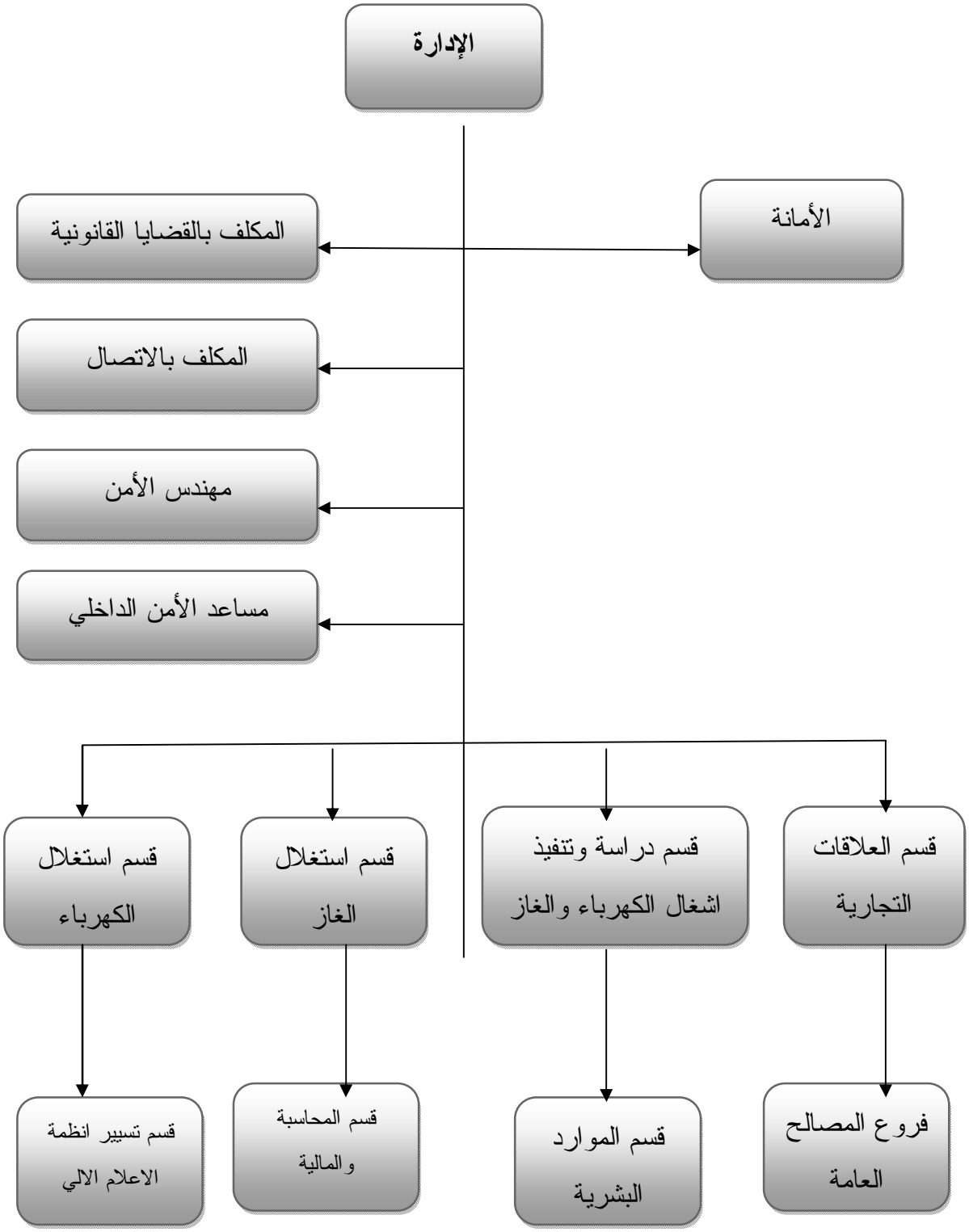
[1] – مصلحة الموارد البشرية.

– قسم الموارد البشرية : ويهتم بالشؤون الداخلية لأعوان الشركة بحساب الرواتب الخاصة بالعمال تقديم العلاوات، الترقيات، الكفاءات المهنية وتحديد العطل في المناسبات الخاصة بها.

– فرع المصالح العامة : الوسائل العامة من حيث تسييرها وجلبها إلى المديرية العامة والقيام بنظافة مقر المديرية العامة وإعداد الإحصائيات وتسيير حضيرة المديرية والقيام بالتوثيق والأرشفة.[1]

[1] - مصلحة الموارد البشرية.

الهيكل التنظيمي لشركة توزيع الكهرباء والغاز ورقلة حضري[1]



[1] - مصلحة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: أسباب نزاعات العمل بالمؤسسة وآثارها

تتأثر المؤسسات سواء داخليا أو خارجيا بعدة عوامل تجعلها عرضة لنوع من النزاعات، وذلك لأسباب متعددة ومختلفة، وبالأخص المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي، وهو ما تمثله المؤسسة محل الدراسة (سونلغاز).

المطلب الأول : أسباب نزاعات العمل بالمؤسسة سونلغاز

تماشيا مع ما شهدته الساحة الوطنية من مطالبات في مختلف القطاعات، فإن مؤسسة سونلغاز تأثرت هي الأخرى بهذا الجو العام، حيث لجأ عمالها في أفريل 2011 إلى تنظيم وقفات احتجاجية تطورت إلى إضرابات للمطالبة بعدة مطالب أهمها :

زيادة الأجور والعلاوات وتحسين ظروف العمل، وهذا ما أدى إلى إجراء عدة مفاوضات كحل وقائي بين ممثلي العمال، وممثلي الإدارة،[1] وبعد فشل الطرق الوقائية، تم اللجوء إلى المصالحة ثم الوساطة ثم مرحلة التحكيم كحلول علاجية، وعند فشل حلول التسوية الودية لنزاعات العمل، لجأ العمال إلى أسلوب آخر للضغط على أصحاب العمل يتمثل في الإضراب، الذي يعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري، والتي دامت مدته 03 أيام، وتم اتخاذ الإجراءات التالية :

- استفاء جميع وسائل التسوية والتي تتمثل في المصالحة والوساطة.
- موافقة جميع العمال، وذلك بحضور نصف العمال على الأقل وبموجب الأغلبية المطلقة بالاقتراع السري في جمعية عامة.
- انتهاء أجل الإشعار المسبق الذي لا تقل مدته عن 08 أيام، وتم إعلام مفتشية العمل.

[1]- مقابلة، السيد بن قرينة أحمد، موظف بقسم العلاقات التجارية، يوم 07- 06-2013.

أولا : الأجر كسبب في نزاعات العمل

الأجر هو حق من حقوق العامل، و هو مقابل جهد مبذول، فالأجر يحدد على سبيل الجهد، لذلك لا بد من مراقبة مستمرة للعمال، فهناك عمال يبذلون جهدا أكبر من الأجر الذي يتقاضونه، وهناك عمال آخرون يبذلون مجهود أقل من الأجر الذي يحصلون عليه وبذلك يحدث اختلال وعدم توازن وهذا ما يولد اختلافات أو نزاعات.

هناك اختلاف بين العاملين من ناحية أن الأجر قد لا يغطي المتطلبات اليومية للعامل بينما هناك عمال يلبي حاجياتهم، وهذا يعود ر بما لوجود مدخول آخر لهؤلاء العمال.

بالنسبة لمصاريف التنقل، هناك عمال يقطنون مناطق بعيدة، وهذا ما يجعلهم يعانون من المصاريف النقل بعكس العمال الذين يسكنون بجانب الأماكن المخصصة للعمل.

ويتضح من خلال ما سبق أن هذه الاسباب تؤدي بالعمال الى المطالبة برفع الاجر لأن الغلاء في المعيشة يالاضافة إلى دفع حقوق التنقل التي تمس فئة معينة من العمال، وبذل بعض العمال المجهودات اكثر يبرهن على حاجة الزيادة في الأجور مما يبين حق العامل أو العمال بصفة عامة في تلبية هذا المطلب.

ثانيا : ظروف العمل كسبب في النزاع

وتتمثل هذه الظروف مثلا :[1]

- في كثرة الضوضاء داخل المؤسسة، الرطوبة، الحرارة، وهذه العوامل كلها تؤدي بالعامل إلى عدم الاستقرار في عمله أو عدم قيامه بعمله بصورة جيدة، وهذا ما يدفع بالعمال إلى المطالبة بتحسين هذه الأوضاع.

[1] - مقابلة، السابقة.

- بالإضافة إلى الاشتراك في اتخاذ القرار من طرف العمال وهو ما يولد حالة الرضا، وإذا كان العكس يصبح العامل في حالة عدم رضا وينتابه إحساس أنه مثل الآلة فقط، وبالتالي تنتشر اللامبلاة وعدم الاهتمام بالمؤسسة، ولا يحافظ على استقرارها، وتتولد نزاعات وتوترات داخل المؤسسة.

- ساعات العمل أو تغيير الدوام بالنسبة لفصل الصيف.

وهذا نظرا لأن ولاية ورقلة وبكونها منطقة جنوبية ففي فترة الصيف تكون الحرارة مرتفعة ويصعب على العمال التنقل خاصة في الذهاب والاياب، وهذا ما آدى بالعمال إلى المطالبة بدوام واحد اي فترة صباحية فقط، بحيث ما زال هذا الطلب مطروح في شكل تفاوض بين ممثلي العمال والادارة، حسب ما اكده لنا احد الاطارات بالمؤسسة.[1]

ثالثا : الترقية كسبب في نزاعات العمل

بالنسبة للترقية في المؤسسة محل الدراسة، تأتي في كل سنة نسبة معينة لترقيات من المديرية العامة وتتم الترقيات في نهاية السنة.

وتكمن العلاقة بين الترقية والنزاع في أن الترقيات تحدث اختلالات أو حساسية بين العمال عن طريق ترقية البعض على حساب البعض الأخر فالعامل الذي يبقى طوال حياته في منصب واحد أو مدة زمنية طويلة يحدث له تذمرا وكرها لعمله بالمؤسسة، بالإضافة إلى أن الترقية أحيانا لا تقدم على أسس علمية، أي تسودها المحسوبية والقرابة، وبالتالي لا توجد عدالة في سياسة الترقيات أحيانا، حيث يلجأ العمال إحداث نوع من الفوضى وهذا ما يبين أن مسببات النزاع الترقية في العمل.

[1]- مقابلة مع السيد طالب عمر، قسم مساعدة الأمن الداخلي، يوم 15- 05- 2013.

أما فيما يخص التحفيزات في مؤسسة سونلغاز بورقلة توجد تحفيزات مالية والمترتبة على الأرباح بحيث تقسم على العمال في شكل علاوات في كل عام وتتفاوت بحسب نسبة الأرباح من جهة وحسب الأجر القاعدي لكل عامل من جهة أخرى.

المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل بالمؤسسة سونلغاز

دامت فترة الإضراب حوالي 03 أيام بمؤسسة سونلغاز بولاية ورقلة، حيث تجسدت في التوقف الجماعي عن العمل بالمؤسسة وذلك لأجل تحقيق المطالب المراد تحقيقها رغم أنها فترة قصيرة ولكن هذا لم يمنع من وجود آثار تجسدت.

بعد عدة جولات من المفاوضات من ممثلي العمال والإدارة تم وضع حلول ترضي الطرفين في النزاع الجماعي حيث تم رفع الأجور بنسبة قدرت ب 40% ، ما أدى إلى زيادة العلاوات، بالإضافة إلى عدم تعرض هؤلاء العمال المضربين إلى عقوبات، مع عدم استخلافهم أو طردهم من المؤسسة وهذا كأثر ايجابي يعود على العمال. [1]

أما بالنسبة للآثار السلبية لهذه النزاعات فقد تجلت على مختلف مؤشرات العمل، مصنع توليد الكهرباء عن طريق التوقف عن إنتاج الكهرباء، بالإضافة إلى توقف أجهزة قياس كمية الكهرباء، وهذا ما أدى ضياع نسبة كبيرة من الكهرباء بسبب عدم المراقبة تم سرقة الكهرباء، وذلك عن طريق الاستعمال غير الشرعي للكهرباء وهو أخد كوابل لا تمر بالعداد، وهذا كان من طرف المواطنين واستغلال الظرف المتمثل في الإضراب، كما يؤدي هذا النوع من النزاعات في العمل أي النزاعات الجماعية عن طريق الإضراب إلى التأخر في إنجاز المشاريع وعرقلة سير العمل، بالإضافة إلى عدم الوفاء بالالتزامات اتجاه المتعاملين مع هذه المؤسسة وذلك بتقييدهم وإحداث تأجيل يتم من خلاله ربط الزبون، وهذا يعود بالسلب على المؤسسة بعدم الاستفادة من المشاريع،

[1] – المقابلة السابقة.

وبالتالي يؤثر على المؤشرات الكبرى للمؤسسة والتي يتم على أساسها قياس مدى نجاعة أو حسن التسيير وإجمالا يتم عرقلة سير أمور العمل والمؤسسة ككل وهذا بطبيعة الحال يعود بالسلب على المؤسسة، من ناحية إحداث الفوضى وعدم الاستقرار ونشر البلبلة وخلق جو مشحون الذي يمكن أن يؤدي إلى تهديد وجود كيان المؤسسة، إذا لم يتم التصرف وحل مثل هذه النزاعات بطرق ملائمة وسريعة لضمان الاستمرارية للمؤسسة.[1]

يمكن القول أن الأسباب المؤدية إلى نزاعات العمل هي الزيادة في الأجور والترقيات وتحسين ظروف العمل و هذه المطالب هي من أولويات العامل التي يمكن أن تؤدي بدورها إلى أحداث نزاعات تتولد عنها أثار غير مرغوبة تؤدي التوقف في العمل وعرقلة سير عمل المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى بروز الفوضى وللاستقرار في العمل، وهذا ما يبين أهمية معالجة هذه النزاعات، بطرق وقائية أو علاجية بناءة قبل استفحال النزاع .

مؤسسة سونلغاز هي مؤسسة ذات درجة عالية من الأهمية وذلك بحكم مكانتها فتوزيع الكهرباء والغاز هو من أهم حاجيات المواطن الأساسية، بالإضافة إلى أهميتها الخدماتية هي مؤسسة ذات أهمية اقتصادية، فمن خلال المشاريع والانجازات التي تقوم بها، تتحدد عدة نتائج مالية تندرج في إطار سياسة التحسين والنهوض بالاقتصاد الوطني، إضافة إلى ذلك أن المؤسسة في نظامها الداخلي كل ما يتعلق بها فهي تحدد واجبات وحقوق عمالها والعقوبات لمخالفة بعض القوانين، وهذه الاتفاقات تتعلق في ما يخص النزاع الجماعي وبالتحديد الإضراب والذي يعد مخالفة إذا لم يتم خضوعه لشروط القانونية المحددة له.

[1] – المقابلة السابقة.

الخلاصة والاستنتاجات :

لقد أظهرت الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع ورقلة- حضري-، أن المديرية تعتمد على الحوافز المادية و الحوافز المعنوية، كما تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد قدراتها وذلك بتوظيف القدرات الإنسانية الراغبة في التطوير والتجديد وزيادة إنتاجية المؤسسة العمومية.

تقوم المؤسسة بعقد اجتماعات دورية لمناقشة المواضيع المتعلقة بالعمل والعمال، من اجل سد الثغرات التي يمكن أن تؤدي إلى إحداث نزاعات عمل، وبالتالي القضاء على المسببات المشكلة لنزاعات العمل، وهذا ما تقوم به مؤسسة سونلغاز توزيع الوسط، وما تبين من الدراسة أن المؤسسة لا تعاني بشكل دائم من نزاعات العمل، وهذا ما يدل على اهتمامها بمحاولة تقليص أو الحد منها.

خاتمـــــــــة

الخاتمـــــــة :

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمـــال وأصـــحاب العمل وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة و التي كثيرا ما تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح.

والنزاعات الجماعية تعني تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم مـــن جهـــة وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى، بمعنى أن النزاع يتعلق بالعلاقـــات الاجتماعيـــة والمهنية في علاقة العمل، ذلك وفق شروط .

نضم المشرع الجزائري علاقة العمل بمجموعة من النصوص القانونية التي يجأ إليها العامل والمستخدم.

تقوم منازعات العمل الجماعية بين العمال وصاحب العمل بسبب امتناع رب العمل عن تلبية مطالـــب مهنية معينة، وتتمثل أسباب نزاعات العمل الجماعية غالبا في رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو لعـــدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية أو في حالة تسريح فردي أو جمـــاعي للعمـــال أو الدفاع عن مناصب الشغل بصفة عامة.

ونظرا لما تمثله من أهمية في سير العلاقات المهنية، وما قد ينجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية حيث خصصـــت لهـــا أحكـــام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها وتمثلت في اجتماعات دورية، المصالحة، الوساطة، التحكيم، وقبـــل أن تصل إلى الإضراب كآخر حل.

تبرز الحياة العملية داخل المؤسسة خلافات ونزاعات جماعية تقوم بين مجموع العمال والهيئة المستخدمة.

كما أن مشاكل العمال بالمؤسسات الجزائرية كثيرة خاصة المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي و الحد منـــها يقف على مدى قدرة كل المؤسسة، على حل تلك المشاكل.

تظهر خطورة نزاعات العمل الجماعية في كونها قد تؤدي إلى مواجهة بين العمال أو التنظيمات النقابيـــة المتمثلة لهم وصاحب العمل، وقد تصل إلى التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب إذا لم يتم إيجاد حلـــولا لتلك النزاعات، وهذه الوضعية تعرض طرفي النزاع لا محال إلى أضرار ومخاطر معتبرة قد تمس حتى بالاقتصـــاد الوطني خاصة إذا كان العمل قطاع حساس مثل القطاع الاقتصادي.

كما يتضح أن نزاعات العمل تعتبر من الموضوعات المتغيرة باستمرار والتي يصعب تحديدها تحديدا دقيقا وفق نمط معين وبالتالي تبقى هذه الظاهرة دوما تحتاج إلى التقصي والبحث.

وبالتالي يمكن تأكيد الفرضيتين، إن عملية الإنتاج بالمؤسسة تتأثر بالنزاع الجماعي وذلك عن طريق الإضـــراب لأنه يؤدي إلى التوقف عن العمل وبالتالي يؤدي إلى ضعف الإنتاج او توقفه.

إن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية تقتضى الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالي:

- لا بد من لفت انتباه رؤساء العمل بان أساليب المشاركة والنقاش وعدم اللجوء دائما إلى العقاب واللـــوائح والقوانين هي الطريقة المؤدية الى وضع حلول للنزاعات.

- استخدام الأساليب الحديثة في نظام الترقيات والمكافئات والحوافز يؤدي الى التقليل من ظهـــور النزاعـــات السلبية وذلك من خلال وضع نشرات وكتيبات توضح للعمال الأساليب المتبعة في تخصيص المكافئات والحوافز وكذا الترقيات بالإضافة إلى أتباع طرق العدالة والمساواة التي تضمن امن وسلامة المؤسســـة مـــن حـــدوث صدمات ونزاعات

- إتاحة الفرص للعاملين الذين لهم مقترحات علمية في مجال الإدارة وتطبيقها في بيئة العمل.

قائمـــــة المراجـــــع

قائمـــة المراجـــع

أ–القوانين

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، (الجريدة الرسمية، العدد (17) ، 21/ 1990/04).

2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون رقم 14/90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، (الجريدة الرسمية ، العدد (23) ، 06/ 1990/06).

3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها ،(الجريدة الرسمية، العدد(6) ،1990/02/7).

ب–الكتب

4. أحمية، سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002 .

5. ـــــــ، ـــــــ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري .الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ،ط3 ، 2005.

6. بشير، هدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل .الجزائر: دار الجسور ، ط2 ، 2006 .

7. بلعروسي، احمد تجاني ، قانون العمل .الجزائر:دار هومة ،2006.

8. بن حبيب، عبد الرزاق، اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4 ، 2009.

9. بن صابر، بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. الجزائر: دار الخلدونية، 2010.

10. خالص صافي، صالح، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007،

11. خليفي، عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي .الجزائر : دار العلوم ،2008.

12. دادي عدون، ناصر ، اقتصاد المؤسسة . الجزائر: دار المحمدية العامة ، 1998.

13. ديب، عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، الجزائر: دار القصبة، 2003.

14. راشد، راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات .

15. سيد محمود، رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل . الأردن : دار الثقافة ، 2010 .

16. الشهاوي، قدري عبد الفتاح، موسوعة قانون العمل.الإسكندرية : دار المعارف ، 2003.

17. صخري، عمر ، اقتصاد مؤسسة.الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط6، 2008 .

18. عبد الرزاق، بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4 ، 2009.

19. عجة، الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية.الجزائر: دار الخلدونية، 2005.

20. علي عوض، حسن ، مختصر وجيز في شرح قانون العمل . الإسكندرية : دار الفكر الجامعي، 2001.

21. واضح، رشيد ، علاقات العمل. الجزائر: دار هومة ، 2005 .

ج–الرسائل الجامعية

22. بن سلامة، زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، (مذكرة ماجستير، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة)، 2006-2007.

د–المواقع الالكترونية

23. وظائف المؤسسة الاقتصادية على الرابط يوم 2013/06/08 على الساعة 11:00.

wwwdabadab.dr- ho Org/ index.php? option.com

24. تقليل نزاعات العمل "على الرابط . يوم 2013/05/24 على الساعة 19:30

http://www.droit-dz.com/forum/showthread.php?t=7764

الفهـــــرس

إهـــــداء	
شـــــكر	
ملخـــــص	
مقدمـــــة	1
الفصل الأول: الإطار النظري لنزاعات العمل الجماعية والمؤسسة العمومية الاقتصادية	
المبحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الجماعية	7
المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها	7
المطلب الثاني : أنواع نزاعات العمل	9
المطلب الثالث: الإطار القانوني لنزاعات العمل الجماعية	11
المبحث الثاني: ماهية المؤسسة الاقتصادية	14
المطلب الأول: تعريف المؤسسة الاقتصادية وخصائصها	15
المطلب الثاني: أهداف المؤسسة الاقتصادية	17
المطلب الثالث: وظائف المؤسسة الاقتصادية	20
الخلاصة والاستنتاجات	22
الفصل الثاني: نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وطرق تسويتها	
المبحث الأول :أسباب وآثار نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية	25
المطلب الأول : أسباب نزاعات العمل الجماعية	25
المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل الجماعية على الإنتاجية	27
المبحث الثاني: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية	29
المطلب الأول: التفاوض كحل وقائي والمصالحة	29
المطلب الثاني : الوساطة و التحكيم	31
المطلب الثالث : الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاع	33
الخلاصة والاستنتاجات	37
الفصل الثالث : دراسة ميدانية لمؤسسة سونلغاز توزيع الوسط –ورقلة –	
المبحث الأول: التعريف بمؤسسة سونلغاز، وهيكلها التنظيمي	40
المطلب الأول : تعريف مؤسسة سونلغاز	
المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمؤسسة	41

المبحث الثاني: أسباب نزاعات العمل بالمؤسسة وآثارها	45
المطلب الأول : أسباب نزاعات العمل بالمؤسسة سونلغاز	45
المطلب الثاني : آثار نزاعات العمل بالمؤسسة سونلغاز	48
الخلاصة والاستنتاجات	50
الخاتمـــــة	52
قائمة المراجع	55
فهـــرس	57