

في سوسيولوجيا علاقات العمل

د. رفيق قروي جامعة سطيف - 2-

الملخص :

تشكل علاقات العمل كوجهة نظر سوسيولوجية عاملا أساسيا في تحليل العلاقات بين أصحاب العمل والمستخدمين، وبغية الإلمام بفهم العلاقات الكلية في المؤسسة الصناعية، كتنظيم ينبغي علينا أولا فهم طبيعة الصراعات وأنماطها داخل هذا التنظيم .

Abstract:

Work relations as a sociological point of view, is considered as an important factor to analyse the relations between employees and employers, that's why in order to describe the whole relations in the economic enterprise as an organization, we must understand the nature of conflicts and their types, from the beginnings .

أولا : علاقات العمل :

تعددت زوايا الطرح والتفسير حول مفهوم علاقات العمل، تماما كما تباينت وجهات النظر حول مدلول المصطلح ، فراح البعض يطلق مصطلح "علاقات العمل"، واهتم آخرون بمفهوم "العلاقات الصناعية"، واتجه فريق آخر من الباحثين في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل على وجه التحديد إلى استخدام مصطلح "العلاقات الإنسانية"، فضلا عن وجود من عبر عنها "بعلاقات الإنتاج" غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات أو بتعبير أكثر علمية هذه المصطلحات في كونها تحاول تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس، إلا أنها تشترك في كونها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا خاصا أو قطاعا عاما .

وفي هذا الشأن يرى أحد الباحثين أن "علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية، اجتماعية، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية فكانت في بداية القرن 19 ترم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل المستخدم الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها." (1) ومن خلال هذا التعريف يتحدد أن علاقات العمل مصدرها الرئيسي هي وجود العلاقات الإنسانية ويتم إبرامها بين طرفين

غير أن صاحب العمل له سلطة يفرضها تتدخل في ترتيب أساسيات البنود التي تدخل حيز التنفيذ في إطار علاقة العمل الموقعة، وهذا ما يذهب إليه " ميشال كروزيه " Michel Crosier بالتفصيل حينما يؤكد على أن " السلطة تتضمن أو تقتضي دائما إمكانية بعض الأفراد أو المجموعات في التحكم في أفراد ومجموعات أخرى . والتحكم في الآخرين يعني الدخول معهم في علاقة، وهذه العلاقة تتطور بداخلها سلطة البعض على البعض الآخر . " (2) وهنا تأكيد على عدد من الأطراف في هذه العلاقة السلطوية

في حين ترى الباحثة " بوقومولوفا " Bogomolova Nina " أن المؤلفات الأمريكية البورجوازية الحديثة المخصصة للعلاقة بين العمال وأرباب العمل، قد استعملت " العلاقات الإنسانية في الصناعة " أو " العلاقات الإنسانية " شأنها في ذلك شأن المصطلحين " علاقات العمل والعلاقات الصناعية " وترى " نينا بوقومولوفا " أن هذه المصطلحات تكون في بعض الأوقات قابلة للتبادل فيما بينها، ثم تحاول عقد نوع من المقارنة بين خصوصيات كل منهما على النحو الآتي: إن مفهوم " علاقات العمل " يكون مستعملا بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة، بينما ترى مفهوم العلاقات الإنسانية يرجع في أغلب الأحيان إلى العلاقات بين العمال والمشغلين التي تكون غير منظمة بالنظر إلى المعايير القانونية ومنه تكون معنية بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلا من العوامل القانونية وفي النهاية ترى " أن مفهوم " العلاقات الصناعية " عادة ما يتضمن كلا المفهومين السابقين " (3) غير أن هذا التحليل يركز على سيادة العوامل القانونية وانعقاد علاقة العمل وإثباتها، ليحدد ما إذا كانت هناك علاقة عمل أم علاقة إنسانية. وبالتالي فإن الباحثة ترى أن العلاقات الإنسانية تقوم على المعايير الأخلاقية والنفسية، غير أنها أشارت إلى أن العلاقات الصناعية كمصطلح يشمل كلا من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية، وهو ما يتطابق مع ما ذهب إليه آخرون بقولهم بأن علاقات العمل هي " العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم، وكذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشآت ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية . " (4) وحسب هذا المفهوم يتضح ما يلي :

- إن علاقات العمل تنشأ بسبب وجود علاقات استخدام .
- تشمل علاقات العمل كل العلاقات بين العمال ببعضهم البعض وبين رؤسائهم ومشرفيهم .
- تشمل العلاقات بين إدارة المؤسسة وبين نقابة العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية .

وفي جانب آخر من التحليل، وفي توضيحه لمفهوم العلاقات الصناعية فإن " ريشارد هايمان " Richard Hyman يستبعد من مفهوم العلاقات الصناعية تلك العلاقات العابرة أو العادية التي تحدث أثناء أوقات الفراغ بالنسبة للعمال في المصانع، ويركز على ما يسميه بأساس العلاقات الاجتماعية في الصناعة التي تمارس تأثيرا عميقا على غيرها ألا وهي: القرارات المتخذة من قبل المشتغلين عند فتح أو غلق مكان العمل، تحديد نموذج ومستوى الإنتاج إدخال شكلا معينا من التكنولوجيا وتنظيم العمل وتخصيص الفوائد " (5). وما يمكن قوله هو أن " ريشارد هايمان " Richard Hyman اهتم أكثر بالبعد المادي داخل المؤسسة الصناعية واستبعد كل ما من شأنه عرقلة العملية الإنتاجية، ولم يحدد بشكل جوهري حتى مفهوم العلاقات الصناعية، ونقدر أن استخدامه لهذا المفهوم يميل إلى أبعاد أيديولوجية معينة أكثر من تحديده وفقا للاستخدام الموضوعي العلمي، ووفقا لهذا الطرح الذي نراه بعيدا عن مدلولات علاقات العمل بناء على ما ارتأيناه مناسبة مع دراستنا، خاصة ما تعرضنا له من تحديد للمفهوم من خلال الزاوية القانونية ورؤية المشرع الجزائري لعلاقات العمل ومدى ارتباطها بعقد العمل الكتابي وغير الكتابي، وكذلك إلزامية الطرفين القانونية (صاحب العمل، المأجورين) من واجبات وحقوق. ووجود مرحلتين تمر بهما علاقة العمل وتتمثلان في مرحلة التجريب ومرحلة التثبيت، وهذا ما عبر عنه المشرع الجزائري حيث بين المشرع الجزائري " مفهوم علاقة العمل وقرر إخضاعها للقوانين والتنظيمات الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمستمدة منها علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى مبدئيا عن طريق إبرام عقد عمل، كما انه يمكن لأطراف العلاقة أن ينشئوا أو يدخلوا في علاقات عمالية واقعية يأخذها القانون بعين الاعتبار إذا رغبوا في ذلك " (6) ومن كل ما سبق يمكننا استنتاج على إن نشوء علاقات العمل هو ناجما أساسا عن إبرام عقد العمل من الناحية القانونية، وعن وجود علاقة استخدام بين أصحاب العمل سواء كانوا في شكل أشخاص أو مؤسسات، وبين المأجورين كطرف ثاني وعليه فالمطالب العمالية والعلاقة الصراعية ذات الطابع التنظيمي التي تميز المؤسسات الاقتصادية تحديدا هي جوهر علاقات العمل، وتحتل المؤشرات المتمثلة في الشكاوي والتظلمات العمالية والاحتجاجات العمالية والتغيبات انتهاء بالإضراب بؤرة التركيز الرئيسية التي تدور حولها العلاقة العمالية لفرض الاستجابة الفورية لرابطة العقد العمالي التي بموجبها يصبح صاحب العمل مطالبا بإيجاد الحلول البديلة قصد تلبية المطالب العمالية لإنهاء حالات الصراع العمالي داخل المؤسسة .

وعليه ففهم علاقات العمل داخل المؤسسة يمر عبر بعدين رئيسيين ألا وهما: البعد الإنساني والبعد المادي؛ فعلى الصعيد الإنساني الهدف يتمثل في التعرف على العلاقات التي تساهم في رفع الوعي العمالي من خلال كيفية المطالبة الجماعية والاحتجاجات الجماعية والتلويح بالإضراب وهو

ما يعبر على التوحد في مواجهة صاحب العمل أو الإدارة ، أما على الصعيد المادي فالهدف معرفة ما إذا كان الفاعلين في المؤسسة مجرد أدوات موضعهم موضع الآلة أو أقل شأنًا، وبالتالي مجرد أجراء تابعين للإدارة .

وبناء على ذلك كله يمكن القول أن: علاقات العمل تعبر عن علاقات الاستخدام في حالات عدم الالتزام المفضي إلى الصراع، بين النقابة وصاحب العمل في إطار الاتفاقية الجماعية [٥]. وتبرز سوسيولوجيا العلاقات العمالية من خلال ظروف الفعل الصراعية، التي تتجسد عند وقوع حالات الإخلال ببندود الاتفاقيات الجماعية ، من كلا الطرفين سواء صاحب العمل أو العمال وهذا الجزء هو ما يعبر عن نقطة التمفصل الرئيسية التي تربط بين علاقات العمل والبعد الصراعى في بعدها السوسيولوجي على النحو التالي:

ثانيا : الصراع العمالي :

ينظر " ليكرث " Lickert للصراع على أنه " نزاع حاد من أجل حصول الفرد على النتيجة المرغوبة والتي إن تحققت تحول دون حصول الآخرين على نتائجهم المرغوبة، مما يؤدي إلى ظهور العداء، بينما يرى " مارش وسيمون " أنه يمكن تعريف الصراع بأنه عرقلة لميكانيزمات عادية لاتخاذ القرار بصورة تؤدي بالفرد أو الجماعة إلى إيجاد صعوبة في تحسيد اختيار نشاطهم " (7) في هذين التعريفين تأكيد على وجود أطراف للصراع مع وجود صورة غير عادية لعرقلة النشاط عن طريق آليات ما ، وفي إشارته لعمليات خلق النظام يرى " هنرى مندراس " Henris Mendras أن الصراع عملية لاتخاذ القرار وخلق النظام، بحيث أن النظام الاجتماعي في حد ذاته مؤسسا على الصراعات " (8) أما " جلال عبد الوهاب " فيرى أن " الصراع عملية اجتماعية أين يسعى الأفراد أو الجماعات لتحقيق أهدافهم " (9). وما يلاحظ على التعريفات الواردة تحاويل التأكيد على عمومية الصراع دون تحديد تواجده في بيئة معينة مما يعطي الانطباع على أن الصراع جزء من عملية تفاعلية تخص الأفراد والجماعات .

[٥] الاتفاقيات الجماعية: أداة قانونية يجرى التفاوض بشأن تعديل أو مراجعة بعض بنودها كما هو الشأن في حالات الانتقال إلى الخصوصية، وبعدها تصبح ملزمة لأطراف العمل (النقابة / صاحب العمل). عرفت في القانون رقم 90-11 أنها: اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ويمكنها أن تعالج على الخصوص ما يلي: التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها ، الأجور الأساسية الدنيا المطبقة، مدة العمل، التغيرات، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي، الحد الأدنى من الخدمة في حالة وقوع إضراب، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقيات وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو تعديلها .

أنظر في هذا الشأن المادة 120 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بمقتضى القانون 91-21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بعلاقات العمل.

الصراع والماركسية Conflit et Marxisme: أرجع الفكر الماركسي المسؤولية لوجود الصراع في المجتمع نتيجة لارتباطها بالطبقية الاجتماعية هذه الطبقة التي تتجلى من خلال ممارستها لأسلوب الإنتاج الذي يعتمد على من يملك ومن لا يملك وهو العامل الاقتصادي، وقد صاغ ماركس نظريته بناء على إبراز هاته الأبعاد الاقتصادية وكيفية تأثيرها على باقي العوامل الاجتماعية ومنه صراع الطبقات الاجتماعية وتحديد طبقة الرأسمالية وطبقة البروليتاريا، من منطلق أن المجتمع الرأسمالي يحتوي على طبقتين متصارعتين، وهذا يخلص ماركس Karl Marx إلى اعتبار الصراع ظاهرة مجتمعية طرفاها كمايلي:

- الطبقة البورجوازية المالكة لكافة وسائل الإنتاج .

- الطبقة البروليتارية المالكة للجهود المبذولة .

الصراع لدى البنائية الوظيفية: تجلت اهتمامات البنائية الوظيفية بالصراع من منطلق اعتباره ظاهرة مرضية سرعان ما تتم السيطرة عليه من قبل النسق على اعتباره يؤدي دورا لا وظيفيا يصيب البناء الاجتماعي في أنساقه الفرعية " فدوركايم Durkheim " يعتبر أن " النمط الطبيعي والمألوف من تقسيم العمل يؤدي إلى التبادل الاجتماعي وظهور قيم أخلاقية مشتركة ، أما النمط الشاذ من تقسيم العمل فقد يؤدي إلى تباين وتناقض المصالح الاجتماعية ولعل ذلك ما دفع " دوركايم " لصياغته لمفهوم الانوميا نتيجة لظهور هذا النمط الشاذ، وافتقاد المعايير الاجتماعية " (10) وعليه فالضوابط والمعايير وظيفتها الاجتماعية إحداث نوعا من التوازن بين الأنساق التي يتشكل منها النسق الأكبر كلما ظهر خلافا وظيفيا .

فالصراعات بهذا المعنى تتميز بالشمولية بحيث تمس المجتمع في كليته ، بينما وجب التمييز بين نوع آخر من الصراع بحيث يكون داخل المؤسسات الاقتصادية باعتبارها مجتمعا مصغرا تتمركز فيه كثير من الظواهر التي تتمظهر في المجتمع الأكبر .

ومن ثمة فإن الصراعات العمالية هي الأخرى تمثل شكلا من أشكال الصراع الذي تظهر في التنظيمات والمؤسسات الصناعية على وجه التحديد. فقد يحدث الصراع " بين مستويات السلم التنظيمي؛ كأن يكون بين العمال والإدارة أو بين الإطارات المتوسطة والإطارات العليا، كما قد يكون بين مختلف المصالح داخل نفس التنظيم كأن يكون الصراع مثلا بين مصلحة الإنتاج ومصلحة اختبار الجودة نتيجة الاختلاف حول معايير الإنتاج ، كما أن الصراعات قد تكون نتيجة الاختلاف الذي يحدث بين التنظيمين الرسمي، وغير الرسمي على مستوى التنظيم واتساع المهوة بينهما. يقع الصراع أيضا نتيجة الاختلاف حول السلطة والامتيازات الممنوحة لمختلف فئات

التنظيم مما يؤدي إلى عدم رضا فئات أخرى، وبالتالي التعبير عن سخطها وعدم رضاها. بمختلف الوسائل والصور المتاحة" (11) مما سبق يتضح الصراع العمالي في المؤسسة من خلال ما يلي:

الصراع العمالي قائم داخل المؤسسة بين أطراف عدة، بين مستويات السلم التصاعدي للسلطة وبين المصالح المتعددة، وبين أهداف التنظيم الرسمي وغير الرسمي، تماما كما يكون ناجما عن الاختلاف على السلطة وكميقات اتخاذ القرار، أو جملة الحوافز والامتيازات الممنوحة لفئة عمالية دونما أخرى.

وعليه فالتعريف الإجرائي للصراع مفاده أن الصراع في المؤسسة ناجم عن اختلاف المصالح بين الأطراف المتصارعة من عمال وإدارة، نقابة وإدارة، تنظيم رسمي وغير رسمي أو بين صاحب العمل والعمال.

ثالثا: أشكال الصراع العمالي: يتعلق موضوع الصراع العمالي في المؤسسة بالمصالح الجماعية للعمال مما ينجم عنها أشكالاً صراعية بدءا بالصراع الجماعي، عندما يتعلق الأمر بالإخلال بالمصالح المشتركة للعمال والمتمثلة في الأجور، تحسين ظروف العمال، الامتيازات، الترقية، بمعنى كل ما يتعلق بالحقوق المدونة في عقد العمل الذي يربط العمال كطرف بصاحب العمل.

أما الصراعات العمالية الفردية فهي تتعلق بالمصالح الفردية وموضوعها يتعلق أيضا بعدم احترام عقد العمل، مما يولد درجة من التذمر وعدم الرضا لدى بعضا من الأفراد العاملين بالمؤسسة عن أداء الإدارة أو طريقة معاملة صاحب العمل للعمال.

أ- صراعات العمل الجماعية: وتتمثل في الصراعات التي تنشأ بين صاحب العمل ومجموعة من العمال، أو بين الإدارة وجميع العمال، كما قد تشمل النقابة والإدارة نتيجة لوجود خلافات عالقة خاصة بشروط العمل

1- الإضراب: ويعتبر أبرز أشكال الصراعات العمالية على الإطلاق، وأكثرها تأثيرا على مستوى المؤسسة، بحيث يعرفه "جون دانيال رينو" J.Daniel Reynaud " أنه توقف عن العمل متفق عليه مسبقا، ومدعم بمطلب تحديده القانوني يشير أساسا إلى أنه قرار جماعي" (12) ويؤكد "ديميتري ويس" weiss Dimitri " على أن "الإضراب يعتبر عملية جماعية فإضراب فرد واحد فقط لا معنى له، فالإضراب ينبغي أن يكون فعلا لعدد كبير من العمال.. وهو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال المأجورين لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها" (13) من خلال ما سبق يتضح أن الإضراب قرار يتخذه مجموعة من العمال بهدف تحقيق مطالب معينة ويهدف للممارسة ضغطا على الأطراف المعنية في المؤسسة، إذ كلما توسعت القاعدة العمالية المضربة كلما كانت هناك فرصة لربح ميزان القوة لصالحها ومن ثمة إمكانية تحقيق مطالبها. أو على الأقل حمل الطرف الآخر ممثلا في صاحب العمل أو الإدارة على قبول مبدأ التفاوض حول مجموعة

من النقاط الأساسية المرفوعة كلائحة مطالب عمالية، بغية التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين المتصارعين. وهو الأمر الذي يعبر عنه "جون دانيال رينو و جيرارد آدم" حيث يريا "أن الإضراب فعل يتوقف بواسطته العمال عن العمل لحمل رب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم، التي قد تتمثل في العدول عن قرارات معينة أو إقرار حقوق جديدة للعمال أو الدخول في مفاوضات" (14) هدفها إرضاء الأطراف المتصارعة ودنيا.

وعليه أمكن الاعتبار أن الإضراب يعد فعلا عماليا جماعيا، كشكل من أشكال الصراع يتسم بالتوقف عن العمل بصورة جماعية ويهدف لتحقيق مطالب عمالية.

أنواع الإضراب :

ترتبط الإضرابات العمالية في المؤسسة بمجموعة من المطالب التي تستدعي من أجلها القيام بالتوقف الجماعي عن العمل ، هذا الفعل هو تعبير عن أعلى درجات التذمر الناتج عن عدم تلبيتها من طرف إدارة المؤسسة، أو من طرف صاحب العمل، وغالبا ما تنحصر هذه المطالب في توفير ظروف عمل أفضل، أو الأجور، تسوية مستحقات سابقة ، المطالبة بالتعجيل بالترقية، الاعتراض على اتخاذ قرارات تضر بمصلحة العمال، وما تجدر الإشارة له هو أن التعبئة العمالية كثيرا ما تكون تحت لواء النقابة لإعطائه صدى أكبر ومشروعية تفوق حدود المؤسسة في أحيان كثيرة لجلب انتباه الرأي العام وخاصة الأحزاب السياسية التي تسعى لاكتساب المزيد من القواعد العمالية

1- الإضراب غير المعلن :

ومن خلاله يتوقف العمال داخل المؤسسة عن العمل بصورة غير معلنة ولمدة قصيرة كتعبير عن التذمر من قرارات إدارية غير مبررة في نظرهم، وبالتالي فهي ليست محل ترحيب من طرف العمال والانقطاع عن العمل يكون بصورة متدرجة خلال ساعات العمل اليومية الأمر الذي قد يجد من نشاط المؤسسة خاصة لدى المؤسسات التي تعمل وفقا لنظام السلسلة الإنتاجية

2- الإضراب الجزئي: ويشمل فئة عمالية تحتل مواقع حساسة وإستراتيجية في السلم الهرمي للمؤسسة ، بحيث أن توقفها عن العمل يؤدي إلى تعطيل بقية الأعمال المرتبطة بالعملية الإنتاجية بحكم الارتباط الأساسي للعملية الإنتاجية وارتكازها على مواقع لا يمكن تجاوزها .

3- الإضراب بالتناوب: ويمس أقسام ومصالح المؤسسة بصورة دورية، بحيث يجري التناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل، ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة.

والملاحظ أن الإضراب كثيرا ما يكون أكثر تنظيما وأكثر تعبئة عمالية عندما يقترن بوجود ما يعرف بالمجموعة المحرزة على الإضراب، هذه الجماعة العمالية تتخذ مكانا إستراتيجيا بالنسبة للمؤسسة كأن يكون مقر مبنى إدارة المؤسسة المركزي، مدخل المؤسسة المركزي وتسعى لكسب

تعاطف العمال عن طريق الشرح لأهداف الإضراب، رفع لافتات منددة ومستنكرة توزيع بيانات تحريضية، وهذا محاولة إقناع باقي العمال بشرعية مطالبهم وضرورة الالتحاق بالعمال المضربين. وفي صورة أخرى يقوم العمال باحتلال أماكن عملهم، مع التوقف عن العمل كلية مما يؤدي تزايد في حدة الصراع نتيجة للتعنّت من كلا الأطراف.

ب- صراعات العمل الفردية والخفية: لما كان عقد العمل بين العامل وصاحب العمل يقضي بتوفير ثلاثة عناصر رئيسية تتمثل في الاتفاق على الأجر، تحديد طبيعة النشاط الممارس، تحديد المسؤولية، بمعنى تبعية العامل للجهة المشرفة فانه في حالات عدم التراضي بين العامل وصاحب العمل يحدث الإخلال بينود هذا العقد، مما يعجل في الإساءة للعلاقة المهنية التي تربط العامل بصاحب العمل أو الإدارة ويدخل العامل حينها في دوامة من الصراعات الخفية التي تعبر عن حالات الإحباط والاحتقان وعدم الرضا على أداء الإدارة، أو التذمر جراء قرارات جائرة تمس العامل ومن خلال ذلك يتم التعبير عنها بأشكال مختلفة أهمها:

1- التغيب: لعل حالات عدم تواجد العامل في مكان عمله أمر وارد، سواء تعلق الأمر بأسباب يتخذها العامل كذريعة للتهرب من العمل، أو لأسباب موضوعية ترتبط بالظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العامل، فالعامل يتأثر بعوامل شتى: اقتصادية، مهنية اجتماعية، وقد يفتعل العامل أسباب ويقدم تبريرات مختلفة كالبعد عن مقر العمل. وعلى العموم يعتبر التغيب كمؤشر لعدم الرضا وعدم الارتياح في المؤسسة ككل أو في مكان العمل وسيلة لترك وضعية عمل غير مبرر لدى الإدارة "و التغيب له بالتأكيد قيمة دلالية بالنسبة للأهميات الأخلاقية: الارتياح المهني تأكيد عن عدم التأقلم الفردي، عنه عن عدم الرضا الجماعي" (15)، وأيضا التغيب في معناه العام: "هو تغيب العامل عن عمله لمدة يوم أو أكثر بإذن أو بدونه، ويعتبر تعبيرا صامتا من جانب العمال لعدم راحتهم في وظائفهم عن الأعمال التي يزاولونها، ومن الصعب تحديد أسباب التغيب فقد يكون السبب مرضا مفاجئا أو استياء من عمله (أي العامل) نتيجة الأمراض المهنية، أو الحوادث أو عدم كفاية الأجر كما توجد

أسباب أخرى خارج المصنع، وهي عدم وجود سكن ملائم بالقرب من المصنع، أو عدم وجود مواصلات. (16) وهذا يدل دلالة قاطعة على أن للظروف الموضوعية تأثير عن العامل وسلوكه اتجاه العمل الذي يقوم به، ويذهب سفير ناجي إلى التأكيد على أنه: التغيب يطرح قضية تتمثل في كيفية قياسه، ويمكن التعبير عنها بطريقتين: مطلقة ونسبية فبالنسبة للمطلقة: يمكن التعبير عنها في وحدة ما (ساعات أو أيام العمل مثلا) العدد الإجمالي للوحدات من الوقت الضائع. الطريقة النسبية يمكن التعبير عنها بصفة عامة (بالنسبة المثوية) بين العدد العام للوحدات من الوقت الذي كان من المفروض عمله، ولم يتم العمل فيه تبعاً للغيب، والعدد العام للوحدات الوقت التي تم

عملها فعلا، وهذا بالنسبة لكل وحدة إنتاجية المأخوذة بعين الاعتبار. (17) وبالتالي فالتغيب هو عدم حضور العامل في الوقت المحدد، سواء كان ذلك:

- ادعاء التأخر عن العمل لوقت وجيز وجزئي.
- التغيب غير المبرر ليوم أو بعض يوم وهو يعبر عن حالات عدم القدرة على التكيف
- التغيب المبرر وفيه يدعي العامل المرض على سبيل المثال مبررا ذلك بملف طبي أو شهادة طبية تثبت ذلك.

2- تقييد الإنتاج (كبح الإنتاج):

يعتبر هذا الشكل قديما قدم الصناعة، أد اكتشفت أصوله عام 1989 ويتلخص في أنه عندما يشعر العامل بعدم الرضا، ولا يجد القدرة للتعبير عن ذلك بشكل صريح يلجأ إلى كبح الإنتاج كرد فعل، وكتعبير عن الرفض والاحتجاج لكنه قد يظهر بكيفيات و طرائق عديدة حسب الأهداف المقصودة، و الظروف المؤثرة فادا كان مثلا يرمي إلى منع مصلحة التوجيه من وضع معايير الإنتاج فإن العمال يرفضون القياس الزمني، ويتوقفون عن العمل بمجرد رؤيتهم للمراقبين المختصين يهدا العمل، أما إذا كان الهدف من ذلك هو جعل العمل يسير وفق إيقاعه الطبيعي أو وضع إيقاع جماعي متساوي للجميع يكون أقل من الذي سعت إدارة المؤسسة لتطبيقه (أي أن العمال في الحلقة الواحدة يشتغلون بنفس السرعة والوتيرة، وبنفس الحرية في الحركات) ففي هذه الحالة يعمد العمال إلى خفض الإنتاج وتجميده ، أي إنتاج كميات أقل مما يستطيعون إنتاجه ويتم ذلك بطرائق عديدة منها مثلا: تمديد فترات الراحة

أن ينجز العمل ثم يفكك في كل مرة كما في حالة الصيانة والاستصلاح أين يلجأ العامل إلى تفكيك قطع الغيار التي تثبتها من قبل ليعيد تثبيتها مرة أخرى. وهكذا على أي حال فإن عملية تقييد الإنتاج هذه تدل بصورة أو بأخرى على وجود صراع بين العمال والإدارة، أو أرباب العمل، وهي كما عبر عنها جون دانيال رينو "J.Daniel Reynaud وسيلة ضغط أو كعامل يمتلك تنظيم العمل من جانب العمال الأجراء". (18)

3- تعدد الشكاوي:

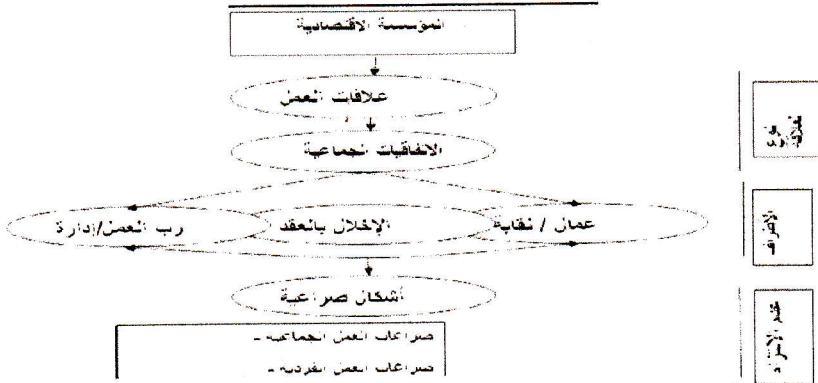
تعرف الشكاوى بأنها شعور شخصي حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن و عدم العدالة في علاقته الوظيفية. (19) ويعد نظام " الشكاوي أو نظام التظلم التنظيمي وسيلة رسمية لصحيح أوضاع خاطئة - في حالة صدقها - ويترتب على إهمالها منازعات قد تتفاقم إلى صراع سافر " (20) ويمكن أن تكون هذه الشكاوي ضد المسؤول المباشر، ضد جهة مسؤولة ما في المؤسسة، يستنكر من خلالها العامل قرارا مجحفا في حقه، أو عبارة عن التعبير عن التعسف في استخدام الصلاحيات، كما يمكن أن تكون بسبب عدم الترقية، بسبب العلاوات، ادن الشكاوى

شعور الفرد في مكان العمل بعدم الاستقرار الوظيفي إما أن يكون هذا الشعور وهمياً أو حقيقياً، ويعبر عنه في الغالب كتابياً.

4- دوران العمل: ويعبر عن التحركات العمالية باتجاه تغيير المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى ومن مهنة إلى أخرى، وقد تكون من منطقة إلى أخرى، وبالتالي فالعامل بطريقة ما يعبر عن عدم الرضا عن تواجده في المؤسسة الأصلية نتيجة لعوامل: مادية، اجتماعية نفسية كعدم القدرة على الاستقرار والتكيف. ولعل هذا ما يشير إليه الباحث "سفير ناجي": فدوران العمل تعني مغادرة وترك لمكان العمل، إما لأسباب اضطرارية تفرض على العامل مثل الفصل عن العمل أو لأسباب أخرى كتعرض العامل لعقوبة التوقيف، أو تكون مغادرة العمل لمكان عمله نتيجة تقديم الاستقالة، أو الرغبة في تغيير مكان العمل، أو ترك العمل الصناعي اتجاه نشاط مهني آخر " (21) وبغض النظر على الكيفية التي بواسطتها يتم ترك مكان العمل إرادياً أو اضطرارياً فذلك يشكل تعبيراً عن شكل من أشكال الصراع. وما يمكن قوله إجمالاً فقد عرفت المؤسسات الجزائرية في السنوات الأخيرة التسريح الجماعي للعمال نتيجة للضائقة المالية والإفلاس الذي عانت منه كثير من المؤسسات الاقتصادية، أو بسبب الدفع بالعمال نحو التقاعد المسبق، أو غلق المؤسسات تحت طائلة التلويح ببيعها وخصوصتها الأمر الذي دفع بأعداد من العمال نحو التخلي القسري عن أمكنة عملهم.

والشكل الموالي يعبر أكثر عن الخصائص البنائية لعلاقات العمل، ويعطي صورة أوضح عن كافة الأبعاد التي يتشكل منها من زاوية سوسيولوجية تشكل الصراع العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية، حيث تبين نوعية العلاقة، والأطراف المشكلة لها، وما ينجر عن عدم الالتزام أو الإخلال ببندود الاتفاقيات الجماعية التي تحكم العمال باعتبارهم فاعلين في مكان العمل وبين صاحب العمل أو الإدارة من جهة ثانية.

الخصائص البنائية لعلاقات العمل



الهوامش :

- 1- Jean Rivero , Jean Savatier , droit du travail , presse universitaire de France collection thenis , 1993 , p 193.
- 2- Michel Crozier, le phénomène bureaucratique, deuxième édition, Dalloz Paris, 1987, p 28.
- 3- Bogomolova Nina , human relations doctrine : Ideology weapon of the Monopolies , progress publishers , Moscow , 1973, p 8.
- 4- Hyman - أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، 1982، ص 5
- Richard, Industrial relations: a marxist introduction, macmillan, 1975, p 5.
- 6 - J.m. verdier , droit du travail, 4 édition , dalloz , paris , 1993 , p 77.
- 7- بوفلجة غياث ، مقدمة في علم النفس التنظيمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 47
- 8- Henris Mendras , Eléments de sociologie , armond colin , paris , 1978 , p 216
- 9- جلال عبد الوهاب ، العلاقات الإنسانية والإعلام، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1984، ص 148.
- 10- السيد الحسيني، نحو نظرية اجتماعية نقدية، دار النهضة العربية، بيروت، 1985: 112.
- 11- بوفلجة غياث ، المرجع السابق ، ص 50.
- 12- Jean daniel reynaud et Gerard adam , conflit du travail et Changement social édition puf, paris 1978, p 109.
- 13 - Dimitri weiss, les relations du travail ,employeurs ,syndicats, état, 3 éd, puf, paris, 1975, pp, 33- 35 .
- 14 - Jean daniel reynaud et Gerard adam , op.cit , p 109 .
- 15 - Paul Albou, problèmes humains de l'entreprises, Dunod, Paris, 1975, p. 89
- 16- موسى لحرش ، الإضراب العمالي في القطاع العمومي : خلفياته وأبعاده ، دراسة ميدانية بوحدة البناء المصنعة Batimetal عناية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، في علم الاجتماع ، جامعة عناب ، إشراف فؤاد بوقطة ، 1992 ، ص ، 28
- 17 - Safir nadji, Essais d'analyse sociologique, o.p.u, alger , 1985, p 115.
- 18- كيث ديقيز، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي و آخرون ، السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية و السلوك التنظيمي ، دار نهضة مصر للطبع والنشر ، القاهرة دون سنة نشر، ص 385.
- 19- رفيق قروي ، الصراع التنظيمي أسبابه وأتماطه ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتكرير البترول بسكيكدة ، وحدة Naftec ، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير ، جامعة عنابة غير منشورة ، إشراف إسماعيل قيرة ، 1997، ص 17 .
- 20 - السيد حنفي عوض، علم اجتماع العمل الصناعي، مكتبة وهبة ، القاهرة 1988 ص 221
- 21 - Safir nadji, opcit, p 115.