

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة
كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
قسم العلوم الاجتماعية
ماستر تخصص سوسيولوجية المؤسسة و استراتيجية التغيير

مطبوعة بيداغوجية

سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية

اعداد الدكتور أحمد بود شيشة

السنة الجامعية 2017-2018

تقديم

هذه المطبوعة البيداغوجية هي نتاج سنوات من تدريس مقياس سوسيولوجية علاقات العمل لطلبة الماستر منذ نشأة تخصص سوسيولوجية المؤسسة واستراتيجية التغيير (2010/2011) بقسم علم الاجتماع جامعة سكيكدة .

يقدم برنامج المقياس في سداسي ويشكل هذا المقياس اهمية في منح طالب الماستر قدرة على فهم احد ابرز ظواهر العمل وهي علاقة العمل المعبر عنها بعلاقات العمل الظاهرة احيانا في شكل عقد عمل محدد الاركان بالحقوق والواجبات والمستترة في كثير من الاحيان الاخرى (استغلال وعمل اسود واللاعذالة اثناء التقييم) وحوله يحدث النزاع و التذمر وتتأسس الروابط والعلاقات الاجتماعية وكذا الحقوق والواجبات .

ان هدف التكوين في هذا المقياس ثم منع تحصيل و رصيد اكايمي يساعد الطالب في اغناء بحوثه المستقبلية وتزويده بالمفاهيم والمصطلحات في مجال العمل لتمكينه من احتواء عالم الشغل بعد التخرج ثم اغناء رصيده المعرفي في سوسيولوجية المؤسسة واستراتيجية التغيير وتخصص تنظيم وعمل .

عنا صر المقياس المقدمة في المشروع تتضمن:

- مفهوم علاقة العمل

- تسيير علاقة العمل في المؤسسة

- علاقات العمل وسوسيولوجيا الموارد البشرية

ينقسم هذا المقياس المقدم في شكل محاضرات الى محورين :

الأول محور نظري مشكل من اطر نظرية لتحديد مجال الاهتمام وزاوية الاهتمام السوسيولوجي .

الثاني محور ميداني من خلال دراستين في مؤسسة بروسيدار -عنابة-

ففي المجال انظري طرحنا اشكالية ظاهرة علاقات العمل وعلاقتها بالتخصص التكوين في سوسيولوجيا المؤسسة واستراتيجية التغيير ، ثم عالجتنا وجهة النظر في مجال الظاهرة مقارنة بوجهات النظر الاقتصادية والادارية وحتى التسييرية ، وركزنا البحث النظرية على التجذاب بين علم اجتماع العمل وعلم اجتماع الشغل والمداخل النظرية التي استخدمها المختصون في مجال علاقات العمل لدراسة والبحث في الموضوع ورصد جوهر مسار العمل في المؤسسات منذ ال50 القرن الماضي .

وبهدف اكساب الطالب القدرة على التحكم في المفاهيم والمصطلحات في مجال تخصصه انشغلنا في هذا الجانب النظري بابرار الفروقات بين مفاهيم مثل المؤسسة والمنظمة المنشأة ن المقاول والشركة .

ان التحليل السوسيولوجي لا يهمل حتما الفاعلين الاجتماعيين في تحليل ظاهرة علاقات العمل ولذا قدمنا في هذا المحور النظري تحليل لدور الفاعلين معتمدين على تساؤل وهو من هم الفاعلين الحقيقيين اليوم كيف تبني استراتيجية كل فاعل .

ان المتعلم غير المتخصص يحتاج الى اسقاطات على واقعه حتى يدرك موضع علاقات العمل اليوم ولهذا تناولنا بالبحث علاقات العمل في ظل التغيرات الراهنة والتحولات الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن العولمة وادخال تكنولوجيات الاتصال .

كما اشتمل هذا المحور النظري على المام بالمنظومة التشريعية الجزائرية في مجال علاقات العمل مركزين على قانون العمل 11/90 والتعديلات التي طرأت على بعض المواد والاشارة الى المواد التي تحتاج الى التكييف لمعالجة الفراغ والثغرات القانونية .

اما المحور النظري فكان الهدف منه تقديم للطالب صورة عن البحث والميداني من خلال دراسة علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية (حالة مؤسسة بروسيدار عنابة وهي دراسة ميدانية لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع العمل تخصص علاقات العمل 2009/2002) .

وفي النهاية خلاصة وقائمة المراجع وكذلك عينة من الاسئلة الخاصة بالاختبارات (2011/2017 والاجابة النموذجية) واقتراحات للقراءة .

الملخص :

يعتبر موضوع علاقات العمل* ميدان معرفي هام، مرتبط بتنظيمات العمل خاصة الصناعية منها، حيث لم يحظى بنصيب وافر من الاهتمام من لدن الباحثين الاجتماعيين ، ولاحقا المختصون في الموارد البشرية في السنوات الأخيرة ، إن الإهتمام به كفرع مستقل تراجع حتى في تلك البلدان التي نشأ فيها وهي الولايات م.الامريكية وبريطانيا ، ولذا نجد اليوم أن الدراسات التي تعنى به أصبحت منظوية تحت علوم أخرى وتعالج سواء في إطار الدراسات القانونية أو الإدارية أو الاقتصادية ، ونظرا لحالات تفتت وحل المؤسسات الكبرى و بروز حجم هائل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل اقتصاديات العولمة ، فإن العلاقات المهنية نتصور أنها تتغير بفعل العوامل التكنولوجية فمنها ما هو قائم على أساس التعاون او التساهمية ومنها ما يظل التنازع والصراع متوحش سمة تميزها كما كان خلال القرن 19 م .

واستنادا إلى عبارة بارباش Barbash المتميزة والتي يشير فيها إلى " كون العلاقات المهنية الجديدة هي الاستراتيجية الهجومية للتسيير والجواب الدفاعي للنقابات ، عكس القديمة في العلاقات حيث كانت آنذاك الإستراتيجية الهجومية للنقابات والجواب الدفاعي للتسيير" ، فإن تحول الاهتمام بالموضوع الرئيسي لحل العلاقات المهنية يظهر من خلال هذه العبارة ودور الفاعلين الاجتماعيين الآن في ظل اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعولمة(فما الذي تغير؟) ، وماهي خصائص علاقات العمل في التشريع الجزائري أسئلة وملاحظات مهمة تحاول هذا الورقة تحليلها ، وتبيين نموذج علاقات المهنية في المؤسسة الغربية، ثم الجزائرية تنازعي أم تعاوني وتساهمي ؟ من خلال النتائج التي انتهت اليهما دراستين ميدانيتين بمؤسسة بروسيدار 1993-2009. الأولى بعنوان : المؤسسة العمومية الاقتصادية رهان الخصوصية والدور الجديد للدولة (المتغيرات والمتطلبات) بين 1993- 2001 حيث عالجت إشكالية المعوقات النفسية والاجتماعية والتشريعية التي حالت وتحول دون إحداث التحول نحو الشكل الجديد للتسيير والتنافسية ثم المتغيرات والمتطلبات الضرورية اللازمة لذلك . انطلقت الدراسة من تساءل مركزي مفاده ، هل أن المؤسسة العمومية الاقتصادية EPE** كانت فعلا محضرة (مستعدة) انذاك(1993) للدخول الخصوصية ؟ .

*ان مفهومنا علاقات العمل في هذه الورقة يحمل نفس دلالة مفهوم العلاقات الصناعية والعلاقات المهنية رغم الاختلافات البيئية والتاريخية الي صاحبت ميلاد كل مصطلح على حدى سواء في و.م.أ او بريطانيا او في فرنسا و باقي البلاد الأوروبية . ويختلف بشكل طفيف عن علاقات الانتاج والعلاقات الاجرية وبشكل قطعي عن العلاقات الاجتماعية والانسانية.(انظر رسالتنا في الدكتوراه)
**EPE .مؤسسة عمومية اقتصادية شكل قانوني ظهر بعد تطبيق استقلالية المؤسسات(1988).

الدراسة الثانية : مكملة للأولى واهتمت بدراسة موضوع هذه الورقة وهو علاقات العمل بمفهوم المشرع الجزائري والعلاقات المهنية بالمفهوم الفرنسي و العلاقات الصناعية بالمفهوم الانكلوساكسوني من خلال تطبيق جهاز الافراق (essaimage) وهو جهاز يقصد به منح مساعدات مكتبية او عقارية او تجهيزية او تقنية او فنية لعمال مؤسسة ما لانشاء نشاط ما او اعادة بعث نشاط بغية الحفاظ على العمل وخلق مناصب شغل جديدة والهدف العام من تطبيق هذا الجهاز اي مجموعة الاجراءات هو عدم تسريح العمال والإبقاء على الخبرات المهنية والفنية التي اكتسبها طوال فترة الاشتغال في المؤسسات العمومية ويلاحظ ان هناك مؤسستين طبقتا الافراق (رصدتهما) وكان عنوانها : تجربة الافراق في مؤسسة بروسيدار وواقع علاقات العمل بالمؤسسة المفرقة امتدت من 2002 إلى 2009 . انطلقت بتساؤل وهو هل يؤثر جهاز الافراق كأسلوب تسييري وتنظيمي لإعادة الدورة الانتاجية (العامل التكنولوجي) في تغير علاقات العمل ؟ .

الكلمات المفتاحية : التحليل السوسيولوجي ، علاقات العمل ، علاقات مهنية ، علاقات صناعية ، مؤسسة ، الفاعلون الاجتماعيون ، التعاونية ، التنازع والصراع ، المفاوضات الجماعية .

Abstract

The field of the labour relations(industrial relations) considers currently like a cognitive domain, his importance had bind through the growth of industrial organisations of work, its release as path of survey since the end of 19 century. This domain didn't take his Importance with the new researchers in sociology,. The consideration to the labor relations was known since 1980's a regression in the industrial countries as soon as the rest of the world.

Today we find all studies which have treated the Labour Relations become managerial or economic, or legal, and we notice the absence of sociological studies above all with the growth of the small and mid size firm. The goal of researchers in this field doesn't limited at the determination of the specificity of the new Labour Relations that is to say; what has change? But to know also

For the sociologists of this field the research in this domain are based on four theories, every one of theme founds on political and ideological bases.

Finally the summary of the new industrial relations according to Jack Barbesh (American sociologist) it means: the offensive strategy of management and the defensive answer of the unions, however the previous was the offensive strategy of the unions and defensive answer of management.

This research try to answer to some questions appeared in the publications here or elsewhere, and to relive a debate about the field. And to know the reality of the N.L.R in the small and mid size firms (24entreprises swarmed from the public enterprise Prosider, located in Annaba).all conclusions in this paper are based from two studies, the first one was named "THE PROSIDER PROCESS OF PRIVATISATION1993", and the main question was; is public firm was really prepared to privatization phase . The second study was about the SWARMING OPERATION as device to create some small and mid size firms, which was applied in Prosider(biggest industrial firm in annaba) and the main question was :haw technology factor can change the labor relations, and what is the nature of the Labour Relations in these new firms swarmed is : cooperative, or participating or its stays always contradictory.

Key words; sociological analysis, labor relationships, professional relationships industrial relationships, enterprise, organization, social actors , cooperative, conflict , collective bargaining,

فهرس الموضوعات

01 ص	تقديم للمطبوعة
02 ص	الملخص بالعربية والانجليزية
05 ص	فهرس الموضوعات
06 ص	*المقدمة
07 ص	اشكالية ظاهرة علاقات العمل اليوم وعلاقتها باستراتيجية المؤسسة
08 ص	1-اهمية التحليل السوسيولوجي في معالجة علاقات العمل (العلاقات المهنية او العلاقات الصناعية)
08 ص	2-بدايات تطور الاهتمامات بسوسيولوجيا علاقات العمل (بين علم اجتماع العمل وعلم اجتماع الشغل)
09 ص	3-تحديد اصطلاحي لعلاقات العمل والعلاقات المهنية والمصطلحات المماثلة
13 ص	4-تحديد مفهوم المؤسسة مقارنة بمصطلحات اخرى شبيهة (المنظمة والمنشأة و المقاوله ...)
14 ص	5-الاطر النظرية لتحليل علاقات العمل
15 ص	5-1-المدخل النظرية
18 ص	5-2-المقاربات النظرية
21 ص	6-تحليل دور الفاعلين الاجتماعيين في علاقات العمل (النقابات و ارباب العمل و الدولة)
21 ص	7-علاقات العمل في ظل التغيرات والتحولات في المؤسسات
22 ص	7-1-تغير مجال الاهتمام
23 ص	7-2-ماهو الجديد في مجال علاقات العمل اليوم
27 ص	7-3-ماهي طبيعة علاقات العمل اليوم في المؤسسات (تنازعية أم تعاونية أم توافقية)
31 ص	8-علاقات العمل في المنظومة التشريعية الجزائرية
	9- سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة بروسيدار -عنابة-2002/2009).

10- واقع سوسيولوجي يتباعد عن واقع اجتماعي (تباعد المعرفة النظرية الاكاديمية والمعرفة الامبيريقية)

37 ص

*خلاصة تقييمية

ملاحق .

مصادر ومراجع اضافية للقراءة

مقدمة

يعتبر موضوع علاقات العمل ميدان معرفي وسوسيولوجي وقانوني ، مرتبط بتنظيمات العمل خاصة الصناعية منها ، حيث لم يحظ بنصيب وافر من الاهتمام من الباحثين الاجتماعيين ولاحقا المختصون في الموارد البشرية ، وكثير ما يختلط مفهوم علاقات العمل مع مفاهيم أخرى قريبة منه أو تشترك معه في المعنى او الدلالات منها العلاقات الصناعية و العلاقات المهنية و علاقات الإنتاج و العلاقات الاجرية وبأقل درجة العلاقات الإنسانية و العلاقات الاجتماعية، وإذا كانت كتب علم اجتماع العمل والشغل وعلم اجتماع التنظيم وعلم النفس الصناعي لا تخلو من استخدام أحد المصطلحات ، إلا أن الملاحظ أن بعض المؤلفات لا تحدد الفروق فيما بينها، وان كانت تشترك هذه المصطلحات الثلاثة الأولى في كونها تشير إلى تلك الظاهرة الناجمة عن العمل أو وجود علاقة ثنائية بين العمال وأصحاب العمل، ثم علاقة ثلاثية أي العمال(النقابة) وأرباب العمل، بالإضافة إلى الدولة، فان كثير من هذه الكتب لا تحدد للقارئ الفروقات بين هذه المفاهيم المتقاربة والمتداخلة أحيانا وبالضبط ماهي الاسباب التي تجعل اختلاف التسميات لمعني تقريبا ، وفي هذا البحث سنحاول أن نحدد بين هذه المفاهيم وعلاقتها ببعضها البعض وتبيان لماذا نحبذ في الجزائر تسمية علاقات العمل(قانون العمل 90.11).

إن الإهتمام بفرع علاقات العمل كفرع مستقل تراجع حتى في تلك البلدان التي نشأ فيها، ولذا نجد اليوم أن الدراسات التي تعنى به أصبحت منظوية تحت علوم أخرى وتعالج سواء في إطار الدراسات القانونية أو الإدارية أو الاقتصادية ، ونظرا إلى حالات تفتت وحل المؤسسات الكبرى في ظل اقتصاديات العولمة و بروز حجم هائل من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فأن علاقات العمل نتصور أنها تتغير بفعل العوامل التكنولوجية من وسائل ومعارف قانونية ونظم تسيير فقد يكون منها ماهو قائم على التعاون ومنها ماهو قائم على التساهم واخر قائم على اساس التنازع والصراع .

اشكالية ظاهرة علاقات العمل اليوم وعلاقتها بسوسيولوجيا المؤسسة باستراتيجية التغيير

تبنى الاستراتيجيات بشكل متكامل وليس مجزئ فالنظرة ينبغي أن تكون شاملة لكل اجزاء المؤسسة لتحقيق الاهداف المسطرة فالاهتمام بالموارد البشرية يمكن من بلوغ هدفين في آن واحد هما الاداء والاشباع النفسية والاجتماعية عن طريق خلق الرضا والابتعاد بالمناخ التنظيمي عن التذمر والسخط والنزاع . ان حل النزاعات المتواصلة في المؤسسات ينطلق من خلال استراتيجية تأخذ نصب اعينها علاقة العمل التي تشكل اساس وجود العامل في المؤسسة فعن طريق انشاء علاقة عمل محددة وفق ضوابط الحق والواجب المنصوص عليها في قانون العمل يمكن الابتعاد بالمؤسسة عن كل اوجه الصراع والنزاع والاشاعة والاضراب والاقتراب من الاهداف المسطرة ان لم يكن كلها .

غير أن واقع المؤسسات على اختلاف انواعها و أحجامها تشهد حالات من تغييب لدور ضوابط العلاقة مما يجعلها للاحتمال اتخاذ قرارات وتطبيق استراتيجيات مختلفة احيانا تكون هادمة فاستنادا إلى عبارة جاك بارباش(عالم اجتماع امريكي) المتميزة والتي يشير فيها إلى "كون العلاقات الصناعية الجديدة هي الاستراتيجية الهجومية للتسيير والجواب الدفاعي للنقابات ، عكس القديمة في العلاقات الصناعية حيث كانت آنذاك الاستراتيجية الهجومية للنقابات والجواب الدفاعي للتسيير" ، فإن المؤسسات اليوم تشهد منافس بين من يحكم من ؟ من يسير من ؟ من يهيمن على من ؟ باختصار من يخلق علاقة القوة من خلال التحكم في علاقة العمل (رب العمل بطالبة المتكررة بالواجبات والعامل من خلال التركيز على الحق) .

ان مسألة التحكم في علاقات العمل يظهر من خلال هذه العبارة ودور الفاعلين الاجتماعيين الآن في ظل اقتصاد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والعولمة(فما الذي تغير؟) ، وماهي خصائص علاقات العمل في التشريع الجزائري أسئلة وملاحظات مهمة نحاول تحليلها ، وتبيين نموذج علاقات العمل في المؤسسة الغربية، ثم الجزائرية تتازعي أم تعاوني وتساهمي ؟ من خلال دراستين ميدانيتين بمؤسسة بروسيدار 1993-2009. الأولى بعنوان : المؤسسة العمومية الاقتصادية رهان الخصوصية والدور الجديد للدولة (المتغيرات والمتطلبات) بين 1993 -2001 حيث عالجت إشكالية المعوقات النفسية والاجتماعية والتشريعية التي تحول دون إحداث التحول والتمغيرات والمتطلبات الضرورية اللازمة لذلك . انطلقت الدراسة من تساءل مركزي مفاده ، هل أن المؤسسة العمومية الاقتصادية كانت فعلا محضرة (مستعدة) للدخول الخصوصية (1993) ؟

الدراسة الثانية : مكملة للأولى واهتمت بدراسة موضوع هذه علاقات العمل من خلال تطبيق جهاز الافراق *essaimage* وكان عنوانها : تجربة الافراق *في مؤسسة بروسيدار وواقع علاقات العمل

. *الافراق : اجراء تسييري تقني يسمح لعمال المؤسسة -الذين هم معرضين للتسريح وحيث ان المؤسسة تعاني من عجز - من ان يستفيدوا من تفضيل في منحهم مكاتب او ورشات للمواصلة النشاطات الثانوية للمؤسسة وبحافظون على مناصب عملهم ويخلقون اخرى وبالتالي ينشؤون مؤسساتهم الخاصة الصغيرة التي تشتغل في المناولة او المقاوله من الباطن الاصطلاح: افراق ، يفرق بالمعنى فرخ أو تفرخ *essaimer, essaimage des activités*

بالمؤسسة المفارقة امتدت من 2002 إلى 2009 . انطلقت بتساؤل وهو هل يؤثر جهاز الافراق كأسلوب تسييري وتنظيمي لإعادة الدورة الانتاجية (العامل التكنولوجي) في تغير علاقات العمل ؟ .

1-اهمية التحليل السوسيولوجي في معالجة علاقات العمل

ينجذب في الوقت الحالي هذا الفرع المعرفي والفني اكثر الى العلوم الإدارية ويكاد يوغل في الدراسات القانونية والاقتصادية وتقل الاهتمامات السوسيولوجية (وخاصة العربية والجزائرية تقتصر على بعض المؤلفات التي تتكرر في الأبحاث المبتدئة*) وهو ما كان ملاحظ منذ مدة حتى في فترة وجود رواد علم الاحتماع الا ان الطابع السوسيولوجي كان غائبا او قليلا لانشغال الرواد بظواهر اجتماعية اشمل (الحركية والتغيير وبناء العقل الوضعي وكذا البناء الاجتماعي) لكن مع ذلك نسجل بعضا من المعالجات لموضوع علاقة العمل او العلاقات المهنية تزداد او يقل وجودها بقدر موقعها وتأثيرها في منظومة افكار صاحبها فماركس اهتم بكشف الجانب المستتر والمنحرف من علاقة الانتاج عبر المراحل والحقبات التاريخية لتطور المجتمعات وحذا حذوه الماركسيين المحدثين منهم ريتشار هايمن اما دوركايم فاهتم بالرباطات المهنية التي في اعتقاده يمكن ان تعوض العلاقات المهنية في الازمات.

ويشير بعض الكتابات والمؤلفات التي تتبعت تطور هذا الفرع انه تطور اكثر في الولايات المتحدة من اوروبا بعد ح.ع.الثانية حيث اكتسب الطابع السوسيولوجي خاصة بظهور س. هيل وترلاغ S.Hill & Turlag سنة 1974، حيث فسراا هذا التوجه بأن هناك حقول أساسية يساهم علم الاجتماع من خلالها في العلاقات الصناعية، وهذا ما جعل علم الاجتماع يحظى بالاهتمام من خلال نظريات التصنيع ، نظريات البناء الطبقي (من خلال التركيز على فكرة اللامساواة أو التمايز بين أصحاب العمل والعمال، ودراسة الحراك الاجتماعي وتأثيره على البنية الاجتماعية والفعل الجمعي، والتي هي من اختصاص دراسات العلاقات الصناعية والتي لا نجد لها تفسير إلا في إطار نظريات البناء الطبقي)⁽¹⁾. أما نظريات الدوافع فتعتبر مهمة للعلاقات الصناعية لفهم سلوكيات الفاعلين وتفسيرها، كذلك نظريات البيروقراطية التي تسمح بالتعرف على طرق سير وعمل التنظيمات، وهو ما نحاول استعراضه في ما يأتي. إن التحليلات السوسيولوجية في ميدان العلاقات الصناعية تحاول إبراز ثلاثة نقاط أساسية :

- إن علم الاجتماع يحاول صياغة تصنيف لأنواع العلاقات الاجتماعية ،
- إن علم الاجتماع يسعى إلى إقامة روابط بين الأقسام المختلفة والعوامل المتعددة المكونة للحياة الاجتماعية ، ويحاول هذا التحليل فهم الظروف والعوامل الأساسية لعمليات التغيير أو الاستمرارية الاجتماعية ، وفي هذا الإطار يقترح دانلوب أربعة طرق لإغناء هذا الميدان عن طريق :

على غرار مؤلف محمد الصغير بعلي ومؤلف أحمية سليمان ورشيد واضح ولخضر عمراني. واغلبها موغلة في القانونية

- التعرف على الخلفية التاريخية التي لها علاقة بالعلاقات الصناعية (نقابة، أصحاب العمل والهيئات الحكومية) ودراسة مسارها .
- فهم العمليات الرسمية والفعلية التي تفرض نفسها داخل التنظيمات ،
- وصف وقياس الارتباطات الموجودة بين المؤسسات التي لها صلة بعلاقات العمل على مستوى عالمي (دراسة الهيئات الدولية أي الدراسات المقارنة).
- دراسة التغيرات البنوية للاقتصاد والعلاقات الصناعية وأثارها على مجال اتخاذ القرارات داخل التنظيمات (المؤسسات) (2) .

2-بدايات تطور الاهتمامات بسوسيولوجيا علاقات العمل (بين علم اجتماع العمل وعلم

اجتماع الشغل): تحول الاهتمام منذ مدة الى التركيز في البحث في ظواهر المستجدة في مجال العمل وتحولت الدراسات والابحاث الى كشف الظواهر الصغرى في المعامل والمؤسسات والشركات ولذا اصبح المختصون يجذبون استخدام علاقات الشغل عوض علاقات العمل في اطار الاهتمامات الجديدة للعلم اجتماع الشغل المرتكز على دراسة الظواهر التي كانت في تعالج في اطار سوسيولوجيا العمل كعوامل أو جزئيات مثل (ظهور مهن جديدة ،التي كانت في السابق من قبيل التسلية والترفيه ن ظهور عمال رحل ، افتراضيون .. إن بداية الاهتمام بمجال العمل والعمال

يوقف عليه من خلال دراسة تطور علم الاجتماع حيث ركزت أولى الدراسات وهي لم تكن سوسيولوجية بل اشرف عليها أطباء او مهندسون ثم الاقتصاديون ،المصلحون والسياسيون خلال القرن 19 ، قبل نمو اهتمامات علماء النفس والاجتماع بهذا الميدان ، فأهتم الدارسون الأوائل من خلال معالجة ظروف العمل والعمال من زاوية اصلاحية ومن تلك الدراسات الأولى الهامة التي قدمت تصورات نظرية وميدانية حول ظواهر مرتبطة بالعمل وخاصة علاقات العمل (العلاقات الاجتماعية، المهنية ، الإنتاجية ، الفنية والإنسانية) وجاءت في شكل مسوح ، ثم تلك الأعمال التي قدمها الأطباء والمهندسون، ، ونذكر خاصة :

- عمل جون هوارد J. Haward حول السجون 1774 ، عمل تشارلز بوث Ch. Both ومساعديه بعنوان

عمل وحياة الناس في لندن labour and life of people in London في 1889 .

- مؤلف تشارلز كولي CH. Cooley 1864 - 1929 بعنوان: تنظيم العمل

- مؤلف سيدني وبياتريس Sidney & Béatrice حول أحوال الطبقة العاملة والحركة النقابية في بريطانيا .

وبعد نمو علم اجتماع العمل في فرنسا ، وعلم الاجتماع الصناعي في الولايات المتحدة جرى التركيز على

دراسة مجتمعات المصنع، والظواهر الناجمة عن العمل (الظواهر الإنسانية النفسية أو الفيزيقية

والتكنولوجية)، منها مؤلف ويلبرت مور W.Moore بعنوان العلاقات الصناعية والنظام الاجتماعي

(Industrial relations and the social order, new york 1946)

- مؤلف جورج فريدمان بعنوان : المشاكل الإنسانية للآلية الصناعية (1954، Problèmes humaines du machinisme industriel). وبناء على جملة من الدراسات والبحوث وتراكم معرفي بداية من القرن 19 إلى اليوم ، أمكن الاتفاق بين معظم الباحثين الآن على أن أربعة مداخل أساسية لدراسة علاقات العمل في التنظيمات الصناعية ، يرتكز كل مدخل على أسس سياسية وأيديولوجية تميزه بصورة مباشرة أو غير مباشرة عن غيره من المداخل الأخرى ، وبالتالي فإن كل مدخل يعكس بالضرورة رؤية خاصة للفرد والمجتمع ، ويقدم فهما خاصا لتفسير الآليات التي توجه العلاقات في المجتمع عموما وفي تنظيمات العمل بوجه خاص، وهذه المداخل هي : المنظور الأحادي ، منظور الصراع الصناعي (التعددي) ، منظور الأنساق الاجتماعية ، منظور الصراع الطبقي . وينطلق البعض من تصور أن هناك علاقة جدلية بين التكنولوجيا وعلاقات العمل ، أي أن العلاقة التي تربط بين التكنولوجيا والعلاقات السائدة في تنظيم صناعي معين هي علاقة تقوم على التأثير المتبادل وليست علاقة وحدة حتمية كما صورتها بعض الدراسات حينما جعلت من العامل "التكنولوجي" في موضع المتغير الفاعل أو المستقل و "العلاقات" السائدة في التنظيم هي انعكاس مباشر للأفعال التكنولوجية ، بمعنى آخر أن أي تكنولوجيا ولاسيما التكنولوجيا الجديدة (بمافي ذلك القوانين التسييرية والتنظيمية) تتطلب وبشكل أساسي قوة عمل ملائمة من حيث المعرفة ، المهارة ، النظام والتكيف " السوسيو- فيزيقي " ، وأن الفارق بين عصر وآخر أو بين تنظيم صناعي و آخر ليس بما ينتجه ، ولكن بالأسلوب الذي ينتج هذا العصر أو ذلك التنظيم وبوسيلة العمل المستخدمة"⁽³⁾. والخلاصة أن بؤرة الاهتمام تركز حول : أن كل نموذج يتلاءم مع نمط معين من علاقات العمل في التنظيم الصناعي ، ولا يتلاءم مع نمط علاقات عمل آخر ، وبالمقابل فإن نمط علاقات عمل معين لا يكون فعالا إلا بوجود نموذج تكنولوجي يتلاءم معه. وبناء على كون التكنولوجيا لا تعنى مجموع الآلات وأدوات الإنتاج فقط، ولكن تشير أيضا إلى كل المعارف والقيم والقواعد المستخدمة في العمل، وبحثنا في الدراسة الثانية "حول تجربة الإفراق في بروسيدار وواقع علاقات العمل، كيف أن تغير العامل التكنولوجي يؤدي إلى التأثير في نوع ونمط علاقات العمل(علاقة تأثير متبادل) وهذا ما ثبت تاريخيا وليس كما ذكرت بعض الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها انذاك ، اي أنها علاقة تقوم على التأثير المتبادل، وان كان الأمر كذلك لما زال (اندثر النظام الحرفي مثلا)، وهو ما أكده جورج هومانز G.Homans في مجال النسق الاجتماعي والتميز بين النسق الداخلي والخارجي" إذ أن أي تغيير في المحيط الطبيعي والثقافي أو التكنولوجي قد يؤدي إلى تغيير في التنظيم الرسمي واللا رسمي للعمل والعلاقات المرتبطة به..". ويشير ألفن توفلر في كتابه "المؤسسات الاجتماعية وحاجات العصر" أن سرعة التغير الاجتماعي والتكنولوجي أدى إلى الانتقال إلى أشكال وعلاقات اجتماعية جديدة تقوم على أساس من اقتصاديات التكنولوجيا ، وهو ما يسميه بالموجة الثالثة ...⁽⁴⁾.

3-تحديد اصطلاحي لعلاقات العمل والعلاقات المهنية المصطلحات المماثلة

تعرف العلاقات المهنية Relations professionnelles بأنها: " نظام تحديد ظروف العمل ، الراتب ، منصب العمل في المؤسسة من طرف التدخل المباشر أو غير المباشر للقوة العمومية، والمحددة بواسطة اتفاقيات بين الشركاء الاجتماعيين متبوعة ومتضمنة لصالحهم بعض الالتزامات " ، و أن حقل العلاقات المهنية له رهان سياسي خاص وليس اجتماعي أو اقتصادي، انه يضمن اندماج مجتمع الخاضع للتغيرات الظرفية والهيكلية التي تهدد تماسكه الداخلي وبالطبع قدرته على أن يكون فاعل .. " ألان توران (1970) A. Touraine⁽⁵⁾، ويضيف شرطين ينبغي توافرها للحديث عن العلاقات المهنية :

أولاً: ضرورة الاعتراف بوجود مصالح متعارضة ومتصارعة بين الأطراف الداخلة في العلاقة،
وثانياً: أن تكون المفاوضات هادفة إلى صياغة القواعد والإجراءات التي تعالج التعارض أو المطالب الفردية أو الجماعية...⁽⁶⁾ .

بالنسبة لاستخدام مصطلح العلاقات المهنية، فتقدياً للتصنيف كوظيفي أو ماركسي تلجأ كثير من الكتابات إلى استخدام مفهوم العلاقات المهنية، على أننا نؤكد أن تطور المهن وتبدل القوانين والقواعد المنظمة للعمل في كثير من البلدان سبب في تنامي استخدام هذه التسمية ، ويلاحظ أن الكتابات والمؤلفات الأنكلو-سكسونية تستخدم هذا المصطلح للدلالة عن العلاقات الصناعية، غير أننا نرى أن مفهوم علاقات العمل أشمل من مفهوم العلاقات المهنية الذي هو أوسع من مفهوم العلاقات الصناعية.

إن العلاقات المهنية مصطلح تختلف تسمياته، ففي البلاد الاسكندنافية تستخدم عبارة العلاقات الصناعية والتي تنشأ بين أصحاب العمل والمستخدمين وبين أجهزة الدولة، والتي تهتم بمراقبة عالم الشغل ، إن اختلاف التسميات من العلاقات لمهنية إلى العلاقات الصناعية إلى العلاقات العمل ثم علاقات الإنتاج ، أو العلاقات الإنسانية ، هو اختلاف في الظروف التاريخية والبيئية التي ساهمت في نمو وازدهار هذا الفرع ويذكر ع. عنصر في محاضراته: " ثم أن ما يميز علاقات العمل هو الطابع الهجين وتنوع وتعدد موضوعات البحث ، وليس هناك إجماع أو اتفاق حول تحديد موضوع واحد ، فدر بارDerber يرى أن موضوع علاقات العمل هو: " دراسة الديمقراطية الصناعية " ، حيث يلاحظ تضيق موضوع علاقات العمل، أما كلاغ Clegg، فيرى أن موضوع العلاقات الصناعية: " يتعلق بشروط وظروف التشغيل " ويقول لافر Laffer: " انه يتعلق بدراسة علاقة المفاوضات " حيث يلاحظ تضيق مجال الاهتمام⁽⁷⁾

أما جورج فريدمان ففي تحليله للمفهوم، فنظر إلى المفهوم من أربع بيئات هي : البيئة الميكانيكية (التكنولوجية) ، البيئة الفسيولوجية ، البيئة النفسية وأخيراً البيئة الاجتماعية ؛ ويخلص إلى القول: " أن مفهوم علاقات العمل يشمل بعددين : الشمول والإستراتيجية ... " ⁽⁸⁾ .

إن أهمية علاقات العمل تظهر في أكثر البلدان تصنيعاً كالولايات م.أ ، مع انتشار المدارس والكلليات ونشاط الباحثين والمختصين ومدى أهمية العلوم السلوكية والاجتماعية ، وتدرّس هذا الفرع في الجامعات

الأمريكية ازدادت أهميته خاصة فيما بعد الحرب العالمية الثانية ؛ غير أن موضوعاته اختلفت من عشرية إلى أخرى وهو ما يجعله أحيانا يبتعد عن علم اجتماع العمل ، وعلم النفس الصناعي وعلم اجتماع التنظيم لينظم إلى الدراسات الاقتصادية أحيانا وأحيانا أخرى إلى علوم التسيير والإدارة .

ويلاحظ أن الخاصيتين المميزتين لحقل علاقات العمل أصبحتا لا تتماشيان حتما، فإذا كانت المفاوضات الهادفة لصياغة القواعد قائمة دائما في كل المؤسسات والأنظمة، فإن التسليم بوجود مصالح متعارضة بين تجربة فرنسا بعد الحرب العالمية Laroque p. الأطراف ليس دائما صحيحا، وهنا يذكر بيار لاروك الثانية وكيف تم إدماج الطبقة العمالية لتقوية التماسك الاجتماعي، الذي حطم نتيجة الحرب وانقسام الفرنسيين .

فمصطلح العلاقات الصناعية Relations industrielle يعني بالنسبة لهايمن . ر . "انه حقل دراسة غير متجانس ، لا على المستوى النظري ولا على مستوى التخصص" ، ويشير أنه ظهر في الولايات المتحدة عام 1912 ، والتعبير أخذ وقت، قبل أن يتم استعماله في بريطانيا حيث استعمل لأول مرة وبشكل رسمي في مجلة العلاقات الصناعية المنشورة من قبل وزارة التجارة والصناعة البريطانية عام 1921 (9) والمتتبع لتاريخ الحركة الصناعية في بريطانيا يستنتج، أن سيرورة التغير والتحول كانت ترتبط بالمجال الصناعي ، فكانت الصناعة سبب في تغير العلاقات الاجتماعية وانتقال كثير من المجتمعات إلى مجتمعات صناعية، وهو ما أفرز هذا التخصص أو الفرع ، غير أنه يهمل باقي المجالات .

ولعل الباحث الأمريكي جون دانلوب صاحب كتاب منظومة العلاقات الصناعية (system of relations Industrial 1958) ، أثار كثير من المسائل وأثر في كثير من الباحثين ، التلاميذ والمدارس، وكان له الفضل في ظهور فرع العلاقات الصناعية في الجامعات ، وفسحت نظريته المجال لكثير من المختصين لإعادة البحث والنقاش حول هذا الفرع وأهميته الحالية والمستقبلية.

فحاول تحديد موضوعات العلاقات الصناعية ب" صياغة قواعد العمل " وفي مجال آخر يعرف العلاقات الصناعية بالقول: " يمكن اعتبار منظومة العلاقات الصناعية في أي مرحلة من تطورها بمثابة مجموعة مشكلة من بعض الفاعلين ومن بعض السياقات ، ومن إيديولوجية تجعل من المنظومة كلية شاملة، ثم أخيرا من مجموعة القواعد مصاغة من قبل الفاعلين، يكون هدفها ضبط سلوكهم أثناء ظروف العمل و خلال حياتهم وقت العمل " (10) .

ويعرفها ألان فلاندرز (بريطاني) من جامعة أكسفورد Oxford بأنها " دراسة مؤسسات ضبط العمل " أي علاقاتها ، عملها ، المواجهات ، المصالح التي تعبر عنها المؤسسات ... (11).

ويوظف ديمتري وايس D. Weiss مجموعة من المفاهيم المرتبطة بعلاقات العمل منها على وجه الخصوص العلاقات الصناعية التي يعرفها: " بأنها تلك العلاقات الفردية والجماعية التي تنشأ بمناسبة أو في وقت العمل في المجتمع المعرض للصناعة... " ، ثم يحاول تقديم توضيحا لما يعنيه مفهوم العلاقات

الصناعية فيقول: " أنه مهما كانت الاختلافات في المداخل النظرية فان ظاهرة العمل المعقدة تبقى في مركز انشغالات العلاقات الصناعية، سواء كانت أكثر بروزا بواسطة الاستعمالات المترادفة مثل علاقات العمل أو بشكل ضمني كالعلاقات الاجتماعية والعلاقات المهنية ... " (12) .

أما هايمن R.Hayman فيعرفها: " دراسة سيرورة المراقبة على علاقات العمل ... " ، إن هايمن يستبعد من مفهوم العلاقات الصناعية تلك العلاقات الفجة أو العابرة أو العادية، التي تحدث أثناء أوقات فراغ العمال في المصانع ... ويركز بشدة على ما يسميه بمنطقة العلاقات الاجتماعية في الصناعة التي تمارس تأثيرا عميقا على غيرها ألا وهي : القرارات المتخذة من قبل المشتغلين عند فتح أو غلق موقع عمل ، تحديد نموذج ومستوى الإنتاج ، إدخال شكل معين من التكنولوجيا وتنظيم العمل ، وتخصيص توزيع دقيق من الفوائد..(36) . ويقول ا. دوركايمDurkheim : " انه في ظل سيادة قيم الليبرالية : الربح ، المنافسة والمغالة في النزعة الفردانية وهي مشكلة المجتمع الحديث، فانه يجب إيجاد علاج لذلك وهو أن تكون العلاقات الصناعية ليست علاقات منافسة بين المستخدمين والملاك إنما يدعو إلى استخلافها بالرابطات المهنية، التي تدافع عن كل المصالح بما في ذلك المسيرين (غير المالكين) أو أصحاب العمل (المالكين) وهو يدعو إلى إحياء شكل جديد ظهر في ظل المجتمعات- ما قبل الدولة- وهنا يلتقي مع الفوضويين(التيار العلمي) مثل برود ون Proudhon (14) .

إن التعبير القديم لعلاقة العمل هو عقد العمل ويرى أصحاب النظرية القانونية الحديثة ، أن الخصائص والمميزات التي ينفرد بها عقد العمل في ظل التشريعات العمالية الحديثة والتي تدعو إلى الاعتراف له بكيان مستقل وتكوين متميز والهدف الذي يسعى إلى تحقيقه هذا العقد ، إذ لا تقتصر آثاره على الطرفين المتعاقدين فقط ، بل تتعداهما إلى باقي أفراد المجتمع الأخرى ... " ويؤكد رشيد واضح أن عقد العمل توسع ليشمل جوانب عديدة وهو ما حتم تغيير المصطلح ليصبح علاقة العمل ، ويشير أن هذه التسمية الجديدة لاقت صدى كبير في التشريعات العمالية الجديدة، نظرا لازدياد العلاقة وتوسعها من حيث حقوق العمال والظروف الإنسانية والعلاقات الاجتماعية ولهذا يذكر : " أن أهمية عقد العمل أخذت تتضاءل باعتباره أساسا وحيدا لعلاقات العمل الفردية ، بسبب التدخل المستمر للدولة والقوانين الاجتماعية لتنظيم تلك العلاقات ، فاقترح جانب من الفقه في ألمانيا استبدال فكرة عقد العمل كأساس للروابط الفردية للعمل بفكرة علاقة العمل تصدر بموجبها الروابط بين العمال وأصحاب العمل من واقع كونهم جزءا من جماعة العمل " (24) . فعلاقات العمل تعبر في رأينا عن الإجراءات والقواعد التي تحكم سلوك الفاعلين في مكان العمل(أي كان نوعه)، أي أصحاب المؤسسات والعمال الأجراء إضافة لأجهزة الدولة ، حيث إن علاقات العمل تفترض: شروط ، التزامات ، أداءات ثم الاتفاق حولها في إطار تشريع وتنظيم تسهر على مراقبته الدولة مع فسخ المجال للمستخدمين (أصحاب المؤسسات عامة أو خاصة) للتفاوض مع العمال الأجراء

أو ممثلهم حول عقد العمل ، الأجر ، ظروف العمل ، الترقية ، التأهيل ، التدريب ، التسريح واستراتيجيات المؤسسة الطارئة وهذا ما يبرزه قانون العمل الجزائري 90 / 11، حيث نجد استخدام مصطلح علاقات العمل وليس العلاقات المهنية أو الصناعية أو الإنتاجية ، مع أخذه بعين الاعتبار كما يظهر في قانون العمل وجود اختلاف دائم بين الفاعلين ، الأجراء وإدارات المؤسسات والقطاعات (فكما يمكن وجود تساند وتعاون يمكن أن يوجد الصراع والنزاع) ، وهو ما يذهب إليه أحد الباحثين حينما يذكر : " إن تحفظنا على مفهوم العلاقات الصناعية لا يعني رفضنا له كمصطلح في التحليل والتصنيف السوسيولوجي ، بل إننا نستخدم هذا المصطلح بالمعنى الذي يكون فيه متميزا عن غيره مثل (علاقات العمل) بالصفة المحمولة (الصناعية) أو مجردا من البعد الإيديولوجي الذي اكتسبه بشكل مكثف بعد الحرب العالمية الثانية و بالتحديد خلال الخمسينات من القرن الماضي، حيث كان المفهوم الأكثر كفاءة للتعبير عن فلسفة ومضمون مقولة " المجتمع الصناعي " .

إن هذا المفهوم يشكل محورا أساسيا في بحثنا واستخدام "علاقات العمل" الموظف في هذه الورقة ينطلق من نظرة شمولية ليس فقط للعامل كفرد ولكن للعامل كإنسان في بيئة عمل معقدة (وهو ما ذهب إليه د. وايس) ، وبهذا المعنى نتبنى منظور جورج فريدمان وتحليله الذي نظر إليها من أربع بيئات هي :

- البيئة الميكانيكية (التكنولوجية) ،

- البيئة الفسيولوجية ،

- البيئة النفسية ،

وأخيرا البيئة الاجتماعية، التي تعلق في نظرنا فوق كل البيئات الأخرى التي لا يستطيع علم اجتماع العمل تجاهلها ؛ ويخلص إلى القول أن مفهوم علاقات العمل يشمل بعدين : الشمول والإستراتيجية ، بمعنى أن علاقات العمل أشمل من العلاقات الصناعية وعلاقات الإنتاج .

ومن ناحية الإستراتيجية فإن علاقات العمل تعالج القضايا الخاصة بالسياسات الحكومية والمحيط الخارجي، وهكذا فإن الحضور الفعلي لمفهوم علاقات العمل يمنحها فرصة لاحتواء شؤون العمل والعمال والإدارة في آن واحد ، وبهذا المعنى فإن المفهوم يختلف عن العلاقات التنظيمية والفنية .
Organizational And Technical relations

وتشير علاقات الإنتاج Relations de production إلى تلك العلاقة التي هي نتاج أسلوب إنتاج ونعثر في الاقتصاد السياسي على نظرية سمير أمين لأنها تستند في عرضها للأنساق التاريخية الكبرى للتطور الاقتصادي على تصورين محددين عن أسلوب الإنتاج والتكوين الاجتماعي ، فيذهب سمير أمين (42) إلى كون مفهوم أسلوب الإنتاج mode of production مفهوم نظري مجرد يستخدم كأداة نظرية للتحليل التاريخي ، ولا ينطوي على سياق تاريخي منظم وهنا يختلف عن (الماركسية الأرتوذكسية) ويميز بين خمسة أساليب إنتاجية على النحو التالي :

- أسلوب إنتاج الجماعة البدائية primitive communal mode of production
- أسلوب الإنتاج الخراجي tributary mode of production
- أسلوب الإنتاج القائم على ملكية العبيد sloune owning MP
- أسلوب الإنتاج السلعي البسيط simple commodity MP
- أسلوب الإنتاج الرأسمالي capitalist MP.

ويظهر أن علاقات الإنتاج مصطلح يرتبط بشكل بارز بالنظرية الماركسية ، ويتداول في الاقتصاد السياسي ، ويشير إلى العلاقات التي كانت سائدة بين العبد وسيده(سيرورة) ، بين القن والإقطاعي ، وبين الحرفي والتاجر قبل ظهور تشريع العمل، الذي ينظم و يحكم عقد العمل ثم بما تتضمنه من حقوق وواجبات . وبالمقابل فان الاستخدام المتزايد لمصطلح العلاقات الاجتماعية Relations sociales منذ تجارب التون مايو يشير إلى تلك العلاقات التي تنشأ نتيجة التفاعل بين الأفراد مما يؤدي إلى نشوء عمليات تأثير وتأثر ، وأدوار مثل القائد والمقود ، والرئيس والمرؤوس وعمليات اجتماعية مثل التعاون والصراع ... وعلى هذا فان الباحثين من حركة العلاقات الإنسانية يؤكدون، إن نظام المصنع مهما بلغ من التكنولوجيا المعقدة وتقسيم العمل والاعترا ب وتباعد وانطواء الفرد ، فان الفرد (العامل) لا يمكن أن يستغنى على إقامة علاقات اجتماعية مع زملاءه ، ولا تستطيع إدارات المؤسسات والمصانع أن تحول دون ذلك ، باعتبار أن جزء من الرضا وولاء العمل للمؤسسة أو المصنع يتوقف على مدى الإشباع الناجم عن الاحتكاك بالآخرين بفضل العلاقات الاجتماعية ، التي هي ضرورية.

لقد قدم وليام فوت وايت whyte دراسة عن العلاقات الاجتماعية والتنظيمات غير الرسمية للعاملين في المطاعم عام 1948 أوضح فيها كيف أن ظروف العمل والخصائص المهنية للعاملين وكذلك مكانتهم الاجتماعية وعلاقتهم وأنماط شخصياتهم تفسر سلوكهم الاجتماعي والفردية...

وعليه فإن كل مؤسسة تتكون من هيكل اجتماعي وهو مجموع العاملون الذين يستخدمون وسائل الإنتاج، وتنشأ فيما بينهم علاقات جزء منها اجتماعية والباقي قانونية رسمية ، علاقة عمل ... والنتيجة فالعلاقات الاجتماعية هي جزء من علاقات العمل ، بمعنى آخر فإن علاقات العمل تفرز علاقات اجتماعية حتما .

أن العلاقات الإنسانية هي اساس بداية تشكل العلاقات الاجتماعية ، ودمج بعض المؤلفين علاقات العمل (العلاقات الصناعية) ضمن العلاقات الإنسانية: فبعد الثورة الصناعية اتجهت المنشآت إلى الحجم الكبير وظهر التخصص وتقسيم العمل، وأصبحت مهمة القيادة عسيرة وتجلت مشكلات الاتصال وظهرت النقابات ، وأصبحت بذلك العلاقات الإنسانية بأنها تستهدف تكامل أهداف الموظفين والعمال وتعاونهم لتحقيق أهداف المؤسسة بما يحقق إشباعهم . بينما يرى ب. أنصار P.Ansart : " أن مفهوم العلاقات الإنسانية، ارتبط بحركة العلاقات الإنسانية التي ظهرت في أعقاب تلك التجارب المشهورة في مصانع الويسترن اليكتريك في الهاوثورن بين 1924-1933، والتي هدفت إلى دراسة تأثير ظروف العمل المادية

على إنتاجية العمال، والتي انتهت إلى تأكيد أهمية العلاقات بين العاملين والمشرفين أي التأكيد على ضرورة الإهتمام بالجانب البشري (الإنسان) في مكان العمل بالدرجة الأولى⁽¹⁵⁾.

وإجمالاً بعد عرض هذه المفاهيم يمكن ملاحظة مدى تداخلها وتشابكها وأهمية كل مفهوم للحديث عن ظواهر الناتجة عن العمل، غير أننا نؤكد أن اختلاف التسميات بالرغم من المضمون المتداخل فمرده إلى الظروف التاريخية والبيئية، وتفسير ذلك يكمن في انه في البلاد الأنكلو- سكسونية يستعملون مفهوم العلاقات الصناعية بسبب نمو علم النفس الصناعي وعلم اجتماع الصناعي المتأثر بالوظيفية، في حين أنه في البلدان الأوروبية وخاصة فرنسا وبسبب التأثير بالنظرية الماركسية فيستعملون مفهوم علاقات العمل المستمدة من تطور علم اجتماع العمل المتأثر بالنظرية الاشتراكية وعلم النفس العمل، وهو ما ينطبق على البلدان التي انتهجت منذ استقلالها النهج الاشتراكي كالجزائر. أما تسمية العلاقات المهنية فهو مصطلح فرض نفسه في أوروبا اثر تطور موضوعات علم الاجتماع واهتمامات المختصين بالمهن والمسارات المهنية للعمال نتيجة تطور تدخل الدولة والتشريع.

4- تحديد مفهوم المؤسسة مقارنة بمصطلحات أخرى شبيهة (المنظمة والمنشأة والشركة والمقاولة)

المؤسسة institution اصطلاح سياسي اكثر منه سوسيولوجي اعتبار من كونها من فعل التأسيس اي انها سابقة عن وجودها تنشأ من مجموعة قوانين ليست دائماً مكتوبة علناً ولذا فان الاصطلاح يخلف كثير من الجدل المعرفي مقارنة باصطلاحات "المنظمة organisation" او "الشركة société" او مقولة "entreprise" ففي علم الاجتماع نفترض ان كل جماعة تشكل تنظيم بما في ذلك الجماعات غير الاجتماعية ولذلك يستخدم علماء الاجتماع منظمة عوض المصطلحات الاخرى. وفي كتابات أخرى يتداول مفهوم المنشأة عوض المؤسسة باعتبار أن مفهوم مؤسسة له معنى مؤسسة اجتماعية (كالدولة، الحزب، المدرسة) وفي تمثلات الافراد يشير الى المقولة، فهو إذن مفهوم تجريدي أكثر من المنشأة التي هي وحدة اجتماعية من المؤسسة⁽¹⁶⁾. فيحبذون علماء اجتماع عند تحليل اي تنظيم إطلاق تسمية منظمة Organisation التي ترتبط بوجود التنظيم العفوي أي العرفي ثم القانوني ويفضلون دراستها كنسق Système مغلق أو مفتوح.

ان كثير من المختصين والباحثين لا يفرقون بين الاصطلاحات السابقة لذا يلجئون الى الاصطلاح الاكثر سهولة وهو المؤسسة (المصطلح الاكثر شيوعاً بين الناس نظراً للفهم المادي للظاهرة).

ان كل مؤسسة تتشكل من هيكل اقتصادي، عضوي، نظام أو منظومة، نجد أنواعاً للمؤسسات منها الصناعية (وهي التي كانت ميدان الدراستين) ثم مؤسسات تجارية، مالية، زراعية وخدماتية يقول سعيد اوكيل: " المؤسسة هي مجموعة من عناصر الإنتاج البشرية والمالية التي تستخدم وتسير بهدف إنتاج المواد والسلع والخدمات وكذلك بيعها وتوزيعها، كل ذلك بكيفية فعالة تضمنها مراقبة التسيير بواسطة وسائلها المختلفة كتسيير الموازنات فنية، المحاسبة التحليلية وجدول المؤشرات."⁽¹⁷⁾.

انها ايضا هيكل بيولوجي أو هي نظام ينقسم إلى أنظمة جزئية ، وهناك من يعرفها: على أنها وحدة فنية واجتماعية تدار فيها عناصر الإنتاج (فنية لكون في داخلها آليات ، أدوات) ووحدة اجتماعية أي وجود جماعات عمالية تستعمل تلك الأدوات في العملية الإنتاجية وهذه الجماعة العمالية تقيم فيما بينها علاقات إنتاج (رسمية وغير رسمية) ويراعى ما يلي : تحديد الهدف المراد تحقيقه ، تنظيم شروط العمل (تقسيم العمل وتوزيع المهام) ، المراقبة المستمرة لسير العمل مع معرفة الصلاحيات المختلفة، تحقيق النتائج المسطرة وتحليلها والظروف التي تمت فيها .

كما تعرف المؤسسة بكونها : " الشكل التاريخي الدقيق للضبط الاقتصادي ، وهي الشكل التاريخي لتنظيم العلاقة بين الرأسمال والعمل من إنتاج تبادل و استهلاك... (18) .

إن المؤسسة الأم بروسيدار ميدان البحث المنحلة تعتبر مؤسسة صناعية ، فالمؤسسة الصناعية تنفرد بخاصية اقتصادية جوهرية وهي إنتاج المواد والقطع أو السلع بصفة عامة وكذلك الخدمات وفي مجال إنتاج المواد يمكن أن نميز ثلاثة أنواع من المؤسسات الصناعية : مؤسسات لإنتاج السلع الاستهلاكية ، مؤسسات لإنتاج السلع الوسيطة ، مؤسسات لإنتاج السلع الاستثمارية .

يمكن ممارسة العمل و الإنتاج في هذه المؤسسات إما باليد أو بوسائل مادية وتكنولوجية معقدة ، ولهذا

فانه يتطلب وجود طبعا، موارد بشرية لادراتها وإنتاج السلع

أما ريمون أرون R.Aron فيميز المؤسسة الصناعية بخمس خصائص :

- المؤسسة مفصولة بشكل جذري عن العائلة ،

- المؤسسة الصناعية تعمل بأسلوب أصلي لتقسيم العمل بمعنى تقسيم داخلي في المؤسسة وليس تقسيم بين القطاعات المسمى تقسيم تكنولوجي للعمل .

- مؤسسة صناعية تفترض تراكم لرأسمال وهذا ليس قصرا على الشركات الرأسمالية فقط لكن كل الشركات الصناعية .

إن المؤسسات الصناعية تأخذ بعين الاعتبار مفهوم الحساب العقلاني (الحساب الاقتصادي)، توجد في النهاية داخل هذه المؤسسات تجمع عمالي ومشكلة ملكية وسائل الإنتاج. ونلاحظ أن تعريف ر. أرون موغل في الظواهرية ومستوحى من نظرية ماكس فيبر⁽¹⁹⁾. ويمكن الإشارة الى الأشكال القانونية للمؤسسات ففي كل توجد اشكال متنوعة للمؤسسات والمنشآت

5- الاطر النظرية المستخدمة في تحليل مجال علاقات العمل كموضوع معرفي:

5-1- المداخل النظرية أن هناك تنوع المداخل في دراسة موضوع علاقات العمل ، فالمنظور الأحادي يعتقد أصحابه بأن أي تنظيم مهما كان حجمه أو وظيفته أو بناءه يخضع لعدد من الآليات تعمل في مجموعها على حفظ التوازن والاستقرار والاستمرار لهذا التنظيم ، ويرفض أصحابه بذلك وجود أي شكل من أشكال الصراع ، وان حدث فهو فعلا لاعقلانيا (ظاهرة مرضية) وتبدو اتحادات العمال (النقابات)

غير ذات أهمية وفشل أصحاب هذا المنظور في كسب ولاء العمال وتحقيق ما كانوا يدعون إليه (الديمقراطية الصناعية) ، وأمثلة ذلك : التيلورية، والمقاربة المنظوماتية بشكل عام . أما أصحاب المنظور الصراع الصناعي فهم يعترفون بفكرة الصراع في إطار الحفاظ على بناء التنظيم بمعنى المزج بين منطلقات النظرية البنائية الوظيفية والمنظومة الفكرية التي تؤكد على الديالكتيك و الصراع والتغير المتواصل، منطلق التفكير لهذا المنظور هو التسليم بأن الناس يعيشون في مجتمع مؤسس طبقيًا، وأن الصراع قد أصبح أقل حدة بل أقل عنفا مما كان عليه الحال إبان القرن 19 م، ولم يعد بسبب التغير النوعي F.Engels هناك صراع متوحش الذي تحدث عنه كارل ماركس وفريدريك أنجلز الذي حدث وجعل الصراع مقبولا ومعترفا به كخاصية اجتماعية. وفي جانب آخر من هذا المنظور يؤكد أتباعه أن الصراع ضروري ويجب الاعتراف به، على اعتبار أن تنظيمات العمل عموما تمثل صورة مصغرة للمجتمع الكبير، الذي يتألف من عدد متنوع من الأفراد والجماعات الاجتماعية المتنوعة القيم والقواعد والمختلفة المصالح ، ووفقا لهذه النظرة فعلاقات العمل تعبير عن الصراع الموجود بين مختلف الفاعلين وهي أيضا دليل على وجود علاقات قوة لدى الجماعة المنظمة للمجتمع ، ويؤكدون أن للصراع خاصية أخرى ايجابية وهو أنه يديم علاقات العمل ، واعترف ألان توران بحتمية وجود الصراع ولكنه نقله من صراع بين الإدارة والعمال إلى ذلك الصراع في أعلى هرم البناء التنظيمي للمؤسسة . أما جورج سيمل فقد خصص فصلا طويلا من كتابه "سوسيولوجيا" ليعبر عن نظريته للصراع ، حيث يرى أن السلم لا يعدو مجرد حالة استثنائية في المجتمع وعليه يكون من الخطأ الاعتقاد بإمكانية زوال الصراع أو تجاوزه ... (20). أما روبرت بلومر فمن خلال بعض الملاحظات النقدية التي قدمها خلال الأربعينيات من القرن الماضي، أشار إلى أهمية وضعية الصراع الحاد بين المؤسسات ونقابات العمل ملاحظا، أن العلاقات بين الإدارة والعمال تسعى إلى فقدان صفة الاستقلالية الذاتية بواسطة السياسات والمشاريع والاستراتيجيات التنظيمية المركزية، التي تتمثل في النقابات والفيديريات الصناعية، ويلتقي بذلك بلومر مع جون دانلوب حول طبيعة العلاقات داخل التنظيمات الصناعية، التي يعتبرها نسقا فرعيا منفصلا ومتميزا بنفسه . ثم انبثق عن منظور الصراع الصناعي اتجاه وثيق الصلة به وهو المنظور التعددي ، الذي يرى انه داخل أي نسق سياسي توجد مجموعات متميزة بمصالحها ومعتقداتها الخاصة ، وبالتالي فالحكومة كنسق سياسي تقوم هي نفسها على فكرة التعاون، فليس هناك قرارات نافذة من قبل سلطة نهائية بل كل ما هنالك توافق مستمر ، إن المجتمع التعددي هو مجتمع مستقر نسبيا ولكنه غير ثابت بل عليه أن يقبل وجود جماعات ضغط مختلفة ومتمايزة ، تساهم في إحداث التغيرات الاجتماعية والسياسية إلى جانب السلطة. إن المنظور التعددي، يرى أن المفاوضات الجماعية تمثل الوسيلة المؤسساتية التي بواسطتها يحل الصراع وينتظم ، ويتفقون مع أصحاب المنظور الصراع الصناعي ومنظور الأنساق الاجتماعية في

الدعوة للمحافظة على الوضع الراهن، باعتباره لا يمثل إشكالية وإنما هو معطى، ويختلفون مع ممثلي المنظور الأحادي في رؤيته لطبيعة العلاقات داخل التنظيمات المختلفة (21).

بالنسبة لمنظور الأنساق فإن دانلوب كان له الفضل بإسهاماته التي سنتعرض لها في مجموعة من المقالات تحت عنوان "أنظمة العلاقات المهنية : قراءة نقدية في القديم و الجديد".

وبالنسبة لمنظور الصراع الطبقي، فالمقاربة الماركسية تعبر عن رؤية أصحاب هذا المنظور باعتبار أن الماركسية تعتبر الصراع الطبقي هو أعلى مستويات الصراع وان تاريخ الإنسان هو تاريخ صراع (سيرورة)، غير أن المصطلح لم يرد في الكتابات الماركسية الأولى ولم يتداول في المنظومة الفكرية لماركس ولا الماركسيين من بعده ، غير أنه مع ريتشارد هايمن استطاع أن يشخص طبيعة العلاقات التي تتميز بها التنظيمات الصناعية بعمق وتجسد المعنى الماركسي والذي يرى في المداخل الأخرى أنها لا تمس جوهر العلاقات وإنما تهتم بمسائل سطحية (22). وفي هذا السياق تظهر مسألة تصنيف النماذج والمقاربات المستخدمة في معالجة موضوع علاقات العمل أي عدم وجود اتفاق حول عدد النماذج الموجودة المستخدمة، ولا على التسميات المعطاة ولا تصنيف الدراسات داخل هذه النماذج ، والنموذج كما عرفه كوهن Kuhn هو تصور الواقع ، يتضمن مجموعة من المفاهيم التي تستخدم كأدوات لفهم هذا الواقع وما هي الشروط التي تعمل فيها ، ويلاحظ أن مفهوم النموذج يقترب من النظرية .

5-2- المقاربات المستخدمة في تحليل ظاهرة علاقات العمل

ان المقاربات تعددت وتختلف باختلاف النماذج والتصنيفات ، ولكن أهم تصنيف الأكثر انتشارا واستعمالا لأنه بسيط وفعالية اجرائيته للباحث هو تصنيف شيانستيك Schienstock 1981 ، حيث صنف المقاربات أو النماذج إلى ثلاثة رئيسية :

5-2-1- المقاربة المنظوماتية : العلاقات الصناعية تشكل منظومة مترابطة الأهداف تتميز بالتوازن ، الاستقرار والترابط الوظيفي (دانلوب، كلاغ) . نجد أنه ليس هناك فروق بين بريطانيا و الولايات المتحدة ويظهر ذلك في أعمال دانلوب (صياغة قواعد وضوابط سلوكية) ونفس الشيء بالنسبة لفلاندرز لكن بتعبير آخر وهو ضبط العمل وهي صياغة واسعة نوعا ما مقارنة بمثلتها في التحليل القائم على المقاربة الأمريكية . فالمقارنة بين بريطانيا والولايات م نجد أنه في بريطانيا تميل إلى المفاوضات الجماعية Free Collective Bargaining وتحتل مركزا أساسيا بينما في الدراسات الأمريكية تركز على الدراسات المقارنة للعلاقات الصناعية بين مختلف النشاطات الأخرى ، وهو ما يفسر سيطرة النزعة الارادوية (التفاوض الحر) في بريطانيا، أما في الولايات المتحدة فنلاحظ تدخل الدولة واضحا بين أقطاب العمل (العامل ورب العمل) .

وهناك محاولات من قبل بعض الباحثين المحدثين من بينهم كراغ Craig الذي حاول إقامة تعديلات في هذا المحور سماها المدخلات الإضافية تتكون من الأهداف والقيم وقوة الفاعلين وأشار إلى فكرة أو علاقة

الإرجاع feed back بين المدخلات والمخرجات وهي فكرة تحاول إدخال ديناميكية (مخرجات = النتائج أو القواعد المترتبة على نتائج المفاوضات) ، ويحاول من خلالها أيضا إيضاح فكرة المحيط العام بكل جوانبه الاقتصادية الاجتماعية . غير ان المقاربة المنظوماتية تتميز بالتصور القائم على بنية المنظومة ويتجاهل العمليات الداخلة في هذه المنظومة ، وهو ما يقضي على فكرة الصراع مثلا في العلاقة بين وحدات البناء.

- التصور يقوم على الاستقرار وتجاهل فكرة (الاختلال واعتبارها حالات مرضية) .
 - تتركز المقاربة المنظوماتية على الشكلائية (القواعد الرسمية) وتجاهل القواعد غير الرسمية وإهمالها).
5-2-ب- المقاربة الماركسية: علاقات العمل تتضمن وتؤكد على فكرة الصراع، التنافر والتضاد في المصالح ويدافع هايمن على المقاربة الماركسية ويقول : " بطريقة مختصرة جدا يمكننا تلخيص هذا المنظور دون تشويه في أربع كلمات : كلية ، تغيير، تناقض وممارسة ، ونعني بالكلية أن الظواهر الاجتماعية المختلفة مترابطة فيما بينها ، وبذلك فانه لا يمكننا معالجة أي مجال في الحياة الاجتماعية بطريقة معزولة...." (23)

وحسب ميليباند Miliband فان ها يمن يضيف : " أن العلاقات الصناعية تعبير يلح إلى الصراع المعلن أو الحاد تارة والخفي تارة أخرى بين العمل ورأس المال بينما الرهان الحقيقي ذو طبيعة مغايرة ، انه يتمثل في تحليل السيرورة الكاملة للإنتاج والتراكم الرأسمالي للعلاقات الاجتماعية والسياسية بين الطبقات الناتجة عن ذلك....." .

ينبغي للعلاقات الصناعية كمفهوم أن يتضمن وجود سيرورات وقوى متناقضة تعطي للاستقرار وعدم الاستقرار دلالة متساوية والاهتمام في نفس الوقت بمصادر الصراع ونتائجه وهذا ما يؤدي إلى تعريف العلاقات الصناعية بالشكل التالي كما يقول هايمن في كتابه " : دراسة سيرورة المراقبة على علاقات العمل " وبذلك فقد دمج في الدراسة ليس المنظمات فحسب بل كذلك العمال أنفسهم من أجل تجنب ظاهرة التثبيؤ Réification كذلك دراسة العلاقات الرسمية وغير الرسمية .

5-2-ج- مقارنة الفعل (السلوكية) : تأكيد أن العلاقات الصناعية لا يمكن فهمها إلا باعتبارها سلوكيات تخضع لدوافع ولإطار مرجعي هو العادات والتقاليد والأهداف . نجد من يسميها المقاربة التفاعلية، أو مقارنة التحليل الاستراتيجي أو المقاربة المؤسساتية الحديثة Néo-Industrialisme ، و الباحثين المصنفين عادة ضمن هذه المقاربة لا يشكلون مجموعة متجانسة تماما، ويتمثل القاسم المشترك الذي يجمع بينهم هو اشتراكهم في فكرة تصور الضبط المعياري للعمل الصناعي باعتباره سيرورة خاضعة لتأثيرات اجتماعية (1981 Schienstock) . تشكلت المقاربة السلوكية انطلاقا من التراكم الذي أفرزته مجموعة من الدراسات التي تعتبر رائدة في صياغة ما أصبح يعرف بالمقاربة السلوكية، ومن بين الباحثين الذين ساهموا في تشكيلها نذكر:

- هيكس J.R. Hicks (1932) الذي اهتم بتحليل الاحتكار الثنائي الذي ظهر في وضعيات الصراع وخاصة عند الوصول إلى التهديد بالإضراب، حيث يعتبر الأطراف في المواجهة بمثابة متخذين لقرارات يكون سلوكهم موجها من خلال الحساب الاقتصادي للمخاطرة.

- غوت شالك A.W.Gottschalk (1973) الذي اهتم خاصة بإبراز خصائص الأفراد المفاوضين الذين يمكنهم أن يسلكوا سلوكا ما باعتبارهم مجرد مفاوضين أو باعتبارهم قادة حقيقيين (24).

- دوغلاس Douglas ساهم في إبراز، أن سيرورة التفاوض تمر عبر ثلاثة مراحل :

البحث عن تحديد موضوعات التفاوض، البحث عن مجال يخص فرص الاتفاق، دفع الخصم إلى التحكم بقرار حول الموضوعات التي تمت بشأنها المفاوضة.

أما دالتون ومكرزي Dalton & Mekersie فإنهما ساهما في تحليل التفاوض وتدقيقه من خلال التمييز بين أربعة سيرورات : سيرورة توزيعية ، إدماجية ، بناء الاتجاهات ، سيرورة في الجوانب التنظيمية. وظهرت المقاربة السلوكية كرد فعل على المقاربة المنظوماتية لدانلوب، ذات البعد الستاتيكي حيث تجاهلت السيرورات المتمثلة في ديناميات السلوكات المتضمنة في تلك المنظومة (باين وجينورد-1970) ويرى آخرون أن العلاقات الصناعية كما هي مبينة لحد الآن ، تهتم أكثر بدراسة وضعية إنهاء الصراعات وليس أسباب ظهورها (مارقريسون Macgrison 1969) .

وحاول هميد Hameed 1975 ، أن يضيف إلى المقاربة الخارجية المعتمدة من قبل القانونيين و الاقتصاديين مقاربة داخلية خاصة بالباحثين النفسانيين والاجتماعيين، من خلال اقتراح نموذج يتضمن دور المدخلات المتعلقة بالمحيط التي يفضلها دانلوب، إلى جانب عناصر سلوكية ، إن الفاعلين عند دخولهم في علاقات التفاعل يقومون بدور نشيط ولا يقتصرون على مجرد ردود الأفعال.

ويلاحظ تنوع في الموضوعات التي تغطيها الدراسات المنتمية إلى هذه المقاربة حيث تتضمن مجالا واسعا وغنيا انطلاقا من اتجاهات العمال نحو نقاباتهم وكذلك نحو الهياكل المختلفة الموجودة في مكان العمل ، وكذلك مجمل السلوكات والتأثيرات التي تمارسها تلك الهياكل مرورا باستراتيجيات أصحاب العمل أو المسيرين ووصولاً إلى دراسة ديناميكية المفاوضات (25) .

كما ان مقاربة التحليل الاستراتيجي لميشال كروزي تفرض نفسها في دراسة التنظيم وعلاقات العمل ، حيث يرى ان كل لفئة أو لجماعة إستراتيجيتها الخاصة بها ، كما أن لكل فرد عامل إستراتيجيته الخاصة .

إن معايير تصنيف هذه المقاربات يتحدد وفقا لمقولتين رئيسيتين هما : الصراع ثم المفاوضة (المساومة) وهو ما يجعل هذه المقاربات في هذا البحث قاصرة، باعتبارها تركز على هاذين الموضوعين في حين أن

الموضوع الرئيسي لعلاقات العمل في الوقت الحالي هو إدارة وتسيير علاقات التشغيل .

وهناك انقسام بين الدراسات والبحوث التي تهتم بهذه المواضيع ، فالذين يفضلون الصراع كمقولة

رئيسية في علاقات العمل نجدهم في قطب الراديكاليين الماركسيين وتشكل المدرسة الماركسية بكل

تياراتها المدرسة الرائدة، باعتبار عامل " الصراع " المقولة الرئيسية ، وهناك من يعتبر أن الصراع يجب

تكيفه والتقليل منه(تأسيس الصراع) Institutionnalisation du conflit .

أما المفاوضة(المساومة) فهي تتم لأجل صياغة قواعد جديدة ،أو لأن طرف أخل بتطبيق الالتزامات أو عدم تطبيق القواعد المنظمة ، أما الصراع فيظهر نتيجة امتناع طرف عن تطبيق القواعد والالتزامات والمساومة تنشأ كذلك من تعدد المصالح ، ويرى أنصار التيار السلوكي إن الصراع قائم بين الأفراد ولا يمكن للمؤسسة ضبطه ، فالمقاربة المنظوماتية ترى أن العناصر الأساسية التي يقوم عليها كل تحليل منظوماتي يجب أن تبنى على فكرة المدخلات والمخرجات Output & Input ولا يمكن أن نجد طرق أو أشكال مختلفة لتحديد هذا المفهوم (المنظومة/النسق) وان اختلفت فإنها تلتقي في نقاط مهمة .

***هل يوجد حل (بديل) للأطر النظرية:**

في النهاية أنه من الخطأ المنهجي محاولة توليف مقارنة رابعة من بين المقاربات السابقة للحديث عن العلاقات المهنية لأن تركيب القضية هنا من قضية ونقيض قضية لا يعد صحيحا فقط، بل غير منهجي أيضا باعتبار أن المقاربة السلوكية تحاول أن تكون هذا التركيب، أي بديلا للمقاربتين المنظوماتية والماركسية، ولكنها لا تكفي للحديث عن علاقات العمل، التي تتميز الآن بالتغير والتبدل . فمن الضروري أثناء دراسة المؤسسة اعتبارها كنسق (المدخلات والمخرجات) ودراسة تأثير المحيط ، مع الأخذ بعين الاعتبار الصراع واختلاف المصالح بين الفاعلين ، ثم أن هؤلاء الفاعلين في سعيهم لتحقيق أهدافهم؛ تحركهم وتدفعهم سلوكيات اجتماعية نفسية وأخرى تنظيمية قانونية ، ويمكننا إبراز أوجه التعارض بين هذه المقاربات من خلال النظر إلى تصورهما العام الذي قد يضيق أو يتسع :

فالمقاربة المنظوماتية تهتم بما تنتهي إليه المواجهات الاجتماعية والمتمثل خاصة في صياغة القواعد. أما المقاربة السلوكية فتحاول توضيح الطريقة التي تتوصل من خلالها إلى صياغة القواعد بتحليل العملية الإستراتيجية التي يشارك فيها الفاعلون المعنيون بتلك القواعد والعوامل المؤثرة في سلوكهم. أما المقاربة الماركسية فتحاول من خلال نظرة تجمع بين الماضي والحاضر تفسير في نفس الوقت أسباب المواجهات الاجتماعية، التي ينبغي البحث عنها في ديناميكية النظام الرأسمالي ذاتها ، وفي الشكل غير تلك Rapport salariale العارض ولكن المتلائم ضروريا مع عناصر أخرى مكونة للعلاقة الأجرية التي تكون موضوعا للمساومة (المفاوضة) ، ومع الصيغ المؤسسية التي يمكن أن تتخذها المصالحات الاجتماعية في وقت معين.

ويبدو أن الاتجاهات التي يسير فيها البحث يمكن تحديدها انطلاقا من هذا التصنيف الذي قدمنا للمقاربات، وقد قام كوكس Cox بالتنبؤ بذلك عندما قال : " من وجهة النظر التاريخية يوجد مصدرين يمكن الاعتماد عليهما في صياغة نظرية الماركسية و الوظيفية، عندما نطبق الماركسية على علاقات العمل، فإنها تشد

الانتباه إلى الصراع باعتباره محركا للتغير، أما الوظيفية فتؤكد على الاتفاق أو المضمون المعياري للأنساق الاجتماعية الذي يضمن التماسك والدوام .

تكمّن القيمة الكبيرة للماركسية في التفسير الذي تقدمه حول التطور التاريخي ، أما ضعفها فيبدو خاصة في تحديدها للمتغيرات المستقلة إلى عوامل اقتصادية ، أما الوظيفية فطبيعة تصور لها لفكرة النسق، تتيح لها أن تأخذ بعين الاعتبار عدة متغيرات مستقلة ولكنها تستطيع بسهولة أن تسقط في موقف محافظ بتأكيد المبالغ على متغيرات ثابتة ذاتية الحركية و تسعى إلى الحفاظ على التوازن وبذلك تصبح منطقيا عاجزة عن تفسير التطور التاريخي ، وحتى تكون نظرية علاقات العمل مفيدة اليوم، ينبغي عليها أن تكون قادرة على تفسير الصراع والاتفاق بطريقة مرضية في نفس الوقت حتى تستطيع أن تشرح التطور، ينبغي عليها أن تكون نظرية حول النمو، وبإمكانها صياغة الأفق المستقبلية الممكنة في خطوطها العامة وتركيز الاهتمام على المشكلات التي ستطرح نفسها ضمن ذلك التطور.

6- تحليل نظرية دور الفاعلين في علاقات العمل :

لتحليل دور الفاعلين الاجتماعيين وهم العمال ممثلين في تنظيماتهم النقابية وأرباب العمل ممثلين في تنظيماتهم النقابية بالإضافة إلى الدولة الذين يشكلون اليوم الفاعلين في مجال علاقات العمل (أثناء المفاوضات الجماعية) يمكننا الرجوع إلى تلك الإسهامات التي كشفت دور كل طرف وجاءت في مؤلف ج. و. و. Woodward. j. 1952-1958 حول أهمية " العمل التكنولوجي وعلاقته بقضايا العمل والعمال في التنظيمات الصناعية" ، ومن خلال دراستها ل 100 مؤسسة عدد عمالها بين 100 و8000 عامل وصلت إلى نتائج عديدة، منها أن التنظيمات الكبيرة أو ذات الإنتاج الجماهيري تميل إلى توفير علاقات صناعية أقل رضا، بالمقارنة بنموذج الإنتاج بالوحدة وإنتاج العمليات معا.

وان كانت بعض من هذه الدراسات والبحوث لم تركز على علاقات العمل وركزت على نتائج تقسيم وانتشار العمل المتخصص والنقابية، فإنها لا تخلو من الإشارة إلى علاقات العمل بين الفاعلين (الأجراء أو العمال وأرباب العمل أو المسيرين ، ثم الطرف الثالث وهي الدولة وهي أحيانا المقرر، ولكن في أغلب هذه المؤلفات هي مراقب أو منظم فقط . أما بالنسبة للأعمال المعاصرة التي ركزت على فهم وتحليل دور الفاعلين و خصائص علاقات العمل نجد مجموعة من المقالات تناول فيها الباحثين أهم الاهتمامات ومنها دراسة بعنوان " أنظمة العلاقات المهنية" (2) من تأليف مجموعة من الباحثين منهم J.d. Reynaud & autres في مقال لجون دانيال رينو بعنوان : أنظمة العلاقات المهنية، اختبار نقدي للنظرية، يطرح فيه المؤلف جملة من مواضيع التفكير، من خلال التركيز على مؤلف جون دانلوب أحد أقطاب هذا الفرع، حيث يذكر أن نظرية العلاقات المهنية عرفت قدرا من الفضول لكنها لم تخضع بتاتا إلى حوار عميق بالرغم من أنها مرجع أساسي في الدراسة، ويستعرض المؤلف النقاط والأسس الابستمولوجية لنظرية

دانلوب ويركز بتحليل معمق حول مراحل نمو العلاقات المهنية وموضوعات الإهتمام وخاصة المفاوضات الجماعية ودور الفاعلين واتجاه العلاقات إلى النمط التعاوني .

إن توماس كوشن T. Kochan وهاري كانز H.Katz وروبارماكرزي R.Mekensie بعنوان " تحول العلاقات الصناعية الأمريكية The Transformation of American Industrial Relations"، يذكرون فيه : " أننا نرى السياسات وأفعال المقاولين بمثابة القوة المحركة للعلاقات الصناعية الأمريكية خلال العشرينات الحديثة " . وهؤلاء في مراجعتهم لنموذج دانلوب فإنهم يشددون على التفاعل بين المحيط والاختيارات الإستراتيجية للفاعلين ... ثم أن هؤلاء المؤلفون يأخذون بعين الاعتبار فاعلين آخرين مثل الدولة ، فلقد اختاروا التركيز على فهم طريقة وضع الاستراتيجيات وقيم المقاولين، في صدارة تحليلاتهم لان النقابات والحكومة ستبقى مسمرة في استراتيجياتها الماضية ، ونظريتهم تستجيب أكثر لسنوات 1980 المتميزة بظهور نموذج مليء بالتجريب والميدان . إن" كوشان وكانز وما كرزي" لا يتنبأون في خلاصتهم بتفوق النموذج الجديد للموارد البشرية غير المنخرط في النقابة، لكن يشيرون إلى أهمية وفائدة تنوع العلاقات الصناعية في و.م. الأمريكية، باعتبارها مهد انطلاق ونمو فرع علاقات العمل (الصناعية) ويرى ك. كروش C. Crouch بعنوان: " نظرية دانلوب 30 سنة من بعد من منظور أوروبي " ، يركز فيه على استخدام جون دانلوب للمقولات البارسونزية، وخاصة مقولة النسق système وماذا يقصد دانلوب كإقتصادي بهذا المفهوم ، ثم يستعرض الفروق بين مدارس العلاقات المهنية ، ودور فلاندرز في بريطانيا كمختص في هذا المجال

و اما م. بيور M. piore في عمل بعنوان: " نقد حول نظام العلاقات المهنية لدانلوب " وجه نقدا لنظرية دانلوب ويذكر: " أن كتاب دانلوب Industrialism and Industrial Man & Industrialism Relations Systems ، " التصنيع والإنسان الصناعي ونظام العلاقات الصناعية " كلاهما شكلا ووحد اللغاة الاصطلاحية ، مما سمح بظهور هذا الفرع الجديد المتميز ، أي العلاقات المهنية " . - أما لوران توفينو L. Thévenot ، فقد أشار في : " المؤسسات بين أشكال عديدة للتنسيق " ، إلى ضرورة العودة إلى المنظومة الفكرية لدانلوب الخاصة بالعلاقات الصناعية، لإعادة اختبار بشكل عام المفاهيم المستخدمة في النظرية والمستعملة باستمرار في الأدب الخاص بالعلاقات الصناعية، نظرا ووقوعها بين عديد من الفروع والتخصصات والعلوم الإنسانية والاجتماعية .

في مقال لألان توران A. Touraine بعنوان : " أزمة نظام العلاقات المهنية " ، بحيث يستعرض علاقات التفاعل (التأثير والتأثر) والتي تؤدي إلى نشوء علاقات رسمية وأخرى غير رسمية، ويذكر أن هناك نظام اجتماعي يتحدد في كل مرة من خلال الفاعلين ومختلف أطراف التفاعل داخل حيز اجتماعي، بالخضوع إلى قواعد وإجراءات مقبولة من طرف الكل وتأخذ بالضرورة الشكل التأسيسي ... ويذكر أن هناك نظام اجتماعي يتحدد في كل مرة من خلال الفاعلين ومختلف أطراف التفاعل داخل حيز اجتماعي، بالخضوع

إلى قواعد وإجراءات مقبولة من طرف الكل وتأخذ بالضرورة الشكل التأسيسي ... أما بحوث مخبر علم اجتماع العمل والعلاقات المهنية (8) بفرنسا والتي قدمها باحثين من المخبر وعرضت في شكل مقالات فيذكر جون د. رينو J.D.Reynaud حول "الفر دانية" لجون لوكا J. Leca ، وبيار برنوم P. Birnbaum اللذان قدما مساهمة جد مهمة لتوضيح الأفكار فيما يتعلق بالعلاقات المهنية ، وتحديد الصعوبات ، غير أنهما تركا كثير من الغموض ، حاول جون دانيال رينو تبديده لاسيما حول ملاحظتهما الخاصة بأولسن Olson وماكس فيبر، حيث يرد عليهما مثلا بأن النقابات البريطانية هي أكثر براغماتية من النقابات الفرنسية... ويختتم بالرد على قولهما بأن النقابات الفرنسية لها فعل طبقي...

هذه الفكرة يراها ج. د. رينو حشو للكلام لأنه لا توجد نقابة بدون مصالح طبقية، حتى وان لم تعتمد بوضوح على صراع الطبقات ، وللتأكيد على هذه الفكرة نذكر أن النقابات الفرنسية كانت فعلا بعد ظهورها أكثر ثورية من النقابات البريطانية (الأكثر إصلاحية) والأمريكية المحافظة ، بسبب تأثرها بالتيار الاشتراكي الشيوعي ، ووجود عناصر ثورية في التنظيمات لنقابية .

إن العلاقات بين الفاعلين داخل علاقات العمل يمكن أن تظهر كمجموع من القواعد حيث أن هذه القواعد متبادلة الاعتماد، متلاحمة و أن هذا التلاحم والترابط لا يقلل من الصيغة التعاونية بين الفاعلين.

فمصطلح علاقات العمل يشكل في النهاية نظام أو كما يحبذ دانلوب استخدام نسق وإذا كنا نقبل من دانلوب وباقي المهتمين مفهوم النسق ، فأى نسق يمكن أن يقصد ؟ ما الذي يعمل على استمراره؟ ما الذي يفسر تحولاته ؟ إذا كان هذا النظام هو مجموع تفاعلات بسيطة بين نظام علاقات العمل والمجالات التي تتشكل فيها ؟ هل العلاقات منظمة بين الفاعلين ؟ كيف يتأسس هؤلاء الفاعلين وهم خاضعون لحنمية التحول و الإنتقال ، أم يمكن أن تكون العملية متبادلة التأثير، إن استخدام ج. دانلوب للمفهوم البارسونزي " نسق اجتماعي " يفضي الصبغة السوسيولوجية على علاقات العمل فترابط وتماسك القواعد والإجراءات الناجمة عن علاقات العمل أو ما يحبذ ج. دانلوب ومدرسته تسمية العلاقات المهنية، ناتجة عن عناصر غير متجانسة *hétérogènes* ولكنها مراقبة ومقيدة من جهة وموجهة بقيم ومعتقدات بطريقة مشتركة وبأيدولوجية من جهة أخرى . إن دانلوب يؤكد على الإيدولوجية كمصدر استقرار ومراقبة لنسق علاقات العمل، ويذكر أن التفاعلات تكون منظمة وتنتج قيم مشتركة، وتعترف بالمفاوضة التي تصبح فضيلة وأطراف المفاوضة يقرون بدورهم كمراقبين للحفاظ على استمرار النسق، وهي في نفس الوقت مصادر لبناء النسق والوسائل التي يستغلها الفاعلين لإثبات شرعية ممارسته.

إن تسلسل القرارات التشريعية الناجمة عن المبادرات السياسية قادت في فرنسا- من بين الدول الأوروبية - من مفاوضة بين الفاعلين غير إجبارية إلى مفاوضة إجبارية والتي أدت هي أيضا إلى ازدياد وتضاعف الاتفاقيات ووضحت مدى أهمية النقابة (115). إن الفاعلين يقسمون إلى ثلاثة مجموعات كبيرة وهم الأجراء ، المستخدمون ، الحكومة، وبالرغم أننا لانستطيع إطلاق مفهوم الطبقة على الدولة، فانه بالمقابل لا يمكن

اختزال الفاعلين إلى اثنين في اطار علاقات العمل ؛ إن دانلوب يعيد النظر من خلال نظريته في العلاقات المهنية فيما هو بديهي ، فالنقابات في رأيه لم تتحصل على الاعتراف إلا عندما كسبت أصوات من خلال إستراتيجية تفرض أسلوبها، عبر حركية ملتوية غير ثابتة على مسار واحد .

إن الذي يفرق المستخدمين* عن الأجراء** في إطار هذه الحركية، هو التنظيمات التي توحدهم والمبادرات التي يؤسسونها ، فالتطور السريع للعمل بالتوقيت الجزئي *à temps partiel* نشأ عنه في بريطانيا تكون مجموعة أجراء لهم مصالح وأهداف تختلف بشكل عميق عن تلك التي حددتها النقابات القديمة ، ألا يجب إذن التساؤل، كيف يتكون الفاعلون وبأية ميكانيزمات ، في أي إطار، وبأي منطق ، وماهي الآثار؟ وعلى أية مسائل؟)

إن تكون مجموعة الإطارات مماثل في التأسيس لنشوء الطبقة العمالية في نهاية القرن 19 ، حيث توحدت المهن، ثم ظهور المبادرة سمحت من توحد المجموعات الأخرى وفرضت أسلوبها في مكان العمل ، وبالرغم من ذلك فإن هؤلاء الإطارات ليست لهم نفس الأسلحة و النظام للدفاع عن مصالحهم مثلما للنقابات العمالية ، إن تكون هؤلاء الفاعلين لا يرجع للمساومات التقليدية حول الثمن، ولكن ناجم عن تطور السياسات الاجتماعية للمؤسسة ، والضغوطات (الاكراهات الخاصة بتنظيم المؤسسة) وكذا القوانين الخاصة بسوق الشغل والإفلاس والأزمات الصناعية.

إن تحليل علاقات العمل كنظام (نسق) يقوم على ديناميكية تختلف عن تلك الخاصة بصراع الطبقات لكن احترام جملة من التفاصيل، وهذه التفاصيل هي التي يمكن من خلالها فهم تكون أو تأسيس الفاعلين ! إن إدخال التكنولوجيا في المؤسسات والمصانع يؤدي إلى نتائج على النظام (النسق) منها تحسين ظروف العمل ، التأهيل والتشغيل، وهو ما يقود الفاعلين من جراء ذلك إلى الدخول في مرحلة جديدة فيما بينهم، وهي التعاونية الجديدة الشاملة NTC نتيجة تطور السياسات العمومية التي تصنع متحاورين *Interlocuteurs* ، وهو ما ساهم في تنوع الفاعلين الذين يتفاعلون مع الإجراءات والضغوطات (الاكراهات) الخاصة بالقرار السياسي ، وبهذا المعنى فإن نظام (نسق) علاقات العمل، هو نسق فرعي والذي يؤثر في عدة أنساق أخرى محكمة وذات درجة عالية من التنظيم (119). إن الملاحظة التي يمكن الخروج بها هو أن نظام علاقات العمل غير مستقر، وأن الفاعلين بداخله جد متحركون، وأن بناءه غير محدد واستقلاليته قلت وتراجعت نتيجة تبادلاته مع المحيط (النسق الاجتماعي) أو المجتمع .

أما مايكل بيور M.Piore في مقاله " نقد حول نظام العلاقات المهنية لدانلوب" فيذكر أن : " دانلوب أعد مفهوم نسق *systeme* تمثلا بالنسق الاقتصادي الذي وظيفته إنتاج المنافع و المصالح ،أما نسق العلاقات المهنية فوظيفته إشباع القواعد الخاصة بوضعية العمل وهو نسق يتكون من ثلاثة فاعلين أساسيين : الإدارات ، الأجراء وممثليهم والحكومة، وبناء يخضع إلى ثلاثة أنواع من الاكراهات مجتمعة : تقنية ، اقتصادية أو ميزانية ، سياسية مدعمة بإيديولوجية وهي مجموع أفكار واعتقادات مختلف الفاعلين²⁶ .

7 - علاقات العمل في ظل التغيرات والتحويلات والعولمة :

1-7- تغير مجال الاهتمام:

ارتبط مفهوم علاقات العمل بظاهرة المفاوضات الجماعية الحرة، بين النقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل، بعيدا عن صياغة أطر قانونية وإجراءات وقواعد محددة ، فقد تغيرت هذه الوضعية خاصة في بريطانيا وبلدان أخرى وأصبح الاتجاه هو الاعتماد على الإطار الارادوي في تسيير العلاقات الصناعية ويعود ذلك إلى :

- التحويلات الاقتصادية والصناعية ، التغير الذي مس التنظيمات النقابية من حيث قوة تأثيرها وتحكمها في فروعها وأهداف النظام الليبرالي القائم على تمجيد الحرية والمبادرة بعيدا عن التشريعات والتدخل المباشر للدولة، وبروز ما أسماه الآن بارباش "الإستراتيجية الهجومية للتسيير والجواب الدفاعي للنقابات" .

إن الاهتمام بمجال المفاوضات الجماعية الحرة بدأ يتراجع ، ولهذا يرى البعض أنه ينبغي إعادة تحديد حقل علاقات العمل ، باعتباره إدارة أو تسيير علاقات التشغيل وبذلك تصبح النقابات والمفاوضات الجماعية عناصر ثانوية وليست أساسية في هذا التخصص، غير أن هذا الاقتراح يطرح مشكلتين :

- أنه لا يضمن استمرار علاقات العمل كحقل متميز للدراسة بل يهدد بضمه إلى مجالات أوسع مثل تحليل إدارة الأعمال وإستراتيجية الشراكة ، ويرى هايمن أن الدفاع عن ظاهرة المفاوضات الجماعية لم يعد كافيا اليوم ، وأن ما يمكن أن تحققه هذه العملية قد أصبح محدودا بفعل ميزان القوة الموجود بين أصحاب العمل

والعمال والدولة، كما أن المفاوضات الجماعية من شأنها تقوية الانقسامات الموجودة داخل العمال أنفسهم (على أساس الأهمية المهنية والإستراتيجية والعقدية) ، وأكثر من ذلك أصبحت محددة بشكل ضيق ضمن بناء القوة السائد وبذلك ينبغي على الباحث في العلاقات الصناعية، أن يوسع مجال اهتمامه وتفكيره وتحليله إلى هذه البنيات السائدة لتوزيع القوة في المجتمع. كما يؤكد هايمن على قضايا أخرى، مثل

سيطرة النزعة التقنية على العمل وتقييم الإنسان من خلال نظرة نفعية بحتة (الجوانب التي من شأنها تأدية وظيفة أو دور في منظومة الإنتاج الرأسمالي) ، وأشار هايمن إلى موقف ماركو زه Mercuse الذي يصور

الظروف المحيطة بالعمل خلال الستينات والتي ماتزال ذات دلالة اليوم عندما قال : " إن ما يميز الحضارة الصناعية المتقدمة هو سيطرة اللاحرية ذات طبيعة الديمقراطية المعقولة... إنها عربون للتقدم التقني..." ويلاحظ هايمن أن الباحثين والمتخصصين في العلوم الاجتماعية مواجهين دوما بالاختيار بين

نموذجين الأول تحرري والثاني قهري والمتخصصين بالعلاقات الصناعية لا يشكلون استثناء ، ويربط هايمن مهمة العلوم الاجتماعية والبحوث والدراسات في مجالها بكشف الرهانات وتبسيط الضوء على محددات وأثار الفعل الاجتماعي وإبراز حقيقة وواقع ما يأخذ عادة كمعطى، وكل ذلك يساعد في توسيع

مجال الحرية والاختيار، لدى أفراد المجتمع ويسمح لهم بأن يساهموا في توجيه حياتهم بوعي نحو

الوجهات التي يختارونها ، وهكذا يري هايمن أن مهمة الدراسة و البحث في العلاقات الصناعية هي كذلك توسيع مجال الحرية و الفعل في عالم الشغل ، لذلك ينبغي التركيز في البحوث و الدراسات على البعدين المشكلين لمشكلة العمل، و هما قضية النظام و قضية العدالة الاجتماعية باعتبارهما محددتان بعوامل بنائية ذات جذور عميقة في بنية المجتمع ، كذلك ينبغي الربط بين مستويات التحليل الجزئي(مكان العمل) والكلي(مستوى المجتمع و توزيع القوة فيه)، و كذلك ربط تحليل هذه القضايا على المستوى الوطني بالمستوى العالمي .

و يستطرد هايمن موقفه بتأكيد على ضرورة أن تكون العلاقات الصناعية مرتبطة بالواقع، و لكن ليس بالضرورة بالجانب الذي يحتكر القوة و السيطرة بل الوقوف إلى جانب الأغلبية لتحقيق مبدأ الحرية و المشاركة ويقول : " إذا كانت المعرفة هي القوة لا بد أن نثبت أنها بإمكانها أن تكون قوة ليس للسيطرة فقط بل للتحرر أيضا " (78) ، ثم يشير إلى كون البحث عن الاعتراف و الشرعية للعلاقات الصناعية كحقل متخصص له ارتباط بالواقع و مشكلاته الملحة لا يخلو من دفع ثمن غال، يتمثل في غالب الحالات بالالتزام بمصالح و أهداف الإدارة و المسيرين حتى عندما تكون متعارضة مع أهداف و مصالح العمال ، فالقوة مصدر للفساد و الارتشاء في ظل ظروف معينة يتحول النموذج الإصلاحي إلى نموذج قهري، يحدث ذلك خاصة عندما يحاول الباحثون تقوية النظام و الفعالية، دون الاعتراف بأن دلالات و معاني هذه المفاهيم الغامضة قد حددت مسبقا بالنظر إلى مصالح القوى في مواجهة المصالح الأخرى ، و بذلك يتعامل هؤلاء الباحثون مع المشكلات و كأنها تقنية محضة بينما هي في الحقيقة مشكلات سياسية .و يختتم هايمن بتأكيد أن معظم القضايا المطروحة منذ بداية الثمانينيات 1980، هي امتداد لما يسمى بتقرير الأقلية المعد من قبل لجنة التحقيق سنة 1891، إلا أنها تطورت في أشكال أخرى مثل (انخفاض الأجور، الفقر، التوزيع اللامتكافئ لفرص العمل من خلال العمل الإضافي ، حوادث العمل، الأمراض المهنية المتعلقة بطبيعته أي الظروف صعبة)، بينما تم القضاء على بعض المخاطر القديمة فقد ظهرت أخرى جديدة مرتبطة بالتطور التقني والتكنولوجي

7-2- ماهو الجديد في علاقات العمل (في ظل انتشار نظريات الرأسمال البشري) ؟ :

منذ سنوات 1990، فان التساؤل حول العلاقات العمل الجديدة قاد إلى التركيز على تلك التنازلات الأجرية وحصول بعض النقابات على حق تأجيل الدفع moratoires لخلق المصانع ، تخفيض التقاويل بالوساطة ، حق النظر في مقدار ووضع الاستثمارات والمشاركة في لجان التسيير... الخ . أي أنه منذ 1990 ظهرت موضوعات جديدة للمفاوضة تمس ميدان كان من قبل حكرا وقسرا على أرباب العمل، باعتبار النقابات بداءت تتدخل في مسائل إدارة المؤسسة وتحديد الأهداف والإنتاج (الحفاظ على الشغل أو الربح) وطريقة المفاوضة بالوساطة la sous-traitance. غير أنه يلاحظ أن هذه الفترة تميزت أيضا بتراجع عدد الأعضاء المنخرطون في النقابات بسبب الوضعية الجديدة للنقابة، وهي الدفاع عن أهداف المؤسسة وللحفاظ على

الأقل على الشغل في نفس الوقت و ضرورة قبول قرارات الدولة الموغلة في التسييرية Pro-management.

إن الدولة وخاصة في الولايات المتحدة كانت تحاول إبعاد النقابة بكل ثمن وتحاول إرساء ممارسات مساهمتية لتسيير اليد العاملة خلال هذه السنوات. ويؤكد ك. كارر C.Kerr أن النجاح الكبير لفرع العلاقات الصناعية تحقق من خلال مساهمة التيار التأسيسي، إلى دخول الدولة المعنتية l'Etat providence والى شرعية الحركة العمالية ، ولهذا فان المختصين منذ نهاية سنوات 1990 يتساءلون ما هو الجديد أو القديم في نظام علاقات العمل ؟ وهو سؤال مهم برأينا للإجابة عن إحدى تساؤلات هذه الورقة! . توجد إذن أطروحة الحفاظ على طبيعته التقليدية التنازعية conflictuelle أو الخصومية adversarial ، والتي تتعارض مع تلك التي تقول بالتحول نحو نظام أكثر تعاوني coopératif، أو مساهمتي participatif ، ويجب دانلوب : " لا يظهر لي بأن هناك أي قطيعة نظامية أو إنشاء خصوصيات جديدة " ، ورغم أن هناك تغيير مثلا في الأجور ، منح نهاية السنة ، التنازلات الأجرية... لكنها إجراءات ظرفية والخصائص الأساسية لنظام العلاقات الصناعية الأمريكية تبقى ثابتة ، الذي تغير هو منتج النظام (المخرجات) ، ونعني بها القواعد المرتبطة بالتغيرات في البيئة . أنه من الواضح بالنسبة لدانلوب، أن قواعد العمل Work Rules ليست هي جوهر النظام لأنه لو كان الحال كذلك يمكن أن تكون النهاية مختلفة، ودانلوب يعتبر أن السياسات التعاونية لتسيير اليد العاملة هي على نفس الأحكام والتنظيم مقارنة بالسياسات السابقة للتنظيم العلمي للعمل (OST).

وهكذا فان دانلوب يندش لتطور البرامج المساهمتية بالرغم استمرار عدوانية جزء من تنظيمات أرباب العمل ، ويؤكد أن نظام العلاقات الصناعية يبقى تنازعي لأن المستخدمين Employeurs يواصلون الكفاح ضد الوجود النقابي في المؤسسة ، ويضيف أنها الأكثر تنازعيه في العالم، ويعتبر أنها في غاية النزاع اليوم في الولايات المتحدة ، لأن المستخدمين يواصلون تسريح كثير من العمال كل سنة لكونهم لهم نشاط نقابي ، ورغم الإدانات والتوبيخ الصادر عن N.L.R.B ، إلا أن أرباب العمل يستمرون في عملية التسريح والحقيقة التي تفرض نفسها هو أن آلاف المستخدمين هم في غاية المعارضة للنقابات.

كما يؤكد دانلوب على أن العلاقات التنازعية هي ايجابية لأن علاقات العمل أصبحت في الوقت الحالي أكثر نضجا وأكثر قدما وهو يأخذ بعين الاعتبار الدوافع الواقعية التي تكون إستراتيجية الفاعلين ، غير أنه ينغلق في ضغوطات (اكراهات) البيئة وبالتالي يهمل التغير في الإيديولوجية، حسب ما يشير إليه جون دانيال رين وJ.D.Reynaud.

إن التساؤل الأكثر إلحاحا و بروزا اليوم إذن! هو ماهو جديد علاقات العمل ؟ في المحاولة السابقة للإجابة عن السؤال، تركز اهتمام كثير من الباحثين حول مسألة الحفاظ على علاقات تقليدية تنازعية أم تأسيس

علاقات تعاونية ! فالبنسبة لكلاارك كار C.Kerr، فيذكر أن نظام العلاقات الصناعية في و.م.أ له مكونات مختلفة تراكم عبر الزمن ، ففي سنوات 1930 هيمن خليط من علاقات تعاقدية Relations Contractuelles عادية في المهن القديمة، وعلاقات مواجهة في الصناعات الكبيرة، وكان هناك جيوب للنقابية المؤسسة ، قليل من المواجهة ، من التعاون وحتى نزاعات طبقية في القطاعات حيث سيطر الشيوعيون على النقابات. ففي سنوات 1960 سيطر نموذج العلاقات التعاقدية ، أما سنوات 1980 فبالإضافة إلى بقاء العلاقات التعاقدية، كانت قد ظهرت ثلاثة مكونات أخرى؛ فهيمنة المواجهة الصادرة هذه المرة من طرف أرباب العمل ، ظهور قطاع عمومي ، حيث تحتكر النقابية المفاوضة وتراجع في القطاع الخاص ، والمكون الثالث هو ظهور قطاع جديد للعلاقات التعاونية.

وحسب كار C.Kerr ، فإن الأول يمكن أن يكون مؤقتا ، الثاني بالتأكيد دائم ، وفيما يتعلق بالثالث سيكون مبكرا إعلان موقف حوله، وإذا أردنا الإجابة على السؤال ماهو جديد العلاقات الصناعية (NRI)؟ ، إذن فالجواب يتوقف على نوع القطاع الذي نختبره، يبقى أن نميز بين خصوصيات المؤسسات التي تستعمل ممارسات مختلفة ونفس الشيء بالنسبة لممارسة النقابات، فبعض النقابات تقبل التعاون وأخرى ترفض وكثير من الأقسام داخل المؤسسة ترفض المشاركة.

إن الإجابة عن المقصود بالعلاقات الصناعية الجديدة (اليوم؟) ، يمكن أن نجدها عند إيفرت كاسلو E. Kasslow ، الذي بحث عن نموذج مهيمن في العلاقات الصناعية ولكن دائما في و.م.أ ، فحسبه إن النموذج القديم كان يتميز بالدور المحرك للنقابات في المفاوضات الجماعية ، غير أن دورها تراجع خاصة في القطاعات الفولاذ والسيارات ولا يجد كاسلو E.Kaslow بديلا لهذه النقابات التي فقدت دورها ، وهكذا وبالنسبة له : " حتى لو أن مرحلة التنازلات الأجرية لا تمثل ظاهرة جديدة كلية ، إنها تواكب بكفاية التغيرات للحصول على تأثير دائم في النظام الأمريكي لعلاقات العمل، للمرور إلى شكل جديد للرأسمالية مع تدخلات أكثر من قبل الدولة..." (في الواقع انه يعتقد بأن نظام المفاوضات

الجماعية أصبح شيئا فشيئا أقل من سيرورة خاصة processus privé بالنظر لتأثير بعض المؤسسات العمومية وكذلك أرباح الأجراء، التي تصبح في المستقبل وليدة تشريع اجتماعي متنامي وليس من مفاوضات جماعية تقليدية ، إجمالا النظام الأمريكي سيكون في وضع يقترب من أنظمة الرفاهية الأوروبية (88).

3-7- طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الغربية (تنازعية أم تعاونية ام توافقية) :

انه من الواضح أن الدولة (حالة و.م.أ) تحاول أن تلعب دورا هاما في نشر نموذج أكثر تساهمي للعلاقات الصناعية خاصة بعدما أنشأت وزارة العمل بها سنة(1982) قسم يسمى تعاونية برامج تسيير العمل Coopérative- Labour Management –Programmes ، والذي يهدف إلى تشجيع ومساعدة المستخدمين والنقابات على مباشرة مجهودات، متصلة بتحسين الإنتاجية ونوعية الحياة في مكان العمل، ويؤكد راي

مارشال R. Marshall أن تشريع العمل الأمريكي يمزج مبدأ العلاقات النزاعية بين المستخدمين والأجراء والذي يمكن أن يعيق الاتجاهات الحالية للتعاون وهو يكتب : " أن على الحكومة أن تأخذ بزمام الأمور وتحاول بناء إجماع حول سياسة العلاقات الصناعية مرسخة حول الحقائق المعاصرة وليس حول ظروف سنوات 1920. 1930 و1940 والتي تكون الأساس في البناء القانوني للعلاقات الصناعية "

إن المشاركة المتزايدة للدولة في حقل العلاقات الصناعية ستصبح إذا ملحة نظرا لعدم تلاءم أو تجانس الإجراءات القانونية والمحتوى وأهداف المفاوضة الجماعية، فضلا على ذلك ، فان ر. مارشال، يؤكد أن التعاون المتزايد بين المستخدمين والأجراء لا يضع نهاية لعلاقاتهم التنزاعية : " لأن الأجراء و المستخدمين يمكن أن يتعاونوا بقصد تحسين العوائد (الأرباح) ولكن يستمرون في التفاوض حول تقسيمها " (90) .

مارشال يعبر عن وجهة نظر والتي أصبحت منتشرة أكثر فأكثر، علما وان الأحداث الجديدة تمثل المرور من نظام للعلاقات الصناعية مؤسسة حول المفاوضة على العقد إلى نظام استراتيجيات شاملة تهدف إلى زيادة الإنتاج ، المرونة ، والنوعية وهو ما يمكن أن نعبر عنه حاليا بنظرية الإدارة بالجودة الشاملة، ويذهب جون دانيال راينو إلى القول أن مثل هذا التحليل يهمل الفعل الأساسي (العملية) حيث أن هذه الزيادة في الإنتاجية والبحث عن مرونة أكثر يمكن أن تقود إلى مخالفة بعض الأهداف التقليدية للنقابية الأمريكية مثل زيادة الأجور وامتيازات اجتماعية ، لكن كذلك حماية الشغل والحفاظ على قواعد العمل، التراتبية النقابية التي تقبل بتسيير عمليات التسريح (التفاوض حول إجراءاتها بدون الاعتراض على مبادئها) ويقدمون تنازلات حول قواعد العمل (لاسيما فيما يتعلق بالتصنيفات والترقيات على الأقدمية)، وهذا ما يمكن أن يؤدي بهم إلى خسارة قواعدهم.

أما ج. بار باش فهو يدرك أن هناك مقاومة من القاعدة لهذه الانزلاقات وهو عندما يحلل دوام مبدأ التنزاع Adversary Principle في علاقات العمل فهو في الواقع يفسر هذا الدوام في جزء منه عن طريق المشاعر المضادة لأرباب العمل للنقابة والراسخة بشدة في أقسام وورشات المؤسسات والمصانع، حيث يعتبر مبدأ نضالي مرسخ، حتى إذا كانت المفاوضات الجماعية لعبة تلعب بين أطراف محترفين حسب قواعد وأدوار، تهدف إلى الوصول لاتفاق . ويؤكد في النهاية أن سنوات 1980 تبين أنه يجب إعادة النظر في مبدأ التنزاع ، بما أن التطور يمكن أن يتجه نحو علاقات أكثر تعاونية ، وبمفاهيم الإستراتيجية النقابية هذا يعني أن الأسلوب التنزاعي، والذي أعطى سابقا للنقابات الصناعية القوة ، يساهم الآن في إضعافها لأنه يعترض " على ضرورة التعاون للعمل على دفع المنافع والمصالح المشتركة "

وبارباش يعتقد أن النقابات يجب أن تكون متعاونة لأن التطور الاقتصادي والسياسي شجع أسلوب التسيير على إطلاق هجوم مضاد للنقابة، حتى أن شرعية نظام المفاوضات الجماعية أصبح يعاد فيه النظر.

وفي مقال له يعرف العلاقات الصناعية الجديدة (NRI) بأنها : " الإستراتيجية الهجومية للتسيير والجواب الدفاعي للنقابات عكس العلاقات الصناعية القديمة، حيث كانت آنذاك الإستراتيجية الهجومية للنقابات والجواب الدفاعي للتسيير " . إن المستخدمون يبحثون عبر العلاقات الصناعية الجديدة إلى تقليل التكاليف بالحد من الأجور والتشغيل ويريدون أن تكون الأجور متغيرة وليست ثابتة ومقاومتهم للنقابات التي كانت في السابق ارتجالية أصبحت " مخطط لعب جاهز" يلاءم طرق تكتيكية سهلة البلوغ بالنسبة للمؤسسات المنخرطة في النقابة وبالنسبة للمؤسسات غير المنخرطة .

إن الجواب النقابي حول العلاقات الصناعية الجديدة (NRI) للمستخدمين، هي حسب بارباش " واقعية جديدة " ، التي أقامت تسوية بين تنامي الفعالية والمرونة من جهة وأمن الأجراء والنقابة من جهة أخرى، انه يعتبر إذن مثل دانلوب ولكن لأسباب أخرى أن العلاقات الصناعية الجديدة توضع على نفس المستوى لسنوات 1920 ودائما في الحالة الأمريكية . إن بارباش يتمسك مع ذلك بفكرة أنه لا يجب ببساطة اعتراض الفعالية المحضة للنقابية لأنه لو أنها توقفت عن لعب دورها المنظم، فان فاعلين آخرين مثل المجموعات غير الرسمية للإنتاج والدولة المعنوية يشكلون البديل ، وهذا ما سيكون خطيرا إلى حد أنه يصبح مكلف للمؤسسات وبالطبع النتيجة أقل فعالية ، غير أنه يمكن استنتاج أنه تعظيم لدور التعاون النقابي كإستراتيجية في وجه عدوانية رب العمل ، فهل عندما تصبح ممارسة الفاعلين شرعية حول تسوية قائمة على الفاعلية الصناعية تصبح هي اللعبة الأساسية والأولية في النظام؟ .

انه كما يشير إليه مايكل بيور M.Piore: " أنه أثناء بداية التنازلات الأجرية في بداية سنوات 1980، لو توصل المستخدمون إلى فرض فكرة أن مشاكلهم الاقتصادية نشأت من تصليات نظام المفاوضات الجماعية، بل أن هذه التنازلات لاتقوي التنافسية للمؤسسات ولا منعت من تخفيض التشغيل ، لكنها أثارت في المقابل توترات بين قاعدة وهرم السلطة النقابية " .

ان هؤلاء المؤلفون والباحثون يختلفون في تحليلاتهم حول العلاقات الصناعية الجديدة ، فوصف كار C.Kerr بطريقة نفعية تجزئة النظام ، أما كاسلو يقيم تفسيره على انهيار نموذج مسيتر . مارشال يتمنى أن تشريع العمل يتلاءم مع علاقات العمل أكثر تعاونية بين المستخدمين والأجراء ، أما بارباش فيصف نظام العلاقات الصناعية بأيدولوجيته ويطالب بالعقلانية الاقتصادية للفاعل رب العمل لإثبات شرعية الحفاظ على المفاوضات الجماعية.

وفي نهاية الأمر لمعرفة إذا كانت التغيرات الجارية مؤقتة كما يعتقد دانلوب أو دائمة ، يجب دراسة العوامل المتسببة في التغيير بالطبع، حيث لاحظ جميع المؤلفون المذكورون سابقا أهمية هذه العوامل .

إن الاختيارات الإستراتيجية كعنصر محرك للنظام تظهر في كتاب توماس كوشن T. kochan وهاري كاتز H. katz وروبار ماكرزي R.mekarzie بعنوان: تحول العلاقات الصناعية الأمريكية The Transformation of American Industrial Relations ، حيث يذكرون : " إن ما يحرك ويدفع العلاقات

الصناعية (القوة المحركة) هي سياسات وأفعال المقاولين " . وهكذا فإنهم ساهموا في إثراء النقاش الحالي حول فرع العلاقات الصناعية، وهم في مراجعتهم النظرية لنموذج دانلوب، فإنهم يستندون على التفاعل بين المحيط والاختيارات الإستراتيجية للفاعلين ويبرهنون على ذلك، بأن الممارسات ونتائج العلاقات الصناعية تشكلت عن طريق تفاعل قوى المحيط مع هذه الاختيارات الإستراتيجية وقيم المستخدمين الأمريكيين ، القادة النقابيون ، أجراء ، والمقررون في مجال السياسة العامة. إن الظواهر الحديثة لا تفسر فقط عن طريق تراكم ضغوطات المحيط، ولكن أيضا عن طريق تطور استراتيجيات تنظيمية، حيث خضعت هذه الاستراتيجيات لمرحلة تجريبية وبعد ذلك تأسيسية بواسطة التيار الجديد المهتم " بالموارد البشرية " والذي حل محل محترفي العلاقات الصناعية في هرمية إدارات المؤسسة، وهؤلاء الخبراء يملكون مكانة هامة في نظرية العلاقات الصناعية لدانلوب. وهو ما تذهب إليه مجموعة من الباحثين، التي تمنح دورا أساسيا لصعود خبراء الموارد البشرية (RH) في تفسيرها لتطور العلاقات الصناعية في الولايات المتحدة وهؤلاء الخبراء يستوحدون منظومة أفكارهم من نمو العلوم السلوكية وليس من دراسة المفاوضات الجماعية.

إن نظام علاقات العمل يقتضي وجود إيديولوجية مشتركة أو إجماع، حتى مع وجود صراعات المصالح بين المستخدمين والمستخدمين، والتي تحاول المفاوضات الجماعية تلطيفها، عبر إجراءات تشكل النظام (مثل إجراءات الشكوى الرسمية) . إن المختصون في ميدان الموارد البشرية (RH) يرون المنظمات كأنظمة تعاونية ، أين تفسر الصراعات كتوترات بين الأشخاص أو بكونها اختلافات أو سوء تفاهم ، حيث يمكن حلها فرديا عن طريق إجراءات رسمية، وهكذا فإن الهدف هو التقليل من دوافع الأجراء للانخراط في النقابة عن طريق وضع أنظمة عمل أكثر مرونة .

إن نظرية الاختيارات الإستراتيجية تنهل من مصدرين ، الأول العلوم السلوكية والثاني من نظرية المنظمات la Théorie des organisations خاصة أعمال الفرد شاندرل A. Chandler التي تقوم على شرح اختيارات المقاولين (أرباب العمل) .

إن المختصون يلاحظون أن المفاوضات الجماعية، كانت العنصر المهيمن في حقل العلاقات الصناعية والأكثر دراسة وبحثا ، غير أن هذا الموضوع المركزي يخضع الآن للتحول والتكيف تحت تأثير القوى في المستوى الأعلى وفي المستوى الأدنى للبناء التقليدي ، هذه القوى هي من جهة القرارات الإستراتيجية للمؤسسات ومن جهة أخرى التفاعلات اليومية في الو رشات ، وهكذا فإن المفاوضات الجماعية كموضوع للعلاقات الصناعية يصبح موضوعا وسطا ويفقد طبيعته كموضوع دراسة مفضل للعلاقات الصناعية لأنه لم يعد بإمكانه أو عن طريقه تفسير الممارسات الحالية أو عمليات التفاعل .

إن كوشان وكاتز وما كرزي يأخذون بعين الاعتبار الفاعلين الآخرين ، فلقد اختاروا وضع الاستراتيجيات وقيم المقاولين في مركز تحليلاتهم، لأن النقابات والحكومة ستبقى مسمرة في استراتيجياتها الماضية .

والحاصل أن النظرية الجديدة المعدة من طرف هؤلاء المؤلفين تستجيب للتساؤلات الظرفية لسنوات 1980 المتميزة بنموذج مملوء بالتجريب وفي مرحلة انتقالية نحو بناء مختلف .

إن قوة هذه النظرية في دعوتها لبناء نموذج ديناميكي لعلاقات العمل، يأخذ بعين الاعتبار التاريخ والفاعلين ثم المستويات الثلاثة المتبادلة التي تسمح من الإفلات من المشاكل و الصعوبات المتراكمة، وحتى من تفسير التناقضات الظاهرة في إستراتيجية الفاعل رب العمل، وهكذا و عوض إضمار علاقات السلطة (بمعنى أنه بمجرد أخذ القرارات التسييرية فإنها تطبق بصرامة) ، يجب أيضا تطوير دراسة علاقات السيادة .

إن المقاربة الأكثر غنى و ثراء الخاصة بالعلاقات الصناعية، هي تلك التي تستطيع دمج العلوم الخاصة بالسلوك : علم اجتماع العمل وتاريخ العمل في الدراسات حول الكبح العمالي التي ظهرت على يد كل من المؤلفين د. روي ، بوروي ، مونتقومري ولينشتنتين، حيث أظهروا أنها كانت مقاومة سلمية ، وهذا يعني محاولة للتعبير عن الاستقلالية التي يمكن أن تمارسها مجموعة العمل .

انه إذا كان العنصر المحرك لنظام العلاقات الصناعية حاليا ربما هو استراتيجية المؤسسات فانه، لا يجب أبدا إهمال التفاعل بين هذه الاستراتيجية واستراتيجيات مجموعات العمل والمسئولون النقابيون ، التفاعل الذي هو حتمي لتفسير القواعد المتبناة نهائيا في النظام ، إن الفاعل هذا كثيرا ما يذكر لكن نادرا ما يدرس بعمق وفي تفاعلاته مع الآخرين ، ودوره في العلاقات الصناعية لا يجب أن يقتصر على إجراءات المفاوضات الجماعية كما يفعله أغلبية المؤلفون .

إن حضور النقابة بدأ يتراجع في سنوات 1980 نتيجة سياسات الحكومة الريغانية وصارت هذه النقابة تخسر قواعدها وخاصة بعد ازدياد حدة المنافسة الأجنبية مما دعا إلى إطلاق هجوم مضاد للنقابة وهو ما عرف بالحركة من أجل (open shop) من جهة، ومن جهة أخرى تم إعداد مخطط " الرأسمالية المعتننية " وهي تعني شكل من أشكال الأبوية، حيث أن المصانع الكبرى تمنح لأجرائها : صناديق التقاعد ، التأمينات ، المنح وفي بعض الأحيان مخططات تقسيم الأرباح أو شراء الأسهم مثل ما فعله قطب البترول روكفلر الذي منح لأجرائه نظام شبيه بنقابية المؤسسة .

ويشير دانلوب إلى عديد من المؤسسات التي أعدت مخططات وأنظمة تعاون عندما تهددها الأزمات . إن التعاونية كانت من خصائص تلك الفترة، حيث سيطر النموذج غير المنخرط في النقابة وخاصة مع بروز أفكار مدرسة العلاقات الإنسانية ، ومحاولة للتقليل من مساوئ التيلورية. إن مفهومي النسق والضبط يحتلان مكانة هامة في التحليل التاريخي المقارن ، مع أن هذا التحليل التاريخي لا يحتل إلا مكانة وسيطة في الأدب البريطاني حول العلاقات المهنية . هذا التحليل ينحدر من مشروع كلارك كار وشركاءه في سنوات 1950، اللذين حللوا ظاهرة التصنيع في الغرب وفي الشرق وفي العالم الثالث، والمؤلف الأكثر أهمية في هذا كان كتاب كار، دانلوب، هاريسون ومايرز 1960 بعنوان Industrialism and Industrial

man ، حيث كان هؤلاء المؤلفون للجزء الثالث من مشروع 1959 الخاص Management in The Industrial World والنموذج المقترح للعلاقات الصناعية لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية، يظهر من خلال ثلاثة أساليب : الأول ليبرالي، ديمقراطي، تعددي وأمثله انجلترا والولايات المتحدة ، الثاني شيوعي وديكتاتوري في صورة المخطط السوفيتي سابقا ، الثالث هو لبلدان الصناعية الحديثة أو السائرة في طريق التصنيع ، وبالنسبة للعالم الثالث فيقترح اقتباس النموذج الليبرالي الديمقراطي أو النموذج الشيوعي في عمليات التصنيع الضرورية والتي يجب أن تبلغه مجتمعات العالم الثالث للاقتراب من المجتمع الصناعي (109) . ولذلك يحاول " سايمر ليبسيت " في مؤلفه 1963 أن يقدم الولايات المتحدة كونها النموذج بالنسبة للأمم الجديدة في العالم الثالث. وحسب دانلوب النموذج الوحيد للعلاقات المهنية الأكثر استقرار هو النموذج الأنجلو-أمريكي الموجه من طرف نخبة برجوازية ومن مميزاته :

- العلاقات الليبرالية بين الإدارة والأجراء ،
 - استقلال العمال بالنسبة لأرباب العمل أو من سلطة أخرى خارجية عن المؤسسة ،
 - قبول النخبة لوجود نقابات ،
 - تعددية في النقابات للمنافسة في تمثيل العمال ،
 - تنوع في أشكال التنظيم النقابي ،
 - الاستقلال المالي للنقابات ،
 - إدارة نقابية عمالية حقيقية مع قاعدة تأسيسية قوية ،
 - تسامح النخبة بالنسبة لظاهرة الصراع (حيث تعتبره على أنه توسع للسوق) .
- إن هذه المواصفات لهذا النموذج هي أكثر قربا من الواقع البريطاني من الواقع الأمريكي الشمالي، مع أنه يوجد كثير من المستخدمين البريطانيين الذين لا يقبلون نظام تعددي ونقابي.

وبالعودة إلى النماذج المقترحة سابقا، فإن هناك مشكلة وهي : ماهو نموذج النسق الذي يوجد عندما لا تقبل النخبة، التنظيم المستقل للعمال والاتفاقية الجماعية معها؟ النموذجين الآخرين لدانلوب هما ملكي-إقطاعي (بالنسبة للعالم الثالث وكذلك للماضي الأوروبي)، ونموذج خاص بالمتقنين الثوريين (بالنسبة للعالم السوفيتي و بعض بلدان العالم الثالث) و بالنسبة لدانلوب، انه يمكن تفسير معارضة أرباب العمل للتعددية بارتباطات إيديولوجية ومرتبطة بأفكار النخبة المحكومة تاريخيا، ولكن كيف يصنف مثلا بعض الشركات في حجم I.B.M ، هل هي إدارة ملكية – إقطاعية محكومة تاريخيا ؟ .

أنه يوجد نمطين من العلاقات المهنية غير موصوفين جيدا في نظرية دانلوب : الأول التعاونية الجديدة Néo- Corporatisme وهذا مايمكن أن نطلق عليه " السلطة الجديدة لأرباب العمل " ، الثاني انه يمكن توسيع نظرية دانلوب لإدراج النمط Néo-Corporatisme ، مع سيطرة نخبة جديدة (نخبة أرباب العمل ونقابية متعادلة التمثيل) . والمشكلة الجديدة للتسيير تبدو أكثر صعوبة ، انه ما ينقص النظرية هو محرك

الذي يوجه الوقائع في الاتجاه الذي تتكهن به ، هذا المحرك يمكن أن يجد التوازن في السلطة بين الشركاء الاجتماعيين (تقاسمها).

أما الآن توران A. Touraine في عرضه لأزمة نظام علاقات العمل، فيشير أنه في العالم الرأسمالي ، فإن وضع القواعد التأسيسية لعلاقات العمل تظهر عادة نفسها كطريقة لضبط أو تنظيم أو تقليل الصراعات الرئيسية والخاصة بالمصالح والتي أحيانا يتم تحديدها كصراعات طبقات، وبملاحظة علاقات العمل تبيين الحضور المتعدد للصراعات ، للمفاوضات أو هدنات غير مؤسسة والتي تشكل التاريخ اليومي لنزعات العمل، والتي تدخل وتعتبر جزء من العقد Contrat غير القابل للحل، وهي دائمة وقابلة للتسيير (التغيير) على الأقل نتيجة الضعف العام للأجراء غير المنظمين وغير المحميين من طرف القانون في مواجهة المؤسسات .

8- علاقات العمل في المنظومة التشريعية الجزائرية:

في البداية تجب الإشارة ، أن ما يميز علاقة العمل هو عقد العمل ، حيث يلاحظ خاصيتين أساسيتين ، الأولى أن علاقة العمل بين رب العمل والعامل تتميز بالتبعية ، وهذه التبعية أحيانا تكون اقتصادية أو قانونية منذ النظام الإقطاعي ، وفي الاتفاقيات الحديثة فهي قائمة على أساس جدلية (تكامل)، وهو ما تجسده المادة 07 من القانون الجزائري 11/90، فمن حيث الشكل فهي تدون في وثيقة عقد العمل ، أما أحكام عقد العمل في الجزائر، فحددها قانون العمل 11/90 في المواد من 08 الى 14 . والقواعد الأساسية التي تسري على العقد، هي القاعدة الهامة في القانون المدني (العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون).

وتمر علاقة العمل بثلاثة مراحل :

- مرحلة الانعقاد la conclusion (الارتباط)، إن المبدأ الأساسي الذي يحكم علاقة العمل هو مبدأ دستوري (مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، المنبثقة عن الدستور 1976 المادة 44 ثم أكدته المادة 48 من دستور 1989. والمادة من دستور 1996 .

- آثار علاقة العمل les effets (الحقوق والواجبات)

- مآل هذه العلاقة وانحلالها désolution.

يذكر محمد الصغير بعلي : " أنه ترتب عما عرف بسياسة الإصلاحات الاقتصادية والسياسية الجارية خاصة منذ 1988 إصدار منظومة تشريعية متعلقة بعلاقات العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية، وذلك لمسايرة توجهات تلك الإصلاحات وأهدافها والمتمثلة أساسا في استقلالية المؤسسات، بكل ما يترتب عنها من مبادئ دعم التسيير الاقتصادي للقطاع العام ... " (28).

إن علاقات العمل أو ما يعرف بالعلاقات المهنية (أو الصناعية) تحددت أكثر في الجزائر مع المراحل العديدة التي مر بها تنظيم المشروع العام، وبفعل تلك التطورات والتحويلات السياسية والاقتصادية ، فقد

كانت في ظل القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 والذي ارتبط بتجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، متميزة بالطابع الإيديولوجي وخضوع فلسفة علاقات العمل داخل المؤسسة كلية لأهداف التنمية الوطنية وللقرار السياسي، فالعامل ورب العمل (مدير المشروع العام ثم المؤسسة العمومية) كانا مجندين لخدمة المجتمع، حتى و إن اختلفا حول تسيير وتنظيم العمل، ولكن الأهداف كانت واحدة (أنظر أهداف المؤسسة في ظل النظام الاشتراكي)، ورغم ذلك فإننا نسجل مظاهر لصراعات ونزاعات العمل ناجمة بالدرجة عن إخلال أحد الطرفين ببنود عقد العمل، ومع الإصلاحات ورغبة في الانتقال إلى اقتصاد السوق، فكان لزاما على المشرع أن يعيد النظر في هذه العلاقة القانونية بين العامل ومسير (مدير) إدارة المؤسسة، الذي تحول من مدير يعين بقرار سياسي ويخضع بذلك لأهداف إيديولوجية، إلى مسير أو مدير يعين من طرف مجلس الإدارة، مجلس المساهمين منذ ظهور مشروع المؤسسة العمومية الاقتصادية (EPE) 1988، وهكذا فإن علاقات العمل تميزت:

- المرحلة الأولى : 1962 / 1971 : في السنوات الأولى من الاستقلال كانت أغلب التشريعات القانونية متعارضة مع السيادة الوطنية، ويلاحظ أن التقسيم الثنائي بين قانون الوظيفي العمومي والإدارات الاقتصادية الأخرى التابعة للدولة والقطاع الخاص، وقانون الوظيف العمومي اقتصر فقط على الموظفين، دون عمال المؤسسات الاقتصادية والقضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين، ويلاحظ التمايز والاختلاف بين الأنظمة المطبقة على عمال مؤسسات القطاع العام (نجم عنه دوران العمل)، حيث حاول المشرع معالجة ذلك بإصدار القانون الأساسي العام للوظيف العمومي سنة 1966، حيث كان يهدف إلى التقليل ظاهرة دوران العمل وعدم الاستقرار المهني والاهتمام بالترسيم، الترقية، الحماية الاجتماعية، التقاعد...، وتم الجمع بين كل القطاعات ماعدا القطاع الخاص.

- المرحلة الثانية : التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971/1978 : في إطار سير وتحسين صورة وأداء المؤسسة الاشتراكية، وبالنظر إلى تطور ونمو عدد العمال الذي وصل في سنة 1973 إلى 2.182000 عامل، ثم قفز إلى 3422000 عامل في سنة 1982، هذا حتم سنّ تشريعات تكفل لهم الحماية والرعاية اللازمة لهؤلاء العمال، لأنهم حسب ما يذكر ميثاق تنظيم التسيير الاشتراكي "أنهم الوسيلة والغاية في عملية التنمية" حيث تجاوز التشريع الجديد مفهوم الأجر- أي وجود علاقة أجرية بين العامل والمؤسسة - (علاقات سلعية، بيع قوة العمل مقابل أجر) وركز على مفهوم العامل المنتج المسير⁽¹²⁴⁾. ويذكر عبد اللطيف بن أشنهو: " أن جماعة العمل كانت أثناء تطبيق التسيير الاشتراكي متحمسة ولها آمال كبيرة في حل مشاكلها، إلا أن المشاكل تراكمت مع مرور الزمن ولم تؤد النقابة ومجلس العمال إلى حل مشاكل العمل فتقلص دور الجماعات العمالية غير الرسمية لأن المؤسسة لم تستطيع إشباع الحاجات الاجتماعية والنفسية لعمالها... وانشغال المسؤولين عن التسيير انشغالا رئيسيا، بانطلاق الإنتاج، وفعالية

أداة الإنتاج الموكلة إليهم أدى إلى التقليل من دور العامل الإنساني والجماعات غير الرسمية ، وبالتالي فقدان الثقة بين العمال والرؤساء... " ، يلاحظ بقاء الثنائية أي التقسيم بين قطاع الإدارة العمومية ، المؤسسات الاقتصادية، أما القطاع الخاص فخضع لقرار 1975 المتعلق بعلاقات العمل.

• المرحلة الثالثة : القانون الأساسي العام للعامل SGT 1980/1978 : ضم 217 مادة موزعة على 07 أبواب ، محاولة لوضع نموذج موحد لقانون العمل يطبق على كل المؤسسات الوطنية سواء قطاع عام أو خاص ، خدماتي، صناعي، إداري مع إمكانية اللجوء إلى قوانين خاصة، لكن في إطار المحاور الكبرى التي يرسمها القانون الأساسي العام للعامل و التي برزت في المادة 01 و 02 منه،(تماشياً مع الاختيار الاشتراكي حدد القانون سياسة توحيدية أي أن كل الناس عمال لدى الدولة باستثناء العامل لحسابه الخاص) ، وما يميزه هو اهتمامه بمشكلات مثل الهياكل والإدارات القانونية لإحداث المرونة ، تحديد مناصب العمل ، ربط الأجر بالإنتاج ، توزيع مدة العمل ، الحراك المهني، رغم ما قد يتعارض مع المنظومة الاشتراكية ، وهو بذلك حاول محاكاة القطاع الخاص للوصول للفعالية ، وبالرغم مما حمله من قوانين جديدة، غير أنه كرس الفصل بين مفهوم العامل والموظف وأحدث ثغرات عديدة في عالم الشغل، خاصة في المؤسسات الاقتصادية (البناء) حيث سمح بترقية عمال، إلى رتب أعلى دون حساب النتائج (تضخم عدد الإداريين، المشرفين، المسؤولين وعلى حساب الإنتاج أي زيادة الكتلة الأجرية مما أثر على مدا خيل المؤسسات) .

• المرحلة الرابعة القانون الخاص (النموذجي) (le statut particulier(type) بين 1982 / 1990 : ظهر هذا القانون بسبب الاختلالات التي نجمت عن تطبيق القانون العام للعامل ، والفروق التي ظهرت فيما بين القطاعات الاقتصادية ، ثم الحاجة إلى قانون يتفق مع مميزات كل قطاع .

• المرحلة الخامسة : قانون العمل 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 : اعتباراً من التحولات السياسية خاصة صدور دستور 1989 وبناء على النقائص والاختلالات في مؤسسات القطاع العام، والأزمة الاقتصادية التي عرفتها البلاد منذ 1986 ، والتي انعكست على أوجه الحياة الاقتصادية ثم التغيرات الدولية، فرضت على أجهزة الحكومة ضرورة مواكبة هذه التغيرات في عالم الشغل، حيث جاء في برنامج الحكومة (سبتمبر 1989) ماييلي: " تكييف القانون الأساسي العام للعامل ليصبح أداة فعالة في خدمة تنمية البلاد اقتصادياً واجتماعياً وتحديد القواعد العامة التي يجب أن تسود ظروف العمل ، والحوار الاجتماعي " . وحمل هذا القانون في مادته 157 مثلاً: " تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما - الأمر رقم 74 /71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات.

- والأمر رقم 75 . 31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص .
- والمواد من 01 إلى 179، ومن 199 إلى 216 من القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل .

- والقانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فيفري سنة 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل. ويلاحظ أن هذا القانون الجديد 11/90 أحدث ثورة في عالم الشغل باهتمامه في أن واحد بالعامل و الموظف، القطاع الخاص والعام و بكل أنواع القطاعات والعامل الأجنبي، واعترف للعامل بحقوق جديدة حسب المادة 05 و 06 منه⁽¹²⁶⁾.

وقد حدد هذا القانون العامل والموظف ، فاعتبر علاقة العمل تخص العامل في القطاع الاقتصادي ، بينما نظر إلى العلاقة بين الموظف والولاية مثلا، بكونها علاقة تنظيمية réglementaire statutaire وليست قائمة على علاقة عقد ، وأما العقد الإداري فهو الذي يربط المؤسسة مثل الولاية ، الجامعة بمقاول، فهو قانون تقني وليس إيديولوجي .

إن القانون 11/90 منح حقوق هامة والتي تعتبر أساسية ولا تدخل في مجال المفاوضات الجماعية، وهذه الحقوق المكتسبة تخضع للمبادئ الرئيسية التي تحكم المؤسسة مثل مبدأ الاستقلالية والمتاجرة، الطابع التعاقدى لعلاقات العمل، الحريات الأساسية الواردة في الدستور ومنها:

أ- الحق في المقابل المالي (الأجر) والدفع المنتظم للأجر

ب- الحق في الحماية ومنها :

- الحق في الأمن ، حيث نصت المادة 05 منه أن يقوم العامل بمهامه بعيدا عن ما يخل بأمنه من أشكال الاهانة أو التهديد والضغط .

- الحق في الترقية ، ففي قانون الوظيف العمومي وضع العديد من قوانين للترقية ، آجالها ، كيفية تطبيقها ، تنقيطها ، أما قانون العمل 11/90 لم ينتهج هذا المسلك ، بحيث ترك حرية واسعة للمؤسسة في وضع مناهج ، طرق ، معايير في ظل اقتصاد السوق .

- الحق في التكوين سواء تكوين مستمر أو تكوين خارج المؤسسة

- الحق في الحماية الصحية : للحفاظ على القدرات العقلية والصحية للعامل أقام المشرع عدة مؤسسات ووضع عدة ترتيبات ، من شأنها الحفاظ على صحة العامل تحت طائلة توقيع عقوبات جنائية على المخالفين من المسيرين أو العمال ، كما خول لمفتشيات العمل صلاحيات واسعة في المراقبة .

الحق في طب العمل : الحماية من الأمراض المهنية وحوادث العمل

المدة القانونية للعمل : تتحدد طبقا للمعطيات السائدة وتحدد بناء على جملة من الأسس

أسبوع العمل : يقدر ب 44 ساعة ، أما أيام العمل تتراوح بين 05 و 06 أيام ، ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة والإخلال بها يؤدي إلى عقوبات .

الحق في الراحة أو العطلة : سواء كانت أسبوعية أو سنوية ، الأولى بيوم كامل والثانية يومين ونصف عن كل شهر ، تتميز الراحة بأنها ملزمة للعامل والمؤسسة ، حيث لا يجوز تعويض العطلة بالأجر ، فالقانون يمنع ذلك كما لا يجوز التنازل عنها ولا يمكن إرجاءها.

الحق في الحماية الاجتماعية : لإضفاء الطابع الاجتماعي على العمل بسط المشرع حمايته للعامل باعتباره عضوا في المجتمع ، فأنشأ نظامي الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي الحق في الخدمات الاجتماعية : فنتكفل المؤسسة بتقديم خدماتها الاجتماعية (التسليية ، السكن) وتساهم المؤسسة في تمويلها .

الحق في الضمان الاجتماعي: سواء التأمينات أو التعاقد أو حوادث العمل أو الأمراض المهنية.

ج- الحق في ممارسة الحقوق العامة أو الدستورية: كانت هذه الحقوق تختلف من حيث الشكل والمضمون قبل دستور 1989 ومنها:

الحق النقابي: المادة 53 من الدستور تنص على أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين وأصبح له مظهر متعدد (حرية إنشاء التنظيمات النقابية).

الحق في المشاركة : المشاركة في أسلوب التسيير السابق لما قبل 1989 كانت تتمثل في تشكيل مجالس العمال المنتخبة للمؤسسات ، وفي ظل الاستقلالية أخذت مستويين ، لجنة المشاركة comité de participation وكان عملها يتمثل في المساهمة في الاتفاقيات الجماعية أو المفاوضات ومن أمثلتها (ما يوجد في اليابان وفرنسا) ، المشاركة في عضوية أجهزة المؤسسة وخاصة مجلس الإدارة ، ويلاحظ ذلك خاصة في المؤسسة ذات المساهمة société par action .

الحق في الإضراب: في السابق لم يسمح المشرع بالإضراب في القطاع العام وسمح بذلك في القطاع الخاص، لكن القانون 11/90 حدد شروطه، شرعيته في القطاعين على حد سواء.

والخلاصة أن علاقات العمل في التشريع الجزائري تميزت بتركيزها على إيجاد العامل المسير، ثم المنتج المسير، ثم المساهم أو المشارك في المشروع ، ثم المفرق ، حيث يلاحظ منذ الاستقلال الطابع التعاوني بين العمال والإدارة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والسياسية للمشروع العام (أهداف المؤسسة في النظام الاشتراكي)، وطبيعة علاقات العمل ابتعدت عن الشكل الذي كان سائدا في المجتمعات الصناعية والذي يطلق عليه المختصون الصراع المتوحش، ومع ذلك يمكن الإشارة إلى حالة السخط العمالي التي أشار

إليها عبد اللطيف ابن اشنهو، عقب الشروع في تطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971 / 1978 ، كذلك موجة الإضرابات و الاحتجاجات العارمة التي ظهرت منذ 1989 ، وترجمت موجة من الاحتقان العمالي طيلة سنوات تطبيق القانون العام للعامل، وسرعان ما تجسد هذا الاحتقان في ظهور هجومية نقابية على بيروقراطية إدارات المؤسسات المتجذرة ، غذتها تعددية نقابية ، اتبعت بإضرابات، أهدرت خلالها ملايين ساعات العمل ، وتواصل التذمر وعدم رضا العمال خلال فترة 1993 – 1997 ، نتيجة التحول نحو اقتصاد السوق والتسريحات المتعاقبة وحل مؤسسات القطاع العام و هاجس بيع البعض منها.

إن جوهر هذا القانون في مواده كان علاقة العمل وما ينجر عنها بالنسبة للالتزامات المؤسسة والعامل

(الموظف) وكانت أهم موضوعاتها : الأجر، الخدمات الاجتماعية ، العمل النقابي(حيث أن القانون الجديد ألح على الحق في الانخراط في النقابة(المادة 57 منه) والحق في الإضراب، وبروز دور مفتشيات العمل وازدياد نشاطها خاصة أثناء فترة الإضرابات والتسريحات أي في النصف الأول من التسعينات. غير أننا يجب أن نشير إلى الدور السلبي لهذه الهيئات وعدم تجاوبها مع المسائل الطارئة آنذاك وتطبيق قانون العمل ، بل أنها وقفت عاجزة أمام بعض التجاوزات والتعدي على قانون العمل، وقد يعود الأمر إلى الوضعية السياسية والأمنية آنذاك(حالة الطوارئ) .

بالنسبة لعقد العمل ظهر في شكله المحدد زمنيا ثم الاهتمام بظروف العمل ، المشاركة في تسيير المؤسسة ، غير أنه يلاحظ أن التمثيل العمالي يتوقف على العدد الإجمالي للعمال ، ولكون طبيعة المؤسسات في المرحلة الانتقالية (بعد التصفية والحل) معظمها صغيرة ومتوسطة، فان كثير من عمالها لايشاركون في تسيير مؤسستهم، بالإضافة إلى مدة عقد العمل الذي هو في أغلبه محدد زمنيا ، ولا يتم الاعتماد على المفاوضات الجماعية لإرساء قواعد خاصة بالعمل، لأن الدولة أبقت على وجودها، رغم المنحى الجديد للمرحلة ظاهريا، أما ما هو مستتر فيمكن ملاحظته خاصة في المناطق الصناعية المتواجدة في كل ولاية ، في قطاع البناء والأشغال العمومية،التجارة والأعمال الصغيرة ، حيث يلاحظ غياب تطبيق قانون العمل وخاصة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي ، ظروف العمل ، الأجر وكذا التمثيل النقابي. - ان تعديل قانون العمل الحالي المعتمد منذ التسعينات أصبح ضرورة ملحة للاستجابة لمتطلبات سوق العمل الجديد الذي تفرضه الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية ،وتنوع المبادلات التجارية بالإضافة إلى القواعد التي تفرضها المنافسة الدولية والعولمة ،إلى جانب توحيد كل التشريعات ذات الصلة بأكثر من عشرة قوانين- بعضها يعود إلى الثمانينات - في قانون واحد واضح المعالم والقناعات. وعليه فالاهتمام ينصب مستقبلا حول تسيير اليد العاملة الأجنبية، الأنماط الجديدة للعمل، مرونة التشغيل، العمل غير الرسمي، الصحة والسلامة، التمثيل النقابي والتفاوض الجماعي بشكل يضمن مبادئ الحقوق والحريات النقابية أو تلك المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض وحرية العمل وحماية المرأة والطفل.

9- - سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة بروسيدار -عنابة-

(2009/2002)

أن علاقات العمل في التشريع الجزائري تميزت بتركيزها على إيجاد العامل المسير، ثم المنتج المسير، ثم المساهم أو المشارك في المشروع حيث يلاحظ منذ الاستقلال الطابع الغالب تعاوني بين العمال والإدارة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والسياسية للمشروع العام (أهداف المؤسسة في النظام الاشتراكي)، وطبيعة علاقات العمل ابتعدت عن الشكل الذي كان سائدا في المجتمعات الصناعية والذي يطلق عليه المختصون الصراع المتوحش ، ومع ذلك يمكن الإشارة إلى حالة السخط العمالي التي أشار إليها عبد اللطيف ابن اشنهو، عقب الشروع في تطبيق نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971 / 1978 ، كذلك

موجة الإضرابات و الاحتجاجات العارمة التي ظهرت منذ 1989، وترجمت موجة من الاحتقان العمالي طيلة سنوات تطبيق القانون العام للعامل، وسرعان ما تجسد هذا الاحتقان في ظهور هجومية نقابية على بيروقراطية إدارات المؤسسات المتجدرة ، غذتها تعددية نقابية ، اتبعت بإضرابات أهدرت خلالها ملايين ساعات العمل ، وتواصل التذمر وعدم رضا العمال خلال فترة 1993 – 1997 ، نتيجة التحول نحو اقتصاد السوق والتسريجات المتعاقبة وحل مؤسسات القطاع العام و هاجس بيع البعض منها. الآن يلاحظ سيادة الانقسام في مؤسسات القطاع العام ، ونمط العلاقات المغفل في القطاع الخاص ، ويذكر زكي بدوي: " ان قوانين العمل لم تتعرض للالتزامات العامل ، اما التزامات صاحب العمل فقد نصت عنها وهي اما التزامات عامة كوجوب احترام نصوص العقد والالتزام بدفع الأجر في مواعيده ، والالتزام بتسليم العامل شهادة عند انتهاء العقد ، والتقيد بالتنظيم القانوني لوقت العمل ، وتهيئة ظروف العمل وتوفير بعض الخدمات الاجتماعية...".

إن دراستنا هدفت إلى كشف التحولات التي مست حقل علاقات العمل اعتمادا شقين : الأول متعلق بهذا الإجراء الاقتصادي الجديد في الجزائر وهو الإفراق *essaimage*، والثاني متعلق بعلاقات العمل في ظل التحولات والإصلاحات الاقتصادية في الجزائر في إطار التساؤل الرئيسي و هل يؤثر التغيير التكنولوجي (تطبيق جهاز الإفراق) في تغيير علاقات العمل في المؤسسات المفرقة عن بروسيدار-عناية). والإجابة عن هذا التساؤل المركزي يكمن في اختبار فرضيات البحث والتي جمعت في هذه الصيغ الثلاثة الآتية :

أ- إن الإفراق أفضل من الخصوصية في الحالة الجزائرية : إن تجربة الإفراق في بروسيدار تعد إجراء لتحقيق أهداف كثيرة، يمكن تعميمها على باقي مؤسسات القطاع العام دون خصوصتها بسبب صعوبة تطبيق برنامج الخصوصية في الجزائر نظرا لطبيعة المجتمع الجزائري والعوائق التي اعترضت تطبيقه، اعتبارا لما يؤكد محمد على محمد من خلال الدراسات الإمبريقية التي أجراها : " أن المصانع الصغيرة الحجم تظهر ميلها للابتعاد عن البيروقراطية ، ونظرا لما تؤكد الدراسات الحديثة وبناءا إلى ما توصلت إليه جون وداورد وحسب المثل المتداول *on ne peut pas être bon dans tout, partout, et tout* ، فالنموذج التاريخي للمؤسسة المدمجة ذاتيا أثبتت تأكلها، الاختراع التكنولوجي والتخصص جعلوا منها غير نافعة ولهذا السبب كثير من المؤسسات التزمت في إطار حركة تمركز وتركيز خاصة على المهام الرئيسية . إن المؤسسات الجديدة في ظل العولمة تصوب مجهودها نحو قطب الامتياز والتركيز فهل تستند هذه العملية على منظومة تشريعية ؟ وهل أن الإفراق جاء وفقا لاتفاقية بين ممثلي العمال و المؤسسة الأم، أي في إطار مخطط اجتماعي، يهدف إلى الحفاظ على مناصب الشغل ونشاطات المؤسسة ومنح الحرية للعامل في خلق نشاط اقتصادي وبعث مشروع خاص ؟،

أم هو تسريح عشوائي للتخلص من اليد العاملة في مرحلة أولى لتصفية المؤسسة العمومية لتسهيل بيعها في مرحلة ثانية، وهو ما يظهر من خلال قراءة قوانين الإفراق (المادة 02).

ب- (إن النجاح والدوام للمؤسسة المفركة ، مرتبط بسياسات المرافقة : انه لنجاح إجراء (عملية أو تجربة) اقتصادي مثل الإفراق في مؤسسة كبرى، ينبغي إعداد مخططات اجتماعية تنظيمية وبشرية في البداية، ثم إجراءات مرافقة أثناء انطلاقة النشاطات ومتابعة في السنوات الأولى لإيصال المؤسسات المفركة إلى البقاء والدوام في السوق، والتقليل من احتمال الفشل والإفلاس .

فهل تم تحضير ومساعدة العمال والإطارات المفركين بإجراءات المتابعة mesures d'accompagnements ؟

- ثم ماهي العوامل المؤثرة في سلوك المفرك L'essaimée داخل هذه المؤسسات ؟

ج- إن تغير العامل التكنولوجي* يؤدي حتما إلى تغير في نوع ونمط علاقات العمل (علاقة حتمية) ، حيث أنه واعتبارا من التشريع الجديد الخاص بالإفراق واتجاه الاقتصاد الوطني للتركيز على نوع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وبناء على مؤشرات اقتصادية مثل صغر حجم المؤسسات ، الخبرة والأقدمية للمفركين وأخرى ذهنية مثل الميل والاختيار للمشروع وكذا الزملاء المفركين ، الانتماء ، الجماعة التضامنية(عند ماكس فيبر) وجماعات العمل الإستراتيجية (عند سايلز sayles)، فان نظام علاقات العمل في المؤسسة الناجمة عن الإفراق في رأينا يتطور ليصبح نظام علاقات من نوع تعاوني coopératif وليس من نوع تنازعي conflictuel. واستنادا إلى ما وصلت إليه جون ودوارد من أن التنظيمات الكبيرة أو ذات الإنتاج الجماهيري تميل إلى توفير علاقات صناعية أقل رضا.

انه بالرغم من العقلانية المتزايدة في العمل والإنتاج ، وكذا تطور سياسات جديدة للتسيير من طرف أرباب العمل تهدف إلى إدماج بعض الأجراء في المؤسسة دون آخرين كمحصلة للتراجع المنتظم للحضور النقابي ، فان الظاهرة التعاونية حسب تعبير Segrestin تضمنت تحت أشكال مختلفة إعادة إنتاج هويات مهنية لأعضاء الجماعات المهنية التي تأسست حول ثقافة مهنية ، ومن تقاليد نقابية ومن نظام قيم (الافتخار ، الشجاعة البدنية....)(1) . إن التغير التنظيمي والقانوني والذي يميز تجربة الإفراق يؤدي إلى تغير في منظومة علاقات العمل ، فما الذي تغير في هذه المؤسسات المفركة ؟ .

دواعي وأسباب تطبيق الإفراق في الجزائر: بالنسبة للجزائر، فالوضعية المشخصة منذ 1990 تقول،

أنه لما كان كبير حجم المشروع ، تعدد الأدوار وبيروقراطية التنظيم السلبية، وتدخل الدولة المتزايد في تسييره وتنظيمه، حالت دون تحقيق الأهداف ، والنتيجة كانت الصراع والنزاع بين العمال والإدارة(ضياح ملايين ساعات العمل دون أن تعوض ، هدر للمواد وتبذير للأموال) وعدم فعالية هذا المشروع وكفاءته في السوق ، وعدم الإمكان الوصول إلى الاندماج الأفقي للنسيج الصناعي الموجود(منذ مرحلة الصناعة التصنيعية) وغياب المعايير التنافسية في مجال التكلفة ، النوعية والكمية. فان المقاربة البديلة التي فرضت

نفسها بحكم عوامل اقتصادية ، سياسية، اجتماعية(أنصار الخصوصية) ، هي ضرورة تصغير هذا المشروع (المؤسسة) عبر خصوصته privatisé مثلا أو إفراق نشاطاتها Essaimage d'activités ، والتقليل من الأدوار والمراكز(تصغير جماعات العمل) وتحديد مصدر القرار حتى يمكن أن تحقق الأهداف التي لأجلها وجدت المشاريع الصناعية على المستوى الاقتصادي والاجتماعي .

إن مجموعة الإجراءات السابقة طبقت على مؤسسات القطاع العام في الجزائر، من خلال المشروع كما سبق ذكره في تطبيق برنامج الخصوصية تمهيدا للدخول في اقتصاد السوق ، غير أن التحول من نمط إنتاجي إلى آخر مرتبط بعوامل نفسية ذهنية وأخرى تقنية موضوعية، وجب الإعداد له قبل الدخول مرحلة التطبيق، لقد عدت الخصوصية مخرجا لأزمة المشروع العام في الجزائر ، غير أن تطبيق هذا البرنامج واجهته صعوبات عديدة ابتداء من سنة 1997، منها ما هو تقني وآخر نفسي ذهني، ناجم عن عدم تحضير المؤسسة العمومية بشكل تام . فالنجاح في هذا النمط من التسيير والتنظيم مرتبط بوجود مواصفات وخصائص تقنية اجتماعية نفسية وبيئية ينبغي توفرها ، إن الافتقار إلى هذه الشروط و المواصفات لتخطي هذه الصعوبات أدى إلى طول الفترة الانتقالية ، و النتيجة هي أن البرنامج لم يحقق النتائج و الأهداف المسطرة فلا المؤسسات بيعت للخواص ولم يتقدم لشرائها المستثمرين مثلما كان متوقع.

بالنسبة لواقع علاقات العمل في المؤسسات المفرقة: كشفت الدراسة بؤر لعلاقات النزاع و الصراع في بعض المؤسسات المفرقة غير أنه لا يمنع من بروز الشكل التعاوني،

- هناك غموض في تطبيق تشريعات العمل خاصة فيما يتعلق بالأجر في بعض المؤسسات المفرقة.
- يتم اللجوء إلى العمل غير المصرح به (العمل الأسود)، لأن اليد العاملة غير قارة (مؤقتة).
- عقد العمل غير دائم (عقود ما دون الوظيفة) و التوظيف مؤقت و ظرفي.
- ضعف تأهيل و نقص تكوين اليد العاملة و هو ما يقود إلى تأدية أعمال و أشغال رديئة.
- زوال التمثيل و العمل النقابي وصعوبة دخول النقابات في هذه المؤسسات المفرقة.
- ظهور علاقات فردية و علاقات مباشرة بين المستخدم و العامل الأجير.
- العمل في هذه المؤسسات المفرقة و كذا العمل في مؤسسات المقاوله من الباطن يقود إلى إضعاف الترابط و الاتحاد العمالي في القطاع أو الفرع.

- العمال المؤقتين لا يستفيدون من التكوين و لا من التقاعد.
- عدم اهتمام هذه المؤسسات بالمحيط (البيئة) قد أدى بكثير منها للجمود و الإفلاس و صعوبة في مسايرة التطورات و التغييرات. يلاحظ أن المقاولين المفرقين لا يتلقون عوائدهم وهو ما يضعف من وضعياتهم المالية ، كذلك مثل هذه الوضعيات تؤدي إلى فقدان الأجراء للانتماء(الشعور بالهوية العمالية) ، أجور أقل ، مواقيت عمل مرنة، تراجع هوامش الربح المؤسسات الصغيرة وتأثيرها في السوق يتراجع ، رداءة أدائها...حياتها منخفضة في السوق، وبالرغم من ذلك فعلاقات العمل ليست من نوع التنافسية التي

ميزت تاريخ المؤسسات الكبيرة بسبب طبيعة وحجم هذه المؤسسات وعوامل مثل الانتماء ، المشاركة ، عدم وجود تراتبية ، عدم تعقد الأدوار، سهولة الاتصال .

إننا نلاحظ أن الأزمة التي يعيشها حقل علاقات العمل والتغير المستمر لموضوع الاهتمام من دراسة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر ، يقود كما تبينه دراستنا لهذه المؤسسات المفرقة فعلا نحو تحول علاقات العمل إلى الشكل التعاوني وأن أغلبية المؤسسات تتعد عن النموذج التنازعي بالرغم من استمرار بعض بؤر الصراع والنزاع مثلما هو الحال في مؤسستي الحراسة والتنظيف ويمكن إرجاع ذلك إلى الحجم ، تنظيم العمل ، وتأثير التنظيم النقابي داخل هذه المؤسسة . فالفرضية الثالثة صحيحة أيضا بالرغم من استمرار بؤر للنزاع في بعض المؤسسات المفرقة وكذا عدد المؤسسات التعاونية الأقل مقارنة بالأشكال الأخرى.

في النهاية ان نموذج علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية لا يملك خاصية مميزة ، فإذا قلنا أنه ذا طبيعة تنازعية فليس بسبب فائض القيمة ولا بسبب عدم إشراك العمال في التسيير، ولكن عدم خضوع وانصياع هؤلاء العمال لقادتهم ورؤسائهم في أماكن العمل أي عدم الانضباط والتذمر وعدم الرضا المرتبط بالذهنية أكثر من العوامل المادية، إذا يلاحظ أن فترة 1989/1997 شهدت موجة من السخط والتذمر العمالي نجم عنه آلاف ساعات العمل الضائعة ولم تؤدي الإضرابات إلى حل نزاعات العمل وازداد التذمر بسبب موجة التسريحات ، وأكثر من ذلك، فان تواصل تدخل الدولة لتسيير علاقات العمل في هذه الفترة من خلال وجود نفس الميسيرين على هرم مؤسسات، المتبقية من القطاع العام .

وإذا قلنا أنها ذات طبيعة تعاونية ، فالمؤشرات والبيانات المجمع من المؤسسات الاقتصادية تتنافى مع مفهوم التعاون ، ففي المؤسسات الاقتصادية ومن بينها مؤسسة بروسيدار، التي جرت بها الدراسة بين أعوام 1993-2000 ، تبين سيادة الانقسام بين الإدارة والعمال من جهة ، بين العمال فيما بينهم ، نزاعات عمل ، إضرابات ، فقدان الإحساس بالانتماء لدى الإطارات والعمال على حد سواء ، والشعور بالخوف من ضياع منصب العمل ، وطغيان الفردانية وضبابية الاتصال ومواصلة استخدام المعلومات والبيانات لفرض السيطرة داخل المؤسسات ، والترقية كانت تتم وفقا لمعايير غير موضوعية ، وبصفة عامة سيادة حالة من الانقسام بين عمال التنفيذ ، أعوان التحكم ، الإطارات . إن طريقة التسيير ، ونظرة العمال السلبية للنقابة ولجنة المشاركة وكذا لمجلس إدارة المؤسسة، كانت سببا في حالة الانقسام والنزاع المفتعل بين الفاعلين ، ولعبت الإشاعة وطريقة الذهاب الإرادي(التسريح) دورا أكبر في زيادة التذمر والصراع ، الذي انتهى بحل هذه المؤسسة التي يعرف منتوجها في الجزائر رواجا كبيرا ، والسوق المحلية والإقليمية غير مشبعة .

10- واقع سوسيولوجي يتباعد عن واقع اجتماعي (تباعد المعرفة النظرية الاكاديمية والمعرفة الامبيريقية) ماهو الحل بالنسبة للباحث المبتدئ والاكاديمي ؟

ان الباحث المبتدئ والباحث الاكاديمي المتمكن يجد صعوبة في الولوج الى عالم المؤسسة اليوم اذا درسها وحاول تقديم تفسيرها لفرضيات والتساؤلات المختلفة ن بسبب مشكلات تتعلق الأولى بالجانب والاطار المعرفي والثانية . هذه النقاط مجتمعة تشكل تباعد بين واقع سوسيولوجي مدروس بأطر نظرية وليدة بيئة اجنبية وواقع اجتماعي يومي في المؤسسة يحتاج اطر نظرية معرفية مناسبة تأخذ بعين الاعتبار القيم والسلوك والثقافة والدين والعلاقات الاجتماعية . متعلقة بنوع واهمية البحث وفي اي مصلحة يصب والثالثة نوعية البيانات المجمع ومدة مصدقيتها . ان التركيز ينصب على محاولة لفت الانتباه الى مشكلات ميدانية يصادفها الباحث بين ما يقرأه في الكتب وما هو وارد في قانون العمل وبين ما هو يلاحظ في يوميات المؤسسة ، ومن هذا المنطلق فان الباحث لا يستفيد كثيرا من كثير من الاطر النظرية المعرفية حول نشأة مثلا حقل علاقات العمل في اوروبا والولايات المتحدة الا من الناحية التاريخية .

ان بيار بورديو كشف الشرح بين التعليم المعبر عنه رسميا في المؤسسات التعليمية وبين ما هو ممارس فعلا ووجد ان هناك اختلاف والحقيقة غير التي هي مدونة في رسميات الدولة الفرنسية .

ان تباعد المعرفة النظرية المدرسة للطالب في هذا المستوى مع المعرفة الامبيريقية والميدانية يحتاج الى طالب باحث حذق منتبه وله قدرة على التكيف وامكانية تاويل الواقع السوسيولوجي مع واقع المؤسسة الجزائرية الراهن لاستنباط اطر نظرية جديدة واسلوب معرفي يمكنه من تشخيص فعلي دقيق لظواهر العمل وخاصة علاقة العمل و لما بناء نموذج للتسيير وتنظيم العمل ملائم للمؤسسة الجزائرية .

اليوم علاقة العمل في المؤسسة تتميز بالجفاء بين العامل ورب العمل مهما كان خاص أو عمومي ، تباعد الاهداف والطموحات ، هيمنة الصمت التنظيمي ، سيطرة قيم التنارع والصراع المستتر بين كل الأطراف وان وجد تلاقي وانسجام فهو لا يعدو ان يكون لأهداف أنية .

المهيمن في علاقة العمل اليوم هو صاحب (ارباب العمل) ونادرا ما نجد تنظيم عمالي يخلق علاقة قوة داخل المؤسسة بسبب تشتت العمال واطمحلال التنظيمات النقابية والاستراتيجية الهجومية لأرباب العمل المبنية على الامر الواقع .

خلاصة تقييمية استنتاجية

إن التحولات الاقتصادية والصناعية والتغير الذي مس التنظيمات النقابية، من حيث قوة تأثيرها وتحكمها في فروعها وأهداف الرأسمالية القائمة على تمجيد الحرية والمبادرة بعيدا عن التشريعات والتدخل المباشر للدولة، ترك تأثير على مجال المفاوضات الجماعية، ولذا يرى البعض أنه ينبغي إعادة تحديد حقل علاقات العمل باعتباره إدارة أو تسيير علاقات التشغيل وبذلك تصبح النقابات والمفاوضات الجماعية عناصر ثانوية وليست أساسية في هذا التخصص .

يلاحظ من خلال تتبع التراث الفكري للرواد أن استخدام مقاربة واحدة غير كافي لتحديد موضوع العلاقات الصناعية، فلا المقاربة المنظوماتية ولا المقاربة السلوكية ولا الماركسية تمكننا من ضبط اتفاق على صياغة أو تعريف دقيق لعلاقات العمل ولا على موضوع واحد، بل أنها تختلف في منهج الدراسة والمقدمات (المسلمات) التي تستخدمها للوصول إلى النتائج لاسيما بالنسبة للمقاربة الماركسية والمنظوماتية وبأقل درجة المقاربة السلوكية .

ما الذي تغير في علاقات العمل: يلاحظ أن الخاصيتين المميزتين لحقل علاقات العمل أصبحتا لا تتماشيان حتما، فإذا كانت المفاوضات الهادفة لصياغة القواعد قائمة دائما في كل المؤسسات والأنظمة، فإن التسليم بوجود مصالح متعارضة بين الأطراف ليس دائما صحيحا.

إن بارباش Barbesh عبر عن حاضر هذا الحقل بالقول: " إن العلاقات الصناعية الجديدة NRI هي الإستراتيجية الهجومية للتسيير والجواب الدفاعي للنقابات ، عكس القديمة في العلاقات الصناعية، حيث كانت آنذاك الإستراتيجية الهجومية للنقابات والجواب الدفاعي للتسيير "

يؤكد هايمن على قضايا مثل سيطرة النزعة التقنية على العمل وتقييم الإنسان من خلال نظرة نفعية بحتة (الجوانب التي من شأنها تأدية وظيفة أو دور في منظومة الإنتاج الرأسمالي) ، وأشار هايمن إلى موقف ماركو زه Marcuse الذي يصور الظروف المحيطة بالعمل خلال الستينات والتي ما تزال ذات دلالة اليوم عندما قال : " إن ما يميز الحضارة الصناعية المتقدمة هو سيطرة اللاحرية ذات طبيعة الديمقراطية المعقولة... إنها عربون للتقدم التقني..." ويلاحظ هايمن أن الباحثين والمتخصصين في العلوم الاجتماعية مواجهين دوما بالاختيار بين نموذجين الأول تحرري والثاني قهري والمتخصصين بالعلاقات الصناعية لا يشكلون استثناءا ، ويربط هايمن مهمة العلوم الاجتماعية والبحوث والدراسات في مجالها بكشف الرهانات وتسلط الضوء على محددات وأثار الفعل الاجتماعي وإبراز حقيقة وواقع ما يأخذ عادة كمعطى، وكل ذلك يساعد في توسيع مجال الحرية والاختيار، لدى أفراد المجتمع ويسمح لهم بأن يساهموا في توجيه حياتهم بوعي نحو الوجهات التي يختارونها ، وهكذا يري هايمن أن مهمة الدراسة و البحث في العلاقات الصناعية هي كذلك توسيع مجال الحرية و الفعل في عالم الشغل ، لذلك ينبغي التركيز في البحوث و الدراسات على البعدين المشكلين لمشكلة العمل، و هما قضية النظام و قضية العدالة

الاجتماعية باعتبارهما محددتان بعوامل بنائية ذات جذور عميقة في بنية المجتمع ، كذلك ينبغي الربط بين مستويات التحليل الجزئي(مكان العمل) والكلي(مستوى المجتمع و توزيع القوة فيه)، و كذلك ربط تحليل هذه القضايا على المستوى الوطني بالمستوى العالمي .

و يستطرد هايمن موقفه بتأكيد على ضرورة أن تكون العلاقات الصناعية مرتبطة بالواقع، و لكن ليس بالضرورة بالجانب الذي يحتكر القوة و السيطرة بل الوقوف إلى جانب الأغلبية لتحقيق مبدأ الحرية و المشاركة ويقول : " إذا كانت المعرفة هي القوة لا بد أن تثبت أنها بإمكانها أن تكون قوة ليس للسيطرة فقط بل للتحرر أيضا " ، ثم يشير إلى كون البحث عن الاعتراف و الشرعية للعلاقات الصناعية كحقل متخصص له ارتباط بالواقع و مشكلاته الملحة لا يخلو من دفع ثمن غال، يتمثل في غالب الحالات بالالتزام بمصالح و أهداف الإدارة و المسيرين حتى عندما تكون متعارضة مع أهداف و مصالح العمال ، فالقوة مصدر للفساد و الارتشاء في ظل ظروف معينة يتحول النموذج الإصلاحى إلى نموذج قهري، يحدث ذلك خاصة عندما يحاول الباحثون تقوية النظام و الفعالية، دون الاعتراف بأن دلالات و معاني هذه المفاهيم الغامضة قد حددت مسبقا بالنظر إلى مصالح القوى في مواجهة المصالح الأخرى ، و بذلك يتعامل هؤلاء الباحثون مع المشكلات و كأنها تقنية محضة بينما هي في الحقيقة مشكلات سياسية.

يختتم هايمن بتأكيد أن معظم القضايا المطروحة منذ بداية الثمانينيات 1980، هي امتداد لما يسمى بتقرير الأقلية المعد من قبل لجنة التحقيق سنة 1891، إلا أنها تطورت في أشكال أخرى مثل (انخفاض الأجور، الفقر، التوزيع اللامتكافئ لفرص العمل من خلال العمل الإضافي ، حوادث العمل، الأمراض المهنية المتعلقة بطبيعته أي الظروف صعبة)، بينما تم القضاء على بعض المخاطر القديمة فقد ظهرت أخرى جديدة مرتبطة بالتطور التقني والتكنولوجي ، فإدخال التكنولوجيا في المؤسسات والمصانع يؤدي إلى نتائج على النظام (النسق) منها تحسين ظروف العمل ، التأهيل والتشغيل، وهو ما يقود الفاعلين من جراء ذلك إلى الدخول في مرحلة جديدة فيما بينهم، وهي التعاونية الجديدة الشاملة NTC نتيجة تطور السياسات العمومية التي تصنع متحاورين Interlocuteurs، وهو ما ساهم في تنوع الفاعلين الذين يتفاعلون مع الإجراءات والضغوطات (الأكراهات) الخاصة بالقرار السياسي ، وبهذا المعنى فان نظام (نسق) علاقات العمل، هو نسق فرعي والذي يؤثر في عدة أنساق أخرى محكمة وذات درجة عالية من التنظيم .

إن الجديد في علاقات العمل 1990-2007 هو تحوله من خاصية النزاع والصراع الذي التصق به مدة أكثر من قرن، إلى خاصية ذات طبيعة تعاونية تساهمية بحكم الظروف الاقتصادية و التاريخية والمجتمعية ، بالرغم كما يلاحظ بعض الباحثين تواصل عدوانية أرباب العمل، ومنذ الازمة الاقتصادية لأعوام 2007 و 2008 الى 2017 فان نظام علاقت العمل خضع لهيمنة المال والتمويل وسيطرة ارباب العمل فالدولة اصبحت منظم ومراقب و احيانا ملاحظ يدون فقط الخروقات من كل الاطراف دون حركة

تبحث الدولة عن ارضاء كل الاطراف باسلوب بيروقراطي بالمفهوم السلبي للكلمة وليس بالمعنى الفييري ، دولة يهملها جمع الضرائب واحصائيات عدد العمال المشتغلين .

فبعودة عقود العمل الأجلة تحكم المستثمرون أرباب العمل في العمل والعمال وهيمنة مفاهيم مثل المرونة والتسريح والاستقطاب والتحويل والانتقال الى مناطق أكثر حرية وأقل من حيث الحضور الدولاتي فلم يعد بإمكان المؤسسات ان تقوم بكل شئي فظهر المقاولون من الباطن او المناولون او المفروقون وفرضوا نمط تسييري خاص لعلاقة العمل سماته كثرة المهام الواجبات فترات عمل يحددها رب العمل ، أجر يرتبط بالكفاءة والمردودية ، الغاء حق الاضراب ومحاصرة حق الانخراط في التنظيم النقابي.(انظر مثلا في مؤسسات الهاتف النقال في الجزائر على غرار جيزي واوريدو فان حق الانخراط في النقابة مسألة تحتاج الة مةافقة رب العمل)

بالنسبة للعمال فهم عمال رحل لا يملكون هوية عمالية عمال افتراضيون يمارسون الصمت التنظيمي والمطالبة بالأجر دون جهد ، عمال شبه مكونين يفتقدون الى المهارات الضرورية في ظل تمييع المعرفة والتلقين .اطارات فاقدة لحس التسيير والكفاءة والقيادة ومدراء في حاجة الى تكوين وتحديث لمعارفهم العلمية والسيكولوجية .

وبالنسبة لعلاقات العمل في المنظومة التشريعية الجزائرية، فإننا نسجل أنه على خلاف القوانين السابقة ، فان قانون العمل الحالي 11/90 ، يجسد تطور تشريع يستجيب لفترة التحولات والتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية وحتى الذهنية ولذا فان المؤسسة سواء العامة أو الخاصة تحررت من الضغط الذي كان يمارس عليها في السابق ، و حدد كثير من الموضوعات مثل علاقة العمل ، العمل النقابي، الإضراب . غير أننا نسجل بعض الملاحظات إن الاهتمام ينصب مستقبلا حول تسيير اليد العاملة الأجنبية، الأنماط الجديدة للعمل، مرونة التشغيل ، العمل غير الرسمي ، الصحة والسلامة ، التمثيل النقابي والتفاوض الجماعي بشكل يضمن مبادئ الحقوق والحريات النقابية أو تلك المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض وحرية العمل وحماية المرأة والطفل .

إن الملاحظة التي يمكن الخروج بها هو أن نظام علاقات العمل غير مستقر، وأن الفاعلين بداخله جد متحركون، وأن بناءه غير محدد واستقلاليته قلت وتراجعت نتيجة تبادلاته مع المحيط (النسق الاجتماعي) أو المجتمع. في إطار التسوية الفورية فالحوار الاجتماعي في الفرع يكون آلية ضرورية للتماسك الاجتماعي وأن ظهور تكنولوجيات جديدة ، الوساطة والاستخراجية أدت إلى تفجير(تشتيت) الفروع الصناعية التقليدية إن النموذج الفوردي يمكن أن ينجح بوجود دولة مشرعة وحوار اجتماعي متمركز وخاضع للشركاء الاجتماعيين في الفروع الصناعية ذات الأهمية ، وهذا يعني في الوقت الحالي أنه في اقتصاد مرن ومجزأ فانه يجب أن تبنى علاقات العمل وتأخذ بعين الاعتبار مصالح الاقتصاد ومصالح الأجراء والأطراف الأخرى على المدى الطويل . هذا البناء يتضمن بالضرورة كل المستويات، فالمؤسسة

تلعب دور المرجح والفروع التقليدية تفقد أهميتها لتظهر فروع جديدة تشكل ميادين التجديد الاجتماعي. و الخلاصة أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال علاقات العمل تتميز:

- هناك غموض في تطبيق تشريعات العمل خاصة فيما يتعلق بالأجر في بعض المؤسسات المفرقة.
- يتم اللجوء إلى العمل غير المصرح به، لأن اليد العاملة غير قارة (مؤقتة).
- عقد العمل غير دائم و التوظيف مؤقت و ظرفي. وكثير من المؤسسات وضعيتها المالية في خطر بسبب إنها لا تتلقى عوائدها إلا بعد تنفيذ العمل، و صعوبة الحصول على قروض. و ضعف تأهيل و نقص تكوين اليد العاملة و هو ما يقود إلى تأدية أعمال و أشغال رديئة. و زوال التمثيل و العمل النقابي وظهور علاقات فردية و علاقات مباشرة بين المستخدم Employeur و العامل الأجير. - العمل في هذه المؤسسات و خاصة العمل في مؤسسات المقاوله من الباطن يقود إلى إضعاف الترابط و الاتحاد العمالي في القطاع أو الفرع. والعمال المؤقتين لا يستفيدون من التكوين و لا من التقاعد. و عدم اهتمام هذه المؤسسات بالمحيط (البيئة) قد أدى بكثير منها الجمود و الإفلاس و صعوبة في مسايرة التطورات و التغييرات. إنه ينبغي وجود منظومة قانونية وتشريعية تساعد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الدوام .

المراجع والهوامش :

- (1) ، أحمد بود شيشة : تجربة الافراق في مؤسسة بروسيديار - عنابة- : وواقع علاقات العمل في المؤسسات المفارقة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار - عنابة . ص ص .
- (2) نفس المرجع ص
- (3) نفس المرجع ص
- (4) رسالتنا في الماجستير بعنوان : المؤسسة العمومية الاقتصادية (رهان الخصوصية والدور الجديد للدولة ، معهد علم الاجتماع - جامعة عنابة- 2000 ، ص ص 27 ، 28 .
- (5) Jean-Daniel Reynaud & autres ; les systèmes des relations professionnelles, centre national de la recherche scientifique (régional de publication de Lyon) 1989, p 7
- (6) ibid, p p 8,11,
- (7) أحمد بود شيشة : تجربة الافراق في مؤسسة بروسيديار - عنابة- : وواقع علاقات العمل في المؤسسات المفارقة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم الاجتماع ، جامعة باجي مختار - عنابة . 2009. ص 18
- (8), Jean-Daniel Reynaud & autres ; les systèmes des relations professionnelles, p 14
- (9) ibid., p 16
- (10) ibid , p 11,
- (11) ibid, p 16
- (12) انظر في هذا الخصوص مجموعة محاضراتنا مقدمة لطلبة السنة الرابعة تنظيم وعمل 2005/2004 في مقياس تاريخ الحركة العمالية بقسم علم الاجتماع ..
- (13) Jean-Daniel Reynaud & autres ; les systèmes des relations professionnelles, p 34.
- (14) ibid, p 36
- (15) Richard Heymann ; la théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste, communication présenté au congrès des sociologues allemands, Berlin, 1979,p 16 .
- (16) Sabine Erbes – Seguin ; sociologie du travail, édition la découverte 7.
- (17) سعيد أوكيل : وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية ، د.م.ج- الجزائر -1992 ص ص 4 ، 5
- (18) Richard Heymann ; la théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste, , op-cit ,p 5. .
- (19) أحمد بود شيشة : تجربة الافراق في مؤسسة بروسيديار - عنابة- : وواقع علاقات العمل في المؤسسات المفارقة. ص ص 45ن 44.
- (20) Richard Heymann ; la théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste, p 12.
- (21) Jean-Daniel Reynaud & autres ; les systèmes des relations professionnelles, p 18
- (22) ibid , p 19.
- (23) Richard Heymann ; la théorie des relations industrielles : une analyse matérialiste, p 23
- (24) أحمد بود شيشة : تجربة الافراق في مؤسسة بروسيديار - عنابة- : وواقع علاقات العمل في المؤسسات المفارقة. ص ص 72.
- (25) نفس المرجع ص ص 105
- (26) نفس المرجع ص ص 187
- (27)) Jean-Daniel Reynaud & autres ; les systèmes des relations professionnelles, p 39.
- (28) محمد الصغير بعلي : تشريع العمل في الجزائر(القانون الاجتماعي) ، مطبعة ولاية قالمة 1995 . ص 52 .

الملحق أول

نماذج من أسئلة الاختبارات السداسية

جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة

كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

ماستر سنة اولى : سوسيولوجية المؤسسة واستراتيجية التغيير

امتحان السداسي ماي 2017

مقياس : سوسيولوجية علاقات العمل في المؤسسة

أجب عن سؤال واحد فقط

السؤال الاول : تعتبر علاقة العمل (العلاقة المهنية) اليوم ابرز ظواهر العمل من حيث الدراسة والاهتمام القانوني والسوسيولوجي ؟

- 1- كيف يفسر علم الاجتماع ظاهرة علاقة العمل (العلاقة المهنية) بين العامل وصاحب العمل (03ن) .
- 2- من هو المسيطر اليوم في علاقة العمل (العلاقة المهنية) (05ن) .
- 3- لماذا في رأيك تشكل علاقة العمل (العلاقة المهنية) اهم ظواهر العمل ؟ (05ن)
- 4- قارن بين المقاربات السوسيولوجية في مجال العلاقات العمل من حيث التحليل والتفسير لمواضيع العلاقات المهنية (07ن) .

السؤال الثاني : خلال السداسي قدمت مشروع عرض في اطار مقياس سوسيولوجيا العلاقات العمل .
المطلوب :

- 1- حدد متغيرات الظاهرة المدروسة في هذا العرض (02ن)
- 2- ماهي اشكالية العرض ؟ (05ن)
- 3- ماهي خطة التحرير (عناصر العرض) التي اعتمدها ؟ (03ن)
- 4- ماهي اوجه الاستفادة المعرفية بالنسبة لك من خلال اعداد وتقديم هذا العرض ؟ (05ن).
- 5- أذكر ابرز المفكرين والباحثين البارزون في مجال موضوع العرض (05ن)

تصحيح نموذجي للاختبار

اجابة السؤال الأول :

1-يفسر علم الاجتماع ظاهرة علاقة العمل بانها رابطة تتأسس بين العامل أو الموظف أو المستخدم أو عارض جهد أي أجير وبين صاحب العمل أو عارض عمل سواء ان فردا أو جماعة ، مؤسسة أو منظمة أو شركة أو ورشة تعود الملكية فيها لشخص أو لجماعة أو للدولة قد تكون مكتوبة وقد شفاهية (1.5ن) .

علاقة العمل اليوم ينظر اليها بمنظور شمولي تتأثر بالأنساق المختلفة (التشريعي ، القانوني ، السياسي ،الاقتصادي القيمي ، ...) تتضمن العلاقة حقوق وواجبات ، تطلق عليها : علاقة عمل أو علاقة مهنية وهي تحولت من عقد عمل الى علاقة بسبب تدخل طرف ثالث فيها وهو الدولة(1.5ن) .

2-المسيطر اليوم في علاقة العمل (العلاقة المهنية) هو صاحب العمل أي عارض العمل بسبب الشروط التي يفرضها على طالبي العمل ثم انحسار فرص العمل وازدياد طالبي العمل يجعل اصحاب العمل في موقع قوة خاصة امام تراخي وتراجع دور الدولة التي اكتفت بالمراقبة والتشريع في عالم الشغل وهذا لمصلحتها الاقتصادية وتفكك النقابات يذكر جاك بارباش أن ما يميز العلاقات المهنية الجديدة في الوقت الحالي هو الاستراتيجية الهجومية لأرباب العمل والسياسة الدفاعية للنقابات عكس فترات القرن الماضي حيث كانت تتميز باستراتيجية هجومية للنقابات وسياسة دفاعية لأرباب العمل(05ن) .

3-تشكل علاقة العمل اليوم اهم ظواهر العمل اعتبارا لكونها مصدر كل الظواهر الاخرى والسبب الذي يجر الى نزاعات أو خصومات او توافقات او تعاون واتفاق . ان علاقة العمل تتضمن حقوق وواجبات والاخلال بأحد الحقوق قد يدفع اطراف العلاقة سواء صاحب العمل أو العامل أو الدولة الى الحركة والفعل الذي قد يلحق الضرر بالطرف المخل ببينود العلاقة . ان علاقة العمل تحدد شروط الاشتغال الواجبات و الظروف والمقابل وتنظيمه فاذا وقع اخلال بأحد الموضوعات تصبح كل العلاقة محل اعادة النظر وحتى الشك ومن ثم اعادة المفاوضة والاتفاق حولها من جديد ..(05ن) .

4-المقارنة بين المقاربات في مجال علاقات العمل من حيث التحليل وتفسير موضوعات العلاقات العمل الأكثر دراسة .

المقاربة القانونية	المقاربة التعاونية	المقاربة الماركسية	المقاربة السلوكية	المقاربة المنظوماتية	الموضوعات
علاقة تتأسس ويضبطها القانون و تتضمن حقوق وواجبات	علاقة تبادل المنافع وتقاسم المسؤوليات والواجبات واشباع	ان العلاقات المهنية تعبير يلمح الى الصراع المعلن أو الحاد تارة	تعتبر سلوكات تخضع لدوافع ولاطار مرجعي هو العادات	تشكل منظومة مترابطة الأهداف تتميز بالتوازن والاستقرار والترابط	تعريفها للعلاقة العمل

	الوظيفة(نسق)	والتقاليد والأهداف	والخفي تارة أخرى بين العمل ورأس المال	الحاجات الجماعية	
نظرتها للمؤسسة	نسق يحفظ توازنه واستقراره عن طريق التغذية الرجعية والاختلال لا يغدو أن يكون حالة مرضية	فاعلون يمرسون استراتيجيات في شكل سلوكيات	الصراع آلية للتغيير ويديم العلاقات بين الافراد	مكان للتعاون وتبادل المنافع واشباع الحاجات	تؤدي المؤسسة مجموعة من الوظائف(الاجتماعية والاقتصادية
آلية الصراع والنزاع	حالة اختلال	سلوك تحده دوافع داخلية وخارجية	اساسي وضروري	يضمحل	الاتفاق والتفاهات تقلل من الصراع والنزاع
أهم الموضوعات التي تركز عليها في البحث	ضبط العمل ، المدخلات والمخرجات، تهتم بما تنتهي اليه المواجهات الاجتماعية والمتمثل في صياغة القواعد .	ديناميات السلوكيات أثناء المفاوضات ، توضيح الطريقة التي تتوصل من خلالها الى صياغة القواعد التي تنتهي اليها	الاجر ، المفاوضات الجماعية ، الحق النقابي	العمل في اطار فريق ، في اطار شبكة ،	تحليل مواد قانون العمل لتفسير مناحي الاختلال في التطبيق وتحديد المتضرر من ذلك
أهم الرواد	دانلوب ، كلاغ ، فلاندرز	هيكس ، غوت شالك ، دوغلاس ، دالتون وماكرزي	ماركس ، ريتشارد هايمن	تايشي زأهنو دانيال سيقريستان	
النقص في التصور	تصورها يقوم على الاستقرار وتجاهل فكرة الاختلال واعتبارها حالات مرضية ، تركز على الشكلائية أي القواعد الرسمية وتجاهل	التركيز على السلوك واهمال الاجراءات التنظيمية والبيئية والقانونية التي تأثر في سلوك الفاعلين	تركز على المتغيرات الاقتصادية ثم اعتباره الصراع خاصية لصيقة بالمؤسسة وتفاعل الافراد بل قد		معالجتها ونظرتها للعلاقة مثلما يحدد ويقره قانون العمل . اعادة انتاج تصور المشرع

		يكون حالات عابرة بينما السلم والتعاون دائم		القواعد غير الرسمية وتهملها .	

اجابة السؤال الثاني : مخصصة للمشروع الشخصي المقدم في اطار الاعمال الموجهة وهو عرض

1-العنوان بمتغيراته المستقل والتابع (02ن)

2-اشكالية العرض وتصوراتها وماذا نريد ان نعرضه واسباب الاختيار (05ن)

3- عناصر العرض (خطة التحرير) المقدمة (03ن)

4- اوجه الاستفادة المعرفية : بالنسبة للباحث(05ن)

5-رواد ومفكرين البارزين في موضوع العرض (05ن).

الاستاذ بودشيشة 2017.

مصادر ومراجع إضافية باللغات الأجنبية

1-Francois Aballéa et Arnaud Miass ; mondialisation et recomposition des **Relations professionnelles**, éditions octares, fr.2010.

2-Jean-Pierre Durand et Robert Weil ; sociologie contemporaine, 3ème édition revue et augmentée collection essentiel, vogot, 2006.

3- sous la direction de Jean-Pierre Durand ; le syndicalisme au futur, alternatives sociologiques, éditions Syros 1996

4-sous la direction de Jean-Pierre Durand ; Vers un nouveau modèle productif, éditions Syros 1993

HALLÉE, Y. (2014), « L'équité salariale : Un enjeu de gestion de la rémunération et de négociation en contexte syndiqué ? », *Regards sur le travail*, vol. 10, no. 1, p. 1-22.
http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_travail/vol10-01/01_Equite_salariale.pdf

BILODEAU, P.-L. et J. SEXTON, (2013). *Initiation à la négociation collective*, 2^e édition, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 196 pages.

BILODEAU, P.-L., (2012). « Dynamiques sectorielles et **relations du travail** : le cas de l'industrie québécoise de la construction », *Interventions économiques/Papers in Political Economy*, no. 44, en ligne.(2011). « Puissance et pouvoir en négociation collective », *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66 (2), 171-191.

BILODEAU, P.-L., (2011). « Puissance et pouvoir en négociation collective », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, no. 2, 171-191.

BILODEAU, P.-L., (2011). « Un gouvernement de l'industrie. **Les relations professionnelles** dans l'industrie québécoise de la construction depuis 1968 », *Democratic Participation in Employment and Societal Regulation. Proceedings of the International Conference*, sous la direction d'Isabel da Costa, Cachan : IDHE.

GRENIER, J.-N., 2011. *In the Eye of the Storm. The Québec Labour Movement and Neoliberal Economic Restructuring*. Royal Institute of Technology (RMIT), Melbourne, Australie. Octobre 2011.

GRENIER, J.-N., 2011. *Union Responses to the Restructuring of the Public Sector : The Québec Labour Movement at a Crossroads*. Griffiths University, Employment Relations Research Group, Brisbane, Australie. Octobre 2011.

GRENIER, J.-N., 2011. *The Rise and Fall of the Québec Labour Movement ?* James Cooke University, Townsville, Australie. Octobre 2011.

LE CAPITAINE, C., J.-N. GRENIER et L. de la SABLONNIÈRE.,2010. «Les défis de la représentation syndical dans le secteur de la santé et des services sociaux : le cas de l'APTS», Colloque international Les systèmes de représentation au travail : À la mesure des réalités contemporaines ?, 47^e congrès de l'ACRI et Colloque international du CRIMT, Université Laval, Québec, Canada : 16-18 juin 2010.

JALETTE, P., J. HAINS-POULIOT et J.-N. GRENIER. 2010. «L'externalisation des services et relations du travail dans la fonction publique québécoise : résultats préliminaires d'une enquête auprès des délégués du SFPQ». Colloque international Les systèmes de représentation au travail : À la mesure des réalités contemporaines ?, 47^e congrès de l'ACRI et Colloque international du CRIMT, Université Laval, Québec, Canada : 16-18 juin 2010.

Bilodeau, Pier-Luc (2010). « Vie et sécurité syndicales », *La convention collective au Québec, 2^e édition*, sous la direction de Patrice Jalette et Gilles Trudeau (d'après l'œuvre de Gérard Hébert), Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 83-101.

Bilodeau, Pier-Luc (2010). « Administration de la convention collective », *La convention collective au Québec, 2^e édition*, sous la direction de Patrice Jalette et Gilles Trudeau (d'après l'œuvre de Gérard Hébert), Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 415-428.

Cantin, Étienne, « La logique de la crise actuelle: crise du capital ou crise d'une configuration du capitalisme ? », dans O. Clain (dir.), *Les Séminaires Fernand Dumont: Le capitalisme financiarisé et la crise économique au Québec et au Canada*, Montréal, Nota Bene, Coll. « Logiques sociales », 2010. À paraître

Cantin, Étienne, « Le Japon au travail (recension) », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, n° 3, 2010. À paraître

Cantin, Étienne. « The New International Division of Labour », dans B. Warf (dir.) *The Encyclopaedia of Geography*, 5 vols., London, Sage, sous presse, 2010.

D'Amours Martine et Laurie Kirouac, « Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité: occasions de subjectivation ou de contrainte ? » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*. À paraître

Bettache, M., « La concertation patronale-syndicale : consultation ou décision conjointe ? Des différences de perception et retombées sur la mobilisation des employés », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 5, n° 1, 2010, p. 27-69.

D'Amours, Martine, « Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants », *Relations industrielles*, vol 65, n° 2, juin, 2010, p. 257-279.

D'Amours, Martine, « Représentation collective des travailleurs atypiques : acteurs et modèles émergents », communication au 47^e congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, 17 juin 2010.

D'Amours, Martine, « Réorganisation du tissu productif : disparition ou nouvelle figure de la conflictualité au travail ? », communication au colloque *L'action collective face aux nouveaux enjeux de la conflictualité sociale : perspectives théoriques et empiriques sur le front du travail, des conditions de vie et du territoire* dans le cadre du 78^e congrès de l'ACFAS, 11 mai 2010.

Déom, Esther, Jacques Mercier et Marie-Pierre Beaumont, « La discrimination au travail », *Introduction aux relations industrielles*, Gaetan Morin éditeur, Chapitre 7, 2010, p. 213-241.

D'Amours, Martine et Laurie Kirouac, « Les transformations du travail : l'épreuve de la flexibilité et son impact sur les identités », communication dans le cadre du Congrès de l'Association canadienne de relations industrielles, 28 mai 2009.

D'Amours, Martine, « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? », *Lien social et Politiques*, n° 61, 2009, p. 109-121.

D'Amours Martine, « Organization of Work on External Markets for Qualified Self-employed Workers: Internalization of Control and Externalization of Risk », dans Harrison, **Déom, Esther et Jean-Noel Grenier**, en collaboration avec Marie-Pierre Beaumont, « Union-Management Relations in Québec », *Canadian Labour and Employment Relations*, Addison-Wesley, 6^e édition, sous la supervision de Morley Gunderson et Daphne Taras, 2009, p. 430-459.

Hanin, Frédéric, « Sécurité économique et intervention syndicale : l'exemple du réseau Heartland », *Revue Vie Économique*, septembre 2009.

Hanin, Frédéric, « Travail et Emploi : un cadre d'analyse », actes du 64^e congrès des relations industrielles, *Main d'œuvre et conditions de travail : vers de nouveaux arrimages*, Actes du Congrès des relations industrielles, Hotel Loews Le Concorde, 27-28 avril 2009.

Hanin, Frédéric, « Les nouvelles formes de la domination de la finance sur le travail : le cas de la financiarisation de la relation de retraite au Canada », Ouvrage collectif sous la direction de G. Bellemare et R. Malenfant, *La domination au travail*, Sainte-Foy, PUQ, 2009.

Gould, Anthony et Martine D'Amours, « Time: The Fourth Dimension of the Employment Relationship », communication dans le cadre du *Congrès de l'Association canadienne de relations industrielles*, 28 mai 2009.

Kirouac Laurie et Martine D'Amours, « Repenser les supports à l'individualité contemporaine : l'exemple des travailleurs indépendants », communication dans le cadre du *Congrès de l'Association canadienne de relations industrielles*, 28 mai 2009.

Malo, F.B., « Confiance et créativité pour assurer l'avenir des relations du travail », *Effectif*, vol. 12, n° 4, 2009.

Cantin, Étienne et Marcus Taylor, « Making the 'Workshop of the World': China and the Transformation of the International Division of Labour », dans M. Taylor (ed.) *Global Economy Contested: Power and Conflict Across the International Division of Labour*, London, Routledge, 2008, p. 51-71.

D'Amours, Martine, « Représentations, tensions et clivages : Le mouvement syndical à l'épreuve du travail atypique », communication dans le cadre du *XVIII^e Congrès international de l'AISLF*, Comité de recherche 25, Sociologie des relations professionnelles et du syndicalisme, 10 juillet 2008.

D'Amours, Martine, Marie-Josée Legault, Louise Briand et Guy Bellemare, « Plaidoyer pour un nouvel encadrement théorique des relations de travail », communication dans le cadre du *6^e Congrès du Réseau international Développement Régional et Local du Travail*, 14 juin 2008.

D'Amours, Martine et Marie Wright-Laflamme, « L'impact des formes organisationnelles sur la qualité des emplois atypiques : le cas des traducteurs indépendant », communication dans le cadre du *76^e congrès de l'ACFAS*, 8 mai 2008.

Grenier, J.-N. et F.B. Malo, « La restructuration des services publics et les relations de travail dans l'administration publique québécoise », *Management international*, n° 12 (hors-série), 2008.

Lamonde F., J.-G. Richard, L. Langlois, A. Vinet et J. Dallaire, « Optimiser les situations de travail (efficacité et sécurité) en conception : une recherche sur la pratique des ingénieurs », *Journal International sur l'Ingénierie des Risques Industriels*, vol. 1, n° 1, p. 21-330, 2008.

http://www.etsmtl.ca/zone2/recherche/rrsstq/JIIRI/CO01_IRI_08_F_Lamonde.pdf

Legault, Marie-Josée, Martine D'Amours, Louise Briand et Guy Bellemare, « Plaidoyer pour un nouvel encadrement théorique des relations de travail », communication dans le cadre du *Congrès de l'Association canadienne de relations industrielles*, 6 juin 2008

Boivin, J., É. Cantin, J.-N. Grenier, F. Hanin, G. Laflamme, R. Laflamme et J. Sexton, *Nouvelles dynamiques des relations du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2007.

Cantin, Étienne, « Schools of Democracy: A Political History of the American Labor Movement (Book Review) », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 62, n° 3, 2007.

Cantin, Étienne, « If the Workers Took a Notion: The Right to Strike and American Political Development (Book Review) », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 62, n° 2, 2007.

D'Amours, Martine, « Leyes del trabajo y trabajadores atipicos: el proceso de reforma de la Ley quebequense sobre las normas del trabajo », dans Mirta Vuotto (dir). *La co-construcción de políticas públicas en el campo de la economía social*. Éd. Prometeo Libros, Buenos Aires, 2007, p. 95-110.

D'Amours, Martine, « Travail indépendant et nouveaux acteurs collectifs : vers un élargissement du modèle des relations industrielles », communication au *colloque 2007 de l'Association canadienne de relations industrielles*, 6 juin 2007.

D'Amours, Martine, « Retraite incertaine », dans *Relations*, n° 714, janvier-février 2007, p. 12-13.

Murray, G., C. Lévesque, C. Le Capitaine. 2007. *Transformations du travail et vécu syndical : perspectives de renouvellement syndical*, Rapport soumis au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC), programme des actions concertées, travail en mutation, mars, 198 p.

D'Amours, Martine, « Commentatrice de la table-ronde portant sur les acteurs sociaux et la co-production des politiques publiques », *Colloque sur la co-production des politiques publiques*, Buenos Aires, Argentine, 11 décembre 2006.

Lapointe, Paul-André, *Productivité et performances économiques et sociales en milieu de travail*. Rapport présenté à RHDSC, décembre 2006, 14 pages.

Le Capitaine, C., C. Lévesque, G. Murray et E. Woods, 2006. *Enquête sur le renouveau syndical auprès de 171 syndicats de la Fédération du commerce de la CSN : Résultats descriptifs*, 47^e Congrès de la Fédération du commerce - CSN, Saint-Hyacinthe, mai, 56 p.

Le Capitaine, C., C. Lévesque, G. Murray et E. Woods, 2006. *Les défis de renouveau syndical à la Fédération du commerce de la CSN*, 47^e Congrès de la Fédération du commerce - CSN, Saint-Hyacinthe, mai, 38 p.

Murray, G., E. Woods, C. Lévesque, et C. Le Capitaine, *Les défis de renouveau syndical à la Fédération nationale des communications de la CSN*, 20^e Congrès de la FNC - CSN, Trois-Rivières, mai 2006, 46 p.

Bilodeau, P. L., « Étude de cas : la syndicalisation d'une coopérative », *La méthode des cas: recueil de cas en gestion des ressources humaines et relations du travail*, sous la direction de Roch Laflamme, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2005, p. 223-231.

Hanin, Frédéric, « Le paradigme de l'investisseur universel : Un nouvel outil pour penser les entreprises collectives et promouvoir l'intérêt général », *Cahiers du CRISES*, ETO512, 2005, 48 p.

Lévesque, C., G. Murray et C. Le Capitaine, *Relations de travail et vie syndicale : pistes de renouvellement au regard de l'enquête syndical auprès de 1105 personnes déléguées d'établissement des syndicats membres de la Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ)*, Congrès, Syndicat de Champlain, avril 2005, 40 p.

Murray, G., C. Lévesque et C. Le Capitaine, *Survey of Union Representatives in Schools and Centres on Union Renewal : Preliminary Descriptive Results*, CRIMT-Quebec Provincial Association of Teachers (QPAT), mai 2005, 43 p.

Murray, G., C. Lévesque et C. Le Capitaine, *Workplace Change, Union Life and Perspectives on Union Renewal : Results from the 2005 CRIMT-QPAT School Representative Survey*, Quebec Provincial Association of Teachers, mai 2005, 42 p.

Bélanger, J., A. Giles et G. Murray, « Vers un nouveau modèle de production : possibilités, tensions et contradictions », G. Murray et al. (eds), *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?*, Québec, PUL, 2004, p. 13-62.

Bélanger, Paul R., Paul-André Lapointe (premier auteur) et Benoît Lévesque, « Les innovations organisationnelles et les blocages institutionnels dans les entreprises », dans G. Murray, J. Bélanger, A. Giles et Paul-André Lapointe (dir.), *L'organisation de la production et du travail: vers un nouveau modèle ?* Québec, Presses de l'Université Laval, 2004, p. 155-190.

Bettache, M., « Le dialogue continu entre l'employeur et le syndicat : un facteur de succès ? Le cas de l'entreprise Bestar inc. », *Revue Regards sur le travail*, Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail, Travail Québec, vol. 1, n° 1, 5 mai 2004, p. 13-14. (ISSN 1710-2324)

D'Amours, Martine, « Le travail autonome et la maîtrise du temps de travail », *59^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval*, 6 mai 2004.

D'Amours, Martine, Frédéric Lesemann, Lucie France Dagenais, Diane-Gabrielle Tremblay et Benoit Lévesque, *Le travail autonome comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail autonome et protection sociale (rapport synthèse)*. TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société, avril 2004, 82 p. (disponible sur www.transpol.org)

D'Amours, Martine, « Les aléas du rapport salarial : la prolifération des statuts atypiques comme pierre d'achoppement au modèle québécois », *Colloque Citoyenneté, changement social et pouvoir dans le Québec actuel*, Collège universitaire Glendon, 12 mars 2004.

D'Amours, Martine, « Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome », *Colloque Travail autonome et protection sociale*, INRS-UCS, 2 février 2004.

Grenier, Jean-Noël, *La diffusion internationale des pratiques de gestion du travail: une étude dans deux usines canadiennes de ABB*, Thèse de doctorat, Université Laval, Faculté des études supérieures, Québec, 2004.

Haiven, Judy, Larry Haiven, Denis Harrisson, Jean-Noël Grenier et Terry H. Wagar, *Les relations industrielles : jonction du passé et du présent*. Sélection des textes du XL^e congrès de l'ACRI, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2004.

Lapointe, Paul-André, Guy Cucumel, Paul R. Bélanger et Benoît Lévesque, avec la collaboration de M.P. Bérubé, C. Gauthier, M.F. Godin, É. Lenghan, S. Rondot et T. Sinassamy, *Approche partenariale dans les relations et l'organisation du travail: le rôle des instances intermédiaires – Rapport final*. Recherche subventionnée par le FQRSC, Action concertée « Travail en mutation ». Équipe de recherche CRISES sur les instances intermédiaires, Université Laval, et UQAM, 2004, 225 pages.

Le Capitaine, C., « L'impact de la réorganisation du travail sur les identités professionnelles des femmes : Le cas de la réingénierie dans une institution financière au Québec ». *Les relations industrielles, jonction du passé et du présent*. J. Haiven, L. Haiven, D. Harrison, J.-N. Grenier et T.H. Wagar, dir Sainte-Foy, PUL, 2004, p. 211-230.

Lévesque, C., G. Murray et C. Le Capitaine, *Enquête sur le renouveau syndical auprès de 1105 personnes déléguées d'établissement des syndicats membres de la Fédération des*

syndicats de l'enseignement (FSE-CSQ) : Résultats descriptifs, Colloque de la Fédération des syndicats de l'enseignement, octobre 2004, 47 p.

Murray, Gregor, Jacques Bélanger, Anthony Giles et Paul-André Lapointe, dir., *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle*. Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2004, 262 pages.

Murray, G., Bélanger, J., Giles, A. Lapointe, P.A. (eds.), *L'organisation de la production et du travail : vers un nouveau modèle ?*, Québec, PUL, 2004, 262 p.

Bélanger, Paul R., Guy Cucumel, Paul-André Lapointe, Benoît Lévesque et Pierre Langlois, *Innovations en milieu de travail - Influence de la nouvelle économie dans le secteur manufacturier*. Cahiers du CRISES, n° 0308, Septembre 2003, 52 pages.

Bettache, M., « La dynamique de la concertation patronale-syndicale au Québec. Rapport d'enquête », sous l'égide du ministère du Travail, dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec et du Canada, 2003. (ISBN : 2-550-41506-X) et version électronique accessible sur le site Internet ministériel, à l'adresse suivante : www.travail.gouv.qc.ca

Gislain, J-J., « L'institution des relations industrielles : le cadre analytique de J. R. Commons », *Économie & Institutions*, vol. 1, n° 2, 2003, p. 11-59.

Gislain, J-J., « L'émergence de la problématique des institutions en économie », *Cahiers d'Économie Politique*, n° 44, 2003, p. 19-50.

Lapointe, Paul-André et Janet Sarmiento, *Projet de société et intervention dans la gestion du travail et de l'entreprise Quelques jalons de l'histoire du syndicalisme en Europe et aux Etats-Unis*, document produit pour la CSN, Québec, Université Laval, 2003, 78 pages.

Malo, F.B., « Regard critique sur le management d'aujourd'hui et le travailleur de demain », *Vision Affaires*, La Malbaie, 2003, p.6.

Morel, S., « Institutionnalisme commonsien, citoyenneté et "sécurité économique" », *Economie et Institutions*, n° 2, 2003, p. 106-134.

Lapointe, Paul-André, « Partenariat et participation syndicale à la gestion Le cas de Tembec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 56, n° 4, 2001, p. 770-798.

Lapointe, Paul-André, « Partenariat, avec ou sans démocratie », *Relations industrielles/Industrial Relation*, vol. 56, n° 2, 2001, p. 244-278.

Bélanger J., A. Giles et G. Murray, « Towards a New Production Model: Potentialities, Tensions and Contradictions », G. Murray, J. Bélanger, A. Giles, P.A. Lapointe, (eds), *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, London and New York, Continuum, 2002, p. 15-71.

Bélanger, Paul R., Paul-André Lapointe et Benoît Lévesque, « Workplace Innovation and the Role of Institution », dans Gregor Murray, Jacques Bélanger, Anthony Giles et Paul-André Lapointe (eds), *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Londres et New York, Continuum, 2002, p. 150-180.

Gislain, J-J., « Entre le marché et le circuit : la relation salariale selon Sismondi », *Storia del pensiero economico*, n° 43, 2002, p. 79-112.

Gislain, J-J., « Causalité institutionnelle : la futurité chez J-R. Commons », *Économie & Institutions*, vol. 1, n° 1, 2002, p. 47-66.

Lapointe, Paul-André « Participation and democracy at work » *Universal Wisdom Through Globalization. Selected Papers from the 12th IIRA World Congress, Tokyo*. T. Hanami, ed. Tokyo, The Japan Institute of Labour, 2002, p. 170-178.

Murray, Gregor, Jacques Bélanger, Anthony Giles et Paul-André Lapointe (eds), *Work and Employment Relations in the High Performance Workplace*, Londres et New York, Continuum, 2002, 240 pages.

Gislain, J.-J., « L'artifice économique chez T. Veblen et J. R. Commons : surplus et rareté, pouvoir et ordre », *Cahiers du GRATICE*, n° 19 : *L'institutionnalisme, histoire et analyse*, 2^e Semestre 2000, p. 37-57.

Gislain, J.-J., « La naissance de l'institutionnalisme : Thorstein Veblen », dans A. Béraud et G. Faccarello (dir) *Nouvelle histoire de la pensée économique*, Paris, La Découverte, Tome III, Chapitre XXX, 2000, p. 74-115.

Giles, A., P.A. Lapointe, G. Murray et J. Bélanger, « Relations industrielles et nouveaux systèmes productifs : recherche, politiques et pratiques » *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 54, n° 1, 1999, p. 3-14. (Aussi publié en langue anglaise).

Gislain, J.-J. et P. Steiner, « American Institutionalism and Durkheimian Economics: Some Connections », *History of Political Economy*, vol. 31 n° 2, 1999, p. 273-296.

Bélanger, J. et C. Thuderoz, « La recodification de la relation d'emploi », *Revue française de sociologie*, vol. 39, n° 3, 1998, p. 469-494.

Bélanger, J. et C. Thuderoz, « La relation d'emploi. Recherche d'un nouvel équivalent général », *Cahiers de recherche du GIP "Mutations Industrielles"*, Paris, n° 74, 1998, p. 71-96.

Bélanger, J. et M. Dumas, « Teamwork and Internal Labour Markets: A Study of a Canadian Aluminium Smelter », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 19, n° 3, 1998, p. 417-442.

Grenier, Jean-Noël, « La crise du lien social par le travail salarié : conséquences pour l'État social ». *Les Cahiers du Travail*, n° 6, 1998, p. 7-23.

Grenier, Jean-Noël, Anthony Giles et Jacques Bélanger, « Internal versus External Labour Flexibility: A Two-Plant comparison in Canadian Manufacturing », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 52, n° 4, 1997, p. 683-711.

Malo, F.B., « Changement organisationnel et performances économiques et sociales dans une papeterie québécoise », communication présentée le 13 octobre 1997 au Rotary Club de Toulouse, Hôtel Sofitel, Toulouse (France), 1997.

Bernier, Colette, Michèle Bilodeau et Jean-Noël Grenier, « Les comités paritaires de formation professionnelle au Québec : vers une plus grande coopération dans les relations du travail ? ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 51, n° 4, 1996, p. 665-692.

Audet, Michel, Jean-Noël Grenier et Jean Sexton, *Les relations du travail au Port de Québec*, Groupe initiative de concertation sur l'avenir de l'industrie maritime de la région de Québec et de Chaudière-Appalaches, 1995.

Bélanger, J., P.K. Edwards et L. Haiven, (eds), *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, Ithaca, NY, ILR Press, Cornell, 1994, 325 p.

Bélanger, J. « Job Control under Different Labor Relations Regimes: A Comparison of Canada and Great Britain », J. Bélanger, P.K. Edwards et L. Haiven, (eds.), *Workplace Industrial Relations and the Global Challenge*, Ithaca, NY, ILR Press, Cornell University, 1994, p. 43-69.

Bélanger, J. et G. Breton, « Restructuration économique et régulation du travail : au-delà de l'approche institutionnaliste », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 18-19, 1992, p. 139-153.

Bélanger, J. « La production sociale des normes de production: monographies d'entreprises en Grande-Bretagne et au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n° 2, 1991, p. 183-197.

Gislain, J-J., « J. A. Schumpeter: inégalitarisme analytique et méthode individualisante », *Économies et Sociétés*, série OEconomia, PE n° 15, mai 1991, p. 167-224.

Beaudry, L. C. Deblock et J-J. Gislain, (dir), *Un siècle de marxisme*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1990.

Gislain, J-J., « A propos des deux postulats fondamentaux de la théorie "classique" du marché du travail dans la Théorie Générale : Hérésie et orthodoxie », dans G. Boismenu et G. Dostaler (eds.) *La Théorie Générale et le Keynésianisme*, Montréal, ACFAS, Politique et économie, n° 6, 1987, p. 57-73.

Gislain, J-J., « L'État et le marché : réflexions sur leur articulation institutionnelle » *Interventions Économiques*, n° 17, Hiver 1987, p. 53-69.

Gislain, J-J., « La segmentation du système d'emploi au Québec » dans *Le travail au minimum*, Montréal, ACFAS, Politique et économie, n° 3, 1986, p. 101-143.

Gislain, J-J., « Travail : mode d'emploi. Les fondements laborieux du salariat », *Conjonctures et politique*, Montréal, n° 8, printemps 1986, p. 17-35.

Deblock, C. et J-J. Gislain, [1983] « La monnaie et la force de travail, deux marchandises "particulières" ? », *Interventions Économiques*, n° 10, printemps 1983, p.187-206.

Gislain, J-J., « La France entre le réformisme et le pragmatisme économique », *Interventions Économiques*, n° 11, automne 1983, p. 29-36.

Gislain, J-J., « Diviser pour régner. Une analyse critique des théories du marché du travail », *Interventions critiques en économie politique*, n° 6, hiver 1981, p. 126-169.

Gislain, J-J., « Regard sur la théorie néoclassique et le renouveau de marxisme en économie » (en collaboration) *l'Économiste* (ASDEQ), première partie, vol. V, n° 1, septembre-octobre 1980, p. 8-13; deuxième partie, vol. V, n° 2, novembre-décembre 1980, p. 14-18.

-Symposium: Federal Systems of Industrial Relations, Guest Editor: Greg Patmore, *Journal of Industrial Relations*, 51 (2), April 2009, 147–226. Introduction: Federal Systems of Industrial Relations, Greg Patmore; The Origins of Federal Industrial Relations Systems: Australia, Canada and the USA, Greg Patmore; Pragmatism, Principles and Policy: Federalism and Industrial Relations Regulation in Australia, Michael Lyons and Thomas Khoshaba; Jurisdictional Contests over the Regulation of Work: Evidence from the NSW Oil Refining Sectors, 1976–80, Mark Westcott; National and Provincial Influences on Public Sector Pay: Northern Ireland after 1945, Boyd Black.

The Psychological Impact of Industrial Strikes: Does Involvement in Union Activity during Strikes Make a Difference?, Jane L. Fowler, Amanda J. Gudmundsson and Leanne M. Whicker, *Journal of Industrial Relations*, 51 (2), April 2009, 227–244.

Collective Bargaining and New Work Regimes: "Too Important to Be Left to Bosses", Patricia Findlay, Alan McKinlay, Abigail Marks and Paul Thompson, *Industrial Relations Journal*, 40 (3), May 2009, 235–251.

Still Married after All These Years? Union Organizing and the Role of Works Councils in German Industrial Relations, *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3), April 2009, 275–293.