



شبكة المعلومات الجامعية

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

بسم الله الرحمن الرحيم



**HANAA ALY**



شبكة المعلومات الجامعية

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



# شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



**HANAA ALY**



شبكة المعلومات الجامعية  
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

# جامعة عين شمس

## التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

### قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها  
على هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن  
تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيداً عن الغبار



**HANAA ALY**



جامعة عين شمس

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع

## أساليب فض المنازعات في مجال الصناعات الصغيرة

دراسة سوسيولوجية - مصانع القطاع الخاص - بمنطقة عين شمس

لنيل درجة الماجستير في الآداب من قسم الاجتماع

مقدمة من الباحث

عبد المحسن منير جودة غنيم

إشراف

إشراف

أ . د / نجلاء محمود المصيلحي

أ . د / أمانى عزت حلمي طولان

أستاذ علم الاجتماع المساعد

أستاذ علم الاجتماع المساعد

كلية الآداب

كلية الآداب

جامعة عين شمس

جامعة عين شمس



## صفحة العنوان

إسم الطالب / عبد المحسن منير جودة غنيم .

الدرجة العلمية / الماجستير .

القسم التابع له / علم الاجتماع .

إسم الكلية / الآداب .

إسم الجامعة / عين شمس .

سنة المنح /

شروط عامة /



## رسالة ماجستير

إسم الطالب / عبد المحسن منير جودة غنيم .

عنوان الرسالة / أساليب فض المنازعات في مجال الصناعات الصغيرة .

إسم الدرجة / ماجستير

( لجنة الإشراف )

( ١ ) أ . د أمانى عزت حلمى طولان - مشرفا .

أستاذ علم الاجتماع المساعد - كلية الآداب - جامعة عين شمس .

( ٢ ) أ . د نجلاء محمود المصيلحي - مشرفا .

أستاذ علم الاجتماع المساعد - كلية الآداب - جامعة عين شمس .

تاريخ البحث : ٢٠ / /

الدراسات العليا

أجيزت الرسالة

ختم الإجازة

٢٠ / /

٢٠ / /

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

٢٠ / /

٢٠ / /

**بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ**

**{ سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلِمْتَنَا }**

**صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ**

## الفهرس

### الفصل الأول

#### الإطار النظري للدراسة

٨ .....	تمهيد
٩ .....	أولاً : أهمية الدراسة
٩ .....	ثانياً : أهداف الدراسة
١٠ .....	ثالثاً : أسلوب الدراسة
١٤ .....	رابعاً : مجالات الدراسة
١٦ .....	خامساً : تساؤلات الدراسة
١٧ .....	سادساً : المفاهيم الأساسية للدراسة :
٢٧ .....	خاتمة

### الفصل الثاني

#### التراث البحثي لموضوع الدراسة

٢٩ .....	تمهيد
٢٩ .....	أولاً : نماذج لبعض الدراسات التي تناولت التزاعات العمالية :
٥٢ .....	ثانياً : تعليق عام على الدراسات السابقة و موقف الدراسة الراهنة منها
٢٩ .....	- المحور الأول : الأبعاد القانونية والتشريعية
٣٨ .....	- المحور الثاني : الأبعاد السياسية والاقتصادية
٤٣ .....	- المحور الثالث : الأبعاد التنظيمية
٦٢ .....	خاتمة

### **الفصل الثالث**

#### **الرؤى النظرية لتفسير الصراع الاجتماعي**

٦٥ .....	<b>تمهيد</b>
٦٥ .....	<b>أولاً : الاتجاهات النظرية وتناولها لأسباب الصراع :</b>
٦٦ .....	<b>أسباب نشوب النزاعات كما تراها الاتجاهات النظرية القديمة</b>
٦٦ .....	١ - المادية التاريخية .....
٦٨ .....	٢ - الاتجاه الوظيفي .....
٧٠ .....	٣ - الاتجاهات النظرية الحديثة .....
٧٠ .....	<b>أسباب نشوب النزاعات كما تراها الاتجاهات النظرية الحديثة</b>
٧٠ .....	أ - نظرية الفعل التواصلي " يورجين هابرماس "
٧١ .....	ب - نظرية البنويو التكوينية " ببير بورديو "
٧٥ .....	<b>ثالثا : الاتجاهات النظرية وواقع النزاعات العمالية في مصر</b>
٧٩ .....	<b>خاتمة</b>

### **الفصل الرابع**

#### **التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية**

##### **في مجال فض المنازعات العمالية**

٨١ .....	<b>تمهيد</b>
٨١ .....	<b>أولاً : الجوانب القانونية في علاقات العمل</b>
٧٦ .....	<b>ثانياً : آليات تنظيم العلاقات التعاقدية وفض المنازعات</b>
٩٤ .....	<b>ثالثاً : التشريعات والاتفاقيات الدولية والإقليمية والمحلية</b>

رابعاً : الأسباب غير المباشرة لنشوب النزاعات العمالية : ..... ٩٨

خاتمة ..... ١٠٦

## الإطار المنهجي للدراسة

### الفصل الخامس

#### أساليب فض المنازعات العمالية

تمهيد ..... ١٠٧

أولاً : حجم المنازعات العمالية : ..... ١٠٧

١ - على مستوى منطقة عين شمس : ..... ١٠٧

٢ - على مستوى جمهورية مصر العربية : ..... ١٠٩

ثانياً : نتائج الدراسة : ..... ١٦٦

ثالثاً : مقتراحات الدراسة : ..... ١٧٢

### شكر وتقدير :

أحمد الله سبحانه وتعالى على أن وفقني لإتمام هذا البحث ، كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان بالجميل ، لكل من ساعدوني على إتمامه بهذه الصورة التي أتمنى من الله

عزٌّ وجلٌّ أن ترضيكم ، وأن تناسب جهودكم الحميدة التي بذلتموها معي طول فترة إعداد هذه الدراسة .

وأخصُّ بكلِّ آيات الشكر والتقدير والعرفان الاستاذة الدكتورة / أمانى عزت حلمى طولان - استاذ علم الاجتماع المساعد - كلية الآداب - جامعة عين شمس ، على تفضيلها بقبولى تلميذاً لها ، وتكررها بالإشراف علىّ ، فقد أسعدتني بهذا القبول ، وأفاضت علىّ من علمها الوفير ، وشملتني بالرعاية والتوجيه ، في كل خطوات البحث ، منذ بدايته وحتى انتهت تماماً من إعداده ، جزاها الله عنى خير الجزاء ومتعمها بكمال الصحة والعافية .

كما أتوجه بخالص آيات الشكر والعرفان إلى الاستاذة الدكتورة / نجلاء محمود المصيلحي استاذ علم الاجتماع المساعد - بكلية الآداب - جامعة عين شمس ، معلمتي الفاضلة ، التي علمتني منذ مرحلة الدراسة في دبلوم التنمية الاجتماعية ، كيفية إعداد البحث الاجتماعي ، كما أشكرها على كلِّ ما بذلتة معي من جهود مضنية ، طول عملى بهذا البحث ، جزاها الله عنى كلَّ الخير .

كما أتوجه بعظيم الشكر والامتنان إلى الاستاذ الدكتور / عبد الوهاب جودة الحais - رائد علم الاجتماع بمصر والوطن العربى ، على ما بذله معي من جهود طوال عملى بالدراسة ، من خلال توجيهي وإرشادى ، وكذلك السادة المعيدين بالقسم والسادة العاملين بإدارة الدراسات العليا بالكلية ، وأتمنى لهم جميعاً دوام التوفيق وأسأل الله أن يجزيهم عنى وعن جميع السادة الدارسين خير الجزاء .

ولا يفوتنى توجيه الشكر إلى الاستاذة الدكتورة / نورا طلعت رمضان ، استاذ علم الاجتماع المساعد - بكلية الآداب - جامعة المنصورة ، على تكرم سيادتها بقبول الدعوة للمشاركة عضواً بلجنة مناقشة رسالتى ، وعلى ماقدمته لي من نصائح لتعديل بعض فقرات الرسالة ، حتى تخرج بالشكل والقيمة التي تليق برسالة علمية مقدمة في مجال علم الاجتماع الصناعي .

## مقدمة :

وَجَدَ الصراع بَيْنَ النَّاسِ مَعَ بُدُولَةِ خَلْقِ النَّاسِ ، فَمَا اجْتَمَعَتْ مَجْمُوعَةٌ مِّنَ النَّاسِ إِلَّا وَنَشَبَتْ بَيْنَهُمُ النَّزَاعُونَ وَالصَّرَاعُونَ بَيْنَ الْحَيْنِ وَالْأَخْرِ ، نَظَرًا لَاخْتِلَافِ الْمُصَالَحِ ، وَالْأَهْدَافِ ، وَالْمَيْوَلِ ، وَالرَّغْبَاتِ ، وَالطَّمَوْحَاتِ ، فَالصَّرَاعُ ظَاهِرَةٌ اجْتِمَاعِيَّةٌ لَا يَخْلُو مِنْهَا أَيُّ مجَمِعٍ مِّنَ الْمَجَامِعِ ، مَهْمَا بَلَغَتْ دَرْجَةُ التَّوَافُقِ بَيْنَ أَعْصَمَاهُ .

وَلَأَنَّ الْمَجَمِعَ الصَّنَاعِيَّ مَمْثَلاً فِي الْمَصْنَعِ جَزْءًا لَا يَتَجَزَّأُ مِنَ الْمَجَمِعِ ، فَإِنَّهُ مِنَ الطَّبِيعِيِّ أَنْ تَمْتَدَّ ظَاهِرَةُ الصراعِ لِتَشْمَلَ الْمَصَانِعَ ، وَالشَّرْكَاتَ ، وَأَيِّ تَجَمِعَاتِ عَمَالِيَّةٍ ، خَاصَّةً وَأَنَّ الْعَالَمَاتِ دَاخِلَ الْمَجَامِعِ الصَّنَاعِيَّةِ قَدْ يَشُوبُهَا النَّزَاعُ أَثْنَاءُ التَّعَامِلِ ؛ نَظَرًا لِأَنَّهَا عَلَاقَةٌ قَائِمةٌ بَيْنَ أَجْيَرٍ وَبَيْنَ صَاحِبِ مَالٍ ، أَيْ بَيْنَ عَامِلٍ وَصَاحِبِ عَمَلٍ ، فَهِيَ عَلَاقَةٌ أَوْلَى وَآخِيرًا قَدْ تَنَسَّمُ بِالظَّبْقِيَّةِ ، لِكُونِهَا عَلَاقَةٌ بَيْنَ مَنْ يَمْلِكُ ، وَمَنْ لَا يَمْلِكُ .

وَقَدْ يَؤْدِي إِخْتِلَافُ الْأَهْدَافِ بَيْنَ طَرَفَيِّ الْعَلَاقَةِ التَّعَاقِدِيَّةِ (الْعَامِلُ – وَصَاحِبُ الْعَمَلِ) إِلَى نَشَوبِ النَّزَاعِ بَيْنَهُمَا ، فَالْأَهْدَافُ الْأُولَى لِصَاحِبِ الْعَمَلِ ، الَّذِي مِنْ أَجْلِهِ قَامَ بِإِنشَاءِ الْمَشْرُوْعِ هُوَ تَحْقِيقُ أَعْلَى مَعْدَلَاتِ مُمْكِنَةٍ مِّنَ التَّراَكُمِ الرَّاسِمَالِيِّ وَجُنْيِ الْأَرْبَاحِ ، بَيْنَمَا يَهْدِي الْعَامِلُ إِلَى الْحُصُولِ عَلَى أَعْلَى أَجْرٍ مِّنْ صَاحِبِ الْعَمَلِ وَبِأَقْلَى مَجْهُودٍ مُمْكِنٍ ، فَيَبْدُأُ النَّزَاعُ بَيْنَهُمَا جَرَأَءَ شَكُورِيِّ الْعَامِلِ مِنْ طُولِ سَاعَاتِ الْعَمَلِ وَزِيادةِ الْجَهَدِ وَالْإِرْهَاقِ ، تَقَابِلَهَا شَكُورِيِّ صَاحِبِ الْعَمَلِ مِنْ أَنَّ الْعَامِلَ كَسُولٌ وَلَا يَحْصُلُ مِنْهُ عَلَى الطَّاقَةِ الإِنْتَاجِيَّةِ الْمُطَلُوبَةِ ، وَقَدْ يَتَحُولَ هَذَا الإِخْتِلَافُ إِلَى خَلَافٍ ، أَيْ يَتَحُولَ مِنْ مَجْرِدِ شَكُورِيِّ أَحَدِ الْطَّرَفَيْنِ مِنَ الْطَّرَفِ الْآخَرِ يَمْكُنُ حلُّهَا بِالْطَّرْقِ وَالْأَسَالِيبِ الْوَدِيَّةِ ، إِلَى خَصُومَةِ قَضَائِيَّةٍ ، تَطْرُحُ أَمَمُ الْمَحاَكِمِ الْعَمَالِيَّةِ مِنْ أَجْلِ الفَصْلِ فِيهَا .

وَيَحَاوِلُ الْبَاحِثُ مِنْ خَلَالِ هَذِهِ الْدَّرَاسَةِ إِلْقاءِ الضَّوءِ عَلَى ظَاهِرَةِ نَشَوبِ النَّزَاعَاتِ الْعَمَالِيَّةِ ، وَقَامَ بِعَمَلِ حَصْرٍ لِأَعْدَادِ الشَّكَوَىِ الْعَمَالِيَّةِ فِي مَجَمِعِ الْدَّرَاسَةِ ، مِنْ أَجْلِ الْوَقْوفِ عَلَى حَجمِهَا وَمَعْرِفَةِ الأَسَابِبِ الَّتِي يَمْكُنُ أَنْ تَؤْدِي إِلَى نَشَوبِهَا ، وَكَذَلِكَ عَرْضُ الْأَسَالِيبِ الْمُتَبَعَّةِ فِي فَضْلِ هَذِهِ الْمَنَازِعَاتِ ، وَالْمَرَاحِلِ الَّتِي تَمْرُ بِهَا الشَّكَوَى مِنْ بَدَائِتِهَا حَتَّىِ الْإِنْتِهَاءِ مِنْ تَسوِيَّتِهَا ، رَاجِيًّا أَنْ تَسْهِمَ هَذِهِ الْدَّرَاسَةُ فِي تَقْدِيمِ الْجَدِيدِ الَّذِي يَمْكُنُ أَنْ يَفِيدَ وَيَثْرِي مَجاَلًا مِّنْ أَهْمَمِ مَجاَلَاتِ عِلْمِ الْاجْتِمَاعِ ، هُوَ مَجاَلُ عِلْمِ الْاجْتِمَاعِ الصَّنَاعِيِّ .

## **الفصل الأول**

### **الإطار النظري للدراسة**

**تمهيد**

**أولاً : أهمية الدراسة .**

**ثانياً : أهداف الدراسة .**

**ثالثاً : أسلوب الدراسة .**

**رابعاً : مجالات الدراسة .**

**خامساً : تساؤلات الدراسة .**

**سادساً : المفاهيم الأساسية للدراسة :**

**خاتمة .**

## الفصل الأول

### الإطار النظري للدراسة

#### تمهيد :

تُعد ظاهرة نشوب النزاعات بين البشر من أقدم الظواهر التي عرفتها البشرية ، نظراً لاختلاف الآراء حول نقاط معينة؛ قد تكون صراعاً على حيازة ملكيات ، أو خلافاً حول قضايا شائكة أو عوائد مادية أو عصبيات قبلية وغيرها ، فهي من الظواهر الجديرة بالبحث والدراسة ، ذلك لما يمكن أن يترتب عليها من عواقب وخيمة ، تعود بالضرر على أطراف النزاع كافة.

وتعد النزاعات العمالية من المشكلات التي يمكن أن يترتب عليها العديد من الخسائر المادية ؛ نظراً لتوقف حركة العمل والإنتاج ، لحين البث فيها وحلها ، " وبما أن النزاع أمر متصل وحتى في علاقات الاستخدام ، فإن إنشاء عمليات تعنى بمنع المنازعات وتسويتها أمر أساسى للحدّ من تكرار حدوث المنازعات في مكان العمل ومن عواقبها " <sup>١</sup> .

وقد يتطلب الحد من نشوب النزاعات العمالية سيادة روح التعاون والأخوة بين العمل وبعضهم بعضًا من ناحية ، وبين العمال وأصحاب الأعمال من ناحية أخرى ، كما أنه قد يستدعي سن العديد من قوانين العمل الجديدة ، وتعديل القوانين القديمة ، لكي نضمن الحد من نشوب تلك النزاعات ، وتケف لكلا طرف في العلاقة التعاقدية الحصول على حقوقه التي أقرها قانون العمل .

" لذلك فإن أي مشروع قانون يتصدى لتنظيم علاقات العمل، لا بد أن يأخذ في الاعتبار الجوانب الاجتماعية المختلفة والمتنوعة لمشكلة العمل والعمال ، سواء في انعكاساتها الاقتصادية أو الاجتماعية أو الإنسانية أو السياسية " <sup>٢</sup> .

ومن الأمور المهمة التي يمكن أيضاً أن تحد من نشوب النزاعات العمالية في المصانع والشركات والورش ، أن يعرف كلا الطرفين ، العامل وصاحب العمل ، ماله من حقوق

<sup>١</sup> أنظمة منازعات العمل – دليل بشأن تحسين الأداء – المركز الدولي للتدريب ، التابع لمنظمة العمل الدولية ، ٢٠١٣ ، ص ٤ .  
<sup>٢</sup> نجيب ، سامي ، قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والقرارات التنفيذية ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، جامعة القاهرة فرع بنى سويف ، ٢٠٠٢ ، ص ١١ .

وما عليه من واجبات ، فيعلم العامل أنه ملتزم بأداء عمل معين مقابل الحصول على أجر متفق عليه كما يعلم صاحب العمل أن العامل ليس مجرد آلٌ تدور فتحقق له معدلات إنتاجية وحسب ولكنه أمانة في عهده يجب الحفاظ عليها بالتأمين عليه ضد الحوادث ، وإعطائه حقوقه المادية أولاً بأول ، فالأجر مقابل العمل، وهذا من الأشياء البدئية المتعارف عليها في سوق العمل .

فإذا تحققت تلك المعادلة بين طرف في العلاقة التعاقدية – العامل وصاحب العمل – لا نقل إنها سوف تقضى تماماً على النزاعات العمالية ، ولكنها على الأقل سوف تسهم في الحد منها .

ويعرض الباحث في هذا الفصل لأهمية الدراسة ، ثم أهداف الدراسة وما يمكن أن تقدمه من جديد يثير مجال علم الاجتماع ، وبصفة خاصة علم الاجتماع الصناعي ، ثم يطرح تساؤلات الدراسة ، وأخيراً يعرض مفاهيم الدراسة ، والمفاهيم ذات الصلة المرتبطة بمفهوم الدراسة .

### **أولاً : أهمية الدراسة :**

( ١ ) عرض الأسباب التي تؤدي إلى نشوب النزاعات بين العمال وأصحاب الأعمال في مجال الصناعات الصغيرة .

( ٢ ) الكشف عن القوى والآليات المؤثرة في فض المنازعات العمالية .

( ٣ ) إلقاء الضوء على القوانين واللوائح المنظمة للعلاقات التعاقدية ، ودورها في تنظيم تلك العلاقات ، للحيلولة دون نشوب النزاعات .

( ٤ ) إظهار دور الجهات المعنية في القيام بمساعي التسوية الودية بين طرفي النزاع ممثلة في (الجان التقابية – مكاتب علاقات العمل ) .

( ٥ ) دور مكاتب علاقات العمل في فض المنازعات وجلسات التسوية الودية .

( ٦ ) دور الجهات القضائية في حفظ حقوق المتضررين عملاً كانوا أم أصحاب أعمال .

( ٧ ) التبيه إلى ضرورة نزع فتيل النزاع للحيلولة دون نشوبه بين العمال وأصحاب الأعمال .

### **ثانياً : أهداف الدراسة :**

وتهدف هذه الدراسة إلى :

( ١ ) الكشف عن طبيعة النزاعات في مجال الصناعات الصغيرة ومعرفة أسبابها .