

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

القسم : علم النفس

التخصص: علم النفس تنظيم و عمل

## واقع الإضراب العمالي في المؤسسة الاقتصادية

مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علم النفس تخصص علم النفس

تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة

شادي فاطمة

إعداد الطالبتين

- هارون سامية

- حاج عمر صارة

السنة الجامعية 2020/2019

## شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

نشكر الله سبحانه و تعالى ورسوله الكريم قبل كل شيء، ثم نتقدم  
بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة الكريمة " شادي فاطمة" التي أشرفت  
على انجاز هذه المذكرة وذلك بتوجيهاتها وتوصياتها، كما يسرنا أن نتقدم  
لأستاذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الاشراف في مناقشة  
هذا العمل، و إلى مصنع الطاسيلي للبسكويت الذي قدم لنا يد العون من  
أجل إنجاز هذا البحث التطبيقي.

و أحر الشكر وأسمى الإخلاص إلى زميلتي عليوات ياسمين التي سعت  
معنا في انجاز العمل و ساعدتنا و شكر للأخ المكلف بطباعة هذه المذكرة  
وتقدير عظيم له

## إهداء

فخر وشرف أن أعتز بهما فوق الواجب وأن أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى التي حملتني وهنا وضعتني وهنا، وإلى أمي التي سهرت الليالي لأنام في أمان، إلى أمي لو أعطيتها كل ما في الدنيا وفيت أجرها إليك يا أمي يا أعز ما أملك.

إلى الذي لم يبخل علي بشيء احتجته إلى من سهر وتعب من أجل راحتي إليك يا نبع العطاء و رمز العمل و الصرامة و إليك يا أعز مخلوق في الدنيا "أبي" ومهما قلت فلن أوفيكما حقكما مقابل الجهد الذي قدمتموه في رعايتي و تربيته أمي وأبي أنتما المصباح الذي ينير طريقي بدعوتكما إلى المرحوم و المرحومة المغفور لهما بإذن الله و أسكنهما فسيح جنانه " جدي وجدتي"

إلى من كانوا و لا زالوا سند إلي في الحياة إخوتي حكيم، نبيل، أمين و عبد الهادي و أختي صبرينة و أبناءها (ملاك، آدم، وايد) وإلى كل الأهل و الأقارب و زميلتي في العمل حاج عمر صارة وإلى صديقاتي الوفيات التي لم تدهن أمي صارة، شيماء، سناء، مليسة، أمال ، ياسمين، زينب، لبنى، أحلام ، حياة، أميرة ولامية إلى كل من مد لي يد العون في هذا العمل صديقاتي صارة و شيماء حفظكما الله لي.

سامية

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي و عملي هذا أولاً إلى والدي العزيزين حفظهما  
الله وإلى جميع أخواتي و إلى كافة الأهل والأقارب، وإلى كل من  
علمني حرفاً و إلى كافة الأهل والأقارب وإلى من علمني حرفاً و إلى  
كل أساتذتي الكرام

إلى جميع الأحباب و الأصدقاء الذين عرفتهم خلال المشوار

الدراسي تحية احترام إلى حبيبتي رفسى وردة

وزميلتي و عزيزتي رفيقتي في المذكرة هارون سامية

إلى كل من عابر ميليسا، عزوق ياسمين، العمري ندى و نسرين

وفتيحة، و جعدي مليسا، وعلويات ياسمين

دون أن أنسى صديقاتي خارج المشوار الدراسي " سارة، خنساء،

صباح، رانيا و خديجة

وإلى كل زملائي طلبة الليسانس تخصص علم نفس عمل وتنظيم

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير لكل من ساندنا بكلمة

طيبة صادقة أو أي عمل كان فيه فائدة لنجاح هذا العمل

مقدمة

## مقدمة:

لما كانت القطاعات العمل المختلفة تتكون من عمال وأرباب عمل، كل منهما يحاول الحصول على الأفضل لنفسه ولو على حساب الآخر، كان لا بد من أن تتضارب المصالح فيما بين الطرفين وكان الأقوى هو الذي يقرر على الضعيف ما يريد، وبطبيعة الحال كان أرباب العمل هم الذي يقرر على الضعيف ما يريد، وبطبيعة الحال كان على العمال ايجاد حل لمشكلة ضعفهم انطلاقا من ذلك نشأ الإضراب كوسيلة قسرية للضغط على رب العمل ولدفعه إلى تنفيذ مطالب العمال، حيث أصبحت انشغالات العمال جزء لا يتجزأ من انشغالات الدولة الحديثة إيقانا منها أن العمل هو مصدر الحياة، فبعد أن أمضت الدولة مدة زمنية طويلة منعزلة عن الطبقة العاملة حيث أصبح مجهودها على السياسة فحسب ، راحت اليوم تقرب شيئا فشيئا من هذه الكتلة الحية التي تمثل القلب النابض لكل أمة تنشده الرقي بحيث تقاس كل أمة بقوة اقتصادها، هذا الاقتصاد الذي يقوم أساسا على الفئة العاملة فيها وبدون أي منازع و بذلك أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 حق الإضراب و ذلك في المادة 54 منه و دستور 1996 في المادة 57 منه، وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه وكيفية من أجل تكيف ممارسته في المؤسسات، ففي الجزائر كانت الطبقة العاملة تمارس الإضراب دفاعا عن حقوقها تحقيقا لمطالبها منذ عهد الاستعمار الفرنسي الذي كان يعتبر الحق مسموح به فقط للعمال الفرنسيين دون الجزائريين إلى أن تمكنت الطبقة العمالة بعد صراع طويل أن تفرض ذلك على أرض الواقع بعد توضيحات كبيرة ،و رغم ذلك فقد ظل العمال الجزائريين يمارسون هذا الحق إلى أن تم الاقرار عليه في دستور 1963 و لا سيما المادة 20 منه انتهاء بدستور 1996 ، و الذي نصت المادة 57 منه على ما يلي: " أن حق الإضراب معترف به و يمارس في اطار القانون " ليأتي بعده القانون المؤرخ في 06/02/1998 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، و ممارسة حق الإضراب قد ترسخ هذا الحق أكثر من صدور الأمر 6-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث منحت المادتين 36 و 37 للموظف الحق النقابي و الحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.

و التعريف الأيسط للإضراب يعني قيام العمال أصحاب المهن الحرة التوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط لتحقيق أهدافهم و مطالبهم حيث تختلف الأسباب و الظروف التي تؤدي إلى اللجوء للإضراب حسب كل مؤسسة و بما أن الحق في الإضراب أقره الدستور فالأمر ينطبق على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية كذلك التي شهدت في الآونة الأخيرة مجموعة من الإضرابات قام بها العمال حيث تناولنا هذا الموضوع نظرا لأهميته، و فيما سوف نتناوله في النظري من بناء الإشكالية و المتغير و الجانب التطبيقي والذي أدرج تحته كل من الدراسة الاستطلاعية و منهج الدراسة ، حدود الدراسة و مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة و أدوات الدراسة و الأساليب الاحصائية .

# الجانب النظري

# الفصل الأول: الجانب المنهجي

1. الإشكالية
2. صياغة الفرضيات
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة

## 1. الإشكالية

لقد كان لظهور الثورة الصناعية في منتصف القرن 18 أثر فعال في تغيير عالم الشغل و تغيير عالم الشغل و تغيير علاقات العمل، فقبل ظهور الثورة الصناعية كانت علاقة العمل تبنى وفق أعمال بسيطة قوامها العامل و صاحب العمل ، فقد كان يشغلان جنباً إلى جنب، ولكن مع ظهورها و بعدها دخلت الآلة و حظيت باهتمام كبير أكثر من الإنسان، أصبح العامل لا يجد من يفهم مشاكله أثناء العمل وولد لديه شعور بالاغتراب في عمله مما دفع به إلى تشكيل اتحاديات عمالية تكون السند المدافع عن مطالبه في وجه رب العمل و كنتيجة لهذا الالتفاف العمالي ظهرت ممارسات جماعية معبرة عن احتجاجهم عن الظروف السائدة كان أهمها الإضراب و من ثم تشريع قوانين تتيح الإضراب كحق من حقوق العمال كقانون 2-90 و قانون 11-90 الذي يعطي حق اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للعامل كما يعطيه حق الممارسة النقابية لكن مع دخول الجزائر في سياسة إعادة هيكلة مؤسساتها العمومية كان مفروض عليها بتسريح بعض العمال وهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة فكان لا بد من العمال التضامن و الاتحاد وقرروا الدخول في إضرابات عديدة احتجاجاً على السياسة المتبعة من قبل الحكومة و قد استمر الحال حتى الألفية الجديدة إذ أنه مع التطورات الحاصلة في عالم الشغل و ارتفاع أسعار البترول في الأسواق الدولية كان من المفروض أن تقل الإضرابات إلا أن العكس حصل تماماً فقد زادت عددياً الإضرابات و توسع نطاقها بشكل مريب ليشمل حتى القطاع العمومي، حيث أن غالبية الإضرابات تركزت في قطاعي الصحة و التعليم، كما أن حدوث الإضرابات في هذه المرحلة أصبحت حساسة للغاية فخاصة بالنسبة للجزائريين باعتبارها جزء لا يتجزأ عن الوطن العربي فيما سمي بإضراب الوطن العربي وهذا ما تطلب من الباحثين التحقق من أسباب الإضرابات في عدة قطاعات خاصة بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية وتشخيصها، و بصفتي أدرس في هذا

الجانب تبادر إلى ذهني طرح الإشكالية التالية : ما مدى تأثير واقع الإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية ؟

## 2. صياغة الفرضيات

### أ- الفرضية العامة

مدى تأثير واقع الإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية؟

### ب- الفرضيات الفرعية:

- عدم توفر ظروف العمل المناسبة سبب من أسباب قيام عمال المؤسسة الاقتصادية بالإضراب.
- سوء القيادة داخل المؤسسة الاقتصادية يعتبر عامل من عوامل الإضراب.
- عدم إعطاء العامل حقه المادي المتمثل في الأجر عامل من عوامل الإضراب في المؤسسة الاقتصادية.

## 3. أسباب اختيار الموضوع

- جهل بعض العمال حول حقهم المتمثل في الإضراب المشرع له في قانون 90/02.
- حداثة ظاهرة الإضراب في التشريع الجزائري وقلة النصوص القانونية.
- الرغبة بمعرفة الجوانب الخفية لهذا الموضوع.
- التأكد من شرعية الإضرابات العالمية التي تحصل مؤخرا ومدى إتباعها للمعايير القانونية أثناء القيام بالإضراب.
- قلة البحوث العلمية التي تناولت هذا الموضوع وأيضا لما شهدته في الساحة المهنية من كثرة الإضرابات في لآونة الأخيرة في القطاع العام و الخاص وهو ما شد انتباهي فتناول هذه القضايا التي تهم العامل أمر ضروري بل وحيوي يقتضي الكثير من العناية .

## 4. أهمية الدراسة

لهذا الموضوع أهمية لما يحمله من عمليات اجتماعية متداخلة تؤدي إلى لفت الانتباه والاهتمام بها للتعرف على الأسباب الحقيقية للإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية.

- بيان الطرق القانونية و السوية التي يقام فيها الإضراب وعدم تجاوزها
- توعية العامل و بيان أحد الطرق القانونية للمطالبة بحقوقه.
- الوصول إلى الطرق السوية لتسوية المنازعة داخل المؤسسة الاقتصادية.

## 5. أهداف الدراسة

- معرفة الأسباب المؤدية للإضراب العالمي في المؤسسة الاقتصادية
- الوقوف أمام هذه الأسباب و المشكلات بالاتصال المباشر بها و التي تعاني منها المؤسسة الاقتصادية.
- محاولة التعرف على ظاهرة الإضراب العمالي أشكالها وأنواعها التي تحول دون تحقيق الاستقرار بين العمال والمؤسسة الاقتصادية.
- إثراء الرصيد العلمي و المعرفي في هذا الموضوع.

## 6. تحديد المفاهيم

## أ. العمل:

العمل في علم الاجتماع الماركسي هو: " النشاط الموجه للإنسان والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية و الاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجيات الإنسان و المجتمع وهذه الحاجات تتكون تدريجيا". (بشيانية سعد، 2003، ص 9).

كما عرف العمل عبد الباسط محمد حسن بأنه: " النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والبسيطة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان". (عبد الباسط محمد حسن، 1972، ص 213).

عرفه عبد المنعم عبد الحي إلى تعريف العمل بقوله: " إنه مجموعة من العلاقات الاجتماعية الذي يستفيد أطول فترة من نشاط الفرد" (عبد المنعم عبد الحي، 1984، ص 79).

وعرفه " وبيستر" بقوله: " بذل الجهد أو القدرات لإنجاز شيء ما أي الجهد البدني أو العقلي الموجه نحو تحقيق غاية" (والتراس تيف ، 1986 ، ص79).

و عرفه كذلك بقوله: " العمل ضرب من النشاط العريض الشامل ، وهو يعتمد على جميع العمليات النفسية التي يقوى عليها الكائن الإنساني". (والتراس تيف، 1986، ص 96).  
نقول : " يعمل" بمعنى " يبذل جهدا بدنيا أو عقليا لتحقيق غرض وفي اللغة المألوفة بجاهد في سبيل عمل شيء ما يؤدي إلى الربح أو تحسين الظروف المادية أو العقلية أو البدنية أو تحت ضغط من أي نوع، تميزا لما يقوم به الفرد على سبيل المتعة أو الرياضة أو الإشباع المباشر "

و العمل الإنساني وفي الاستعمال الانجليزي على الأقل يمكن تصوره بوضوح على أنه نشاط وسيلي. (والتراس تيف، 1986، ص 98).

#### ب. تعريف المؤسسة

لقد عرفت المؤسسة تعاريف مختلفة وفق الأنظمة والاتجاهات، يصعب حصرها مع كل أنواعها وفروعها وأهدافها، وذلك بسبب التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة في أشكالها القانونية أو علاقتها منذ ظهورها ومن بين التعاريف نذكر: " المؤسسة هي تنظيم إنتاجي معين، والهدف منه إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المحصل من الفرق بين الإيراد الكلي الناتج عن ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها و تكاليف الإنتاج. (والتراس تيف، 1986 ، ص 78).

كما أن " المؤسسة منظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية المالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة، حسب الأهداف في نطاق زمني و مكاني " (Mc. cormicke et ilgen, 1981,p122)

### ج. تعريف المؤسسة الاقتصادية

تعرف المؤسسة الاقتصادية كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية المالية والمادية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني، في حين عرفها " شومبيتر " بأنها مراكز للإبداع والإنتاج. (عبد الرزاق بن حبيب، 2006، ص 27،28).

أما " فرانسو بيرو "françoisperroux فقد عرف المؤسسة الاقتصادية بأنها المكان الذي يتم فيه عملية المزج بين عناصر الإنتاج المختلفة بغية الحصول على منتج يصرف في السوق وهي بذلك لا تهدف إلى تلبية حاجات الأفراد مباشرة و إنما تهدف لتلبية حاجيات السوق.

يعرفها " تريوشي " M.Truchy " المؤسسة هي الوحدة التي تجمع وتنسق فيها العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي. (غول فرحات، 2008، ص 08).

أما بالنسبة " لماركس " فالمؤسسة الاقتصادية تكون متمثلة في نفس الوقت تحت إدارة نفس المكان من أجل إنتاج نفس السلع. (ناصر دادي عدون، 1998، ص 23).

### د. ظروف العمل

ظروف العمل هي عبارة عن كل ما يحيط بالعاملين من متغيرات مادية ومعنوية واجتماعية رسمية و غير رسمية و التي يمكن أن تؤثر في معنوياتهم و في أدائهم إيجابا أو سلبا. (عباس محمد عوض، 1997، ص 87).

وتتضمن ظروف العمل وعناصر عديدة تحيط بنا أثناء تأديتنا لأعمالنا " درجة الحرارة أو البرودة ودرجة و شدة الضوضاء، مدى بهجة أو كآبة المكان العمل، درجة الحرية رتابة أداء العمل و ما إذا كان يبعث على الملل، و كل هذه العناصر مجردة أمثلة لظروف العمل والتي يمكن أن تسهل أداءنا له أو تشكل عوامل إعاقة لهذا الأداء. (Mc. cormicke et al., 1981, p122).

ونقصد بظروف العمل في دراستنا هذه كل تلك الظروف التي تواجه العامل في المؤسسة الاقتصادية أثناء أدائه لعمله، وكل تلك الأحوال المادية والطبيعية التي يمكن أن تحيط بالعامل في مكان العمل و يصعب حصر هذه الظروف بصورة نهائية إذ أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى و من منطقة إلى أخرى ولكنها تشمل بصفة عامة:

– الظروف التي تؤثر على صحة العامل كالتلوث والإضاءة ، درجة الحرارة والضوضاء والرطوبة .... إلخ.

– الظروف التي تؤثر على سلامة العامل كالكهرباء.

#### هـ. الإضراب

يعتبر الإضراب أحد أشكال التظاهر أو الاحتجاج الجماعي الأكثر انتشارا وممارسة من طرف المأجورين و الهيئات النقابية التي تمثلهم، و تعرفه الكتابات القانونية بأنه توقف جماعي عن العمل يمارسه الأجراء أو الهيئات التي تمثلهم بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة الشغل أو المرتبطة بها.

فالإضراب هو توقف إداري عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم و الاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل. (سمير صغير، 2006-2007، ص 39).

وفي تعريف آخر الإضراب هو طريقة الدفاع عن المصالح المهنية يضمنها الدستور إلا أن ممارستها خاضعة للإطار قانوني معين فالمشاركة في إضراب لا يندرج في هذا الإطار قد يشكل خطأ ينجر عنه الفصل عن العمل. (ابتسام القرام، ص 145).

### و. الأجر

الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة أصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كأية سلعة تباع وتشتري وفقا لقانون العرض والطلب فتجرده من الطابع الإنساني.

الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية و المعيشية، جراء قيامه بعمل فهو بحاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له. (حماد محمد شطا، 1982، ص 14).

فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب أن يعامل كأنه سلعة أخرى لكون العمل الإنساني من العوامل الرئيسية للإنتاج لذا لا ينبغي تركه تحت رحمة قانون السوق وإنما يستوجب تدخل الدولة في تحديد على الأقل الحد الأدنى و لإضافته الحماية القانونية اللازمة.

الأجر بالمفهوم القانوني يقصد به أساسا كل ما يغطي للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذ لعقد العمل، يجعله عنصرا أساسيا في عقد أو علاقة العمل، ومساويا أو متناسبا مع الالتزام بالعمل المنجز.

### ز. القيادة

القيادة الإدارية عند موننزوادونيل تعني عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لاقتنائهم وحثهم على المساهمة الفعالة بمجهودهم في أداء النشاط التعاوني.

وتعرفها الأساتذة (سيكلرهدسون) بقولها : القيادة في التنظيمات الإدارية الكبرى والواسعة تعني التأثير في الأفراد و تنشيطهم للعمل مع في الأفراد وتنشيطهم للعمل معا في مجهود مشترك لتحقيق أهداف التنظيم الإداري.

و يعرفها عبد الكريم دويش ودليلي تكلا بقولها: " القدرة التي يستأثر بها المدير على مرؤوسه وتوجيههم بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم و احترامهم وولائهم و شحذ همهم و خلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته. (نواف كنعان، 2009، ص 97).

## 7. الدراسات السابقة

### الدراسة الأولى:

عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، المشروعية ، الآثار القانونية ، رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1992 تناول البحث التعريفات القانونية للإضراب سواء في القانون الفرنسي والمصري، و عرض مختلف تعريفات الفقه الفرنسي والمصري، كما عرض التعريفات التي قال بها القضاء الفرنسي ، ثم ناقش عناصر الإضراب و صور الإضراب المهني، والإضرابي مصر منذ سنة 1923 ، ضرورات التدخل التشريعي لتنظيم حق الإضراب و خرج الكاتب بتوصيات أهمها:

- على المشرع المصري الإسراع بإصدار التشريعات التي تنظم حق الإضراب

- حظر الإضراب على رجال القوات المسلحة والشرطة و القضاء

- ضرورة تنفيذ الإضراب بالنسبة لموظفي و عمال المرافق العامة.

### الدراسة الثانية:

سام أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة بحث قانوني منشور على

بوابة فلسطين القانونية 2007.

وبين الباحث مفهوم الإضراب و تنظيم الإضراب ، وشروط ممارسة حق الإضراب ومشروعية الإضراب في القانون الفلسطيني والقانوني الفرنسي والجزائري و خرج الباحث بعدة توصيات منها:

- أن يكون الهد من الإضراب تدقيق مطالب اقتصادية أو اجتماعية خاصة بالعمال وموظفي القطاع الخاص.

- ضرورة أن يبقى الإضراب حركة مطلبية واحتجاجية بعيدة عن أي تجاذب سياسي و منع أي تدخل لحسابات خزينة وتغلب الطابع المهني لممارسة الحق في الإضراب.

- لا بد أن يكون الإضراب آخر إجراء في يد العمال أو الموظفين لبلوغ المطلب المهنية .

#### الدراسة الثالثة:

قام بها "Adame g" حيث قام بهذه الدراسة في فترة الستينات و السبعينات من القرن 20 وقد توصل إلى أن غالبية الإضرابات المتوحشة التي حدثت في الدول الاسكندنافية وألمانيا الغربية نجاح حركة المندوبين في إيطاليا و مقاومة النقابات البريطانية كانت بسبب الاحتجاج على سياسة الأجور المتبعة من طرف أنظمتها الحاكمة.

#### الدراسة الثانية:

بريزات أحمد عطا 2012، إضراب الموظف العام في الأردن، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير عمان، جامعة الإسراء ، تحديث الدراسة عن الإضراب في التشريع الأردني والفرنسي والمصري بأسلوب مقارن و تحليلي ، إلا أنها لم تتطرق إلى موقف ووجهات نظر الموظفين العاملين والإضراب وأهمية المطالبات في تعديل التشريع بشكل يناسب هذه المطالبات.

# الفصل الثاني: الإضراب

تمهيد

- 1- مفهوم الإضراب
- 2- عناصر الإضراب
- 3- أشكال الإضراب
- 4- خصائص الإضراب
- 5- الإضرابات العالمية في بعض التشريعات المعاصرة.
- 6- ممارسة دق الإضراب
- 7- الآثار المنزلية عن الإضراب .

خلاصة

**تمهيد**

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع به العامل والموظف على حد سواء، إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا، وغموضا وإثارة للجدل خاصة فيما يتعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام، والقطاع الخاص، مما جعل منه مجالا مختلفا لدى الفقهاء و رجال القضاء، شأن إعطاء أو ايجاد تعريف جامع مانع له

كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوفى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحملها على الوضوح للمطالب المهنية.

## 1- مفهوم الإضراب

تعد مسألة تعريف الإضراب تعريفاً محددًا و بيان عناصره من المسائل التي اشتهت حولها الخلاف في الفقه و القضاء، ومرجع ذلك أن المشرع في كل من القانونين الفرنسي و المصري و الفلسطيني، لم يعرف الإضراب بطريقة مباشرة و محددة، ومن ثم فقد تركت المسألة لاجتهاد الفقه والقضاء لسد هذه الثغرة ، لأن موضوع الإضراب في المرافق العامة من المواضيع الهمة.

يرجع المصدر التاريخي للفظ الاضراب في مكان بالعاصمة الفرنسية تسمى: place degreve حيث كان العمال العاطلون يتجمعون في هذا المكان للبحث عن عمل ، ومن اسم هذا المكان أخذ الإضراب نفس التسمية، ووجدت عبارة "Fait grève" وكان يقصد بها السيطرة على مكان ما، وذلك انتظارًا للحصول على فرصة عمل. (حسن صلاح علي، 2012، ص 12).

ومن هذه التسمية التاريخية اشتقت مصطلح la greve لتستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة الطالب المهنية. (عبد المحسن عبد الباسط، 1992، ص 23، 22).

## أولاً: التعريف اللغوي:

يعرف الإضراب لغة بأنه : الكف والاعتراض ، فيقال : " أضرب عن الشيء أي كف وأعرض عنه والإضراب مصدر من الفصل الرباعي: أضرب، وبالتالي الإضرابي اللغة: الإعراض عن القيام بشيء معين و" أضرب " في المكان أقام ولم يبرح وسكن لا يتحرك وأطرق والعمال ونحوهم كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم. (المعجم الوسيط، ص 536).

## ثانياً: التعرف الفقهي للإضراب:

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب سواء أكان في الفقه الفرنسي أو المصري، ويرجع ذلك لاختلاف وجهات زوايا النظر لكل فقيه في إظهار عنصر معين أو مجموعة من

العناصر يرى أنها ضرورية دون غيرها لتوفير الإضراب وبناء على ذلك سيتم عرض آراء الفقهاء في كل من الفقه الفرنسي والفقه المصري على النحو التالي:

#### أ- تعريف الإضراب في الفقه الفرنسي:

عرف الفقيه جيانريفيرو "JEAN RIRERO" الإضراب بأنه: " توقف مجموعة من أشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني سواء كان نشاط منيا أو اجتماعيا بقصد الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادة الهيئة أو السلطة التابعين لها. (عبد المعطي أمل محمد حمزة، 2014، ص 49).

وذهب رأي إلى أن الإضراب هو: " كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة تبرره مطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموعة العمال، والتي تعبر عنها مجموعة ممثلة بصورة كافية للرأي العمالي، وقد أضاف البعض إلى هذا التعريف العبارة الآتية: " و يشترط عدم ارتكاب المخالفات التي يمكن أن تعيب الإضراب المشروع. (حسن صلاح علي، 2012، ص 15).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه لم يوضح طبيعة المطالب العمالية التي تم بسببها التوقف عن العمل.

وذهب رأي آخر إلى أن الإضراب هو: "التوقف العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة" بالرغم من أن هذا التعريف قد أبرز الطابع الجماعي، وركز على أهمية عنصر تدبير الإضراب إلا أنه يؤخذ عليه إغفال لهدف الإضراب وهو المطالب المهنية للعمال المشاركين في الإضراب، وهذا يعني تجاهل العناصر المضمونة للإضراب، ومن ناحية أخرى فقد ساور هذا التعريف بين ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة مما يعني شموله للإضراب السياسي. (عبد المحسن عبد الباسط، 1992، ص 25).

وذهب رأي ثالث إلى أن الإضراب هو: " فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين" و يؤخذ على هذا التعريف أنه لا يعتبر تعريفا للإضراب بقدر ما هو توضيح لأثر الإضراب. (حسن صلاح علي، 2012، ص 16).

ويرى الدكتور عبد الباسط عبد المحسن أن هذا التعريف قد قبل به قديماً، عندما كان الإضراب معاقب عليه جبايياً، حيث كان الإضراب يشكل مخالفة للالتزامات التعاقدية من ثم يتم إنهاء عقد العمل بسبب الإضراب. (عبد المحسن عبد الباسط، 1992، ص 25).

وقد تم ذكر العديد من التعريفات الفقهية في فرنسا للإضراب وكان يؤخذ كل منها مأخذاً، بحيث تكون غير صالحة لتعريف الإضراب، و كان من أفضل التعريفات التي قال بها الفقه الفرنسي: " بأن الإضراب هو التوقف الجماعي المتفق عليه عن العمل من قبل كل أو بعض العاملين في فريق معين أو أكثر وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية، " ومن مزايا هذا التعريف أنه يتسم بالبساطة والسهولة علاوة على أنه يجمع العناصر الأساسية التي يتكون منها الإضراب. (أحمد علي عبد العال سيد، 1997، ص 99).

وبنص آخر بأنه: رفض جماعي و مدبر للعمل يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتاً من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد نجاح مطالبهم".

ويبقى هذا التعريف من أفضل التعريفات على الرغم من أنه لم يحدد طبيعة المطالب العمالية التي يسعى العمال المضربين إليها إلا أنه ذكر أغلب العناصر الجوهرية اللازمة لتوفير عنصر الإضراب، مثل عنصري الجماعية وقصد الإضراب الذي يستفاد من الرفض الجماعي والمدبر للعمل. (أحمد علي عبد العال سيد، 1997، ص 26).

### ب- تعريف الإضراب في الفقه المصري:

وكما هو الحال في الفقه الفرنسي فإن الفقه المصري قد اختلفت تعريفاته للإضراب:

وقد عرف بعض فقهاء القانون العام الإضراب بعدة تعريفات مختلفة منها: " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهار لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم. (الطماوي سليمان محمد، 1959، ص 148).

وهذا التعريف وإن تضمن بعض العناصر الأساسية في تعريف الإضراب، ولا سيما العنصر الخاص بعدم انصراف نية العاملين المضربين التخلي نهائياً عن وظائفهم، إلا أنه

جاء قاصرا فلما يتعلق بتحديد الغرض من الإضراب تحديدا دقيقا، حيث جعل من الإضراب إجراء موجها إلى عمل من أعمال الحكومة مما يفهم منه، أن الإضراب يمكن أن يستخدم لتحقيق أهداف سياسية. (أحمد علي عبد العال سيد، 1996، ص 95)

وكذلك عرف جانب آخر للإضراب بأنه: " حق تقررته الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف شأنا بعيدا من النضج والوعي يؤهلها لممارسة هذا الحق، في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، يقصد ممارسة الضغط على الإدارة أو أرباب الأعمال حسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه، وعرف جانب ثالث بأنه: " التوقف الجماعي المتفق عليه عن العمل من قبل كل أو بعض العاملين في موقف معين أو أكثر، وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية. (أبو عمرو، مصطفى أحمد، 2005، 2004، ص 99).

وهذا التعريف قد تفادى الكثير من النقد الذي وجهه للتعريفات السابقة، ويعتبر أفضل التعريفات التي تم ذكرها من حيث الإيجاز، ومن حيث اشتماله على كافة عناصر الإضراب، والتأكيد على الطبيعة المهنية للمطالب، بينما يعاب على التعريفين السابقين بأنهما قد أسهما في التعريف أما التعريف الأول لم يوضح طبيعة المطالب وخط بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، والتعريف الثاني فيؤخذ عليه أنه اشترط توافر قدر كبير من النضج والوعي، حيث يصعب معرفة أو تقدير تلك الدرجة من النضج والوعي. (أبو عمرو، مصطفى أحمد، 2005، 2004، ص 30).

أما بالنسبة لفقهاء قانون العمل فقد عرفوا الإضرابات بتعريفات عدة منها: " امتناع العمل عن العمل بقصد وفق سير العمل في المصنع، فيتعذر عن العمل بقصد الطلبات على منتجاته، مما يعرضه لفقد عملائه ، و يعطل رأس ماله خلال فترة الإضراب، قد يؤدي إلى فساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف ، الأمر الذي يكبد صاحب العمل الخسائر الكبيرة التي تحمله على التساهل مع عماله و الاستجابة إلى مطالبهم.

ويعاب على هذا التعريف أنه طويل، إضافة إلى أنه لم يتناول عناصر الإضراب، وإنما أسهب في أسهب في ذكر الأضرار والآثار التي ستترتب على صاحب العمل بسبب الإضراب. (صابر رمضان عبد الله، 2004، ص 41).

### ثانياً: التعريف القضائي للإضراب:

درجة التشريعات في غالبية الدول التي تعترف بحق الإضراب على عدم وضع تعريف حدد للإضراب يوضح مفهومه وعناصره وإنما تقتصر هذه التشريعات على النص على مشروعية الإضراب فقط، تاركة للفقهاء والفقه دور الاجتهاد ووضع تعريفات تحدد الإضراب. ولذلك سنتطرق الباحثة لعرض التعريفات القضائية للإضراب على النحو التالي:

#### أ- تعريف القضاء الفرنسي للإضراب:

ساهم مجلس الدولة الفرنسي بجانب محكمة النقض الفرنسية في تعريف الإضراب، حيث أن المستقر عليه في فرنسا أنه: "حق دستوري مكفول لكل فئات العمال بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها. (أبو عمرو، مصطفى أحمد، 2009، ص 34).

فقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب في العديد من الأحكام التي أصدرتها منها: "الحكم الصادر في 28 يوليو 1951 عن الدائرة الاجتماعية، حيث عرفت الإضراب بأنه: "توقف العمال المدبر عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شروط العمل وفي أحكام عديدة استمرت محكمة النقض بسرد التعريف السابق إلى أن استقرت بعد ذلك على أن الإضراب هو: "توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية ورد بصيغة أخرى" الإضراب هو توفق إرادي عن العمل من أجل تدعيم كطالب مهنية مقررة مسبقاً في النظم و الاتفاقيات الجماعية ، لم يوف بما المستخدم أو صاحب العمل. (عبد المعطي ، 2014، ص 53)

وطبقت محكمة النقض الفرنسية هذا التعريف على التوقف الجماعي المدبر عن العمل احتجاجاً على شروط العمل الجديدة، وكذلك للاحتجاج على فصل بعض العمال، وتتلخص وقائع هذه الدعوى بأنه كانت إدارة المشروع قد فرضت على كل عامل في المشروع التزاماً

بأن يؤشر بما قام بإنتاجه في كارت يسمى كارت الإنتاج، فرفض إثبات من العمال التأشير في الكارت، ففصلتهما إدارة المشروع ، فتضامن موهما عدد من زملائهما وامتنعوا عن العمل احتجاجا على الفصل وشروط العمل الجديدة، ولقد كلفت المحكمة هذا الامتناع عن العمل أنه إضراب. (حسن صلاح علي، ص22).

وذهب مجلس الدولة الفرنسي رقم p426 بتاريخ 1950/07/07 إلى أن الإضراب هو: "التوقف العام أو في مرفق آخر، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية". (أبو عمر مصطفى أحمد، 2004-2005، ص34).

وخلصة التعريف الذي خرج به القضاء الفرنسي للإضراب في قضية شركة نفط الجنوب (كاس) بتاريخ 1963/02/17 بأنه التوقف المدبر عن العمل بفرض تأييد المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل ويمتاز هذا التعريف بأنه يشمل عناصر الإضراب المادية و المعنوية.

#### ب - تعريف القضاء المصري للإضراب:

بالنسبة للقضاء المصري لم تعرف محكمة النقض المصرية الإضراب، حيث كان الاتجاه السائد في الفترة الماضية هو عدم مشروعية الإضراب على الأقل في المرافق العامة، تطبيقا لنص المادة 124 من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937، وتعديلاته بالقانون رقم 24 لسنة 1951 والقانون رقم 29 لسنة 982 ، التي تنص على : "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العمومية عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا من تادية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة و بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو إذا اضر لمصلحة عامة و كل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن العمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه، و

يضاف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة، و حتى في الحالات التي عرضت على المحكمة في إطار تطبيق المادة السابقة، اكتفت المحكمة بتطبيق النص القانوني الذي جرم الاضراب دون التطرق لمسألة التعريف. (صابر رمضان عبد الله، 2004، ص 42).

وقد ظل هذا الاتجاه سائدا حتى صدور حكم محكمة أمن الدولة العليا " طوارئ " في 16 أبريل 1987 عرفت المحكمة الإضراب بأنه: "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم. (حسن صلاح علي، 2012، ص 24).

ويؤخذ على هذا التعريف أنه لم يحدد طبيعة المطالب، فقد يوحي التعريف بمشروعية الإضراب السياسي، وكذلك يجعل التعريف من الاتفاق المسبق على الإضراب أحد عناصره" و هنا ترى الباحثة أن التشريع والقضاء المصري لم يوفقا في تعريف الإضراب بشكل دقيق، حيث خلا القانون المصري من تعريف الإضراب و كذلك القضاء المصري لم يضع تعريفا شاملا ومهدا للإضراب و إنما اقتصر على تعريفات الفقهاء.

#### رابعا : التعريف القانوني للإضراب:

الاعتراف بحق الإضراب بشكل عام، وفي المرافق العامة بشكل خاص، لم يقره المشرع إلا بعد أن أدرك أن هذا الحق بشكل حجر الزاوية في إقامة التوازن الاقتصادي و الاجتماعي بين العاملين وأصحاب العمل سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام، الأمر الذي ينعكس ايجابيا على سير العمل بالمرافق العامة بانتظام واطراد و بالتالي زيادة الإنتاج القومي (أحمد علي عبد العال سيد، ص 89).

#### أ- تعريف الإضراب في القانون الفرنسي:

لقد سار المشرع الفرنسي على نهج غالبية التشريعات، حيث أنه لم يقم بتعريف الإضراب و إنما اكتفى بالنص على مشروعيته.

وبدأت مرحلة الاعتراف بمشروعية الإضراب من خلال اعتراف المشرع الدستوري الفرنسي صراحة بحق الإضراب في مقدمة دستور 1946 م إذ قرر في الفقرتين الخامسة و السادسة من مقدمته وديباجته: ط يجوز لكل شخص أن يدافع عن حقوقه و مصالحه من خلال العمل النقابي والانضمام إلى نقابة من اختياره، أن الحق في الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه. (التهري مجدي مدحت، 1996، ص 255) .

وكذلك في التشريعات التي صدرت لتنظيم ممارسة حق الإضراب سواء في قانون 11 فبراير 1950 والذي قرر وقف عقد العمل بسبب الإضراب أو قانون لـ 31 يوليو 1953 الذي نظم ممارسة حق الإضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة.

وقد نصت مقدمة دستور فرنسا 1946 على حق الإضراب لموظفي وعمال المرافق العامة، وهذا الحق يخضع لقيود وضوابط تبين كيفية ممارسته. (القبيلات حمدي، 2008، ص299).

#### ب- تعريف الإضراب في القانون المصري:

إن المشرع المصري كسابقه لم يضع تعريفا محددًا للإضراب وإنما قام بوضع تعريف بطريقة غير مباشرة أو بمعنى أدق قام بتعريف الإضراب المحظور و المعاقب عليه جنائيا، و جاء ذلك في المادة 124 من قانون العقوبات لسنة 1937م، و مستبدلة بالقانون رقم 24 لسنة 1951م.(الوقائع المصرية، 1951).

حيث عرف بأنه: " إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين متفقين في ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم وتم تعديل مقدار الغرامة بموجب القانون رقم 29 لسنة 1982.(الجريدة الرسمية، 1982).

وأما حديثا فقد تم النص صراحة على حق الإضراب للعمال في قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الذي نظم هذا الحق في المواد من 192-195 من القانون ولكن لم يتم وضع تعريف للإضراب في هذا القانون و بهذا يمكن أن نعتبر أن المشرع المصري قد ترك تعريف الإضراب للقضاء و الفقه.

**2- عناصر الإضراب**

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره التي يتوافرها يكون التوقف عن العمل مشروعاً، والتي تقسم إلى عناصر مادية، سوف نتناولها في الفرع الأول و عناصر معنوية نتناولها في الفرع الثاني:

**الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب:**

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل وبشكل مؤقت ويتطلب للتوافر هذه الصفة تحقيق الشروط التالي: (مصطفى أحمد أبو عمرو، 1985، ص 40).

**أولاً: التوقف عن العمل:**

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، و هو امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملزمين به، سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد. (مصطفى أحمد أبو عمرو، 1985، ص 233).

و يترادف التوقف عن العمل مع جوهر الإضراب، حيث يؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال وبهذا المعنى فإن الإضراب هو التوقف الإداري و الصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم.

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعلياً لجميع العمال المعنيين بالإضراب الاستمرار في العمل و لو بصورة بطيئة، و لا يطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن و يكفي لمدة دقائق محدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب. (عبد السلام ذيب، 2003، ص 370)

**ثانيا: التوقف الجماعي عن العمل:**

إذا امتنع أحد العمال عن العمل ، فإن هذا الامتناع يعد خطأ جسيما يبرر فصله، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي، و توافرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح امتناعا مشروعاً، و لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب، ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً ولا شك ، ويقصد بالتوقف الجماعي عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً و لا شك أن صفة الجماع للتوقف عن العمل تؤد لفاعلية الإضراب فيكفي لتوافر الصفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً مدبراً فهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضراباً، صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال، تراجعت عن هذا الموقف، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويت لتقرير الإضراب. (عبد السلام ذيب، ص 270-2071).

**الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب:**

فضلا عن العناصر المادية للإضراب، هناك عناصر معنوية تتمثل في قصد الإضراب (نية الإضراب) و تدبيره و ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية و هذا ما سنحاول عرضه على النحو التالي:

**أولاً : قصد الإضراب (نية الإضراب):**

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضراباً، يجب أن يكون لدى العامل نية الإضراب. (تاريمان جدي، 2013، ص20)

المراد بالنية قصد الإضراب عن العمل فلا يكفي التوقف عن النشاط، إنما يجب أن تتولد لدى العامل الرغبة في تكثيف حركتهم، بالإضراب فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل، و بمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال ، التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، و هو الالتزام بأداء العمل. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 57).

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال، و ليس رغباتهم ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتقاء نية الإضراب في هذه الحالة. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 350).

والجدير بالذكر أيضاً أن نية العمال يجب أن تتجه إلى أن يكون التوقف الجماعي عن العمل، يرمي للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 60).

### ثانياً: تدبير الإضراب:

يعتبر عنصر تدبير الإضراب، من العناصر المعنوية لقيام والإضراب، و هو ما جعل البعض يردده في تعريفه للإضراب. (صلاح على على حسن، 2007، ص 45).

بأنه التوقف المدبر عن العمل يقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل، و هذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي من خلال تعريفه للإضراب. (مصطفى أحمد أبو عبدو، ص 45).

والمسلم به أنه يلزم لكي تكون بصدد الإضراب بالمفهوم القانوني، أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن اتفاق العمال على هذا التوقف. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 59).

مع ضرورة توافر وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين ويتحقق تدبير الإضراب بتحقق حالتين:

الأولى هي الاتفاق السابق على الإضراب، و الذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراح بين العمال لتقرير إعلان الإضراب، و في غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية، و الحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبراً أيضاً وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى

نواياهم حول الإضراب، لتحقيق نفس الهدف، فوحده الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وإن كان الإتفاق على التوقف لاحقاً.

### ثالثاً: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية:

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال، إلا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم و مصالحهم و تحقيق مطالبهم المهنية، التي يجب أن تكون ممكنة و مشروعة. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 61).

ويقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال، فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتقاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي و المدبرين العمل، و يعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعامل لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والمالية والاجتماعية. (مصطفى أحمد أبو عبدو، 1985، ص 335).

ويقتضي لتوافر عنصر المطالب المهنية، أن تكون هذه المطالب معلنة من قبل لدى صاحب العمل وهذا التحديد يصنع الإطار السليم للإضراب المهنية.

### 3 - أشكال الإضراب

بجانب الشكل العادي للإضراب و المتمثل في التوقف التام و المؤقت عن العمل، فإن الإضراب قد يتخذ أشكالاً أخرى مختلفة و هذا ما سيتم التطرق إليه على النحو الآتي:

#### أولاً: الإضراب التقليدي

يمكن أن يتمثل الإضراب في صورة عديدة، من بين هذه الصور الإضراب في صور عديدة، من بين هذه الصور الإضراب التقليدي الذي سوف نعالجه والإضراب الدائري الذي سوف نعالجه أيضاً.

**الإضراب التقليدي :**

وهو الشكل الأكثر انتشارا (عبد السلام ذيب، ص 367) و يعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة لدى صاحب العمل (زكريا سمغوني، 2013، ص 164) وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا و يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة و المحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل.(بشير هدي، 2009، ص 220).

و يطلق عليه كذلك مجموعة الترخيص بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين خصيصا لهذا الغرض، و تقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد و احتلال أماكن العمل و استعمال العنف.

**الإضراب الدائري:**

يفترض في هذا النوع من الإضراب انسجاما و تخطيطا حقيقيين، مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب، و تحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة، و كثيرا ما يكون هذا النوع من الإضراب متجدد وأطول من الإضراب العادي من حيث مدته، و يهدف أساسا إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج (عبد السلام ذيب، ص 367) و يكون هذا الإضراب أكثر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي.

**ثانيا: الإضراب القصير أو المتكرر وإضراب الإنتاجية**

سوف نقوم بدراسة شكلين آخرين كل شكل حسب ما يرمي إليه وذلك فرعين ، الفرع الأول خصصناه لدراسة الإضراب القصير أو المتكرر والفرع الثاني نخصه لدراسة إضراب الإنتاجية.

### الفرع الأول: الإضراب القصير أو المتكرر

يظهر إلى هذا الشكل الإضراب من حيث مدة الإضراب و عدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية (مصطفى أحمد أبو عمرو، ص 78)

ويطلق كذلك على هذا الشكل الإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة، دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم طريقة التوقف.

كما يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل، و هذا يؤدي إلى إضراب نظام الإنتاج.

### الفرع الثاني: إضراب الإنتاجية

ويعرف بالإضراب المستتر أو الإضراب الجزئي و يتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة و ينعكس توقعهم على بقية الأعمال المرتبطة بها.

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة بشكل إداري و ذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً بأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ إبطاء الإنتاج و التقليل من فاعليته. (راشد واضح، 2003، ص 121).

وبعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة والأعمال، و يؤدي إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الأضراب غالباً ما تبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة و العمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المرود لا يمكن تجاوزها. (راشد واضح، 2003، ص 122).

### ثالثاً: إضراب المبالغة في النشاط و الإضراب بالتناوب

وأخيراً نخصه لدراسة إضراب المبالغة في النشاط وكما يسمى الإضراب الإيجابي، الذي سنتناوله في الفرع الأول، و الإضراب بالتناوب أو ما يسمى بالمتابع.

#### الفرع الأول: إضراب المبالغة في النشاط:

ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة فيها و ذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها، كما يتميز هذا الشكل بالزيادة وز التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلباً على علاقة المستخدم بمتعاملة، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لأن تطبيقه في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلاً بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية. (راشد واضح، 2003، ص123)

#### الفرع الثاني: الإضراب بالتناوب:

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب الجزئي (راشد واضح، 2003، ص 122)، حيث تضرب فيه فئة من العمال، بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيماً دقيقاً من حيث توقيف الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل.

كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضرراً من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظراً لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال التام و غيرها من التكاليف المتشابهة.

#### 4- خصائص الإضراب

لها عدة خصائص:

##### أ- الخاصية الجماعية:

فلا يمكن أن تأخذ الإضرابات شكلها هذا النهائي إلا إذا كانت وتمت بصفة جماعية، فمبدأ المساومة الجماعية، يعتبر عامل مؤثر في قيادة العملية الإضرابية، كما يلعب العامل

الرئيسي في فشلها أو ربحها، كما أن الاتحاد في جماعات يجنب التبعات الفصلية لصاحب العمل و يمنع الجماعة صفة مهمة جدا تتطلبها أي عملية إضرابية.

### ب- الخاصية المطلوبة :

تعتبر الإضرابات ذات الخصائص المطلوبة من بين الإضرابات المشروعة في نظر القانون كما أن الهدف الرئيسي للإضرابات هو تحقيق مطالب مهنية مشروعة للعاملين على غرار الأجر، تحسين ظروف العمل و غيرها من الأمور التي تدخل في نطاق المطلوبة، ولا تتعداها إلى مطالب أخرى غير اقتصادية كالسياسة مثلا أو تغيير شكل الحكومة أو وقف ممارسة عسكرية معينة أو الرد على قرار سياسي معين. (سمير صغير ،2006-2007، ص 48).

### ج- خاصية التنظيم:

إن خاصية التنظيم و توفرها في أي لإضراب ، يجعله أكثر فعالية ونجاعة في تحقيق مطالبه فتوفر التنظيم بعد عامل مهم جدا من حيث انطلاقه واستمراره ووحدة مطالبه و غالبا ما تترك هذه المهمة للنقابة.

### د- خاصية المصلحة المشتركة:

إن خاصية الجماعية و المطلوبة تفتح لنا المجال للحديث عن المصلحة المشتركة للعمال المشاركين في الإضراب، فالإتفاق مع بعضهم ومشاركتهم وتوحيد مطالبهم هي دلالات على الرغبة الجامعة التي تراود العمال للاستفادة من وقتهم للعمل وعليه فالإضراب يعبر عن مصلحة مشتركة بين العمال المشاركين يرغبون في تحقيقها. ( darande c 1975, p9)

### 5- الإضرابات العالمية في بعض التشريعات المعاصرة.

تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد لآخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذلك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوبة ونتيجة

لتطور الديمقراطية و قضية حقوق الإنسان بدأ العامل يحصل شيئاً فشيئاً على حقوقه و هذا تدريجياً حتى حصل على أقدس حق كان محرماً منه منذ قرون طويلة و هو حق الإضراب.

### الإضراب في بعض التشريعات الغربية:

إن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بحق الإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية و هذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني غالباً ما يتضمنه الدستور ، و تأتي النصوص التكميلية لتحديد كيفية ممارسته، و الملاحظ في هذا المحل أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخر.

### ففي ألمانيا الاتحادية:

سابقاً فالأمر يختلف من مقاطعة لأخرى حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط، نظراً لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفدرالي (المادة 51 الفقرة الثالثة في الدستور هيبست).

فعلى سبيل المثال نجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنظمة بون (bon) لا تعترف بحق الإضراب، بدون أي تحديد (أحمية سليمان، 1998، ص 54).

أما باقي المحافظات فهي تعترف به في الإطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنظمة بون (bon) و ما يمتاز به إلا إذا كان مصدره النقابة و نجد كذلك أن القانون الصادر بتاريخ 29 ماي 1949 في المادة الرابعة فقرة 33 تقضي على أن الإضراب يعد عنصر الايتماشى والعلاقات الودية للقانون العام" و من ثمة فالموظفين و العمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدولة يمنع عليهم ممارسة الإضراب و أي مخالفة لهذا الأمر بغرض صاحبه العامل أو الموظف لعقوبات تأديبية من طرد و إقالة العمل .

أما في إيطاليا فلم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 1 جانفي 1984 و ذلك ما قضت به المادة 40 منه بقولها: " حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة

له" ووفقا لهذا النص فالإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو الحكم بالتعويضات على أثر القيام به وإنما يؤدي فقط إلى توقف علاقة العمل مدة الإضراب.

ولقد نضت المادة 303 من القانون الجنائي الايطالي في هذا المجال على أن ترك العمل من جماعة العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، إذا كان هؤلاء العمال أمام واجب عام لمواد كان مصلحة عامة أو خدمة عامة، ففي بداية الأمر طبق هذا القانون على عمال الخدمات العامة و عمال القطاع الخاص الذين يعملون في مؤسسات ملتزمة بأداء خدمات عامة إلا أنه في سنة 1950 اعترف الدستور الايطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة و بصدر القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962 ، لم يعد يعمل ينص المادة 330 للمذكور أعلاه وإنما نص على أنها تطبيق في بعض الحالات التي ترى ضرورة في ذلك و منذ ذلك زاد دور المحكمة العليا في مراقبة كل حالة تطرح أمامها، و بذلك توصلت إلى تحديد الشروط الواجب توافرها من أجل القيام بالإضراب.(hélènesinaget jean, 1984, p142).

بينما في إسبانيا و البرتغال لم يصبح حق الإضراب مشروعاً إلا في سنة 1977 وقبل هذا العام كان يتم إخفاء كل خلاف يقع بين العمال و أصحاب العمل تحت شعار الدفاع عن الوطنية ، إلا أنه بعد ذلك تم تنظيم حق الإضراب بنصوص قانونية و اعتراف به دستورياً ففي إسبانيا و بعد انتهاء نظام فرانكو و بصدر المرسوم الملكي رقم 17 الصادر في 04 مارس 1977 و الخاص بعلاقات للعمل والذي اعترف بحق الإضراب وحق غلق المصانع الذي ينظم استعمال حق الإضراب سيؤسس الضمانات الضرورية للاستمرار أداء الخدمات. (hélènesinaget jean, 1984, 126).

في الولايات المتحدة الأمريكية : سمح لأول مرة بممارسة الإضراب عام 1914 مع خضوعه لبعض الشروط (محمد فؤاد مهنا، 1975، ص 278). و لقد لعب القضاء رغم هذه النصوص دوراً هاماً في الولايات المتحدة الأمريكية حيث أعطى للإضراب القواعد التطبيقية الخاصة به، ووفقاً لقانون تافت هرتلي الصادر في 23 جوان 1947 من خلال المادة 305 منه نجد أنه مع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها أن يقوم بإضراب كما منع هذا القانون الشخصيات المعنوية التي

تعتبر ملكا للدولة وهي جزء لا يتجزأ منها، و كل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يقف صفته كموظف لمدة ثلاثة سنوات.

### الإضراب في بعض التشريعات العربية:

من الدول العربية التي اهتمت بفكرة الإضراب نجد الجمهورية المصرية العربية، فقد ورد حكمه - الإضراب - في القانون رقم 24 لسنة 1951 بصورة رادعة حيث كان الإضراب في السابق لا تطلبه أي عقوبات وإن وجدت فلا تعتبر مشددة (محمد فؤاد مهنا، 1975، ص 278).

الشيء الذي أدى إلى نشوب موجات الإضراب شملت جميع طوائف الموظفين تقريبا مما استلزم وجود استصدار قانون جديد ليشتد به العقوبات على الإضراب غير الشرعي، إذا نصت المادة التاسعة من القانون رقم 02 لسنة 1977 الصادرة في أعقاب أحداث يومي 18 و 19 جانفي 1977 على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقين في ذلك ، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة ، إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي و قرر المشرع كذلك توقيع العقاب على المحرضين على الإضراب. (عبد الغاني بسيوني عبد الله، 2003، ص 429).

أما عن التشريع الأردني فلم يتعرض المشرع فيه لتنظيم الإضراب ، وبيان معالمه، واكتفى بالنص على خطر إضراب الموظفين في نظام القديمة المدنية و لقد اعتبر المشرع الأردني الإضراب غير مشروع نظر الخطورة نتائجه و ما يترتب عنه من أضرار و تفعيل لسير المرافق العامة باطراد(خالد ذليل الظاهر ، 1997، ص44).

وعن العمال العاديين يعطي صاحب العمل إشعار بالإضراب حسب الصورة المعنية بالمنظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشرة يوما من تاريخ الإضراب أما إذا كان العامل مستخدما في إحدى خدمات المصالح العامة فيكون إرسال الإشعار قبل مدة لا يقل عن ثمانية و عشرون يوما.

أما في القانون العراقي فقد منع ممارسة الإضراب بنص المادة 346 من قانون العقوبات رقم 111 لعام 1969 والتي تقضي على أنه يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على

سنتين و بغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو ملف بخدمة وترك عمله ولو بالاستقالة أو امتنع عمدا عن واجب من واجبات وظيفته أو عمليه متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر ، وكان من شأن ذلك أن يحدث إضرابا أو فتنة بين الناس أو إن عطل مرفق أو متيقنين من تحقيق غرض مشترك أما عن نص المادة 365 من القانون المذكور أعلاه فقد قضت على معاقبة من يتعدى أو بشروع في الاعتداء على حق الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة في اعمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة.

و عن الإضراب في لبنان فقد اعتبر في ممارسته جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية و يصل هذا العقاب ليشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة و المستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة فقد نص القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام وذلك إذا اتفقوا على وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سيد إحدى المصالح العام.(هيام مروة، 2003، ص 54).

أما عن الإضراب في المغرب فقد اعترف بحق الإضراب في الدستور المغربي الصادر علم 1962 في المادة 14 منه و اعتبرته وسيلة من الوسائل المشروعة للدفاع عن الحقوق النقابية و تحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال و قد نصت المادة 13 منه على هذا الحق كذلك، و رغم دستورية حق الإضراب إلا أنه في الميدان العملي كان هناك اعتداء من طرف السلطة على هذا الحق في الكثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل و الإخلال بالنظام الداخلي للعمل و هذا الإجراء يقع ضمن العقاب الجنحي.

و عن التشريع السوداني فقد جاء في بعض النصوص القانونية على أنه يخطر على العمال و الموظفين التوقف عن العمل كليا أو جزئيا و بخطر على المستخدم قفل مكان العمل كليا أو جزئيا بسبب نزاع عمالي إلا في الحالات التالية

- قبل الدخول في المفاوضات

- بعد تقديم أي طرف طلب للتوقف مباشرة

- بعد قرار الوزير أو المدير بإحالة النزاع إلى التحكيم مباشرة

- أثناء إجراءات التحكيم.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن أغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الإضراب حقا مشروعاً باعتبار من الوسائل الفعالة التي يلجأ إليها العمال مسيطرة على اليد العاملة بما تمتلكه من رأسمال قوي و خوفاً من أن تستغل هذه الفئة من العمال و تسخرهم لخدمة مصالحها طبقة أصحاب العمل - حرص المشرع على أن يكفل للعمال حق الإضراب كسلاح للدفاع لحقوقهم و مطالبهم.

أما في تشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مجسدة نظراً لأن هذه الفكرة ترتبط أصلاً بالمجتمع الطبقي لأن الإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات وبما أن المجتمعات الاشتراكية قد وضعت حداً لهذا الصراع فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع لاعتباره اعتداءً صارخاً على سلامة وأمن الدولة نفسها. (عبد الله طلبة، 1981، ص 250).

## 6- ممارسة حق الإضراب

بعد أن وصل الإضراب إلى مرحلة الاعتراف به وأصبح يعد حقا من حقوق الموظف العام إلا أنه و بخلو التشريعات من وضع الشروط اللازمة لممارسة حق الإضراب على الوجه الأكثر قام الفقه والقضاء بهذا الدور في بعض الدول خاصة فرنسا ومصر بوضع العديد من الشروط والضوابط اللازمة لممارسة حق الإضراب لسد الثغرة التي تركها التشريع.

أولاً: شروط ممارسة الإضراب:

الشروط الشكلية (الإخطار):

يقصد بالإخطار في مجال الإضراب ضرورة قيام نقابة العمال أو الموظفين بإخطار صاحب العمل بالوقت الذي يزعم العمال التوقف عن العمل فيه قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول (صابر رمضان عبد الله، 2004، ص 86) و يجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب و المدة الزمنية المحددة له و يعتبر الإخطار في مجال الإضراب التزام يقع على اللجنة النقابية في المنشآت

التي ستقوم بالإضراب و يكون الإخطار كل من صاحب العمل و الجهة الإدارية المختصة على أن يكون الإخطار قبل عشرة أيام على الأقل. (حسن صلاح علي ، 2012، ص 112).

وقد ألزم المشرع أن يتضمن الإخطار توضيح الأسباب الدافعة إلى الإضراب وترجع العلة في ذلك إن المشرع قد قدر أن المسئول عن العمل حين يعلم مسبقا بهدف الإضراب وأسبابه و قد ستجيب لتحقيق تلك المطالب وقد يفعل ذلك حينما يوازي بين ما ينتج عن الإضراب من خسائر و مطالب الموظفين فيرى أن من مصلحة المشرع هو الاستجابة إلى تلك المطالب. (حسن صلاح علي ، 2012، ص 114).

والإخطار السابق على التوقف عن العمل إجراء غير لازم قانونا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، ولكن هذا الإجراء يعتبر لازما و يتعين مراعاته بالنسبة للإضراب في المرافق العامة كما هو الحال في القانون الفرنسي رقم 31 الصادر في يوليو 1963. (عبد المحسن عبد الباسط، 1992، ص 392).

وقد أخذت العديد من التشريعات العربية بمبدأ الإخطار و رتبت على تخلفه عدم مشروعية الإضراب و حددت السلطة المختصة باتخاذ قرار الإضراب وعهدت به - في أغلب البلاد العربية- التي تعترف بحق الإضراب إلى النقابات دون العمال و من هذه الدول : المملكة الأردنية الهاشمية و جمهورية اليمن و جمهورية مصر العربية. (البرعي أحمد حسن، 2003، ص 966) .

كما وضع المشرع الفلسطيني شروط لممارسة حق الإضراب لكي يتمكن العمال والموظفين من ممارسة حق الإضراب و هي: (موسى سامر أحمد ، 1987، ص 62).

- توجيه إشعار كتابي (إخطار) من الموظفين أو العمال إلى الوزارة أو جهة العمل.
- عدم جواز الإضراب خلال النظر في النزاع الجماعي أو عرضه على جهة الاختصاص.

**ثانيا: الشروط المتعلقة بأهداف الإضراب (المطالب المهنية):**

يلجأ الموظفون للإضراب بقصد تحقيق مطالب مهنية سبق رفضها فالإضراب يفترض أن هناك مطالب يسعى الموظفون و العمال إلى تحقيقها من وراء الإضراب و لكي يكون الإضراب مشروعاً فإنه لا بد أو تكون هذه المطالب ذات طبيعة مهنية أي تتعلق بالمصالح المهنية مثل المطالبة بزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل و شروط و ما إلى ذلك من مطالب توصف بأنها مهنية. (صابر رمضان عبد الله، 2004، ص 87).

وتمثل المطالب المهنية حجر الزاوية في ممارسة حق الإضراب فهذا الحق ما يشترع إلا لتمين الموظفين و العمال من الدفاع عن مصالحهم المهنية، و من ثم فإن التوقف المتفق عليه عن العمل لا يكون مشروعاً إلا إذا كان بغرض الضغط على الإدارة من أجل تحقيق مطالب مهنية. (أحمد علي عبد العال، 1985، ص 114).

و يتضح من ذلك أن حق الإضراب لا يجوز ممارسته من جانب الموظفين العموميين إلا لتحقيق أهداف مصالح و مهنية فقط، و عدم مباشرته لتحقيق أغراض أخرى و بالذات السياسية، فإن التساؤل الذي يثار هنا يتعلق بمدى إعتبار الإضراب سياسياً و مدى اعتباره مهنياً. (علي عبد الفتاح محمد، 2002، ص 487).

في الواقع يصعب وضع معيار منضبط لتحديد المطالب المهنية التي تبرر التوقف عن العمل، و ذلك نظراً لاتصالها بالظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي يمر بها المجتمع، و التي تتسم بطبيعتها للتغيير لذلك ذهب بعض الفقهاء إلى حصر هذه المطالب في زيادة الأجور و تحسين ظروف العمل بينما ذهب رأي آخر إلى أن المطالب المهنية تشمل كل ما يتعلق بشؤون العاملين و ليس هناك مبرر لقصرها على زيادة الأجور و تحسين ظروف العمل. (أحمد علي عبد العال سيد، 1985، ص 114).

**2- الضوابط (القيود) المتعلقة بالإضراب**

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تجعل من ممارسته أن يكون طبقاً للقانون ، و مما جعل المشرع يفرض قيود أو حدود على

ممارسة هذا الحق الدستوري هو التنظيم و العواقب الوخيمة التي تنجم عن الإضراب وأثار ذلك على حسن سير المرافق العامة. (جدي ناريمان، 2012، ص 36).

### - خطر الإضراب في المرافق الاستراتيجية و الحيوية

عندما يتم تنفيذ الإضراب فإن يجب مراعاة أن هناك بعض الوظائف ذات طبيعة وخاصة تتطلب من شاغليها التواجد الدائم نظرا لأهميته هذه الوظائف و اتصالها المباشر بالمصلحة العليا للبلاد و حياة المواطنين و تعرف بالمنشآت الاستراتيجية أو الحيوية .

لذلك تقرر العديد من التشريعات في البلاد المختلفة حظر أو تقييد الحق الإضراب في إطار المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية وذلك بقصد المحافظة على حياة و مصالح المواطنين من جهة و ضمان الحفاظ على النظام العام و استمرارية الخدمات التي تقدمها تلك المنشآت من جهة أخرى و قد وجد اختلاف في بعض التشريعات بين الدول المختلفة حول هذا الموضوع ففي التشريع الفرنسي اقتصر قانون العمل الفرنسي على حظر و تقييد حق الإضراب على المرافق الحيوية فقط حيث هو المجال الخصب لممارسة حق الإضراب يعتبر القانون الفرنسي هو الأسبق في تجربة الإضراب و قد قام القانون الفرنسي بتحديد بعض فئات من المواطنين محظور عليهم الإضراب لدواعي المحافظة على النظام العام، وهذا الحظر إما تشريعي وإما إداري (أبو عمرو مصطفى أحمد، 2009، ص 164).

أما في التشريع المصري حظر المشرع في مصر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية و الحيوية بموجب المادة 194 (قانون العمل ، 2003).

حيث نصت على: " يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين و يصدر قرار من رئيس الوزراء بتحديد هذه المنشآت.

و يلاحظ من هذه المادة أن المشرع قد حظر الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية و برر ذلك بأن توقف العمل بهذه المنشآت يعرض الأمن القومي للخطر بالإضافة لما سيترتب عليه الإخلال بالخدمات الأساسية التي سيتم تقديمها للجمهور و كذلك أنط

المشروع برئيس مجلس الوزراء حرية إصدار قرار بتحديد هذه المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية (حسن صلاح علي، 2012، ص 116).

و بالفعل قد صدر قرار من رئيس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يخطر فيها الإضراب عن العمل و تعتبر من قبيل هذه المنشآت ما يلي:

- منشآت الأمن القومي و الإنتاج الحربي

- المستشفيات و المراكز الطبية و المستشفيات و الصيدليات

- وسائل النقل الجماعي للركاب

- وسائل نقل البضائع

- منشآت الدفاع المدني و غيرها.

- التزام المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة.

ضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة : حيث يتعين على الموظفين عند الدخول في الإضراب أن يؤمنوا الحد الأدنى من الخدمات الذي يسمح باستمرارية عمل المرافق فهذا القيد الوارد على حقي في الإضراب إنها هو قيد تشريعي و يخص بعض الموظفين العاملين ببعض الأنشطة التي يتم اعتبارها كأنشطة أساسية لتسيير المجتمع المدني فالحد الأدنى من الخدمة الذي تفرضه بعض النصوص ، يجوز للسلطة أن تفرضه عند إجراء التوفيق بين المصالح المهنية و الصالح العام.(عبد المعطي أمل محمد حمزة، 2014، ص 298).

وإذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العامة أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين المرافق العامة أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا أو نتيجة مفاوضات أو اتفاقات أو عقود.(جدي ناريمان، 2004 ، ص 37).

استدعاء العاملين المضربين على جانب النصوص القانونية التي تقيد ممارسة حق الإضراب هناك سلطات اعتراف بها مجلس الدولة الفرنسي للحكومة في سبيل تقييد ممارسة الإضراب و من بين ذلك الإسداء و الحق في الاستدعاء و جد أساسه في قانون 11 يوليو 1938 الخاص بتعبئة الأمة وقت الحرب و من الممكن أن تستخدمه الحكومة لردع الإضراب باستدعاء الأشخاص للعمل و يعتبر استدعاء العاملين تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة بإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ الأطراف المعنية ، و عند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ إجراءات الإدارية المواتية لها من امتيازات السلطة العامة.(جدي نارمان،2004، ص 39).

#### 7- الآثار المنزلية عن الإضراب .

يترتب على ممارسة الإضراب بشكل عام العديد من الآثار التي لا تقتصر على العلاقة بين طرفي الإضراب بل يتأثر بالإضراب العديد من الأطراف الأخرى نظرا لأن الإضراب يمس مصالح الغير بدرجات متفاوتة و تتراوح هذه الآثار ما بين آثار إيجابية وأخرى سلبية.

#### • الآثار الإيجابية للإضراب:

##### - اعتراف التشريعات المحلية بحق ممارسة الإضراب:

حيث أن أغلب التشريعات أصبحت ترى في الإضراب وسيلة لحصول الموظفين والعمال على الحقوق المسلوبة من خلال ذلك بدأ العمال ي الحصول شيئا فشيئا على حقوقهم من خلال ممارسة حق الإضراب.(موسى سامر أحمد،2007، ص149).

##### - الإضراب وسيلة للموظف للحصول على مطالبه:

حيث أصبح الإضراب ضمانا للموظفين لإمكانية إيصال مطالبهم المهنية والاجتماعية إلى أصحاب الشأن من جهة و من جهة أخرى ينعكس أثر هذه الضمانة لعلمه المسبق بقدرته على المطالبة بحقوقه أو الاحتجاج إذا تم المساس بها.

**- دور كفالة القانون لحق الإضراب:**

إن كفالة القانون للإضراب وضع حدا لتسلط الحكومة وأصحاب العمل، و قيد حرية نفوذهم تجاه الموظفين و جعلهم أكثر حرصا لعدم دفع الموظفين للقيام بالإضراب احتجاجا على المساس بحقوقهم المشروعة ، لما للإضراب من أثر كبير في تحريك الرأي العام، وبالتالي فإن الإضراب يجبر الحكومة وأصحاب الشأن على تلاقي ضغوط الرأي العام.

**-تغيير العلاقة في التعامل مع الموظف العام:**

الإضراب عن العمل مهما كان أسلوبه يمثل قوة تعمل على تحقيق مطالب الموظفين والعمال بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة و للتقليل من حدة الإضراب و الخوف من وقوعه و لما له من آثار سلبية على المجتمع دفع الحكومة وأصحاب الشأن إلى اعتماد منهج الحوار مع الموظفين لحل مشاكلهم و الاستماع إلى مطالبهم. (هدفي بشير ، 2003 ، ص 209-212)

**• الآثار السلبية للإضراب:**

تتعدد الآثار السلبية للإضراب ضمنتها ما يكون له كبير الأثر على المجتمع و كذلك تطل هذه الآثار السلبية الموظف العام و العمال .

أما فيما يتعلق بالموظف فإنه يمكن خصم أيام الإضراب من الراتب، و ذلك كما أقره مجلس الدولة الفرنسي بالقانون الصادر في 29/ تموز / يوليو 1961م و الملغي بالقانون 19 تشرين الأول / أكتوبر 1982، ثم أعيد العمل به جزئيا بقانون 28 تموز / يوليو 1987 ، و يكون المتبع في الخصم من المرتب بالنسبة لموظفي الدولة اعتبارا ليوم تطبيقا لقاعدة المحاسبة العاملة المسماة اليوم جزء من ثلاثين جزء غير قابلة للانقسام، حتى لو كان التوقف عن العمل لمدة أقل و قد أثار حساب قيمة الخصم صعوبات في التطبيق في حالة العاملين الذين يغطي التزامهم بالخصم و يومين متتاليين و كذلك بالنسبة للمدرسين. (لونغ مارسو وآخرون، 2009، ص 443).

ومن الثابت فقها و قضاء أن التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات القانوني المنصوص عليها يعد إضرابا غير شرعي نتيجة النتائج السلبية التي تنتج عنه، و من ثم فكل مخالفة لإجراءات شن الإضراب التي تنتج عنه، غير شرعي و يتحمل القائمين به المشاركين فيه تبعات ذلك .

حسب شدة الآثار التي تنتج عن الإضراب وحيث أن الإضراب قد يؤدي إلى آثار بالغة الخطورة على قطاعات هامة داخل الدولة ، حيث أن توقف العمل في هذه القطاعات قد يؤدي إلى المساس بالنظام العام، ويعرض المجتمع ككل إلى أخطار تفوت حد المكتسبات يمكن تحقيقها نتيجة الإضراب.

## خلاصة

إن موضوع الإضراب من المواضيع التي لاقت ومازالت تلاقى اهتمام كبير سواء من أرباب العمل الذين يأخذونه بعين الاعتبار وذلك لعدة اعتبارات أهمها أنه قد يوقف العملية الإنتاجية و بالتالي سيؤدي إلى خسارتهم من الناحية المادية أو العامل الذي أعطى له حق الإضراب في حالات ، ولهذا قد وضعت قوانين تحدد كيفية المثلى التي ينبغي أن يسير وفقها الإضراب وقد أخذت هذه القوانين بعين الاعتبار مصالح كلا من أرباب العمل و العمال على السواء حيث حددت لهذا الأخير كيفية ممارسة الإضراب في الشروط القانونية.

# الفصل الثالث: أسباب الإضراب و طرق

## تسويته

### تمهيد

المبحث الأول: أسباب الإضراب

المطلب الأول: ظروف العمل

1- مفهوم ظروف العمل

2- الإضاءة

3- درجة الحرارة

4- الغبار و الأتربة

5- التهوية

6- الضوضاء

7- آليات تحسين ظروف العمل

المطلب الثاني: الأجر.

1- تعريف الأجر

2- طرق تحديد الأجر

3- نظم دفع الأجر

4- أنواع دفع الأجر

5- مكونات الأجر

6- أهمية الأجور

7- دور الأجور.

المطلب الثالث: القيادة

## 1- مفهوم القيادة

أنواع القيادة

نظريات القيادة

أنماط القيادة و العوامل المؤثرة في اختبار أسلوب القادة

مصادر القيادة

خصائص القيادة

أهمية القيادة

المبحث الثاني: طرق تسوية الإضراب ط

المطلب 1: المصالحة

المطلب 2: الوساطة

المطلب 3: التحكم

خلاصة

**تمهيد**

تعتبر النزاعات العمالية الجماعية من المسائل الهامة التي تستحق البحث، و كثيرا ما يتمسك أطراف المنازعة الجماعية بمطالبهم المشروعة برغم من كل محاولات التسوية الودية، سواء باشروها بأنفسهم أولا عن طريق ممثل لهم، أو الوساطة وفي بعض الأحيان حتى أثناء مباشرة إجراءات التحكيم حيث يسعى العمال في حالة فشل تلك المحاولات إلى التمسك بوسيلة بديلة لفض النزاع القائم والمتمثل في الإضراب الذي يعتبر ظاهرة عالمية ووسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوده العمال والنقابيون و لارتباطه بممارسة الحقوق الدستورية.

فالهدف منه الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم وذلك في حدود القانون لذا سنحاول من خلال هذا الفصل تعريف الإضراب و بيان أسبابه بالإضافة إلى إيضاح طرق تسويته.

## المبحث الأول: أسباب الإضراب

## المطلب الأول: ظروف العمل

## 1 - مفهوم ظروف العمل

فمن التعاريف لظروف العمل التي نجدتها عند بعض المفكرين هي: يعرفها هنري سافل علي أنها: " قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة ، الضوضاء، الحرارة و كذلك ذات طبيعة سيكولوجية و معنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال و العلاقات العمومية مع سلم الإدارات و هي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته و طبيعته". (علي موسى حنان، 2006-2007، ص 31) .

نلاحظ من خلال هذا التعريف لهنري سافل بأنه نظر إليها من الجانب الفيزيقي للمنظمة من ناحية الإضاءة و الحرارة ...إلى غير ذلك و كذلك رأى الظروف من زاوية أخرى وهي الظروف الاجتماعية داخل المؤسسة كالعلاقات بين العمال هناك من يعرف ظروف العمل: "هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات و الألبسة والأجهزة المعدات لذلك و الحماية الجماعية بتحسين التهوية و الإضاءة و الإقلال من المجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة و الأمن.(دميري أحمد، 2004، ص 69).

كما يقصد كذلك بظروف العمل وهي: " تلك العوامل التي تحيط بالعامل و توجه سلوكه في عمله و تنقسم إلى عوامل فيزيقية ، تنظيمية و اجتماعية فهي إحدى المحددات الأساسية لمستوى نشاط العمال بمعنى مجموعة من العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل" ركز هذا التعرف على جانب السلوكي كما ساهم في توضيح بأن هناك ظروف عدة من بينها ظروف فيزيقية و اجتماعية وتنظيمية.

نلخص من خلال هذا التعريف إلى أن مستوى نشاط العامل لا يتوقف على العوامل الداخلية فقط وإنما يتوقف كذلك على عوامل خارجية مرتبطة بمكان العمل.

" ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، و يؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل و المجموعة التي ينتمي إليها" (صلاح الشنواني، 2004، ص 205).

نستج من هذا التعريف بأن ظروف العمل الداخلية مهما كانت معنية سيحدث العكس ، مما يؤدي إلى نقص فعالية والأهداف التي تريد المؤسسة أو المنظمة الوصول إليها.

## 2- الإضاءة

تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة و الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توفيرها في بيئة العمل كشرط أساسي لمكان العمل. ولقد بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع زيادة شدة الإضاءة فعلى سبيل المثال يوضح " لوكست وموسى" أن زيادة شدة الإضاءة - عما كانت عليه - ترفع الإنتاجية و يتحسن الأداء في بعض الأعمال

من الجدير بالذكر أن الإضاءة المناسبة تختلف في شدتها تبعا لنوع العمل وخصائص العمل، فمثلا كلما كان العمل يحتاج إلى رؤية أشياء دقيقة الحجم (كقراءة الجريدة مثلا أو إصلاح الساعات) احتاج إلى زيادة في شدة الإضاءة كما أن العمال كبار السن أو ضعاف الأبصار يحتاجون إلى شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي يجب مراعاته في بيئة العمل فيما يتعلق بالإضاءة بل أن هناك عاملا آخر لا يقل أهمية هو تجانس توزيع الضوء بمعنى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من بيئة العمل (توفيق برياش، 1997، ص 6).

## 3- درجة الحرارة

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة و سواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفض عن معدل المناسب، ذلك إن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل و تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق وبالتالي يصاب بالتعب و الملل و تقل كفاءته في العمل.

ففي دراسة لماكو يرت تبين أن معدل الأخطاء في العمل العضلي كان يتزايد بزيادة درجة الحرارة المؤثرة (وهي درجات الحرارة التي تأخذ في عين الاعتبار كلا من الحرارة و الرطوبة من 26 إلى 36 درجة مئوية كما وجد بيبلر PEPLER في بحثه المنشور على 1953 تأييدا لذلك في الأعمال الذهنية، حيث كانت الكفاءة تتدهور في درجة حرارة مؤثرة 24 إلى 32 درجة مئوية و فيما يتعلق بالبرودة فقد تبين كلاريك من بحثه المنشور عام 1961 انخفاض الإنتاج بانخفاض درجة حرارة الجلد عند 12 درجة مئوية (فرج عبد القادر، 2001، ص 254).

## 4- الغبار و الأتربة

هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية: كالطحن، الطرق، الغريلة وغيرها و لا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها وتنتشر تلك الأثرية والغبار في جو العمل حيث تؤثر على العاملين فتتل من إنتاجهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة.؛(مجدي أحمد محمد عبد الله، 2004، ص 384).

في حالة الصناعات الدقيقة أو التي تستخدم آلات تعمل بدرجة عالية من الدقة يتطلب الأمر التخلص نهائيا من أي غبار أو أتربة في جو المصنع حتى لا يؤثر ذلك في درجة الدقة المطلوبة في السلع المصنوعة و في بعض الصناعات قد تصبح السلع المنتجة عرضة للتلوث بالغبار مثل صناعات المواد الغذائية و الأدوية بالإضافة إلى ذلك يسبب الغبار أمراضا للأفراد.(صلاح الشتواني، 200، ص 193).

## 5- التهوية

يقصد بالتهوية **IA2RATION** إدخال العواء النقي وإخراج الهواء الفاسد من داخل المؤسسة والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف والأحوال المناسبة و الجو الصالح لأداء العمل بالكفاءة اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن.

وهناك من الدراسات العديدة ما يشير إلى الإنتاج مؤشر لجودة التهوية ، وقد اسفرت بعض الدراسات على عمال المناجم عن أن معدل قررات الراحة أي التي يختلسها العمال تزيد من 7 دقائق إلى 22 دقيقة في الساعة الواحدة إن ساءت التهوية، أي إذا كان الجو حارا و رطبا لا يتحرك الهواء فيه، هذا فضلا عند تناقص الإنتاج بمقدار 41 " و زيادة نسبة التعرض للأمراض لديهم بمقدار 65 " و المعروف أن العمال الذي يعملون في مثل هذه الأجواء معرضون لأمراض التنفس و الروماتيزم بوجه خاص ، و لا يقتصر سوء التهوية على تلك الآثار فقط بل أن سوء التهوية البالغ قد يؤدي بحياة الفرد وفي هذا الصدد هناك مجموعة من التجارب للدلالة على أثر التهوية تلك التي حدثت في مدينة كلكتايوم سجن 176 جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا ، حيث كانت درجة الحرارة و الرطوبة غاية في الارتفاع، فما أن أصبح الصباح حتى لم يبقى على قيد الحياة من هؤلاء السجناء و لهذا اتضح دائما بتكييف الهواء و تجديده في أماكن العمل بحيث أنه يعمل ذلك على زيادة الأداء

والإنتاج في المؤسسة وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهدافها.(فرج عبد القادر، 2006 ،ص 257).

## 6- الضوضاء(الضجيج)

هي خليط من الأصوات غير المرغوب فيها وتؤثر على نشاط العاملين و انتاجهم فضلا عن تأثيرها على السمع و الجهاز العصبي وأجهزة الإنسان الآخرة: أن أي ظاهرة صوتية غير مرغوب فيها - بصرف النظر عن طبيعتها و شدتها - يطلق عليها مسمى الضوضاء و قد أصبح الضجيج في العصر الحديث من أكبر عوامل التلوث في الهواء شدة و خاصة في المدن حيث تزدحم بأصوات وسائل النقل المختلفة و الآلات الحديثة الأخرى التي تساهم في إنجاز الأعمال المدنية في الشوارع و الطرقات و لهذا فإن التحكم في الضوضاء أصبح مشكلة تشغل ذهن العلماء المهتمين في جميع أنحاء العالم، و هم يبذلون قصار جهدهم في الوصول إلى المستوى المناسب و الممكن السماح به لشدة الصوت الضجيج له مكانة مهمة مع تطور التقنيات الحديثة، كالألكترونيات و الاتصالات و القياسات إلا أنه ارتبط تاريخيا بالصوت.

التحكم في الضوضاء أو تخفيف الضوضاء هي مجموعة من الاستراتيجيات الحد من التلوث الضوضائي أو الحد من تأثير ذلك الضجيج سواء كان خارج المنزل أم داخله و المجالات الرئيسية لمكافحة و تخفيف الضوضاء أو الحد منها هي: النقل و المواصلات الهندية المعمارية التصميم ، التخطيط العمراني خلال رموز تقسيم المناطق.

لذلك شنت قوانين حماية البيئة و التي تنص على أن: "تلتزم جميع الجهات والأفراد عند مباشرة الأنشطة الإنتاجية و الخدمة أو غيرها و خاصة عند التشغيل الآلات و المعدات و استخدام آلات التنبيه و مكبرات الصوت بعدم تجاوز الحدود المسموح بها لشدة الصوت وتقاس شدة الصوت بوحدة تسمى " الديسيل" و لفهم معنى شدة الصوت يكفي أن تعرف أن شدة صوت الهمس 30 ديسيبل و شدة المحادثة العادية من 50 إلى 60 ديسيبل و شدة صوت آلة التنبيه بالسيارات من 90 إلى 100 ديسيبل و مكبرات الصوت من 100 إلى 140 ديسيبل وهو ما يمثل الضوضاء الخطرة.

رقي المجتمع يمكن في انخفاض منسوب الضوضاء فيه و ارتفاع مستوى الهدوء الذي يسوده، و تعرف الضوضاء بأنها الأصوات الغير مرغوب فيها سماعها، و مصادرها

تكون متعددة سواء كانت طبيعية مثل أصوات البراكين والزلازل والبرق و الرعد و الأعاصير، أم غير طبيعية وتصدر من قبل الإنسان مثل الأصوات الصادرة عن آلات المصانع ومكبرات الصوت ووسائل النقل و المواصلات وآلات التنبيه.

### 7- آليات تحسين ظروف العمل

- لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها و بالتالي على الإنتاجية لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيف من هذه الظروف قد الإمكان و هذه مجموعة من الأساليب المقترحة:
- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية.
- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المختلفة لأن ذلك يخلق جوا من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة.
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره و تعديله من وقت لآخر
- تبني القيادة فلسفة إنسانية و الاهتمام بالعامل البشري ومشكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة.
- معالجة الروتين و محاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة (عيسى إبراهيم المعشر، 2009، ص 278).
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات و الوضوح بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين (أنعام الشهابي و آخرون، 2009، ص 278).
- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد و التقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال.(محمود عبد الرحمان، 2006، ص 34).

**المطلب الثاني: الأجر.****1- تعريف الأجر**

يشمل الأجر العديد من التعاريف المختلفة بحسب الزاوية التي ينظر إليها:

**لغة:** الأجر هو الثواب و المكافأة أو الجزاء عن القيام بالعمل الصالح.  
**اصطلاحا:** هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل  
 لحساب شخص آخر (finleymoses ,1973, p65)

**التعرف الإجرائي:**

هو مفهوم نسبي يختلف باختلاف وجهة النظر إليه من قبل العامل أو صاحب العمل بالنسبة إلى العامل هو كل ما يتقاضاه صافيا على فترات دورية مقابل لعمله التي لا يملك سواها أما بالنسبة إلى صاحب العمل فالأجر هو ما توجب دفعه لقاء كمية العمل التي يبذلها العامل.

**2- طرق تحديد الأجر**

يمكن تحديد الأجر ورواتب الموظفين بعدة طرق و منها ما يلي: ( susam m )

(www.thetalan cecareers.com 27-08-2018)(heathf 20-08-2018)

- النظر إلى الحد الأدنى من الأجر و الحد الأعلى له في المنظمة أو في قانون العمل والعمال
- تحديد الراتب بالمقارنة والمقاربة مع رواتب سوق العمل الموجودة حيث يمكن دراسة الأجر لنفس الأعمال والصناعات المماثلة في نفس المنظمة والبلاد بهدف القياس عليها.
- النظر في مستوى التعليم والمهارة والخبرة اللازمة لأداء مهمات الوظيفة وراتب المناصب الأدنى منها.
- وجود المنافسة على الموظفين في المنطقة المحددة من أصحاب المعرفة و المهارات
- مدى توفر الوظائف في المنظمة المحددة.

**تحديد الحد الأدنى و الأعلى للأجور:**

يمكن تحديد السقف الأعلى للراتب من خلال تحديد مقدار العوائد التي سيحققها الموظف للشركة، وفي العادة يكلف تحديد ذلك بكل سهولة لبعض الوظائف مثل مندوبي المبيعات من خلال الرجوع لكمية العوائد التي يدخلونها للشركة، أما الإداريين و الموظفين العاديين في الحقيقة هم من يصعب تحديد الراتب الذي يستحقه كل منهم فليس هنالك عائد محدد للمؤسسة يمكن الرجوع إليه، وبالتالي يمكننا النظر في هذه الحالة لقيمتهم التي من الممكن خسارتها إذا لم يكونوا متواجدين في العمل أي يجب التفكير في الوقت والجهد الذي سيتكلفه غياب أحدهم لتقدير القيمة الحقيقية التي يستحق أن ينالها، وأما بالنسبة لتحديد الحد الأدنى من الرواتب فإن يمكن تحديد من خلال متابعة أسعار سوق العمل للمؤسسة وبالتالي يمكن النظرية هذه الحالة لقيمتهم التي من الممكن خسارتها إذا لم يكونوا متواجدين في العمل ، أي يجب التفكير في الوقت والجهد الذي سيتكلفه غياب أحدهم لتقدير القيمة الحقيقية التي يستحق أن ينالها، وأما بالنسبة لتحديد الحد الأدنى من الرواتب فإنه يمكن تحديده من خلال متابعة أسعار سوق العمل حيث أن المرشحين غالبا ما يتوقعون الحصول على أقل قيمة من الأجور الموجودة في سوق العمل. (steverobbins, 2018,page158).

**3- نظم دفع الأجر**

هناك العديد من الخصائص التي تقوم عليها نظم دفع الأجور ومن بينها:

- نظم الدفع على أساس الوقت:

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرق شيوعا بين المنشآت في مؤسسات العمل بحيث يتم تحديد الأجر على أساس الوقت الذي بقضية العامل، وقد يتحدد هذا الأجر ما بالساعة أو الأسبوع أو الشهر و بالتالي فإن الأجر وفقا لهذا النظام لا يرتبط بجودة العمل و الإنتاج، ومن أفضل الوظائف التي يمكن أن يطبق عليها مثل هذا النظام، الوظائف التي يصعب قياس كمية إنتاجها بوحدات والوظائف التي لا يمكن فيها القدرة على مراقبة كمية الإنتاج (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية ، نظام تقييم و توصيف الوظائف في الحكومة الاتحادية، ص 9 بتصرف).

### • نظام الأجر على أساس الإنتاج:

الخاصية الأساسية هنا في دفع الأجر هي قياس من إنتاج الفرد الواحدة بمعى أن العمل الذي قام بإنتاجه هو ما يحدد القيمة النقدية التي سيحصل عليها الفرد من هذا العمل فقد احصل مكاسب أو خسائر تبعا لاختلاف الكمية المنتجة في العمل (مارية فلاح، 2008، ص 35).

### 4- أنواع دفع الأجر

الأجور أشكال مختلفة يمكن صياغتها في أربعة أشكال:

#### • الأجر النقدي

وهو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد كذلك يعرف على أنه كل ما يحصل عليه العامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي و المنح و العلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة و أعباء العائلة إن وجدت .

#### • الأجر العيني

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، أثناء العمل و هذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجر

#### • أجر ...

هذا النوع أكثر انتشارا و شيوعا بين مختلف القطاعات الاقتصادية.

#### • أجر المجموعة

ونعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم. و نجد كذلك أنواع و تقسيمات أخرى للأجور أهمها:

#### • الأجر النقدي

هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأديته لعمله في فترة زمنية معينة.

#### • الأجر الحقيقي

مقدار من السلع والخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي

#### • الأجر الإضافي

هو ما يدفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي خارج أوقات العمل العادية " المقررة " و يكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد.

### • الأجر الجاري

يتحدد هذا الأجر في الأجل الفقير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب

### • الأجر الطبيعي

هو الأجر الذي يسمح للعامل بقاء على قيد الحياة.

### 5- مكونات الأجر

للأجر عدة عناصر ثابتة و متغيرة يختلف تركيبها، أو شكلها من نظام إلى آخر ومن دولة لأخرى، وانطلاقاً من هذا يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين رئيسيين اثنين هما: الأجر الثابت والأجر المتغير:

### • الأجر الثابت:

ويتشكل هذا الأجر من العناصر الثلاثة الآتية:

#### – الحد الأدنى:

وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال و القطاعات والنشاطات حيث يتم تحديد من قبل السلطة العامة وهو يساير المستوى المعيشي للعمال والمجمع عامة، حيث أنه يتطور مع تطور الأسعار الاستهلاكية لا سيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع ذات الاستهلاك الواسع و الحيوي و كافة أفراد المجتمع إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة وتطور نجاحها القومي هذه العوامل كلها يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى الوطني.

#### – الأجر الأساسي

حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقابات الاستهلاكية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر و التي تتمثل في درجة التأهيل و المسؤولية و الجهد الذي يتطلبه المنصب، كما تحدد لكل نقطة استدلالية للمنصب في القيمة المالية للنقطة.

#### – التعويضات الثابتة الملحقة و المرتبطة بالمرض

يتكون الأجر الثابت من الأجر الأساسي و مجموعة من العناصر الأخرى ومنها التعويضات المرتبطة بالمنصب والتي تفوضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به و من بين هذه التعويضات نجد:

- تعويض الأقدمية و الخبرة
- تعويض الضرر أو الخطر
- تعويض المنظمة
- منح العائلية
- الأجر المتغير

وهو عبارة عن مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم و من حيث الديمومة و الاستقرار و هي ليست دائمة لكونها تخضع لعدة عوامل و لكن ما إن وجدت فتصبح :

- التعويضات
- الجوائز و المكافآت.

## 6- أهمية الأجور

تحتل الأجور جانب كبيراً من اهتمام العاملين و المنشآت التي يعملون بها و تعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل بحيث لها أهمية بالغة تظهيرية:

- تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال و الإدارة فلا شك أ درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً و عينا.
- إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور و ملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.
- تعتبر حافزاً لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج
- من الإحصائيات الرسمية الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية .

كما يمكننا استعراض أهمية الأجور بالنسبة للفرد: " يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظيراً للجهد محدداً رئيساً لمستوى معيشة الفرد و مركزه الاجتماعي فهو يؤثر على المستوى الصحي و المعيشي و الراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه و لأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي و كمثل بسيط : الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نفسياً بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لأفراد أسرته و خاصة وأنه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا وهذا ما يساهم في رفع مستواهم الثقافي ، عكس الفرد الذي يكون دخل محدود نسبياً لا يكفيه حتى لسد حاجياته الصحية.

**7- دور الأجور.**

تلعب الأجور أو بالأحرى معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، و في استغلالها بأحسن شكل ممكن فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبيا عن الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة. كما أن الأجر هو وسيلة الشركة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها هو مقابل عادل وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين

هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها و تحديد belcker الاعتبارات الاقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل كما أن للأجور عدة جوانب اجتماعية، اقتصادية ، نفسية و أخلاقية.

**المطلب الثالث: القيادة**

يعد مفهوم القيادة من المفاهيم المراوغة، بحيث يصعب تعريفه على نحو يرضي الجميع، بالرغم من أن جميع الأفراد يعتقدون بأنهم يدركون أبعاده، و في الواقع أن موضوع القيادة من الموضوعات المتداخلة التي تتقاسمها تخصصات عديدة.

**1- مفهوم القيادة****لغة:**

هي عملية التأثير في الناس و توجيههم لإنجاز هدف ما يمكن تعريف القائد : على أنه الشخص الذي يؤثر إيجابا في سلوك الآخرين بدون استخدام قوة الإكراه أو الإجبار أو أن هؤلاء الآخرين يقبلون به قائد لهم.

**اصطلاحا:**

تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح فمنهم من يعرفه أنه قدرة التأثير على الآخرين و منه من يعرفه أنه القدرة على التواصل الجازم وإلهام الآخرين، كما أن بعض الباحثين كانوا ينظرون إلى القيادة باعتبارها بؤرة الأنشطة الجماعية focus group proces في أوائل القرن العشرين وطبقا لهذه الرؤية كان القائد هو مركز عملية التغيير بالنسبة للجماعة، أما في أواخر القرن العشرين أصبح ينظر إلى القيادة باعتبارها علاقة القوة the power relationships التي ترتبط بين القادة و التابعين ، كما يرى البعض أنها القدرة

على التأثير في سلوك أفراد الجماعة و التنسيق بين جهودهم.(هادي نهر، أحمد محمود الخطيب، 2009، ص 98)

### التعرف الإجرائي:

هي قدرة الفرد على التأثير في الآخرين و توجيههم و تتضمن القيادة القدرة على اتخاذ القرار السليم من بين عدة بدائل موجودة ، كما تتضمن القدرة على إيجاد وصياغة رؤية واضحة ووضع أهداف قابلة للتحقيق على أرض الواقع، ومتابعة الأفراد من أجل تحقيق هذه الأهداف بعد توفير كل ما يلزمهم لتحقيق الأهداف.

### 2- أنواع القيادة

أولاً : من حيث سلطة القيادة:

يرى كل من محمد حسن الشماع و خضير كضمان القيادة تنقسم من حيث السلطة

إلى نوعين

#### • القيادة غير الرسمية

تظهر القيادة غير الرسمية في مواقف اجتماعية تفرزها العلاقات الاجتماعية بين الأفراد مثل السمات الشخصية أو المؤهلات أو الإمكانيات المتراكمة التي يمتلكها هؤلاء الأفراد، إذ يكون الجانب الرسمي أي دور في بروز هذا النوع من القيادة.

ومما يساهم في ظهور هذا النوع من القيادة الكبير في طبيعة الأفراد واختلاف قابليتهم و مكانتهم الاجتماعية وأدوارهم و من هنا يتضح أن القيادة غير الرسمية هي حصيلة اجتماعية هادفة تتكون من خلال التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد و تقوم على أساس الثقة بالفرد القائد على أنه ذو مؤهلات شخصية أو مهنية تؤهلهم للدفاع أو التعبير عن مصالح الجماعة، كما اهتمت بعض الإدارات الرسمية بشكل عام من استفادة الأشخاص القياديين و ذلك بإعطائهم مراكز رسمية لكسب ولائهم للمنظمة الرسمية و الاستفادة من قدراتهم القيادية في نشاطات و مهام المنظمات التي يعملون بها.

#### • القيادة الرسمية

وهي القيادة التي تستمد سلطتها في المنظمة من خلال التنظيم الرسمي و علاقته للمتداخلة حسب طبيعة الارتباطات والمسؤوليات الإدارية.

(www.mouwazaf.dz.com) المتمثلة في خطوط الهيكل التنظيمي.

ويلعب الجانب الإشرافي دورا مهما في إدارة أنشطة المنظمة حيث يمثل المدير فيها الشخص الذي يقوم بممارسة الوظائف الإدارية اتجاه جماعة من الأفراد العاملين عندهم، عليهم كمرؤوسين وتلقي القيادة المتساهلة و هي قيادة تتسع بالتسيب و انخفاض الأداء.(محمد عبد المقصود محمد، 2004، ص 79-80).

#### • القيادة غير الموجهة:

وهي أن يترك القائد سلطة اتخاذ القرار للمرؤوسين و يصبح هو حكم المستشار وينجح هذا الأسلوب عندما يتعامل القائد مع أفراد ذوي مستويك ثقافية و علمية عالية كما هو الحال في مؤسسات الأبحاث والدراسات والجامعات.

### 3- نظريات القيادة

هناك العديد من النظريات التي تناولت القيادة من جوانبها المتعددة كالجوانب السلوكية و القيادة المطلوبة لدى القائد و كيف يصبح قائدا جيدا و كيف يستطيع إحداث التأثير الإيجابي في الآخرين العاملين معه، و منه سنذكر بعض نظريات القيادة منها:

#### • النظريات التقليدية :

تعتبر أولى النظريات التي درست ظاهرة القيادة في إطار محاولتها كظاهرة اجتماعية إنسانية تجد تفسرا لها بدراسة سيرة القادة العظام و خصائصهم نوجزها فيما يلي:

#### – نظرية الرجل العظيم

القائد في إطار هذه النظرية هو شخص عظيم يتمتع بشخصية كاريزمية ساحرة يحظى بولاء أعداد كبيرة من الناس ينقادون طوعا له و يقدمون التضحيات راغبين غير مكرهين لتحقيق انجازات عظيمة، و لتقييم هذه النظرية يمكن القول أنها تفسر جانبا من ظاهرة إنسانية معقدة و مهمة جدا خاصة في إطار تركيزها على أمثلة بارزة وواضحة للقادة.

#### – نظرية السمات

جاءت هذه النظرية لتكمل النظرية السابقة في إطار المدخل التقليدي للقيادة، و السمات هي مجموعة الخصائص والصفات التي يمتلكها القائد و يتفرد بها بحيث تجعل منه قائدا لجمع الظروف والأحوال، في إطار هذه النظرية تم دراسة خصائص كبيرة من المدراء والقادة الناجحين لمعرفة أي الصفات و الخصائص يمكن اعتبارها ضرورية و محددة لنجاح القائد، و لتقييم هذه النظرية فإنه يمكن القول أنها وفرت مدخلا لدراسة شخصية القائد

وسماته، و بالتالي فإنها تفسر جانبا من القيادة لا يمكن اعتباره قطعيا، كما أنها لم تستطيع تقديم تفسير مقبول لعدم استطاعة من يمتلكون هذه الصفات أن يصبحوا قادة في حين قادة آخرون يملكون حد أدنى من هذه السمات.

### • النظريات السلوكية

وفقا لهذه المجموعة من النظريات فإن القيادة تعتبر ظاهرة سلوكية ترتبط بالدور الذي يلعبه القائد في المجموعة فبدلا من التركيز على السمات انتقلت الدراسات إلى بحث السلوك و الأفعال للقادة و هي:

#### – دراسات ميشيغان **michiganstudy** :

على مجموعة من الدراسات التي قم باحثون من جامعة ميشيغان في أربعينيات القرن الماضي و في إطارها تم مقابلة مجموعة كبيرة من المدراء و مرؤوسيههم و حددت هذه البحوث نوعين من سلوكات القادة هما التركيز على العمل أو التركيز على العاملين. وفي إطار دراسات ميشيغان تم بحث هذين الأسلوبين بتعمق و افترضوا أن سلوك القائد الذي يرنكز على العاملين بشكل عام، أكثر فاعلية من الأسلوب الآخر.

#### – دراسات أوهايو **otio studies**

تشابه هذه الدراسات دراسة ميشيغان في بعض النواحي وكانت مقارنة لها بالفترة الزمنية. في إطار هذه الدراسة فإن الباحثين عرفوا نمطين سلوكيين مختلفين للقائد، الأول أطلقوا عليه اسم الاهتمام بهيكلية العمل و إجراءاته و هو سلوك يركز فيه القائد على تنظيم الأشياء و كيفية انجاز العمل.

أما الثاني فهو ما يسمى الاهتمام باعتبارات الحساسية و الشعور بالعاملين و وضمت هذا السلوك يتم التركيز على الثقة علاقات الصداقة مع المرؤوسين.

إن الأسلوب المستهدف هو الذي يحقق الموازنة بين الاهتمام العالي بهيكلية واجراءات العمل و بنفس القدر من الأهمية فإن القائد يهتم بالمرؤوسين و يوليهم عناية و يشعروهم بالصداقة و الثقة.

#### – نظرية الشبكة الإدارية :

لقد طور **jane mouton robetblake** هذه الشبكة لوصف الأنماط القيادية للمدراء وفق بعدين أساسيين هما الأفراد و الإنتاج.

إن القائد الذي يركز على المهام والعملية التخطيطية و تحديد العمل الذي يفترض أن ينجز و يؤشر المسؤوليات و يضع المعايير و يراقب الأداء و النتائج هو قائد يركز على النتائج والعمل، و بالمقابل فإن القائد الذي يركز على الأفراد يكون دائما للمرؤوسين و مطورا للعلاقات الاجتماعية معهم و محترما لمشاعرهم.

#### • النظرية الموقفية :

في إطار النظريات السابقة بدا واضحا أن هناك العديد من المتغيرات و تفاعلاتها تحدد كفاءة القيادة و فاعليتها حيث ثقافة المنظمة و فلسفتها وطبيعة البيئة التي تعمل فيها و عناصر أخرى كثيرة فلا حدود لنمط سلوكي واحد يكون فاعلا في كل الظروف والأحوال وهذا ما عجزت عنه هذه المجموعة من النظريات التي رأت أن متغيرات الظرف أو الوقف تؤثر تأثيرا مباشرا على النمط القيادي المستخدم.

إن العوامل المختلفة مثل توجهات الإدارة العليا شخصية القائد تطلعات المرؤوسين ، ثقافة المنظمة ، البيئة التي تعمل فيها المنظمة وطبيعة المنافسة و تدخل الحكومة و غيرها من العوامل تعتبر كلها متغيرات موقفية تؤثر على النمط القيادي المستخدم .(عباس محمود عوض، 1986، ص 96).

#### 4- أنماط القيادة و العوامل المؤثرة في اختبار أسلوب القادة

مهما تكون وجهات النظر التي تفر القيادة و ظهور القادة فإن هناك اجتماع على أن الأساليب القيادية هي ثلاثة:

#### • أسلوب القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية)

ضمن هذا الأسلوب فإن القائد يعمل بهيمنة كاملة في مجال إصدار القرارات و الاشراف على العمل و تطوير السياسات ، فهو قريب من النزعة الفردية و بعيد عن المشاركة الجماعية، و هنا تضعف التفاعلات بين الأفراد و تنخفض الروح المعنوية و يشيع عدم التماسك و ضعف الارتباط كما تظهر حالات عدائية في مكان العمل، و بالتالي فإن الاندفاع للعمل قليل. (صالح مهدي العامري، 2007، ص 127).

#### • أسلوب القيادة غير الموجهة

يصلح هذا الأسلوب لبيانات علمية على درجة عالية جدا من التخصص وما شابهها من المنظمات فهو أسلوب يقوم على أساس عدم وجود قائد واحد بل كل عضو في المنظمة

هو قائد و كل واحد يعمل أفضل ما عنده و بأحسن الصيغ بحيث لا يحتاج إلى توجيه و تبعة و بدون أدنى تدخل في عمل المرؤوسين.

#### • أسلوب القيادة الديمقراطية

يشجع هذا الأسلوب المشاركة بدرجاتها المختلفة في انجاز المهام و تطوير الأفراد و القيادة الديمقراطية تشجع المشاركة من خلال تقاسم المعلومات و مساهمتهم في مراحل تطوير القرار مع إتاحة الفرصة الكاملة لتنمية المهارات و تمكين الموظفين (ج كزرتز، تعريب المقدم ميثم الأيوبي، 1986، ص 25).

#### 5- مصادر القيادة

إن القيادة في منظمة الأعمال هي بمثابة الرأس من الجسد للإدارة ، مثلها الإدارة هي الرأس من الجسد لمنظمة الأعمال، و على ذلك فإن القيادة اليوم هي كل ما يرتبط بها متطلبات و مصادر قوة وأساليب ، يعد ضروريا جدا و منه مصادر القيادة نوعين هما :

#### • مصادر رسمية : و تتضمن

- ما لدى القائد من سلطة الإيقاع الجزاء و العقاب أو الثواب و تسمى قوة الإكراه.
- المركز الرسمي للقائد و موقعه في السلم التنظيمي و تسمى القوة القانونية
- ما يملكه القائد من مهارة و فن يميزه عن غيره من الرؤساء

#### • مصادر ذاتية أو شخصية و تتضمن

- اتصاف القائد بالصفات الشخصية المؤيدة التي تساعد على التأثير الإيجابي في الآخرين

- مشاركة القائد مرؤوسيه في همومهم و إعانتهم و توجيههم و تسمى قوة الإعجاب.

#### 6- خصائص القيادة

لقد حظيت ظاهرة القيادة باهتمام الباحثين و الممارسين و مندوبين التايخ حتى وقتنا هذا برغم تعدد تعاريف القيادة إلى أنها جميعا تشترك في عدد من الخصائص التي تتمثل فيما يلي: (عادل زايد، 2006، ص 2).

إن القيادة هي العملية التي يتمكن الفرد من خلالها على أنها عملية التأثير على سلوك الآخرين من خلال السلطة

كما أن لكل أسرة راعيا مسؤولا عن رعيته يدير شؤونها و يتولى قيادتها و يعمل دائما من أجل رفايتها و إسعادها، و يبذل قصارى جهده لتحقيق أمالها فإن لكل جماعة قائدا يعمل لصالحها و يوجهها نحو تحقيق أهدافها على ألا تتعارض هذه الأهداف و الصالح العام، و القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ عن طبيعة الاجتماع البشري فحيثما تكون هناك الجماعة توجد القيادة فلا قيام لأحدهما دون الآخر، و لا يمكن للفرد أن يصبح قائدا دون أن يكون هناك جماعة ففي كل جماعة يقوم فرد منها أو أكثر بدور القيادة فيها مستخدما كل ما يستطيع من معرفة مهارة و جهد و إرادة و ذكاء و مشاعر للتأثير في سلوك أفراد جماعته أو لتوجيه ما لديهم من قدرات و ميول و استعدادات أو لتدريبهم على مهارات أو لاقتناعهم بآراء و أحكام بغرض تحقيق هدف معين كأساس القيادة هو العمل مع الجماعة.

ويتضح مما سبق أن القيادة أمر ضروري في التفاعلات بين الأفراد و الجماعات فالقائد رقيب و منظم و موجه الأفراد في سلوكهم و مواقفهم نحو تحقيق أهداف معينة (محمد حسين الجسمي، 2008، ص 66).

#### 7- أهمية القيادة

للقيادة أهمية لا بد منها لحياة المجتمع البشري حتى تترتب حياتهم و تقام العدل و رجال دون يأكل القوي الضعيف حيث قال تعالى: " .. ولو لا دفع الناس بعضهم ببعض لفسدت الأرض " فالقيادة بالغة الأهمية و تلك الأهمية ذات الخيال الواسع و الطاقة و الابتكار التي تستطيع أن تتخذ القرارات الجزئية و الشجاعة و في نفس الوقت ملتزمة بالنظام فأهمية القيادة تكمن في : (محمد حسين الجسمي، 2008، ص 66).

إنها حلقة وصل بين العاملين و بين خطط المؤسسة و تصوراتها المستقبلية

إنها البوتقة التي تنصهر بداخلها طاقة المفاهيم و السياسات و الاستراتيجيات

إنها قيادة المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة

تعميم القوة الإيجابية في المؤسسة و تقليص الجوانب السلبية بقدر الإمكان

كما أن للقيادة أهمية في العمليات الإدارية منها ما يلي: ( www.managementstudu .guide.com).

رفع الروح المعنوية للموظفين وحثهم على التعاون من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن

تحفيز الموظفين على العمل من خلال المكافآت المالية أو غير المالية

توجيه الموظفين لطريقة العمل المناسبة لتنفيذ الأهداف.  
 القيادة نشاط وحركة لأن القائد يتعامل مع أشخاص لديهم قدرات جسيمة وعقلية  
 ووجدانية فالقائد الناجع هو الذي يوجه هذه القدرات توجيهها بناء إلا توجيهها تخريبيا.  
 القيادة تؤثر في الأفراد والجماعات ليسلكوا نحو هدف مشترك تسعى الجماعة  
 لتحقيقه والتأثير يأتي عادة عن طريق المناقشة والإقناع إلا عن طريق الأمر والفرص.  
 القيادة تعاون وعلى القائد أن يبيث روح التعاون بين أفراد جماعته و لا سيما عند تنفيذ  
 الأهداف المشتركة.

القيادة هدف حيوي ومن ثم فواجب القائد أن يحفزكم الأفراد حتى ينشطوا الأجل  
 تحقيق هدفهم.

كذلك تعمل القيادة الناجحة على تحقيق رغبات الأفراد و إشباع الحاجات التي تظهر  
 في الجماع فأفضل القواعد من حيث مضابطة مرؤوسيه وأن يحملهم على عمل مالا يرغبون  
 فيه أو انجاز ما لم يمكنهم قدراتهم و استعداداتهم من انجازه (محمد أبرام حسن محمد، ص  
 32).

### المبحث الثاني: طرق تسوية الإضراب

إن الميزة القانونية للتسوية هو إيجاد حل رشائي ودي توفيق بين الطرفين المتنازعين  
 مباشرة دون أي وسيط أو بوسيط ذلك أنه إضافة إلى مسعى الأطراف في التسوية يمكن  
 للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يتدخل مع الطرفين و  
 يعين وسيط يقبله الطرفان يكون مؤهلا و كفؤا توكل له التسوية (عبد الرحمان خليفي،  
 2008، ص 86).

وقد يتقدم الوسيط باقتراحات للتسوية يعرضها على الطرفين المتنازعين للدراسة مع  
 إخطار السلطة الإدارية السليمة بكل خطوة يتخذها ، و قد تكللا عدة نزاعات جماعية في  
 ندب وسيط لتقريب وجهات النظر بين الطرفين.

و قد جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق  
 الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية التالي: (عبد الرحمان خليفي، 2008، ص 86).

- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء.

• تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع تتمثل في المصالح والسلطة والتحكم وحتى يقضي الإضراب إلى طريق مسدود و ضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية والديوية للمجموعة فإن القانون يلزم الطرفين بمواصلة المفاوضات. (محمد الصغير بعلي، 2000، ص 38).

إن تسوية الإضراب بمفهوم القانون 02/20 تتم عن طريق اللجوء لإجراءين هما:

### المطلب 1: المصالحة

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بينالطرفي (أمال الشايب، 2012-2013، ص 30) كوسيلة سليمة بغرض التقريب بين وجهات النظر ، والوصول إلى حل يرضي الطرفين (علي ربيع، 2008، ص 69) وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين لكل منهما فعاليتها و هما:

#### • المصالحة الاتفاقية

يتكفل أطراف المنازعة (قبل نشوبها) بتحديد إجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية و التي تنص على طرق التسوية الاتفاقية بواسطة نخبة أو لجان دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض، و ما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالح إلا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة

#### • المصالحة القانونية

الأصل في المصالحة يتكفل بها مفتش العمل المتخصص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة قانونا، و قد أشارت المادة 5 من القانون السالف الذكر، على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية، بحيث يمكن ممارسة أي إجراء آخر ملم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إحضاره من الطرف المستعجل. ومفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف و تقريب وجهات نظرهم و يجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة (أمال الشايب، 2012-2013، ص 30-31).

تحت طائلة غرامة جزائية التي يفرضها القانون على الطرفين (عبد السلام ذيب،

2003، ص12)

ويقوم مفتش العمل أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف كل من الطرفين حول جميع المسائل التي أدت إلى المنازعة في أحل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ هذه الجلسة ، ويحرر محضرا يدون فيه المسائل التي تم الاتفاق عليها و تلك التي بقين عالقة ، و يوقع المحضر من قبل الطرفين بحيث يصبح هذا الاتفاق نافذا من يوم إيداعه بأمان ضبط المحكمة المختصة إقليميا (عبد السلام ذيب، 2003، ص12)

وفي حال فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة و يجوز للطرفين بعدها اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم (نوال زروق ، د سنة، ص19).

### المطلب 2: الوساطة

أوجب القانون 02/90 قنوات الاتصال و التفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية النزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب و كثيرا ما تتشب المفاوضات المباشرة بين الطرفين للوصول إلى تسوية النزاع فتتدخل الجهات الإدارية المشرفة للنزاع بحيث يمكن للوزير المكلف بالقطاع للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي أو يعين وسيط كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة و الوساطة هي إجراء اختياري و قد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له.

### المطلب 3: التحكم

إن وجود متابعة تطورات النزاع الجماعي وفي إطار البحث على حل قانوني وملائم للخلاف جعلت من القانون 02/90 يضع عدة آليات للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء للوساطة وباللجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووقف إجراءاته تتمثل صلاحياتها و مهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها الجماعة الخاصة بالفئات و قطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي تستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة و الوساطة (رشيد واضح، 2003، ص 106).

## خلاصة

مما سبق ذكره تناولنا في هذا الفصل أسباب الإضراب و طرق تسوية تضمن العناصر التالية ظروف العمل الذي يشمل كل من الإضاءة و درجة الحرارة ، الغبار و الأتربة كذلك التهوية و الضوضاء، و منه توصلنا إلى آليات تحسين ظروف العمل ، كما تناولنا في المطلب الثاني مفهوم الأجر و طرق تحديد الأجور بالإضافة إلى نظم دفع الأجور و تطرقنا أيضا إلى أنواع الأجور و مكوناته مما ذكرنا أهمية الأجر و دوره، كما أن القيادة تعد سبب من أسباب الإضراب فقد تناول فيها تعريفها وأنواعها ، بالإضافة إلى نظرياتها وأنماط القيادة والعوامل المؤثرة في اختيار أسلوب القائد كذلك أدرجنا مصادر وخصائص القيادة وفي الأخير تناولنا أهمية القيادة التي لها دور هام في حياة العامل.

# الجانب التطبيقي

تمهيد

2- الدراسة الاستطلاعية

3- منهج الدراسة

4- حدود الدراسة

5- مجتمع الدراسة

6- عينة الدراسة

7- أدوات الدراسة

8- أساليب الإحصائية

خاتمة

**تمهيد**

إن أهمية أي دراسة ودقتها تتعدى الجانب النظري المنطلق منه و يتطلب تدعيمها ميدانيا من أجل التحقق من فرضيات الموضوع، هذا ما يتطلب من البحث توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي الملائم والمناسب لموضوع الدراسة والأحداث المناسبة لجمع المعلومات التي يعتمد عليها فيما بعد، وكذا أحسن استخدام الوسائل الإحصائية و توظيفها هذا من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة علمية تساهم كلها في تسليط الضوء على إشكالية الظاهرة المدروسة وفي تقدم البحث العلمي بصفة عامة.

وفي هذا الفصل سنحاول أن نوضح أهم الإجراءات الميدانية التي اتبعناها في الدراسة و تصنيفها ، كل هذا من أجل الحصول على نتائج علمية يمكن الوثوق بها، و اعتبارها نتائج قابلة للتجريب مرة أخرى، وكما هو معروف فإن الذي يميز أي بحث علمي هو قابليته للموضوعية العلمية و هذا لا يتحقق إلا إذا اتبع الباحث منهجية علمية دقيقة و موضوعية.

## 2- الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الأساس الجوهري لبناء البحث كله، وهي خطوة أساسية و مهمة في البحث العلمي إذ من خلالها يمكن للباحث تجربة وسائل البحث للتأكد منها ووضوحها (محي الدين مختار، 2008، ص 47)

لا تعد الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات لبناء أدوات الدراسة فحسب ، بل تتعدى هذه الأهمية إلى ضبط الدراسة من بدايتها حتى نهايتها وذلك بما تقدمه من بناء تصورات حول جوانب الدراسة و هي مرحلة تجريب مكونات الأدوات بعد إعدادها و صياغتها وذلك للتأكد من مدى صلاحيتها و ملائمتها، كما أنها توفر للباحث فرصة للتعرف على مختلف الصعوبات التي قد تواجهه في الواقع و هو يعالج الظاهرة و تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع المعلومات المطلوبة التي أعدها الباحث و قد كان الغرض من إجراء الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

– تحديد حجم المجتمع الأصلي للدراسة و خصائصه و مميزاته  
– التأكد من صلاحية أداة البحث للمقياس المطبق في الدراسة وذلك من خلال التعرض للجوانب التالي:

– ملائمة المقياس المستخدم لمستوى العينة و خصائصها  
– المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية وبالتالي تفادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أن تواجهها.

## 3- منهج الدراسة

يعرف المنهج بأنه الطريقة أو الأسلوب الذي يعتمد عليه الباحث من أجل الكشف عن الحقيقة التي كون بها جاهلين، والمنهج مطلب جوهري في البحث العلمي كونه عملية فكرية منطقية أو سبل منظمة و دقيقة وهادفة يسلكها الباحث المتميز بموهبة الإبداع و القدرة على التطور مستهدفا إيجاد و حلول الظاهرة و قد استخدم المنهج الوصفي التحليل في إجراء

الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الإنسانية و الاجتماعية ولأنه يناسب موضوع دراستنا.

#### 4- حدود الدراسة

و يتمثل في المجال الزمني و المكاني :

**المجال المكاني:** مصنع الطاسيلي - للبسكويت - البويرة

**المجال الزمني:** و هو الفترة التي يتم فيها إجراء البحث وتوزيع الاستثمارات حيث كان مقسم إلى قسمين

قمنا بانجاز بحثنا في بداية شهر مارس عن طريق البحث بالجانب النظري أما فيما يخص الجانب التطبيقي يمتد من فيفري إلى مارس

#### 5- مجتمع الدراسة

يعتبر موريس أنجرس 2006 أن مجتمع البحث هو مجموعة عناصرها لها خاصية أو عد خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث حيث شمل مجتمع الدراسة مصنع الطاسيلي - للبسكويت - البويرة الذي يضم 50 عامل

#### 6- عينة الدراسة

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث. ولقد قمنا باختبار هذه العينة بطريقة مسحية حيث تمثل عينة البحث في هذه الدراية تحتوي عينة البحث على 15 عامل

## 7- أدوات الدراسة

## المقابلة :

هي محادثة بين باحث و محوث بهدف الوصول إلى حقيقة يسعى الباحث من خلالها إلى إثراء معرفته من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

## الملاحظة:

هي تقنية منهجية يستخدمها الباحث للكشف عن تفاصيل الظواهر و تعتمد الملاحظة على قيام الباحث بملاحظة الظاهرة و تسجيل ملاحظة و تجميعها للوصول إلى بعض النتائج التي تم تنفيذها في بحثه و كذا جمع أكبر قد من المعلومات المتعلقة بها.

## الاستبيان:

يعتبر من أكثر الأدوات استخداما في جمع البيانات و الاستعانة به لجمع أكبر عدد من المعلومات التي تخص العاملين، فيعتبر وسيلة فعالة للوصول إلى بعض المعلومات والحقائق التي قد لا توفرها الملاحظة.

## 8- أساليب الإحصائية

لقد اعتمدنا في تحليل هذه الدراسة على الأسلوب الكمي المتمثل في معامل سيرمان أو معامل ارتباط الرتب فتختلف قيمته عن قيمة معامل بيرسون و يعتبر أقل دقة من معامل ارتباط بيرسون و يتعامل مع البيانات الرقمية و غير الرقمية للترتيب و يرمز له بالرمز RS و هو أقل أو يساوي الواحد الصحيح و تحسب قيمته من الصيغة الرياضية علما بأن

$$RS=1 - \frac{6 \sum D-2}{N(N^2-1)}$$

حيث أن D الفرق بين رتبة حسب المتغير الأول X ورتبة حسب المتغير الثاني Y و بالتالي:

$$Di = (xi - xy)$$

### خلاصة

نستخلص من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل أنه لدراسة علمية بدون منهج وكل دراسة ناجحة و مفيدة لا بد لها من منهجية علمية معينة ومناسبة تتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث وفي هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية التي قمنا بها من أجل التحقق من مدى الفروض و مدى تحقيقها على أرض الواقع و تكون قد أزلنا اللبس أو الغموض عن بعض العناصر التي وردت في هذا الفصل ، كما تأكدنا من شروط صحة أداء القياس المتمثلة في الصدق و الثبات التي كانت لها درجة عالية والتي تسمح لها بالوثوق في النتائج التي تتوصل إليها.

### تحليل النتائج

بالنسبة لتحليل النتائج لن نتمكن من انجاز الجانب التطبيقي نظرا للظروف التي تعيشها البلاد جراء وباء كورونا لذا لم نتمكن من مواصلة الدراسة في المؤسسة البحث

خاتمة

## خاتمة:

من خلال قيامنا بدراسة الموضوع من كل الجوانب حيث تطرقنا إلى معالجة قضية واقع الإضراب العمالي داخل المؤسسة الاقتصادية لذا يعتبر العامل المادي من أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعامل و قد يكون عدم الاهتمام به وإهماله السبب الرئيسي والمباشر الذي يؤدي إلى قيام الإضراب، لهذا يتوجب على المؤسسة انتهاج سياسة واضحة المعالم أثناء تحديد ووضع معايير نظام الأجور و أن تكون مبنية على فهم سليمة مفادها على شاكلة معايير آدم سميت: "دعه يعمل دعه يمر وهذا بدوره لم يمنع من العامل الدخول في الإضراب لأن وضع سياسة أجور واضحة المعالم ستدفع العامل إلى بذل جهد أكبر كما أن القائد في هذه المؤسسة عليه أن تتحلى بصفات شخصية تؤهله لقيادة مقل هذه الأنشطة التي تحقيق أهداف المؤسسة

إن ما يمكن أن نقوله عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى الإضرابات الأخيرة و مهما سيقال إلا أنهما إضرابات توصلنا إلى أن معظم الدول التي عرفت الإضراب اعتبرته توقف جماعي عن العمل مما كانت أسبابه عديدة بسبب الأجر الذي يتقاضاه من ثم كان على المسؤولين أن يسعوا جاهدين بتوفير ظروف العمل أكثر ك الراحة.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. ابتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب بالبلدية، الجزائر (دون سنة النشر).
2. أبو عمرو مصطفى أحمد، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي و التشريعات العربية، القاهرة، دار الكتب القانونية و دار الشتات للنشر و البرمجيات ، د ط، 2009.
3. أبو عمرو مصطفى احمد، حقوق الإنسان والقانون الإنساني بين الشريعة والقانون، عزة ، المؤلف، د ط، 2004-2005.
4. أحمد علي عبد العال سيد، حق الإضراب في المرافق العامة، تطوره تحديد مفهومه، نظامه القانوني، الكويت، مؤسسة دار الكتب، الطبعة الثانية.
5. أحمية سليمان ، آليات نشوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط3، 2005.
6. أمال الشايب، أثر نزاعات العمل الجماعية على انتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائري، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة، مذكرة نيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مراح، ورقلة، 2012-2013.
7. أنعام الشهابي و آخرون، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة ط1، دار الإثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
8. البرعي أحمد حسن ، الوجيز في قانون العمل ، القاهرة، دار النهضة العربية ، د ط، 2003.
9. بشيانه سعد ، علم اجتماع العمل، الأسس النظرية و التجارب منشورات جامعة منتوري ، قسنطينة، 2003.
10. بشير هدفي، علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، ط2، 2009.

11. توفيق برباش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية (غير منشورة) دراسة حالة وحدة اللوالب و البراغي و الصنابير بعين الكبيرة، سطيف، رسالة ماجستير جامعة سطيف، 1997.
12. جدي ناريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، كلية الحقوق ، 2012.
13. حسن صلاح علي، تنظيم الحق في الإضراب في التشريعات العربية، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، د ط، 2012.
14. حماد محمد شط ، النظرية العامة للأجور و المرتبات، دار النشر ، مصر، 1982.
15. خالد خليل الظاهر، القانون الاداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الميسرة، عمان، 1997.
16. خليل علي عبد الفتاح محمد، الموظف العام و ممارسة الحرية السياسية القاهرة، دار النهضة العربية، ط1، 2002.
17. دمبيري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر (بدون سنة نشر).
18. راشد واضح ، نزاعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر، د ط، 76، 2003.
19. زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013.
20. سمير الصغير، مذكرة ماجستير ، مكانة المفاوضات في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر في فترة ما بعد 1988، 2006-2007.
21. صابر رمضان عبد الله، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب القاهرة، دار النهضة العربية، د ط، 2004.

22. صالح نهدي محسن العامري، ظاهرة محسن منصور الغالي الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2007.
23. صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2004.
24. الطماوي سليمان محمد، مبادئ القانون الإداري ، نظرية المرفق العام و عمال الإدارة، القاهرة، دار الفكر العربي ، ط 3، 1959
25. عباس محمود محمد عوض ، القيادة والشخصية، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، 1986، بيروت.
26. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلومصرية القاهرة، 1972.
27. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر ، عنابة، د ط، 2008.
28. عبد الرزاق بين ديب، اقتصاد وتسيير المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ط3، الجزائر، 2006.
29. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية دار القصة للنشر ، الجزائر، 2003.
30. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري منشأة المعارف الإسكندرية ، 2003.
31. عبد الله طلبة الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة بدون مكان النشر، 1981.
32. عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل المشروعية، القاهرة دار النصر للتوزيع و النشر، د ط، 1992.

33. عبد المعطي أهل محمد حمزة، حق الإضراب و التطهير في النظم السياسية المعاصرة، القاهرة، دار النهضة العربية، ط2، 2014.
34. عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي، الاسكندرية، 1984.
35. علي زنيح، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02- المتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل و تسريتها و ممارسة حق الإضراب ، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق جامعة الجزائر، 2008.
36. علي موسى حنان، مذكرة الصحة و لاسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائرية مركب شلغوم العيد، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير شعبة تسيير كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007، 2006.
37. عيسى ابراهيم المعشر أثر ضغوط العمل على أداء العاملين مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن 2009م.
38. غول فرحات ، الوجيز في اقتصاد المؤسسة ، دار الخلدونية للنشر ط1، القبة القديمة، الجزائر، 2008.
39. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي.
40. القبيلات حمدي ، القانون الإداري الجزء الأول، ماهية القانون الإداري التنظيم الإداري، النشاط الإداري، الأردن، عمان، دار وائل للنشر ، ط1، 2008.
41. مارية فلاح ، نظام الأجور في المؤسسات ذات الطابع الصناعي و التجاري لحالة قطاع البريد، الجزائر جامعة منتوري قسنطينة.
42. مجدي أحمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق (بدون طبعة) 9 دار المعرفة الجامعية الاسكندرية 2004م.
43. محمد الصغير بعلی، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام والنصوص القانونية دار العلوم للنشر و التوزيع الحجار، عنابة، 2008.

44. محمد حسين العجمي، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، ط1، 2008.
45. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، بدون دار مكان نشر 1975.
46. محمود عبد الرحمان، إبراهيم الشينطي أثر المناخ التنظيمي على أداء المواد البشرية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية ، غزة، 2006.
47. موسى سامر أحمد تكريس و تنظيم الحق في الإضراب في بعض التشريعات الغربية و العربية المعاصرة، بحث منشور على موقع الحوار المنتمدى العدد 1987 بتاريخ 2007/07/25.
48. ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستير جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013.
49. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
50. النزاعات في الجماعة في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر، 2008.
51. النهري مجدي مدحت، الموظف العام، القاهرة ، دار النهضة العربية ، د ط، 1996.
52. نواف كنعنان، القيادة الإدارية، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2009.
53. نوال زروق الصلح كوسيلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، د ط، د سنة.
54. هادي نهر أحمد محمود خطيب إدارة الاتصال و التواصل بدون طبعة، دار عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
55. هدفي بشير، الوجيز في قانون العمل، الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة 2، 2003.
56. هيام مروة، القانون الإداري للخاص، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، 2003.

## 2- المراجع باللغة الأجنبية :

1. dominique Raux analyse économique et gestion de l'entreprise dunad, paris,2000.
2. durand C dubois P la grève en quete sociologique cahier de la fondation des sciences politique N) 195, PFsP, 1975.
3. finley moises the ancient economy Berkely university of california press.
4. guy c les syndicats ouvriers pu f paris , 1971.
5. hélène Sinay et Jean claude Javallier droit du travail dollozz, paris , 1984.
6. importance of zeadership , www.management tudy gruide .com retrieved 28.02.2019
7. MC Cormick et Ilgen Industriel Psychalogy 7 TH london 1981.
8. susan M heathfield .How does a salary rarge work www.thebalance careers.com retrieved 27/08/2018.
9. verret m lauvrier franàais le travail ouvrier collectiok paris, 1982.
10. www.moumazaf.dz.com/1144 tcopicix zz35 yddj 9 dj 9 d .

**3- تشريعات عربية وأجنبية**

1. جمهورية مصر العربية قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ، الموقع الالكتروني لبوابة الحكومة المصرية
2. دستور برامن المادة 51
3. دستور هستن hessen المادة 29
4. دستور منطقة الراين rhien المادة 66
5. دستور منطقة السار sarre المادة 56.

**4- مقالات صحفية :**

1. الوقائع المصرية العدد 12 الصادر بتاريخ 1951/2/8
2. الجريدة الرسمية العدد 16 الصادر في 1982/04/22

## الفهرس

شكر و تقدير

إهداء

مقدمة ..... أ

### الفصل الأول: الجانب المنهجي

1. الإشكالية ..... 2

2. صياغة الفرضيات ..... 3

3. أسباب اختيار الموضوع ..... 3

4. أهمية الدراسة ..... 4

5. أهداف الدراسة ..... 4

6. تحديد المفاهيم ..... 4

7. الدراسات السابقة ..... 9

### الفصل الثاني: الإضراب

تمهيد ..... 12

1. مفهوم الإضراب ..... 13

2. عناصر الإضراب ..... 21

3. أشكال الإضراب ..... 24

4. خصائص الإضراب ..... 27

5. الإضرابات العالمية في بعض التشريعات المعاصرة ..... 28

6. ممارسة دق الإضراب ..... 33

7. الآثار المنزلية عن الإضراب ..... 38

خلاصة ..... 41

## الفصل الثالث: أسباب الإضراب و طرق تسويته

44.....	تمهيد.....
45.....	المبحث الأول: أسباب الإضراب .....
45.....	المطلب الأول: ظروف العمل .....
45.....	1- مفهوم ظروف العمل .....
46.....	2- الإضاءة .....
46.....	3- درجة الحرارة .....
47.....	4- الغبار و الأتربة.....
47.....	5- التهوية .....
48.....	6- الضوضاء .....
49.....	7- آليات تحسين ظروف العمل.....
50.....	المطلب الثاني: الأجر. ....
50.....	1- تعريف الأجر .....
50.....	2- طرق تحديد الأجر.....
51.....	3- نظم دفع الأجر .....
52.....	4- أنواع دفع الأجر.....
53.....	5- مكونات الأجر.....
54.....	6- أهمية الأجور .....
55.....	7- دور الأجور. ....
55.....	المطلب الثالث: القيادة .....
55.....	1- مفهوم القيادة .....
55.....	2- أنواع القيادة .....

- 3- نظريات القيادة ..... 56
- 4- أنماط القيادة و العوامل المؤثرة في اختبار أسلوب القادة ..... 57
- 5- مصادر القيادة ..... 59
- 6- خصائص القيادة ..... 60
- 7- أهمية القيادة ..... 61
- المبحث الثاني: طرق تسوية الإضراب ..... 62
- المطلب 1: المصالحة..... 63
- المطلب 2: الوساطة..... 64
- المطلب 3: التحكم..... 64
- خلاصة..... 65

### الجانب التطبيقي

- 1- تمهيد ..... 68
- 2- الدراسة الاستطلاعية..... 69
- 3- منهج الدراسة ..... 69
- 4- حدود الدراسة ..... 70
- 5- مجتمع الدراسة ..... 70
- 6- عينة الدراسة ..... 70
- 7- أدوات الدراسة ..... 71
- 8- أساليب الإحصائية..... 71
- خلاصة ..... 72
- خاتمة ..... 74
- قائمة المراجع ..... 76