

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 Mubend Ulhag - Tibirett -



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

شعبة : علم النفس

كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية

التخصص : علم النفس عمل و تنظيم

عنوان المذكرة

تأثير إضراب العمال في المؤسسات الاقتصادية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علم النفس عمل و تنظيم

إشراف الأستاذة

إعداد الطالبتين :

- طويل كريمة

- بوطالب دنيا

- دالي خولة

السنة الجامعية : 2021 / 2022

شكر وتقدير:

بسم الله الرحمن الرحيم

نشكر الله سبحانه وتعالى ورسوله الكريم قبل كل شيء ، ثم نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى

الأستاذة " طويل كريمة " التي أشرفت على انجاز هذه المذكرة وذلك بتوجيهاتها وتوصياتها، كما

يسرنا أن نتقدم لأستاذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الإشراف في المناقشة لهذا

العمل وبالغ شكرنا وعرفنا إلى جميع أساتذتنا الكرام بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وخاصة

أساتذة عل النفس عمل وتنظيم .

إهداء:

فخر وشرف أن أعتز بهما فوق الواجب وأن أهد ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى التي حملتني وهنا
وضعتني إلى أمي التي سهرت الليالي لأنام في أمان ، إلى أمي لو أعطيتها كل ما في الدنيا
وفيت أجرها إليك يا أمي يا أعز ما أملك رحمك الله وجعلك سيدة من سيدات الجنة.

إلى الذي لم يبخل علي بشيء احتجته إلى من سهر وتعب من أجل راحتي إليك يا نبع العطاء
ورمز للعمل والصرامة واليك يا أعز مخلوق في الدنيا " أبي " ومما قلت فلن أوفيكما حقكما مقابل
الجهد الذي قدمتموه في رعايتي وتربيتي

" أمي " و " أبي " أنتما المصباح الذي ينير طريقي بدعوتكما لي .

إلى المرحومين " جدتاي « المغفور لهما بإذن الله وأسكنهما فسيح جناته.

أهدي شكري إلى خالتي وعمي وأولادهم (سارة، أحلام، صباح، مروى، عصام) الذين لم يبخلان
عني في شيء وكانوا وما زالوا هم سندي في هذه الحياة وألف شكر لهم في وقتهم معي في فراق
أمي.

وشكر كبير إلى صديقة أمي وزوجها و أولادها على مساندتهم وحبهم لي إلى يومنا هذا، أدعو
الله التوفيق لأولادها في مشوارهم الدراسي.

إلى كل أقاربي وزميلتي في العمل دالي خولة .

إلى كل صديقاتي الوفيات دنيا زاد و خولة و فريال حفظكما الله .

وأجه شكري إلى كل من أمد يد العون سواء من قريب أو بعيد .

" دنيا "

إهداء:

بسم الله الرحمان الرحيم:

فخر وشرف لي أن أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلى سبب وجودي ونجاحي والدايا العزيزين
حفظهما الله ، الذين وفرا لي جميع الظروف المساعدة للوصول إلى ما أننا عليه الآن من مستوى
دراسي وإنجاز لهذا العمل .

والى جميع أخواتي والى كافة الأهل والأقارب والى كل أساتذتي الكرام إلى ما كانوا ولا زالوا سند
إلي في الحياة من أحباب وأصدقاء عرفتهم خلال مشواري الدراسي تحية احترام وتقدير إلى
حبيبتي وأختي التي لم تُلدها أمي مخلوف ريمة وزميلتي وعزيزتي ورفيقتي في المذكرة دنيا بو
طالب وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير لكل من ساندنا بكلمة طيبة وعمل كان له
أثر لنجاح هذا العمل .

" خولة "

الفهرس

شكر و تقدير :

إهداء :

مقدمة :..... أ - ب

الجانب النظري :

الفصل الأول : مدخل الى إشكالية الدراسة

1. الإشكالية 2
2. صياغة الفرضيات 4
3. أسباب إختبار الموضوع 4
4. أهمية الدراسة 5
5. أهداف الدراسة 5
6. تحديد المفاهيم 5
7. الدراسات السابقة 8

الفصل الثاني : الإضراب و تأثيراته

- تمهيد 12
- 1- مفهوم الإضراب 12
 - 2- عناصر الاضراب 14
 - 1-2- العناصر المادية للاضراب 14
 - 2-1-1- التوقف عن العمل 14
 - 2-1-2- التوقف الجماعي عن العمل 14
 - 2-2- العناصر المعنوية للاضراب 15
 - 2-2-1- قصد الاضراب 16

- 16.....: 2-2-2- تدير الإضراب :
- 17.....: 3-2-2- ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية :
- 3- أشكال الإضراب : 17
- 17 1-3- الإضراب التقليدي
- 17 1-1-3. الإضراب التقليدي :
- 18..... 2-1-3. الإضراب الدائري
- 18 2-3- الإضراب أو المتكرر وإضراب الإنتاجية :
- 18 1-2-3- الإضراب القصير أو المتكرر :
- 19..... 2-2-3- إضراب الإنتاجية :
- 19 3-3- إضراب المبالغة في نشاط و الإضراب بالتناوب :
- 19 1-3-3- إضراب المبالغة في النشاط :
- 20..... 2-3-3- الإضراب بالتناوب :
- 4- خصائص الإضراب 20.....
- 20..... 1-4- الخاصية الجماعية
- 20..... 2-4- الخاصية المطلوبة :
- 20..... 3-4- خاصية التنظيم
- 21..... 4-4- خاصية المصلحة المشتركة
- 5- مراحل الإضراب 21.....
- 21..... 1-5- مرحلة ما قبل الاندلاع
- 21..... 2-5- مرحلة اندلاع الإضراب :
- 21..... 3-5- مرحلة سيرورة الإضراب
- 21..... 4-5- مرحلة نهاية الإضراب
- 21..... 6- حقوق وواجبات المضربين :

- 21.....حقوق العمال -1-6
- 22..... واجبات لعمال: -2-6
- 23..... أسباب الإضراب -7
- 23..... ظروف العمل -1-7
- 24..... مفهوم ظروف العمل:-1-1-7
- 24..... عناصر ظروف العمل :-2-1-7
- 24..... الإضاءة -1-2-1-7
- 25..... الحرارة والرطوبة: -2-2-1-7
- 26..... درجة الحرارة :-3-2-1-7
- 26..... الضوضاء : -4-2-1-7
- 27..... الغبار و الاتربة : -5-2-1-7
- 28..... التهوية :-6-2-1-7
- 28..... القيادة:-2-7
- 29..... تعريف القيادة الاستبدادية:-1-2-7
- 30..... أهمية القيادة:-2-2-7
- 31..... أهداف القيادة:-3-2-7
- 31..... تحديد الأهداف -1-3-2-7
- 31..... توصيل الأهداف:-2-3-2-7
- 31..... قياس الأهداف -3-3-2-7
- 32..... أنماط القيادة -4-2-7
- 32..... القيادة الأوتوقراطية -1-4-2-7
- 32..... القيادة الأوتوقراطية التسليطية -2-4-2-7
- 32..... القيادة الأوتوقراطية الخيرة : 1-2-4-2-7
- 33..... القيادة الأوتوقراطية اللبقة 2-2-4-2-7
- 33..... القيادة الديمقراطية -3-4-2-7
- 34..... القيادة المتساهلة:-4-4-2-7

- 34..... : الاجر -3-7
- 34.....: تعريف الأجر: -1-3-7
- 34..... أهم المفاهيم المرتبطة بالأجر -2-3-7
- 35..... أهمية الأجور -3-3-7
- 35..... أهمية الأجر على مستوى الفرد : -1-3-3-7
- 36..... أهمية الأجر على مستوى الشركة (المنظمة) : -2-3-3-7
- 36..... معايير تحديد الأجور: -4-3-7
- 37 لأداء performances : -1-4-3-7
- 37..... الجهد effort -2-4-3-7
- 37.. expérience et éducation : المؤهل العلمي والخبرة: -3-4-3-7
- 37..... الأقدمية : ancienne -4-4-3-7
- 37..... القوانين والتشريعات السائدة: -5-4-3-7
- 37..... مستوى صعوبة الوظيفة : -6-4-3-7
- 38..... القدرة الشرائية للأجور وتكاليف المعيشة : -7-4-3-7
- 38..... سوق العمل وحالة الاقتصاد : -8-4-3-7
- 39..... قدرة المنظمة على دفع الأجور -9-4-3-7
- 39..... آليات تحسين ظروف العمل: -8
- 40..... آثار الاضراب: -9
- 40..... آثار الاضراب على الاجر : -1-9

خلاصة

- 43..... تمهيد
- 44..... تعريف المؤسسة الاقتصادية: -1
- 44..... أهداف المؤسسات الاقتصادية : -2
- 44..... تحقيق الربح: -1-2

- 44..... 2-2 عقلنة الانتاج:
- 44..... 3-2 تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع:
- 44..... 4-2 ضمان مستوى مقبول من الأجور :
- 44..... 5-2 تحسين مستوى معيشة العمال :
- 45.....
- 45..... 6-2 تأهيل العمال:
- 45..... 3- وظائف المؤسسات الاقتصادية:
- 45..... 1-3 الوظيفة المالية:
- 45..... 2-3 الوظيفة الإنتاجية :
- 45..... 3-3 وظيفة التموين:
- 46..... 1-3-3 مهمة الشراء:
- 46..... 2-3-3 مهمة التخزين:
- 46..... 3-3-3 وظيفة التسويق
- 46..... 4-3-3 وظيفة الموارد البشرية :
- 46..... 4- خصائص المؤسسة الاقتصادية :
- 47..... 5- تصنيفات المؤسسات الاقتصادية:
- 47..... 1-5- تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا لمعيار الحجم :
- 47..... 1-1-5 المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية :
- 47..... 1-1-1-5 معيار عدد العمال أو حجم العمالة:
- 48..... 2-1-1-5 المعيار المالي أو النقدي:
- 49..... 2-1-5 المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية :
- 49..... 1-2-1-5 الاستقلالية
- 49..... 2-2-1-5 الحصة السوقية
- 49..... 3-2-1-5 طبيعة الصناعة
- 50..... 2-5- تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا للمعيار القانوني :
- 50..... 1-1-2-5 المؤسسات العمومية :

- 50..... مؤسّسات مختلطة 2-1-2-5
- 51..... المؤسّسات الخاصة 1-2-5
- 52..... تصنيف المؤسّسات الإقتصادية إقتصاديا: 3-5
- 52..... مؤسّسات القطاع الأول " الفلاحة " : 1-3-5
- 53..... مؤسّسات القطاع الثاني " الصناعة " : 2-3-5
- 53..... مؤسّسات القطاع الثالث : 3-3-5
- 54..... خلاصة
- الجانب التطبيقي
- 57..... تمهيد
- 57..... 1- الدراسة الاستطلاعية
- 58..... 2- منهج الدراسة
- 58..... 3- حدود الدراسة
- 58..... 4- مجتمع الدراسة
- 58..... 5- عينة الدراسة
- 59..... 6- أدوات الدراسة
- 59..... 7- الأدوات الإحصائية
- 62..... الخاتمة
- 63..... قائمة المراجع

مَقْدِمَةٌ

مقدمة:

يتكون عالم الشغل من عمال وأرباب عمل ، كل واحد منهما يريد تحقيق الأفضل له ، حتى ولو كان ذلك على حساب الطرف الآخر وهو ما أدى الى تضارب المصالح بينهما ، وأمام هذا الواقع كان على العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة المهنية إيجاد حلا لضعفهم ومواجهة أرباب العمل من أجل تحسين ظروفهم الاجتماعية انطلاقا من نشأة الإضراب كوسيلة ضغط على رب العمل ودفعه إلى تنفيذ مطالب العمال ، هذه الوسيلة تعتبر نتيجة التوجه الاقتصادي والتطور الصناعي في البلاد وما ترتب عن ذلك من زيادة عدد العمال في المؤسسة ، وما لاقاه هؤلاء العمال من جانب أصحاب العمل من تعسف وسوء معاملة وتدني مستوى الأجور فضلا عن زيادة ساعات العمل وقسوة ظروفه ، هذا كله لمواكبة التطورات العالمية .

وقد أقر الدستور الجزائري 1989 حق الإضراب وذلك في المادة 54 منه ودستور 1996 في المادة 57 منه ، وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه و كفاءاته 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 تمكن الطبقة العمالة بعد صراع طويل أن تفرض ذلك على أرض الواقع بعد توضيحات كبيرة ، ورغم ذلك فقط ظل العمال الجزائريين يمارسون هذا الحق إلى أن تم الإقرار عليه في دستور 1663 ، ولا سيما المادة 20 منه انتهاء بدستور 1996 ، والذي نصت المادة 57 منه على ما يلي " أن حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون " ليأتي بعده القانون المؤرخ في 06/02/1998 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ، وممارسة حق الإضراب قد ترسخ هذا الحق أكثر من صدور الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث منحت المادتين 36 و 37 للموظف الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها .

ويمكن تعريف الإضراب في أنه التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الإجراء من أجل تحقيق أهدافهم ومطالبهم حيث تختلف الأسباب والظروف التي تؤدي إلى اللجوء للإضراب حسب كل مؤسسة ، وبما أن الحق في الإضراب أقره

الدستور فالأمر ينطبق أيضا على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي شهدت في الآونة الأخيرة مجموعة من الإضرابات قام بها العمال ، وقد تناولنا موضوع الإضراب نظرا لأهمية ومعرفة تأثيره على المؤسسات الاقتصادية خاصة وهذا ما سنتناوله في دراستنا هذه حيث تطرقنا إلى جانبين جانب نظري ويضم أربعة فصول .

الفصل الأول: تضمن الإطار العام لإشكالية دراسة وقد اختص بطرح الإشكالية ، وذكر الفرضيات، أسباب اختيار الموضوع ، أهمية وأهداف الدراسة ، وكذا تحديد المفاهيم ، كما شمل الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: فتناولنا فيه الإضراب وقد تطرقنا فيه إلى مفهوم الإضراب، خصائصه، مراحلها، أسباب الإضراب وآثاره وكذا آليات تحسين ظروف العمل وأخيرا الأجر والقيادة.

الفصل الثالث : تناولنا فيه المؤسسات الاقتصادية من حيث تعريفها ، تصنيفاتها ، أهدافها وخصائصها وأهميتها وجانب تطبيقي ويضم فصل واحد حول منهجية البحث أو الإطار المنهجي حيث تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية ومنهج الدراسة وحدودها ، مجتمع الدراسة الحية والأدوات وأخيرا تطرقنا إلى الأساليب الإحصائية .

الجانب النظري

الفصل الأول : مدخل إلى إشكالية الدراسة

1- الإشكالية

2- صياغة الفرضيات

3- أسباب إختبار الموضوع

4- أهمية الدراسة

5- أهداف الدراسة

6- تحديد المفاهيم

7- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

ظهرت الثورة الصناعية مع منتصف القرن 18 ، كان له أثر جذري وفعال في تغيير عالم الشغل وتغيير التركيبة السابقة التي كانت عليها علاقات العمل ، فقبل ظهور الثورة الصناعية كانت علاقة العمل تبنى وفق أعمال بسيطة قوامها العمل وصاحب العمل ، وقد كان يشغلان جنباً إلى جنب إلا أنه مع ظهور الثورة الصناعية ودخول الآلة عالم الشغل وتوسع أماكن العمل والذي تطلب زيادة اليد العاملة ، فأصبح لا بد على صاحب العمل التفرغ للتسيير والإدارة فقط وترك العمل جانبا للعمال مشكلاً بهذا هوة وقراع عميق بينه وبين عماله ، مما عقد الوضع أكثر فأكثر فالعامل أصبح لا يجد من يفهم مشاكله أثناء العمل وولد لديه شعور بالاغتراب في عمله ومما دفعه إلى تشكيل اتحاديات عمالية تكون سنداً للمدافع عن مطالبه في وجه رب العمل وكنتيجة الاتفاق العمالي .

ظهرت ممارسات جماعية معبرة عن احتجاجهم عن الظروف السائدة وقد أعدت أشكال عديدة كان أهمها الإضراب وقد وكلت مهمة إعلانه وتنسيقه لأعضاء النقابة الذين كانوا قد فوضوا مجموعة من العمال من أجل معارضة صاحب العمل غير أن الإضراب كان ولا يزال عبارة عن خط أحمر في نظر أصحاب رؤوس الأموال أصنف إلى ذلك أن عدم حياد الحكومة وانحيازها الواضح لصنف أرباب العمل من خلال التضييق على حق ممارسة الإضراب بسببها لقوانين وتشريعات تصب في نطاق مصالح أرباب العمل عقد العلاقة أكثر بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج وأخرج الصراع للعلن بعد أن كان صراع نفي ظاهرة السلم والمصالح المشتركة وهذا ما تطلب بغض التنازل من الطرفين بما يخدمها مصار نتيجة لذا لا بد من الاستماع إلى انشغالات ومطالب العمال ومعرفة الأسباب الممكنة التي قد تؤدي إلى الإضرابات و معالجتها قبل وقوعها

نظراً لكون الجزائر جزءاً لا يتجزأ من هذا العلم وبحكم قربها من القارة الأوروبية واستعمارها من طرف الاستعمار الفرنسي كان لا شك أنها ستتأثر بما كان يحدث في العالم وبعد استقلالها من الاستعمار الفرنسي سنة 1962 وبعد كان ما عنته من استنزاف لمواردها الأديية والبشرية أخذت على عاتقها إعادة بناء الاقتصاد الوطني من خلال استراتيجيات بعيدة الأمد ، فبعد أن خاضت تجربة التسيير الذاتي خلال 3 سنوات قررت بعد التصحيح الثوري الذي حدث

سنة 1965 وبعد وصول هواري بومدين الى سد الحكم انتهج السياسة الاشتراكية في التنصب الاقتصادية (عبد ناصر حابي ، 2001 ، ص 36) وعلى فرار الدول الاشتراكية فقد كان الاضراب محظورا ممنوعا في الجزائر ، وأوكلت سياسة الدفاع عن مصالح العمال الى نقابة الاتحاد العم للعمال الجزائريين لكن هذه الأخيرة ابتعدت بشكل كلي عن المهام التي أوكلت اليها ألا وهي مهمة الدفاع عن المصالح العمال ، وفضلت التحول من جزء هياكل الدول ، وقد بقيت الأحوال على هذه الشاكلة حتى سنة 1988 ، فبعد الأحداث التي جرت في 05 أكتوبر من نفس السند جراء انتفاضة قام بها الشعب الجزائري احتجاجا على سياسة الحزب الواحد فقررت الحكومة الخروج الى التعددية الحزبية ومنه الى التعددية النقابية ، وهنا تم تشريع قوانين تتيح الاضراب كحق من حقوق العمال بقانون 02.90 وقانون 11.90 الذي يعطي حق اللجوء الى الضراب بالنسبة للعامل كما يعطيه حق الممارسة النقابية (سمير الصغير ، 2006-2007، ص2).

لكن مع دخول الجزائر في سياسة اعادة هيكلة مؤسساتها العمومية كان عليها تسريح بعض العمال وهذا ماساهم في ارتفاع نسبة البطالة ومع كل ما يحدث كان لا بد على العمال التضامن والاتحاد وقرروا الدخول في إضرابات عديدة احتجاجا على السياسة المتبعة من طرف الحكومة وقد استمر الحال على هذه المشكلة حتى الألفية الجديدة اذ أنه ومع التطورات الحاصلة في عالم الشغل ارتفع سعر السوق على أثر ارتفاع أسعار البترول في الأسواق الدولية لكن بعد أن كان من المفروض أن تقل الإضرابات مع كل ما كان يحدث الا أن العكس حدث تماما فقد زادت عددية الإضرابات وتوسع نطاقها بشكل مريب ليشمل حتى القطاع العمومي الذي نال حصة الأسد مما أثار انتباه الجميع وذلك لكونه قطاع حساس فزيادة على أنه يضم أكبر نسبة من اليد العاملة في الجزائر فهو قطاع يقدم خدمات مهمة وترتاده غالبية الناس وهذا ما عقد الوضع أكثر، والمثير للانتباه أن غالبية الإضرابات تركزت في قطاعي الصحة والتعليم هذا الأخير يعتبر قطاع مهم للغاية وتتضح أهميته في كونه يملك مستقبل الآلاف من التلاميذ حيث يتوقف سنشل الدراسة ومع طول هذه الاضراب فيه قد يهدد التلاميذ بالدخول في سنة بيضاء ، ومن ثم ضياع جهود سنة كاملة سدى ، كما أن حدوث هذه الإضرابات في هذه المرحلة التي تعتبر حساسة بالنسبة للجزائر باعتبارها جزء لا يتجزأ عن الوطن العربي فيما سمي بإضرابات الربيع العربي

وهذا ما تطلب من المهتمين التحقق من أسباب الإضرابات في هذا القطاع وتشخيصها ، و مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية :

- هل يؤثر اضراب العمال في المؤسسات الاقتصادية ؟

التساؤلات الجزئية :

- 1 هل يؤثر قلة الأجر في الزيادة في الاضراب ؟
- 2 هل يؤثر نمط القيادة الاستبدادية في زيادة في الاضراب ؟
- 3 هل يؤثر ظروف العمل السلبية في زيادة في الاضراب ؟

2- صياغة الفرضيات:

1- الفرضية العامة :

- يؤثر الاضراب العمالي في المؤسسات الاقتصادية

2- الفرضيات الجزئية:

- 1- يؤثر قلة الأجر على الزيادة في الاضراب
- 2- يؤثر نمط القيادة الاستبدادي في زيادة الاضراب
- 3- يؤثر ظروف العمل السلبية في زيادة في اضراب

3- أسباب اختبار الموضوع:

- 1- جهل بعض العمال حول حقهم المتمثل في الاضراب المشرع له في قانون 02
- 2- شعوره برغبة قوية غير معرفة الجوانب الحقيقية من هذا الموضوع
- 3- حداثة ظاهرة الاضراب في التشريع الجزائري وقلة النصوص القانونية .
- 4- كثرة الإضرابات التي تحصل في الوطن العربي و بروز ما يعرف بالثورات الربيعية ، وصدى التقارب الفكري والإيديولوجي واللغوي والثقافي بينها وبين الحالة الجزائرية .
- 5- قلة البحوث العلمية التي تناولت هذا الموضوع حسب علم الباحث وأيضا لمشاهدته في الساحة المهنية من كثرة الإضرابات لأنه الأخيرة في القطاع العم والخاص وهذا ما شد اتجاهي فتناول هذه القضايا التي تهم العمل أمر ضروري بل وحيوي يقتضي الكثير من العناية .
- 6- التأكد من شرعية الإضرابات ودى اتباعها للمعايير القانونية أثناء قيام بالإضراب .

4- أهمية الدراسة :

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

2- بيان الفرق القانونية والسوية التي يقيم فيها الإضراب وعدم تجاوزها .

3- توعية العمل وبيان أحد الطرق القانونية للمطالبة بحقوقه.

5- أهداف الدراسة :

1- اثراء الرصيد العلمي والمعرفي في هذا الموضوع

2- معرفة الأسباب المؤدية للإضراب في المؤسسة الاقتصادية

3- الوقوف أمام هذه الأسباب والمشكلات بالاتصال المباشر بها والتي تعاني منها

المؤسسات الاقتصادية

6- تحديد المفاهيم

1- الإضراب : يعود الأصل التاريخي لكلمة الإضراب المكان بالعاصمة الفرنسية باريس يقع بجانب البلدية ، كان العمال العاطلين عن العمل يحتوي فيه للبحث عن عمل أو الحصول على فرصة عمل ، ويستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال أو الموظفين لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة مطالبة. (عبد المحسن، عبد الباسط، 1995 ص22)، الإضراب في قانون العمل، القاهرة، دار النشر والتوزيع ص22.

• الإضراب في القطاع العام: " بأنه امتناع موظفي وعمال المرافق العممة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت نفسه بوظائفهم أو أعمالهم ومزاياها بقصد ممارسة الضغط على الإدارة لتحسين شروط العمل وأحكامه. (أبو زيد ، محمد عبد الحميد ، 1999 ص118 (القاهرة دار النهضة العربية .

• أما الإضراب في القطاع الخاص : هو امتناع أو توقف العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع أصحاب العمل ، توقفا إراديا ومدبرا لممارسة الضغط على صاحب العمل وحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل . (أبو عمرو، مصطفى، 1999، ص 34)

- كما يعرف أيضا أنه توقف إداري عن العمل من أحد تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها صاحب العمل. (سمير صغير 2006، 2007 ص39)
- وفي الأخير يمكن القول أن الإضراب هو التوقف الإرادي للعمال والموظفين عن العمل لفترة معينة بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة الشغل والمرتبطة بذلك العمل.

2- العمل:

- عرف العمل عبد الباسط محمد حسن بأنه النشاط الموجه لتحويل القوى الطبيعية والبسيطة عليها من أجل تلبية حاجات الإنسان. (عبد الباسط محمد حسن 972، ص 213)
- ويعرف العمل حسب قانون العمل الأردني لسنة 1996 م بأنه أي شكل من أشكال الجهد المبذول من العامل ، سواء أكان ذكر أم أنثى لقاء الحصول على أجر فقد يكون هذا الجهد بدني أو فكري دائما وثابتا أو مؤقتا.
 - العمل في علم الاجتماع هو النشاط الموجه للإنسان والذي يهدف إلى السيطرة على القوى الطبيعية والاجتماعية وتحويلها لتلبية حاجيات الإنسان والمجتمع وهذه الحاجات تتكون تدريجا. (شيانية سعد . 2003 ص 9)
 - العمل هو أسلوب من أساليب العيش حيث يقوم الإنسان بجهد جسدي وهذا من أجل تحقيق ثروة وكسب الريح والحصول على عدة منافع.

3- تعريف المؤسسة الاقتصادية:

فرانسو بيرو عرف المؤسسة الاقتصادية بأنها المكان الذي يتم فيه عملية المزج بين عناصر الإنتاج المختلفة ، بغية الحصول على منتج يصرف في السوق ، وهي بذلك لا تصدق إلى تلبية حاجات الأفراد مباشرة وإنما تهدف لتلبية حاجيات السوق .

أما ماركس فيري آت المؤسسة الاقتصادية تكون متمثلة في نفس الوقت تحت إدارة نفس المكان من أجل إنتاج نفس السلع . (ناصر دادى عدون ، 1998 م 23)

- تعرف المؤسسة الاقتصادية على أنها نموذج إنتاج بواسطته وضمن نفس الذمة تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزين عن مالك المؤسسة بهدف بيع سلع أو خدمات في السوق من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين سلسلتين من الأسعار . (عبد الرزاق ، 2000 ص 25)

التعريف الإجرائي:

- المؤسسة الاقتصادية هي عبارة عن منظمة اقتصادية تحتوي على موارد مادية وبشرية تساعد في دعم العملية الإنتاجية والسعي لتحقيق الأهداف المسطرة.

4-تعريف القيادة:

هي الجسر الذي يستعمله المسؤولون ليؤثروا على سلوك وتوجيهات المرؤوسين ، ليربطوا به بين تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الفرد ، وهي في محيطها مسؤولية اتجاه المجموعة كما يقول عمر بن عبد العزيز " ألا إني لست بخيركم ولكنني رجل منكم غير أن الله جعلني أثقل حملا " (محمد أكرم العدلوني ، 2000 ، ص 18)

- كما يستعمل مصطلح القيادة أساسا لتوضيح التفاعل الذي يحدث بين هذه الخصائص الثلاث في إطار اجتماعي ثقافي معين. (مصطفى عشوي 1992 ص160)
- أما فيدلر فيعرف القيادة لقوله تعني الجهود المبذولة لتأثير على أو تغيير سلوك الناس من أجل الوصول إلى أهداف المنظمة والأفراد .
- في حين هناك من يعرف القيادة على أنها نشاط مقصود ومخطط له مسبقا يراد منه التأثير على سلوك جماعات العمل أو تعديل سلوكهم في مواقع العمل بها يتلاءم مع أهداف المؤسسة . (مراد زعيبي وآخرون ، 2008 ص 180)

5-تعريف الأجر:

هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر حتى يشمل جزءا من دخل صاحب المشروع الذي يقوم بإدارته بنفسه وذلك لقاء قيامه بالعمل تنظيما أو إدارة

(. www.morefo.org اطلع عليه بتاريخ 2022-02-19 بتصرف)

- أما الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية جراء قيامه بعمل فهو بحاجة ضرورية لضمان معيشة العمل فيشمل كل ما يقدم له . (حماد محمد شطا 1992 ص14)

التعريف الإجرائي:

أي الأجر هو المبلغ الذي يعطى للعامل لقاء عمله بعمل أو مهمة ما وهو حاجة ضرورية لدى العامل لأنه يشكل وسيلة ضرورية لضمان معيشته.

ظروف العمل:

6-تعريف ظروف العمل: يعرفها هنري تعافل على أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية

كالإضاءة ، الضوضاء الحرارة ، وكذلك طبيعية بسيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع سلم الإدارات وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته .

(علي موسى حنان 2006 / 2007 ، ص 1)

- " ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر على سلوكه وأدائه في ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها".(صلاح الشنواتي ، 2004 ، ص 205)

- ظروف العمل هي عبارة عن كل ما يحيط بالعاملين من متغيرات مادية ومعنوية واجتماعية رسمية وغير رسمية والتي يمكن أن تؤثر في معنوياتهم وفي أدائهم إيجابيا أو سلبيا . (عباس محمد عوض 1997 ، ص87)

- **التعريف الإجرائي :** هي كل ما يحيط بالعمل من ظروف فيزيقية واجتماعية وتنظيمية وتؤثر على سلوك الأفراد وعلى أداء عملهم مما يؤدي إلى نقص فعاليتهم وبالتالي نقص فعالية المؤسسة بالكامل .

7- الدراسات السابقة :

- **الدراسة الأولى :** دراسة عايبض رجا عايبض العازمي بعنوان أنماط السلوك القيادي لدى رؤساء أقسام الموارد التعليمية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين .
- هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أنماط السلوك القيادي لدى رؤساء أقسام المواد التعليمية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين.

- والى تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في أنماط السلوك القيادي لدى رؤساء أقسام المواد التعليمية من وجهة نظر المعلمين وفقا لمتغيري الجنس والخبرة
- استخدام اختبارات وتحليل التباين الأحادي.
- من أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة : أن الفروق في أنماط السلوك القيادي لدى رؤساء أقسام المواد التعليمية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وفقا لمتغير الجنس غير دالة إحصائيا في نمطي الديمقراطي والأوتوقراطي .
- لم تبلغ الفروق بين المتوسطات في أنماط السلوك القيادي لدى رؤساء أقسام المواد التعليمية في مدارس دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين باختلاف الخبرة مستوى الدلالة الإحصائية. (عايض رجا العزمي ، 2007 ، ص10)
- الدراسة الثانية : دراسة سام أحمد موسى بعنوان إضراب المعلمين في المرافق العمومية بحث قانوني منشور علي بولبة فلسطين القانونية .
- التي هدفت إلى : أن يكون الهدف من الإضراب تدقيق مطالب اقتصادية أو اجتماعية خاصة بالعمال وموظفي القطاع الخاص .
- ضرورة أن يبقى الإضراب حركة مطلبية واحتجاجية بعيدة عن أي تجاذب سياسي ومنع أن تدخل لحسابات خزينة وتغلب الطابع المهني لممارسة الحق في الإضراب .
- لا بد أن يكون الإضراب آخر إجراء في يد العمال أو الموظفين لبلوغ المطلب المهني.
- وقد بين فيها الباحث مفهوم الإضراب وتنظيم الإضراب شروط ممارسة حق الإضراب ومشروعيته في القانون الفلسطيني والقانوني الفرنسي و الجزائري.
- وكان من أبرز نتائجها: ضرورة إبقاء الإضراب ومنع أي تدخل نحوه وهذا باعتباره الأداة الوحيدة التي يستعملها العمال والموظفين لبلوغ مطالبهم المهنية. (هارون سامية ، حاج عمر صارة ، 2019 2020 ، ص9)
- الدراسة الثالثة: دراسة نور محمد أحمد أبو عبله بعنوان القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.
- التي هدفت إلى: التعرف إلى درجة تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لمديريهم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين بمدارس وكالة الغوث.

- ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي إما لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة استخدمت الأدوات التالية : استبانة القيادة الأخلاقية وهي من إعداد الباحثة تتكون من (51) عبارة ، واستبانة الولاء التنظيمي من إعداد الباحثة وتتكون من (27) عبارة .
 - وتوصلت الدراسة الحالية إلى أهم النتائج التالية :
 - درجة تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس كانت كبيرة عند وزن نسبي (84.7%) وترتيب مجالات استبيان القيادة الأخلاقية كما يلي :
 - مجال في سمات العمل الإداري والفني (68.9%) يليه مجال سمات العلاقات الشخصية ومجال العمل الفرقي وغيرها .

(نور محمد أمد أبو عبلة ، 2015 ص7)
 - الدراسة الرابعة : دراسة لؤي محمد سعيد توفيق الحلبي بعنوان الأحكام الشرعية للضربات في المهن الإنسانية .
 - وقد هدفت إلى مراعاة ما يؤول عنه الإضراب وتوقع نتائجه وكذلك هدفت إلى اعتبار الإضراب مقصا مشروعاً
 - اتبع الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وقد خلصت إلى عدة نتائج منها .
 - حقيقة الإضراب هو الامتناع عن العمل مدة معينة لغرض الحصول على حقوق معينة .
 - لا بد من التدرج قبل الشروع بالإضراب مثل النصح ، الإرشاد ، مقابلات مع المسؤولين.
 - لابد من مراعاة ما يؤول عنه الإضراب من مصلحة أو مفسدة وتوقع ونتائجها وآثاره قيل الشروع فيه والاستفادة من التجارب السابقة في هذا المجال .
- (الحلبي لؤي محمد سعيد ، 2010 ص3)

الفصل الثاني : الإضراب و تأثيراته

- تمهيد

1- مفهوم الإضراب

2- عناصر الإضراب

3- أشكال الإضراب

4- خصائص الإضراب

5- مراحل الإضراب

6- حقوق و واجبات المضربين

7- أسباب الإضراب

8- آليات تحسين ظروف العمل

9- آثار الاضراب

- الخلاصة

تمهيد:

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

كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تستوفي كلها التأثير و الضغط على المستخدم و السلطة العامة لحلها على الرضوخ لمطالب المهنية.

1- مفهوم الإضراب:

لقد عرف المشروع العراقي من المادة 50 من قانون العمل الإضراب " اتفاق مجموعة من العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل، بشأن أمور تتعلق بشروط العمل و الاستخدام و أموالها " (مصطفى أحمد أبو عمرو، 2003، ص 337) .

هناك تعريف آخر " الإضراب طريقة للدفاع عن المصالح المهنية يضمنها الدستور ، إلا أن ممارستها خاضعة لإطار قانوني معين ، فللمشاركة في إضراب لا يندرج في هذا الإطار قد يشكل خطأ ينجر عنه الفصل عن العمل " (ابتسام القرام ، ب.س ، ص 145) .

نستنتج من هذا التعريف أن الإضراب حق يكفله الدستور و أي مشاركة في إضراب يكون خارج إطاره القانوني ينجر عنه فصل العامل.

كما يعرف أحمية سليمان الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدير و محضر من طرف العمل ، بهدف الضغط على أصحاب العمل ، أو سلطة العامة قصد جبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم ، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم و بين صاحب العمل (أحمية سليمان ، 2005 ، ص 139)

و هناك معنى آخر للإضراب و هو " توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف و شروط العمل".

وفي نفس السياق يعرف الإضراب على أنه " توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقاً في النظم و الاتفاقيات الجماعية لم يوفى بها صاحب العمل (أحمية سليمان ، 1984 ، ص 139) .

و نستنتج من هذا التعريف أن الإضراب " وسيلة يلجأ إليها العمال قصد إبداء عدم رضاهم عن الأوضاع السائدة داخل المؤسسة المستخدمة و هي طريقة من الطرق المكشوفة و الواضحة المعالم التي يلجأ إليها العمال و النقابة أو العمال بمعزل عن النقابة للضغط على أرباب العمل أو إدارة المنشأة ، للدفاع عن حقوق مكتسبة ، أو من أجل اكتساب حقوق جديدة .

يستخلص من كل التعاريف الماضية ، أن أي توقف عن العمل ، لكي يكيف و يعتبر إضراباً ، ينبغي أن تتوفر فيه العناصر التالية :

أن يكون إرادياً و جماعياً ، و ذلك من خلال توافق جماعي فيها بين العمال ، و في تم التقرير بالدخول في حالة توقف عن العمل ، حتى يستجاب لمطالبهم المرفوعة ، كما أنه لا ينبغي أن يدخل العمال في إضراب فجائي و بدون سابق إنذار مفاوضات جماعية و لهذا فالدخول في إضراب لا يكون إلا بعد استنفاد كل الاقتراحات و المفاوضات و انسدادها ، بالإضافة إلى كل هذا يجب أن يكون سبب الإضراب شرعي و منطقي ، و يشمل جميع العمال (سمير صغير ، 1971 ، ص 39) .

لا يعتبر الإضراب إضراباً في حالة التوقف عن العمل جراء أسباب تقنية تفرضها بعض العوامل على غرار نقص الموارد الأولية للإنتاج ، مما يعطل العملية الإنتاجية كافة ، و هذا أو عامل يخرج عن إطار إرادة العمال ، و لذلك يسمى بالبطالة التقنية ، كما أن الاستمرار في العامل و لو بصورة ، بطيئة أو العمل بوتيرة بطيئة لا يعتبر إضراباً (محمود جمال الدين زكي ، 1983 ، ص 80 - 807) و لذلك ينبغي على العمال حين موافقتهم الجماعية على الدخول في الإضراب أن يتيقنوا من أسباب إضرابهم ، من حيث المشروعية و المهنية و أن يعرفوا جيداً أنه وسيلة ضغط فعالة في أيديهم يراد بها تسوية التراكمات الجماعية بينهم و بين المستخدم و ألا يتكونها في أيدي نقابة قد لا تمثل مطالبهم و تحيلها إلى أغراض أخرى غير شرعية .

2- عناصر الإضراب:

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره التي يوفرها يكون التوقف عن العمل مشروعاً و التي تقسم الى عناصر مادية ، سوف نتناولها في الفرع الأول و عناصر معنوية نتناولها في الفرع الثاني .

2-1- العناصر المادية للإضراب

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

2-1-1- التوقف عن العمل :

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الاضراب و هو امتناع العمال عن الذهاب الى 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 الاضراب ، حيث يؤدي تخلفه الى عدم إضفاء صفة الاضراب على التصرف الصادر عن العمال وبهذا المعنى فان الاضراب هو التوقف الإداري والصريح من العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف أرقام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم.

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل.... لجميع العمال المعنيين بالضراب الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة ، ولا يطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن ، و يكفي لمدة دقائق معدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقف المحدد للعمل لا غير ، وذلك بغض النظر عن شكل الاضراب (عبد السلام ذيب ، 2003 ص 370).

2-1-2- التوقف الجماعي عن العمل :

إذا امتنع أحد العمال عن العمل ، فان هذا الامتناع يعد خطأ جسيماً يبرر فصله ، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع الجماعي ، وتوافرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح امتناعاً

مشروعاً ، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل ، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الاضراب ، ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً صديراً ولا شك أن صفة الجماع للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الاضراب فيكفي لتوافر الصفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً صديراً فهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي ، فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل اضطراباً ، صدرت قرارات متعربة تحت تأثير الفكرة التي معضادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال تراجعت عن هذا الموقف ، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي الى المرور على التصويت لتقرير الاضراب (عبد السلام ذيب -2003 ، ص270).

2-2- العناصر المعنوية للإضراب:

فضلاً عن العناصر المادية للإضراب ، هناك عناصر معنوية تتمثل في قصد الاضراب (نية الاضراب) وتدبيره ارتباطاً بالاضراب بالمطالب المهنية وهذا ما حاول عرضه على النحو التالي :

2-2-1- قصد الاضراب (نية الاضراب) :

حتى ليعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضراباً ، يجب أن يكون لدى العامل نية الاضراب (تارمان جدي ، 2013 ص 20).

المراد بالنية قصد الاضراب عن العمل فلا يكفي التوقف عن النشاط إنما يجب أن تتولد لدى العمل الرغبة في تكييف حركتهم ، بالإضراب فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل ، وبمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال ، التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل ، وهو الالتزام بأداء العمل (مصطفى أحمد أبو عبدو ، 1985 ، ص57).

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي ، كائناً القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إدارة العمال ، وليس رغبتهم بمرافقة صاحب العمل الانقضاء نية الإضراب في هذه الحالة (مصطفى أحمد أبو عبدو ، 1985 ، ص350).

والجدير بالذكر أيضا أن نية العمال يجب أن تتجه الى أ، يكون التوقف الجماعي عن العمل ، يرمي للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة (مصطفى أحمد أبو عبدو ، 1985 ، ص60) .

2-2-2- تدبير الإضراب :

يعتبر عنصر تدبير الإضراب من العناصر المعتمدة لقيام الإضراب ، وهو ما جعل البعض يردده في تجربة الإضراب (صلاح على حسن ، 2007 ص 45).

بأنه التوقف المدبر عن العمل يقصد تأييد اجابة المطالب المهنية التي رفضها من جانب صاحب العمل ، وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي من خلال تعريف الإضراب (مصطفى ن احمد أبو عبدو ، 1985 ص45).

والسلم به أنه يلزم لكي تكون بصدد الاضراب بالمفهوم القانوني ، أ، يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجا عن اتفاق العمال عن هذا التوقف (مصطفى أمد أبو عبدو ، 1985 ص 59).

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

الأولى من الاتفاق السابق على الإضراب ، والذي يقصد به اتفاق العمال فيها بينهم على الإضراب قبل إعلانه ، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لا جراء اقتراح بين العمال لتقرير إعلان الإضراب ، وفي غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنسيقه عن طريق المنطقة النقابية العمالية ، والحالة الثانية هي تلاقي العمال المغريين ، فمن خلالها يكون الإضراب صديرا أيما وان لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين ، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب لتحقيق نفس الهدف ، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وان كان الاتفاق لاحقا .

2-2-3- ارتباط الاضراب بالمطالب المهنية :

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال ، الا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحقيق مطالبهم المهنية التي يجب أن تكون ممكنة ومشروعة (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 الى انتقاء صلة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمديرية العمل ، ويعني هذا العنصر أ ، 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 سلطة 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 معلنه من قبل لدى صاحب العمل وهذا التحديد يصنع الإطار السليم للإضراب المهني .

3- أشكال الاضراب :

بجانب الشكل العادي للإضراب والمتمثل في التوقف التام والمؤقت عن العمل ، فان الاضراب قد ينفذ أشكالا أخرى مختلفة وهذا ما سيتم التطوق اليه على النحو التالي :

3-1-1- الاضراب التقليدي :

يمكن أن يتمثل الإضراب في صورة عديدة ، من بين صور الإضراب التقليدي الذي سوف تعالجه ، والاضراب الدائري سوف تعالجه أيضا .

3-1-1- الاضراب التقليدي :

وهو الشكل الأكثر انتشارا وينبغي التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحفيزية الواجبة لدى صاحب العمل (زكريا سمعوني ، 2013 ص 164) واعلام مفتشيه

العمل المختصة إقليميا ويجب أن العمل منظمو الاضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل (بشير هدي ، 2009 ص 220).

ويطلق عليه كذلك مجموعة الترخيص بحيث تتبنى مجموعة من العمال الاضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين خصيصا لهذا الغرض ، وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الاضراب مستعملين كل الوسائل ماعدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف .

3-1-2- الاضراب الدائري :

يفترض في هذا النوع من الاضراب انسجاما وتخطيطا حقيقيا مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الاضراب وتحديد توقيت مضبوط للاضطرابات المبرمجة ، وكثيرا ما يكون هذا النوع من الاضراب متجدد وأطول من الاضراب العادي من حيث مدته ، ويهدف أساسا الى احداث اختلال في تنظيم الإنتاج (عبد السلام ذيب ، ص 367) ويكون هذا الاضراب أكثر جسامة على صاحب العمل من الاضراب التقليدي .

3-2-2- الاضراب أو المتكرر وضراب الإنتاجية :

سوف تقوم بدراسة شكلين آخرين وشكل حسب ما يرى اليه وذلك فرعين ، الفرع الأول خصصناه لدراسة الاضراب القصير أو المتكرر والفرع الثاني نخصه لدراسة اضراب الإنتاجية

3-2-1- الإضراب القصير أو المتكرر :

يظهر الى هذا الشكل الاضراب من حيث هذه الاضراب وعدد مرات للجوء اليه من أجل تحقيق المطالب المهنية (مصطفى أحمد أبو عمر ص 78).

ويطلق كذلك على هذا الشكل الضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة ، دون معا درة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعمم طريقة التوقف .

كما يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين ، أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل ، وهذا يؤدي الى اضراب نظام الإنتاج .

6-2-2- اضراب الإنتاجية :

ويعرف بالاضراب المستر أو الاضراب الجزئي ويتعلق الامر في هذه الحالة باضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة وبعكس توقعهم على بقية الأعمال المرتبطة بها.

ويتم هذا النوع من الاضراب في شكل تخفيض في وتيرة بشكل اداري وذلك رفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقا يأخذ فيه كل عامل صفة المظرب من اللحظة التي يبدأ ابطاء الإنتاج والتقليل من قطاعيته (راشد واضح ، 2003 ص 21).

ويعد هذا النوع من الاضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب الا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال ، ويؤدي الى حدوث أضواء بمؤسسة صاحب العمل .

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الاضراب يجب تبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال ، تحد بصفقتها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجوزها (راشد واضح ، 2003 ص 122)

3-3- اضراب المبالغة في نشاط و الاضراب بالتناوب :

وأخيرا نخصه لدراسة اضراب المبالغة في النشاط وكما يسمى الاضراب الإيجابي الذي سنتناوله في الفرع الأول والاضراب بالتناوب أو ما يسمى بالمتابع .

3-3-1- اضراب المبالغة في النشاط :

ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات المعمول بها ، كما يتميز هذا الشكل بالزيادة لتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة التقنية لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامله ، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لأن تطبيقه في

الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية (راشد واضح ، 2003 ص 123).

3-3-2- الإضراب بالتناوب :

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب الجزئي (راشد واضح، 2003 ص 122)

حيث تضرب فيه فئة من العمال ، بعد الأخرى بسبب تخصصها في العمل لذلك يتطلب هذا النوع من الاضراب تنظيما دقيق من حيث توقيف الاضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل .

كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الاضراب التقليدي على صاحب العمل ، نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العمدة كأجور العمال التام وغيرها من التكاليف المتشابهة .

4- خصائص الإضراب : للإضرابات عدة خصائص على غرار :

4-1- الخاصية الجماعية : فلا يمكن أن تأخذ الإضرابات شكلها هذا النهائي الا اذا كانت وتمت بصفة جماعية ، فمبدأ المساومة الجماعية ، يعتبر عامل مؤثر في القيادة الاضرابية ، كما يلعب العمل الرئيسي في فشلها أو ربحها ، كما أن الاتحاد في جماعات يتجنب التعسفات الفصلية لصاحب العمل ، ويصنع الجماعة صفة مهمة جدا تتطلبها أي عملية اضرابية .

4-2- الخاصية المطالبة : تعتبر الإضرابات ذات الخصائص المطالبة من بين الإضرابات المشروعة في نظر القانون ، كما أن الهدف الرئيسي للإضرابات هو تحقيق مطالب مهنية مشروعة للعاملين على غرار الأجر ، تحسين ظروف العمل وغيرها من الأمور التي تدخل في نطاق المطالبة ، ولا تتعداها الى مطالب أخرى غي اقتصادية كالسياسة مثلا أو تغيير الحكومة أو وقف ممارسة عسكرية معينة أو رد على قرار سياسي معين (سمير صغير، 1982 ص 49)

4-3- خاصية التنظيم: ان خاصية التنظيم وتوفرها في أي اضراب يجعله أكثر فعالية وشجاعة في تحقيق مطالبه فتوفر التنظيم يعد عام مهم جدا من حيث انطلاقه واستمراره ووحدة مطالبه وغالبا ما تترك هذه المهمة للنقابة .

4-4 - **خاصية المصلحة المشتركة** : ان خاصية الجماعية والمطلبية تفتح لنا المجال للحديث عن المصلحة المشتركة للعمال البارعين في الاضراب ، فالاتفاق مع بعضهم ومشاركتهم وتوحيد مطالبهم هي دلالات على الرغبة الجماعية التي تزاود العمال للاستفادة من وقفهم للعمل وعليه فالإضراب يعبر عن ملحة مشتركة بين العمال المشاركين في تحقيقها (Da rende c Dubois)p9.1975

5- **مراحل الاضراب** : عموما هناك أربعة مراحل يمر بها الاضراب وهي :

5-1- **مرحلة ما قبل الاندلاع** : حيث تكون في المرحلة مؤشرات تدل على مرحلة قادمة لتطور النزاع الجماعي ، أهمها التحصينات العمالية ، وقد تتجسد تلك التحصينات في كبح الإنتاج وتنظيم المسيرات عندما لا تهتم الإدارة بالمؤشرات الأخرى مثل كبح الإنتاج (سمير صغير ، 2007 ص 195) ويمكن أيضا أن يتقدم العمال بشكاوى الى الدارة والبارزة في هذه المرحلة كونها مرحلة تهديده قبل الدخول في الاضراب .

5-2- **مرحلة اندلاع الاضراب** : بعدما يصل العمال ويفقدوا الأمل في تحقيق مطالبهم بالطرق السابقة الذكر يتم اللجوء الى مرحلة الاضراب الفعلي ويمكن أن تكون هذه المرحلة محذرا من النقابة الممثلة لهم كما يمكن أن تتم بصورة فجائية (سمير فقير ، 207 ص 51).

5-3- **مرحلة سيرورة الاضراب**: تحدث هذه المرحلة كنتيجة حتمية لظروف معينة ، فمثلا نجاح المفاوضات من عدده قد يحدد بصورة كبيرة إيقاف الاضراب أو الاستمرار وسيرورته وتعد هذه المرحلة مميزة وذلك لكونها ظاهرة معقدة لها وظائف تعبيرية ووسيلة لتحقيق المطالب المستهدفة من خلال القيام به (سمير صغير 207، ص 51)

5-4- **مرحلة نهاية الاضراب** : تعد هذه المرحلة الأخيرة جوهر الاضراب بكل بساطة وذلك يعود لسب بسيط هو مدى تحقيق المطالب التي كان على أساسها الاضراب مستمر وغالبا ما يتم الوصول الى هذه المرحلة عن طريق المفاوضات .

6- **حقوق وواجبات المضربين** :

6-1- **حقوق العمال** : حسب القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1450 هـ الموافق

ل 21 أبريل من سنة 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل بحق العمال حسب المادة 05

ما يلي :

- 1- ممارسة الحق النقابي
- 2- التفاوض الجماعي
- 3- التقاعد
- 4- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل
- 5- الراحة
- 6- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها
- 7- اللجوء الى الاضراب

كما يحقق للعمال أيضا حسب المادة 06 من نفس القانون ما يلي :

- 1- التشغيل الفعلي
 - 2- احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم
 - 3- الدفع المنتظم للأجر المستحق
 - 4- الخدمات الاجتماعية
 - 5- التكوين المهني والترقية في العمل
 - 6- الحماية من أي تمييز شغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم
 - 7- كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا
- 2-6- واجبات لعمال: حسب المادة 07 من قانون علاقة العمل يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- 1- أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعلموا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- 2- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية .
- 3- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة.
- 4- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم
- 5- أن يتقبلوا أنواع الوقاية الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في اطار طب العمل ومراقبة المواظبة

6- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديدا للمعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين وفعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن .

7- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أوغير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونه أو مقابلة من الباطن اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم والا تنافسه في مجال نشاطه .

8- أن لا يفشلوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع أو طرق التنظيم ، وبصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فوضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية .

9- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل

7- أسباب الإضراب

7-1- ظروف العمل

7-1-1- مفهوم ظروف العمل :

فمن التعاريف لظروف العمل التي نجدها عند بعض المفكرين هي :

يعرفها هنري سافل على أنها : " قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة وكذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمومية مع سلم الإدارات وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته " : (علي موسى حتان ، 2006-2007 ، ص31) .

نلاحظ من خلال هذا التعريف لهنري سافل بأنه نظر إليها من الجانب الفيزيقي للمنطقة من ناحية الإضاءة والحرارة... الخ ، الى غير تلك وكذلك رأي الظروف من زاوية أخرى وهي الظروف الاجتماعية داخل المؤسسة كالعلاقات بين العمال .

هناك من يعرف ظروف العمل : " أنها تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدات لذلك والحماية الجماعية بتحسين التهوية والاضاءة وللإقلال من المجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن (ديميري أحمد ، 2004 ، ص69).

كما يقصد كذلك بظروف العمل وهي : " تلك العوامل التي تحيط بالعمال وتوجه سلوكه ي عمله وتنقسم الى عوامل فيزيقية ، تنظيمية واجتماعية فهي احدى المحددات الأساسية لمستوى نشاط العمال بمعنى مجموعة من العوامل التي بإمكانها تسهيل أو إعاقة وتيرة العمل " ركز هذا التعريف على جانب السلوكي كما ساهم في توضيح بأن هناك ظروف عدة من بينها ظروف فيزيقية واجتماعية وتنظيمية .

نلاحظ من خلال هذا التعريف الى أن مستوى نشاط العامل لا يتوقف هي العوامل الداخلية فقط وانما يتوقف كذلك على عوامل خارجية مرتبطة بمكان العمل .

" ظروف العمل هي كل مايحيط بالفرد في عمله ، ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي ينتمي اليها " (صلاح الشنواني ، 2004 ، ص 205).

نستنتج من هذا التعريف بأن ظروف العمل الداخلية مهما كانت معنية سيحدث العكس ، مما يؤدي الى نقص فعالية والأهداف التي تريد المؤسسة أو المنطقة الوصول اليها .

7-1-2- عناصر ظروف العمل :

7-1-2-1- الإضاءة :

تعرف الإضاءة بأنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة والاضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توفيرها في بيئة العمل كشرط أساس لمكان العمل المثال يوضح " لوكست وموسى" أنا زيادة شدة الإضاءة كما كانت عليه ترفع الإنتاجية ويتحسن الأداء في لعين الأعمال.

من الجدير بالذكر أن الإضاءة المناسبة تختلف في شدتها تبعا لنوع العمل وخصائص العمل ، فمثلا كلما كان العمل يحتاج الى رؤية الأشياء دقيقة الحجم (كقراءة الجريدة مثلا أو اصلاح الساعات) احتاج الى زيادة في شدة الإضاءة كما أن العمال كبار السن أو ضعاف الأبصار يحتاجون الى شدة الإضاءة هي العامل الوحيد الذي يجب مراعاته في بيئة العمل فيها يتعلق بالإضاءة بل أن هناك عاملا آخر لا يقل أهمية هوت جانس توزيع الضوء بمعنى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من بيئة العمل (توفيق برباش ، 1997 ، ص65).

7-1-2-2- الحرارة والرطوبة:

وكم قصت لدراسة اثر الحرارة والرطوبة بوصفهما احد الظروف التي تؤثر في العمل لابد من الإشارة الى عملية التمثيل الغذائي فالجسم يحاول دائما المحافظة على حالة التوازن او الاتزان الحراري في البيئة لذلك فتحت الظروف التي تعتبرها حارة يحاول الجسم ان يبدا ينقل حرارته الى البيئة وتحت الظروف الجوية الباردة يحاول الجسم ان يحتفظ بحرارته وتسمى هذه العملية بعملية الهوميوستازي وهي نفس التوازن بين الخلايا الحية او الكائن او البيئة المحيطة به والتي قد تتضمن عوامل مثل ثبات وافراج ثاني أكسيد الكربون ومستوى السكر في الدم

• تأثير الحرارة في الأداء :

نحن نعرف آثار اليوم شديد الحرارة والرطوبة حتى لو لم تكن نبذل نشاطا جسديا ويزيد العمل الجسدي الامر سواء وذلك لان الحرارة الزائدة يمكن أن تؤدي الضغط الحارة و السكتة الدماغية بل يمكن ان تؤدي الى الموت لذلك فمن المرغوب فيه ان توفر ظروف العمل التي تقع الحرارة فيها في حدود معقولة والتي يمكن تحملها ، ولا بد أن نأخذ في الحسبان كمية العمل ومدته.

إن مستوى الحرارة التي يمكن تحملها بدون آثار ضارة على الأداء هي في جزء منها نتيجة لنوع العمل ففي حالة قيام الفرد بعمل جسدي ثقيل ، فان درجة الحرارة من حوله لابد أن تكون بوجه عام أقل الى حد ما مما لو كان العمل الذي يؤديه الفرد حقيقيا أو اذا كانت طبيعة العمل لا تقضي كثرة الحكومة ، وذلك لأن المعدل الزائد لعملية التمثيل الغذائي يحدث نتيجة العمل في المهام الثقيلة ، وقد أكدت نتائج بعض الدراسات زيادة معدل الأخطاء في الأداء مع ارتفاع درجات الحرارة ، أما فيها يتعلق بتأثير درجات الحرارة المرتفعة على الأنشطة العقلية ، فهناك بعض التعارض بين نتائج الدراسات في هذا العدد ، فقد أظهرت إحدى الدراسات أنه لا يوجد نقص واضح في الأداء على المهام العقلية المعقدة في درجات حرارة 76 " وافهر نهايت " (25-34 سنتجرين) درجات الحرارة التي تذكر دائما في دراسات أثر الحرارة على العمل ، تتضمن أيضا نسبة الرطوبة في الجو ، وهي تسمى درجات الحرارة المؤثرة.

7-1-2-3- درجة الحرارة :

ينبغي أن يعمل الانسان في بيئة عمل توفر درجة الحرارة المعتدلة و سواء كان العمل عقليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفاض عن معدل مناسب ، ذلك أن درجة الحرارة غير مناسبة في مكان العمل و تسبب ضيقا لدى العامل كما تأثر تأثيرا سيئا على النواحي الفيزيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق و بالتالي يصاب بالتعب و الملل و تقل كفاءته في العمل .

ففي دراسة لها كويرت تبين أن معدل الأخطاء في العمل العضلي كان يتزايد بزيادة درجة الحرارة المؤثرة (و هي درجات الحرارة التي تأخذ في عين الاعتبار كلا من الحرارة و الرطوبة من 26 الى 36 درجة مئوية كما وجد بيبلو PEPLER في بحث المنشور على 1953 تأييدا ذلك في الأعمال الذهنية ، حيث كانت الكفاءة تتدهور في درجة الحرارة المؤثرة 24 الى 32 درجة مئوية و فيها يتعلق بالبرودة فقد تجيب كلاريك من بحث منشور عام 1961 انخفاض الإنتاج بانخفاض درجة الحرارة الجلد عند 2 درجة مئوية (فرج عبد القادر ، 2001 ، ص 254) .

7-1-2-4- الضوضاء :

هي خليط من الأصوات غير المرغوب فيها وتؤثر على نشاط العاملين و انتاجهم فضلا على تأثيرها على السمع والجهاز العصبي وأجهزة الانسان الأخرى .

أي أن 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 الاعمال المدنية في الشوارع و الطرقات و لهذا فإن التحكم في الضوضاء أصبح مشكلة تشغل ، و من العلماء المهتمين في جميع أنحاء العالم ، و هم يبذلون قصارى جهدهم في الوصول الى المستوى المناسب و الممكن السماح به لشدة الصوت .

الضجيج له مكانة مهمة مع تطور التقنيات الحديثة كالألكترونيات و الاتصالات و القياسات الا أنه ارتبط تاريخيا بالصوت .

التحكم في الضوضاء أو تخفيف الضوضاء هي مجموعة من الاستراتيجيات للحد من التلوث الضوضائي أو الحد من تأثير ذلك الضجيج سواء كان خارج المنزل او داخله و المجالات الرئيسية المكافحة و تخفيض الضوضاء او 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 : " تلزم جميع الجهات و الافراد عند مباشرة الأنشطة الإنتاجية و الخدمية أو غيرها و خاصة عند التشغيل للآلات و المعدات و استخدام آلات التنبيه و مكبرات الصوت بعد تجاوز الحدود المسموح بها لشدة الصوت ، و تقاس شدة الصوت بوحدة تسمى " الديسيبل " و لفهم معنى شدة الصوت يكفي أن تعرف شدة الصوت الهمس 30 ديسيبل و شدة المحادثة العادية من 50 الى 60 ديسيبل و شدة صوت آلة التنبيه بالسيارات من 90 الى 100 ديسيبل و مكبرات الصوت من 100 الى 140 ديسيبل و هو ما يمثل الضوضاء الخطرة .

رقي المجتمع يمكن من انخفاض منسوب الضوضاء فيه و ارتفاع مستوى الهدوء الذي يسوده ، و تعرف الضوضاء بأنها الأصوات الغير مرغوب في سماعها و مصادرها تكون متعددة سواء كانت طبيعية مثل أصوات البراكين و الزلازل و البرق و الرعد و الأعاصير أو غير طبيعية و تصدر من قبل الانسان مثل الأصوات الصادرة من آلات المصانع و مكبرات الصوت و وسائل النقل و المواصلات و آلات التنبيه (حكمة جميل ، 1980 ، ص 2)

7-1-2-5- الغبار و الاتربة :

هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحين ، الطرق ، الغريلة و غيرها ولا شك أنها تشبه في خواصها المادة الاصلية التي نتجت عنها و تنتشر تلك الاتربة و الغبار في جو العمل حيث تأثر على العاملين فتمثل في انتاجهم كما تصيبهم بالأمراض المختلفة ، (مجدي أحمد محمد عبد الله ، 2004 ، ص 384).

في حالة الصناعات الدقيقة او التي تستخدم آلات تعمل بدرجة عالية من الدقة يتطلب الامر التخلص نهائيا من أي غبار او أتربة في جو المصنع حتى لا يأتُر ذلك في درجة الدقة المطلوبة في السلع المصنوعة و في بعض الصناعات قد تصيح لسلع المنتجة عرضة للتلوث بالغبار مثل صناعات المواد الغذائية و الادوية بالإضافة الى ذلك يسبب الغبار أمراضا للأفراد ، (صلاح شتواني 2004 ، ص 193)

7-1-2-6- التهوية :

يقصد بالتهوية AIRATION بإدخال الهواء النقي و اخراج الهواء الفاسد من داخل المؤسسة و الهدف من توفير التهوية المناسبة داخل مكان العمل هو تهيئة الظروف و الأحوال المناسبة و الجو الصالح لأداء العمل بالكفاءة اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن .

و هناك من الدراسات العديدة مما يشير الى الإنتاج المؤشر لجودة التهوية و قد استقرت بعض الدراسات هي عمال المناجم عن ان معدل قدرات الراحة التي يختلسها العمال تزيد من 7 دقائق الى 22 دقيقة في الساعة الواحدة الى ساعات التهوية ، أي اذا كان الجو حارا رطبا لا يتحرك الهواء فيه ، هذا فضلا عند تناقص الإنتاج بمقدار 41 و زيادة نسب التعرض للأمراض بمقدار 65 و المعروف أن العمال الذين يعملون في مثل هذه الأجواء معرضون لامراض التنفس و الروماتيزم بوجه خاص ، ولا يقتصر سوء التهوية على تلك الاثار فقط بل أن سوء التهوية البالغ قد يؤدي بحياة الفرد و في هذا العدد هناك مجموعة من التجارب للدلالة على أثر التهوية تلك التي حدثت في مدينة كلكتا يوم سجن 176 جنديا بريطانيا في حجرة صغيرة جدا ، حيث كانت درجة الحرارة و الرطوبة غاية في الارتفاع ، فما ان اصبح حتى لم يبقا على قيد الحياة من هؤلاء السجناء و لهذا اتضح دائما بتكييف الهواء و تجديده في أماكن العمل بحث أتي بعمل ذلك على زيادة الأداء و الإنتاج في المؤسسة و هذا ما يؤدي لتحقيق أهدافها (فرج عبد القادر ، 2006 ، ص 257) .

7-2- القيادة :

يعتبر موضوع القيادة موضوعا هاما ، حظي باهتمام كبير من مختلف المفكرين والعلماء والباحثين ، وهذا باعتباره موضوعا له دور فعال وكبير في التأثير على العنصر البشري خاصة

في المؤسسات والإدارات ، باعتبار الهدف النهائي للقائد ينحصر في تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية والإنسانية لتحقيق الفعالية والوصول إلى الأهداف .

فبالرغم من الاهتمام الكبير من الباحثين والكتاب بدراسة موضوع القيادة إلا أنهم لم يتمكنوا من الاتفاق على تعريف واحد وملم بها ، وهذا يرجع إلى اختلاف نظرتهم التي ينظرون بها لموضوع القيادة .

7-2-1- تعريف القيادة الاستبدادية:

هي أسلوب قيادة يتميز بالتحكم الفردي في جميع القرارات وقلة المدخلات من أعضاء المجموعة ، كما تنطوي على سيطرة مطلقة ومستبدلة على مجموعة الأفراد عادة ما يتخذ القادة الاستبداديين خيارات تستند إلى أفكارهم وأحكامهم ونادرا ما يقبلون النصيحة من أتباعهم .

كما تتخذ من سلطتهم الرسمية أداة تحكيم وتضغط على مرؤوسهم لإجبارهم على انجاز العمل . (دبترس حلاق ، ص 73)

القيادة الاستبدادية تقوم بصنع معظم القرارات بأنفسهم بدلا من السماع لمرؤوسهم ، يصنعها ويسمى هذا النوع من القادة الدافعون الذين لهم القدرة على مكافأة ومعاقبة الأتباع .

تعرف أيضا بأنها قيادة تقوم على التقيد بحرفية القانون وإتباع القواعد والنظم بدقة والتوقع من الفريق بالسير على نفس المنهج .

هذا النمط من القيادة لا يشجع المبادرة ، ويفضل الالتزام التام بالتعليمات والإجراءات والعمل وفق ما تمليه . (أحمد بن عبد المحسن العساف ص 4)

نستنتج من هذه التعاريف بأن القيادة الاستبدادية أسلوب من أساليب القيادة يتسم بالسيطرة حيث يقوم فرد بالسيطرة على كل القرارات من دون أي مساهمة من جانب أعضاء المجموعة الأخرى .

حيث تتميز بالحكم الفردي، ونادرا ما يقبلون النصيحة من إتباعهم فهي تتطوي على سيطرة مطلقة ومستبدة على كل أفراد المجموعة.

7-2-2- أهمية القيادة:

لابد للمجتمعات البشرية من قيادة تنظم شؤونها وتقيم العدل بينها حتى لقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم بتعيين القائد في أقل التجمعات البشرية حيث قال " إذا خرج ثلاثة في سفر فليأمروا أحدهم " رواه أبو داوود .

ولأهمية القيادة قال القائد الفرنسي نابليون : " جيش من الأرناب يقوده أسد " أفضل من جيش من أسود يقوده أرناب " وعليه فأهمية القيادة تكمن في :

- أنها حلقة الوصول بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
 - أنها البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات .
 - تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان .
 - السيطرة على مشكلات العمل وحلها ، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء .
 - تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة ، كما أن الأفراد يتخذون من القائد قوة لهم .
 - مواكبة المتغيرات المحيطة وتوصيفها لخدمة المؤسسة .
 - تسهل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة . (أحمد بن عبد المحسن العساف ص 4)
 - العمل على نشر روح الإخاء والانسجام بين أعضاء الجماعات التي يتكون منها.
 - العمل على حماية الجماعات التي يتكون منها المجتمع ، واستمرارها ، وإزالة أي خوف أو قلق يسيطر على أعضائها مما يساعدهم على النجاح في تحمل مسؤولياتهم
 - مساعدة الأفراد على النمو كأعضاء في جماعات ومساعدة الجماعات على النمو والتقدم كوحدات في مجتمع.
 - مساعدة الجماعات على الاتفاق على الأهداف التي يجب تحقيقها ووضع الخطط واختيار الوسائل المناسبة وتوفير الموارد والإمكانات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.
- (د ، حسين عبد الحميد ، 2012 ، ص 86-87)

7-2-3- أهداف القيادة:

9-2-3-1- تحديد الأهداف:

تتطلب القيادة من القائد تحديد ما يرغب بانجازه كخطوة أولى من خلال تحديد الأهداف التي يطمح إلى تحقيقها من الأنشطة القائمة ، ولا بد لهذه الأهداف أن تكون محددة وقابلة للقياس وواقعية ولها وقت محدد لانجازها ، فمن خلال الأهداف يتم رسم الاستراتيجيات وخطوات التنفيذ للوصول إلى هذه الأهداف وتحقيقها ، كما يصنع القائد الأولويات من هذه الأهداف ويحدد الثانوية منها ويوضح كافة الأهداف سواء كانت أهدافا ربحية أو مالية ، أو أهدافا غير ربحية كتنظيم المساعدات والعون للفقراء أو التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة ، حيث أن توضيح جميع الأهداف للأفراد سيؤدي إلى توضيح رؤية القائد وما يطمح للوصول إليه ، مما يمكنهم من إتباعه .

9-2-3-2- توصيل الأهداف:

يعد توصيل الأهداف العمة للمنظمة إلى الموظفين أمرا ضروريا ، حيث يقوم القائد الناجح بإيصال أهداف المشروع لأعضاء فريقه ، من خلال جعل عملية التواصل جزءا من ممارسه اليومية ، حيث يشير القائد إلى الإنجازات التي يرغب بتحقيقها و الآليات المتبعة لذلك ، كما يحدد المهمات المتوقع إنجازها من قبل كل عضو من أعضاء الفريق ومع الوقت اللازم لذلك ، ثم التأكد من مدى وعي الموظفين وإدراكهم للأهداف التي يسعون لتحقيقها وكيف ومتى سينجزونها .

9-2-3-3- قياس الأهداف:

يتابع لقائد تقدم سير عمل الفريق باستمرار وفقا للأهداف والمشاريع التي يتم تحديدها ، إذ أن المتابعة الدائمة تمكن الفريق من التركيز على انجاز الأهداف وعدم الانشغال بالمشاكل الجانبية التي تعيقهم عن الوصول إلى النتائج المرجوة ، كما يساعد القائد على معرفة مناطق التقصير أو التأخير في الإنجاز ، وتتم المتابعة إما من خلال الاجتماعات الأسبوعية أو من خلال وضع ما يذكر الأعضاء بالهدف وتصويب وجهتهم إليه ، كما أن

قياس الأداء والسير نحو الأهداف يعد أمراً ضرورياً لنمو المنظمة ، فمن خلاله يحصل القائد على معلومات مهمة تمكنه من اتخاذ الإجراء الاستباقي قبل وقوع الحدث .

9-2-4 - أنماط القيادة:

لقد توصلت العديد من الدراسات إلى تصفيات متعددة لأنماط القيادة غير أننا سوف نتطرق لأبرزها ولأسلوب كل منها في صناعة القرار .

9-2-4-1 - القيادة الأوتوقراطية :

توجد هناك أنماط متعددة لسلوك القائد الأوتوقراطي تتداخل فيما بينها ، وسنعرض فيما يلي أشكال القيادة الأوتوقراطية والخصائص المميزة لسلوك القائد في كل شكل :

9-2-4-2 - القيادة الأوتوقراطية التسليطية :

يتميز هذا النمط من القادة بأنه يحاول تركيز كل السلطات في يده ، فهو لا يفوض سلطته لأنه لا يثق في مرؤوسيه لذلك فهو ينفرد باتخاذ القرار ثم يعلنه عليهم ، أما طريقة تعامله فتظهر من خلال سلوكه المسيطر الذي يجعله قاسياً وصارماً معهم ، يعتمد هذا القائد على إصدار الأوامر والتعليمات التي تتناول كافة التفاصيل ويصر على إطالة مرؤوسيه لها .

كما لا يتصل بمرؤوسيه إلا عندما يعرض عليهم نماذج العمل ، لذا فإن اتصاله يكون فقط من أعلى لأسفل ، أما سلوكه أثناء العمل فيتميز بتردده في اتخاذ القرار أحياناً وافتقاده بعد النظر وهذا ما يؤدي إلى عدم قدرته على التكيف مع الموافق بفاعلية .
(نوف سام كنگان ، 2007 ، ص 155 - 160)

7-2-4-1 - القيادة الأوتوقراطية الخيرة :

تظهر المهارات الرئيسية لهذا النمط في حمل مرؤوسيه على تنفيذ قراراته دون أن ، يخلق لديهم شعور بالاستياء ، وهو في تعامله مع مرؤوسيه يدرك بأن باستطاعته استخدام سلطته لإجبارهم على أداء العمل ، غير أنه يفضل أن يتصرف معهم أولاً عن طريق الإقناع ، وان وجد أن هذا الأسلوب غير مجدي لجأ إلى الإكراه ، كما أنه يؤمن بالمشاركة في صنع

وسيلته في ذلك الحصول على موافقة المرؤوسين وقبولهم لقراراته قبل اتخاذها إذ أنه يدرك مقدما أن البعض منهم قد يعارض هذه القرارات لهذا يحاول أن يبين لهم المنافع التي سيترتب على قبولهم لها ، كل ذلك إدراكا منه لكسب رضا العاملين عن طريق الإقناع أفضل من تهديدهم والضغط عليهم لتنفيذها .

(مصطفى أبو زيد فهمي ، 2003 ص 501 ، 507)

7-2-4-2- القيادة الأوتوقراطية اللبقة :

يعد هذا النمط أقل درجات السلوك الأوتوقراطي استنادا وأقربها إلى السلوك الديمقراطي حيث يعتقد هذا القائد بأن مشاركة المرؤوس في صنع القرارات وسيلة غير مجدية لكنه يخلق فيهم شعور المشاركة دون إشراكهم فعليا فيكون قصده هو تكوين الإقناع لديهم بما يريده ، ويعتمد هذا القائد أسلوب المؤتمرات الإخبارية وهي عبارة عن محاولة القائد الحصول على موافقة المرؤوسين على ما ينوي اتخاذ من قرارات بعد أن يشرح لهم أفكاره والحلول التي استنتجها قصد الكشف عن إمكانية قبول القرار والحصول على طاعة وتأييد المرؤوسين للقرار الذي ينوي اتخاذ ، وهو في كل الأحوال يحتفظ بسلطة اتخاذ القرار ولا يأخذ أرائهم بعين الجدية ومهما كانت فعالة وضمن هذا النمط قد يعطي بعض القادة مرؤوسيهم قدرا من الحرية من أجل مشاركتهم في صنع القرار .

(علي عياصرة ، محمد محمود ، 2006 ، ص 115)

7-3-4-2- القيادة الديمقراطية:

لقد خطت القيادة الديمقراطية بتأييد واسع من قبل الباحثين، فالقائد الحقيقي الديمقراطي يشارك السلطة مع الجماعة ويأخذ رأيهم في معظم قراراته وهذه المشاركة ينتج عنها رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة ولائهم والتزامهم.

وبشكل عام يمكن القول بأن القيادة الديمقراطية تعتمد على ثلاث مرتكزات أساسية تتمثل في العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومرؤوسيه وكذا المشاركة في صنع القرار ، فضلا عن تفويض السلطة للمرؤوسين القادرين بحكم كفاءاتهم وخبراتهم على ممارستها مما يتيح للقائد الاطلاع بالمهام القيادية الهامة .

7-2-4-4 - القيادة المتساهلة:

- من أهم الخصائص المميزة لنمط القيادة المتساهلة والتي كشفت عنها الدراسات هي:
- إعطاء القائد أكبر قدر من الحرية لمرؤوسيه لممارسة نشاطهم وإصدار القرارات وإتباع الإجراءات التي يرونها ملائمة لانجاز العمل .
 - اتجاه القائد إلى تفويض السلطة على أوسع نطاق وميله إلى إسناد الواجبات بطريقة عامة وغير محددة لأن ذلك يعطي للمرؤوس المزيد من الحرية في ممارسة أعماله وفرصة الاعتماد على نفسه وتقييم نتائج عمله .
- (نواف سالم كنعان ، مرجع سابق ص 253)

7-3-3- الأجر:

7-3-1- تعريف الأجر: هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر .

ويعرف أيضا بأنه ما يحصل عليه العمل ويصرف له يوميا أو أسبوعيا ، وهو يطلق عادة على التعويض الذي يدفع لشاغلي الأعمال ويحدد وفق المصنعية أو الإنتاجية ، وهذه الفئة يطلق عليها في الغرب ذوي الياقات الزرقاء ، وهم ما يسمون بالعمال حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن أو كلاهما معا ، فالفرق من ناحية الشكل أو المضمون . (أحمد الكردي ، 2010 ص 3)

7-3-2- أهم المفاهيم المرتبطة بالأجر:

- الأجر: هو ما يتم الحصول عليه من أموال مقابل القيام بوظائف مختلفة وهو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا.
- المرتب: وهو ما يحصل عليه الموظف، ويصرف شهريا في الغالب.
- إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات، أو هو مجموع المبالغ المستحقة للفرد خلال فترة زمنية معينة ويشمل الأجر والمخصصات والمكافآت قبل خصم أي مبلغ منه.

• **صافي الأجر:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يتسلمه الفرد في يده وتتمثل في الاستقطاعات في الضرائب المختلفة، تأمينات البطالة، الرعاية الصحية، العجز والمعاش. (أحمية، 1992، ص 213)

7-3-3- أهمية الأجور :

ان للأجور أهمية بالغة ، فهي تلعب دورا كبيرا في حياة الفرد وفي المنظمات أيضا لأنه يتأثر بها الموظف ، والإدارة ، وحتى المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية باعتبارها حافزا لتحقيق مختلف الأهداف المسطرة من قبل الإدارة ، وكذلك تساعد العمل أو المستفيد منها في تلبية مختلف حاجاته الشخصية والعائلية.

إضافة إلى هذا تعتبر وسيلة ذات أهمية كبيرة في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة فهي تربط بين الجهد والتكلفة التي تحدها المؤسسة وبين ما يتوقعه الموظف من عمله في المؤسسة.

7-3-3-1- أهمية الأجر على مستوى الفرد :

يتوقف مستوى العنصر البشري اقتصاديا واجتماعيا تبعا لمستوى الأجر النقدي المدفوع له ، ومن ثم الأجر الحقيقي الذي يعبر عن مقدار السلع والخدمات التي يحصل عليها العاملون على مختلف المستويات ، وتجدر الإشارة إلى أهمية تأثير ارتفاع أو انخفاض الأجر يتمثل في المظاهر التالية :

- يشكل الأجر الجانب الأساسي من داخل العمل نتيجة عمله ، فهو يحدد قوته الشرائية وبالتالي مستوى معيشته وكذلك يتوقف عليه مركزه ومكانته بين العاملين داخل البيئة المحيطة به .
- إن وضع نظام سليم للأجور يضمن للعاملين الدخل العادل الذي يتناسب وإنتاجيتهم ويؤدي الرفع كفايتهم الإنتاجية ويعزي ذلك إلى شعور العاملين بالرضا عن لعمل ورغبتهم في زيادة الإنتاج بهدف الحصول على زيادة مناظرة في الأجر من خلال الإقرار وتطبيق نظام يربط بين الإنتاجية والأجور .

- إن توافر سياسة أجرية عادلة ومحفزة لفرد تؤدي إلى زيادة عدد الفرص التعليمية والتدريبية أمام أفراد المجتمع بسبب عدم لجوؤهم للبحث عن موارد أخرى لمواجهة أعباء الحياة المتزايدة وبالتالي فلن السياسة العادلة للأجور ستؤدي إلى زيادة الإنتاج وارتفاع أرقام المبيعات مما يؤثر على درجة الشركة في المدى القصير والبعيد من خلال رفع مستوى مهارات العاملين .

7-3-2- أهمية الأجر على مستوى الشركة (المنظمة) :

من الأهمية لمكان أن يقوم المدير داخل الشركة بوضع هيكل للأجور والمرتبات يتسم بالعدالة والموضوعية ويحقق الأهداف التالية:

- سهولة وسير التطبيق الفعلي لنظام ربط الأجر الإنتاج وبالتالي توقع معدلات أكثر ارتفاعا في الإنتاجية.
 - تحقيق مستوى عال من الإشباع والرضا من القوى العاملة داخل الشركة
 - إن وضع هيكل أجور عادلة بمستوياته أمر يشعر القوى العاملة داخل الشركة بأن الفروق والاختلافات في الشرائح الأجرية مرجعها الرئيسي يعزي إلى درجة الصعوبة والأهمية النسبية بين الوظائف المختلفة الموجودة داخل الهيكل التنظيمي .
- (أنس شكشك ، ص 125 ، 126)

7-3-4- معايير تحديد الأجور:

يعتبر تحديد أو وضع معيار لتحديد الأجور، من أكثر الوظائف أهمية لأن وضع نظام مناسب للأجور يضمن للعاملين الدخل العادل، وهذا ما يحفزهم ويدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد في أداء عملهم.

كما أن وضع هذا النظام يقوم بجلب مهارات وكفاءات عالية إلى المنظمة مما يؤدي إلى وجود مستويات أداء عالية وهذا ما يعود بالإيجاب على المنظمة ويساعدها في رفع إنتاجياتها .

ومن بين هذه المعايير لتحديد الأجور نذكر :

7-3-4-1 - الأداء **performances**: حيث يجب أن يتقاضى العمل أجرا يكون

متناسبا مع أداءه وفقا لمعايير موضوعية ومحددة من طرف المنظمة.

مثلا : إذا قام العمل بإنتاج كمية من المنتجات يجب أن يكفأ على هذه الكمية الكبيرة بزيادة في أجره مثلا.

7-3-4-2 - الجهد **effort** : يعتبر الجهد معيارا أساسيا في تحديد الأجر في الحالات

التي يكون فيها انجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حيث كان الجهد الذي بذله في ذلك الإنجاز كافيا وقدر المستطاع .

7-3-4-3 - المؤهل العلمي والخبرة : **expérience et éducation** : يعتبر المؤهل

العلمي والخبرة عاملان أساسيان ومهمان في تحديد أجر الأفراد عند التحاقهم إلى المنظمة التي يريد أن يعملوها لأنها شرط أساسي للعمل .

7-3-4-4 - الأقدمية : **ancienneté** : هذا العمل يعتبر من أكثر العوامل استخداما في

الأنظمة الحكومية وهذا باعتبار أن الأقدمية تلعب دور كبيرا في إكساب الفرد للخبرات والمؤهلات الكبيرة التي تدفعه إلى الإنتاج الكبير من دون صعوبات ولا مشاكل وبالتالي فإن الأقدميون هم أكثر حظا في الحصول على أجر محترم مقارنة مع الأفراد الجدد العاملون في المنظمة .

7-3-4-5 - القوانين والتشريعات السائدة: فلكل دولة في العالم توجد لديها مجموعة من

القوانين وهذه القوانين ملزمة للمنظمات الخاضعة لقوانين العمل وتشمل كل المنظمات.

وفي هذه القوانين تجد الأجر والضمانات والعطلات... الخ .

ويجب أن يراعي نظام الأجر الحد الأدنى للأجر الذي عليه هذه التشريعات علما بأنه يمكن للمنظمة أن توفر شروطا وامتيازات تزيد من الحد الأدنى ولكنها لا تستطيع أن تضع شروطا أقل.

7-3-4-6 - مستوى صعوبة الوظيفة : فالوظائف تختلف حسب صعوبتها وسهولتها ،

فهناك وظيفة يتم قيامها وانجازها بوسائل وظيفية سهلة تساعده في القيام

يعمله بأريحية بينما هنا وظائف يتم إنجازها بوسائل خطيرة وصعبة يجد العمل صعوبة في استعمالها .

لهذا فان هذا المعيار يعتمد على متطلبات شغل الوظيفة الفكرية والجسدية في تحديد الأجر فالوظيفة المتكررة يسهل تعلمها تستحق أجر أقل من الوظائف المعقدة والمغنية فكريا وجسديا كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها.

7-3-4-7- القدرة الشرائية للأجور وتكاليف المعيشة : يعتبر الأجر الدخل الرئيسي

للموظفين والأفراد وهذا ما يتطلب تعديل الأجور دوريا تبعا لارتفاع مؤشرات غلاء المعيشة ، أما إذا كانت نسبة التضخم مرتفعة جدا قد يتطلب إجراء تعديل بوتيرة أسرع ، كما يتم اللجوء أحيانا إلى المحافظة على القدرة الشرائية للمستويات الدنيا بإجراء تعديل كامل على أجورها يتناسب مع معدلات التضخم مع الاكتفاء بتعديل جزئي لشرائح الأعلى .

كما يجب الأخذ بعين الاعتبار في سياسة الأجور انه يجب أن تكون مرنة في الاستجابة للضغوط المحتملة من قبل الموظفين للحصول على الزيادات في أجورهم لتحسين مستوى معيشتهم وهو ما يجب أن تتفاعل معه المنظمات حتى تحافظ على مستوى عال من الأداء للموظفين . (كمال نور الله ، 1992 ص 111)

7-3-4-8- سوق العمل وحالة الاقتصاد : يمثل سوق العمل وحالة الاقتصاد عاملان

حيث يؤثر في مستوى الأجر ومبالغها لأنه يؤثر بدوره في معدلات الدوران وفي مستوى الأجور التي تدفعها المنظمات الناظرة والمنافسة ففي فترات الكساد يتردد العمل الذي يشعر بعدم الرضا عن الترك خوفا من عدم إيجاد فرصة عمل أخرى هذا يسمح بجعل مستوى الأجر واطئ .

أما فترات الإنعاش الاقتصادي على العاملين المؤهلين في تزايد مما يشجع على الترك ويجعل عملية الاحتفاظ بالعناصر الجيدة أكثر صعوبة وهذا ما يستدعي رفع مستوى الأجور .

7-3-4-9- قدرة المنظمة على دفع الأجور : يتوقف مستوى الأجور والرواتب بناء على إمكانياتها المادية ومركزها المالي ، فكلما زادت كفايتها ومبيعاتها وأرباحها كلما كان لديها القدرة على دفع رواتب وأجور أكبر وأعلى للعاملين والعكس، فإذا كانت المنشأة أو المنظمة تواجه صعوبات مالية تقل قدرتها على دفع أجور عالية وفي بعض الأحيان قد يقبل العاملون هذا الوضع إلى أن تتحسن حالة المنشأة المالية . (صلاح الدين، 2004 ص330)

8- آليات تحسين ظروف العمل:

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها و بالتالي على الإنتاجية لذي تعمل إدارة المؤسسة على التحقيق من هذه الظروف قدر الإمكان و هذه مجموعة من الأساليب المقترحة .

- اختبار الرجل المناسب في المكان المناسب و ذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية .
- تشجيع العلاقات بين الافراد في المجموعة الواحدة و بين المختلفة لان ذلك يخلق من التعاون و المحبة و المنافسة الشريفة .
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي و تطويره و تعديله من وقت لآخر .
- تبني القيادة فلسفة إنسانية و الاهتمام بالعامل البشري و مشكلة و محولة و كم الافراد و توجيههم و مساندهم عند الحاجة .
- معالجة الروتين و محاولة تخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة (عيسى إبراهيم المعشر ، 2009 ، ص 278)
- نميز بين السياسات التنظيمية بالثبات و الوضوح بالإضافة الى الاهتمام بتدريب و تطوير مهارات العاملين (انغام الشهابي و آخرين ، 2009 ، ص 278)
- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات و تحسين وضعيات العمل و التقليل من المهام المسندة للفرد و التقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال (عبد الرحمان ، 2006 ، ص 34)

9- آثار الاضراب:

9-1- آثار الاضراب على الاجر :

القاعدة في قانون العمل هي أن الأجر مقابل العمل ، وفي حالة الاضراب فان العامل يتوقف متعمدا عن أداء العمل وبالتالي فان المنطق يقضي حرمانه من الأجر وملحقاته ، خلال فترة الاضراب لأنه لم يؤدي عملا حتى يستحق أجرا ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العمل من الأجر على أساس نظرية الدفع بعد التنفيذ حيث أن عقد العمل من العقود التبادلية والعامل لم ينفذ التزامه بالعمل خلال فترة الاضراب وبالتالي فان من المنطق أن يتمتع صاحب العمل خلال فترة الاضراب عن دفع الأجر المقابل لهذا العمل ويؤسس البعض الآخر حرمان العمل من الأجر على نظرية السبب وتطبيق هذه النظرية يقتضي تناسب الحرمان من الأجر مع الانخفاض في الإنتاج أو مع الوقت الذي تم فيه التوقف، كما أن تطبيق هذه النظرية يعطي صاحب العمل حتى استرداد الأجر الذي دفعه أو على الخطأ حتى لا يثرى العامل بلا سبب على حساب رب العمل....

ويرى البعض خطأ فالغالبية رفة أن الاضراب لا يؤثر على الأجر فالعمل المضرب يستحق أجرا كاملا خلال فترة الاضراب لأنه يمارس حق مشروع وبالتالي يترتب على ممارسته المساس بعقد العمل الذي يظل قائما ومنتجا لكافة آثاره بما فيها الأجر وهذا الرأي صريح المادة 195 من قانون لعمال الجديد .

القاعدة أن العامل لا يستحق الأجر الا اذا أدى العمل المقابل له و بمعنى ذلك أن العمل ليس له حق في الأجر عن فترة التوقف أثناء الاضراب على أن هناك حالة يتم فيها الخروج عن هذه القاعدة حيث يستحق العمل الأجر عن فترة التوقف رغم أنه لم يؤدي عملا ويتحقق ذلك في الحالات التي ينتهي فيها الضراب عن طريق اتفاقية جماعية بعض العمال الحق في الأجر عن فترة الاضراب ، ويستحق العامل المضرب أيضا الأجر عن فترة الاضراب اذا كان التوقف رابعا لخطأ صاحب العمل .

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 الكيفية المثلى التي ينبغي أن يسير وفقها الإضراب وقد أخذت هذه القوانين بعين الاعتبار مصالح كلا من أرباب العمل والعمال على السواء حيث حددت لهذا الأخير كيفية ممارسة الإضراب في الشروط القانونية.

الفصل الثالث : المؤسسات الاقتصادية

- تمهيد

1- تعريف المؤسسات الاقتصادية

2- أهداف المؤسسات الاقتصادية

3- وظائف المؤسسات الاقتصادية

4- خصائص المؤسسات الاقتصادية

5- تصنيفات المؤسسات الاقتصادية

- خلاصة

المؤسسات الاقتصادية:

تمهيد:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية والمحور الأساسي الذي يدور حوله أي اقتصاد ، حيث تعمل من خلال وظائفها المختلفة إلى بلوغ وتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية متعددة وتعتبر المؤسسة المصغرة أحد أنواع المؤسسات الاقتصادية ، التي شهدت في الآونة الأخيرة اهتماما بالغا من العديد من الدول المتقدمة منها أنامية وكما تتميز به هذا النوع من المؤسسات من خصائص ومميزات أدت بها إلى الوصول إلى نتائج ملموسة أثبتت قدرتها في معالجة المشكلات الاقتصادية ، فما هو تعريف المؤسسات الاقتصادية ؟ وما هي أهم وظائفها وأنواعها ؟ وأهم الخصائص المكونة لها ؟

3-تعريف المؤسسة الاقتصادية:

تعرف على أنها اندماج عدة عوامل بهدف إنتاج أو تبادل سلع وخدمات مع أعوان اقتصادية آخرين، وهذا في إطار قانوني ومالي اجتماعي معين، ضمن شروط تختلف تبعا لمكان وجود المؤسسة وحجم ونوع النشاط الذي تقوم به.

ويتم هذا الاندماج لعوامل الإنتاج بواسطة تدفقات نقدية دقيقة وأخرى معنوية وكل منها يرتبط ارتباطا وثيقا بالأفراد . (ناصر دادي ، 1998 ، ص 10)

تعرف كذلك على أنها شكل اقتادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة. (صمويل عيود ، 1982 ، ص 58)

أما فرانسو بيرو 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 وإنما تهدف لتلبية حاجات السوق .

نستج من هذه التعاريف بأن المؤسسات الاقتصادية عبارة عن مكان يندمج فيه عدة عوامل بهدف تبادل وإنتاج مختلف السلع والعمل على تقديم خدمات متنوعة .

كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية، لأن العملية الإنتاجية داخلها أو نشاطها بشكل عام يتم ضمن مجموعة من العناصر البشري متعاملة فيما بينها من جهة ومع العناصر المادية والمعنوية الأخرى من جهة ثانية كما يشمل تعاملها المحيط كذلك.

4- أهداف المؤسسات الاقتصادية :

إن أصحاب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية منها أو خاصة ن يسعون وراء إنشائها للمؤسسة إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي تختلف وتتعدد باختلاف أصحاب وطبيعة وميدان نشاط المؤسسات، ويمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

2-1- تحقيق الربح:

يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية وتطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى والاستمرار في الوجود .

2-2- عقلنة الإنتاج :

أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجياتها من خلال التخطيط المحكم والدقيق للإنتاج والتوزيع، ثم مراقبة تنفيذ الخطط والبرنامج وذلك بهدف تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية والإفلاس في آخر المطاف نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج .

2-3- تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع:

وهذا من خلال تحقيق كامل عناصر النتاج لتلبية الحاجات المتزايدة .
(عمار زيتوني ، 2006 ، ص 43)

2-4- ضمان مستوى مقبول من الأجور :

حيث يعتبر هذا الأجر حقا مضمونا قانونا وشرعا للعمل، كما يعتبر العنصر الحيوي والحي في المؤسسة إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة.

2-5- تحسين مستوى معيشة العمال :

حيث يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتوجات مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم.... الخ.

2-6- تأهيل العمال:

حيث يتم تدريب وتطوير العاملين ورفع مستويات مهاراتهم المهنية، وهذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوين وتدريب من أجل رفع المستوى المهني. (إبراهيم بختي ، 2002 ، 2003 ، ص 05)

3- وظائف المؤسسات الاقتصادية :

للمؤسسة الاقتصادية عدة وظائف تمكنها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي هي:

3-1- الوظيفة المالية :

تعتبر الوظيفة المالية من أهم الوظائف في المؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق..... دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة وأوجه الإنفاق . وهي عبارة عن مجموعة من المهام والعمليات ، التي تسعى في مجموعها الى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة .

3-2- الوظيفة الإنتاجية :

يرى الاقتصادي هنري فايول أن وظائف المؤسسة وخاصة ما يتعلق بالنتاج الصناعي ، لها وظيفتان أساسيتان هما : وظيفة توفير عوامل الإنتاج ووظيفة الاستغلال . وهي وظيفة أساسية في المؤسسات الاقتصادية وتكمن في دمج عوامل الإنتاج ، أي القيام بإنتاج السلع والخدمات المختلفة بغرض تحقيق الربح .

3-3- وظيفة التمويين :

إن وظيفة التمويين تنقسم إلى مهمتين فرعيتين هما:

3-3-1- مهمة الشراء :

هي مجموعة من الأنشطة التي تختص بتوفير مستلزمات النشاط من خارج المؤسسة بالكمية والجودة والأسعار المناسبة .

3-3-2- مهمة التخزين :

هي مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقوم بها المؤسسة على أساس أنظمة محكمة لتأمين الإمداد المستمر بالمستلزمات السلعية لعمليات التشغيل في الزمن المحدد وبالكميات والنوعية المطلوبين.

3-3-3- وظيفة التسويق :

يعد التسويق من المفاهيم التي استقطبت انتباه واهتمام العديد من الاقتصاديين والباحثين خلال العقود الأربعة الأخيرة وتركز هذا الاهتمام حول كيفية تعريف مفهوم التسويق.

3-3-4- وظيفة الموارد البشرية :

تحتل وظيفة الموارد البشرية مكانة هامة في المؤسسة، فهذه الأخيرة لها أموال وزبائن، تكنولوجيا، أسواق.... ولتشغيل كل هذا فهي بحاجة إلى محرك أساسي وهو الفرد .
(فوزي محيريق ، أفريل 2015 ، ص 36، 37، 38)

4- خصائص المؤسسة الاقتصادية :

- القدرة على إقامة نظام يسمح بالتفاعل الديناميكي بين عناصر الإنتاج التي تمتلكها.
- القدرة على النتائج سواء السلعي أو الخدمي من أجل تحقيق أهدافها .
- تمتلك المؤسسات سجلات محاسبية خاصة بها .ذ
- النشاط يكون في إطار قانوني معين .
- القدرة على خدمة الإنسان وتلبية حاجاته المتطورة في توفير سلع وخدمات ملائمة كما ونوعا وسعرا .
- القدرة على تحقيق التنمية المستدامة لكل من المؤسسة بالاستغلال الأمثل للموارد وبأقل التكاليف ، وكذلك البيئة المحيطة بالتفاعل الإيجابي معها أخذا وعطاء .

- رتباط إطارها القانوني بطبيعة نشاطها .
 - للمؤسسة شخصية حقيقية أو معنوية مستقلة ماليا.
 - القدرة على التفاعل الإيجابي مع البيئة الداخلية والخارجية .
- (د . فوزي محيريق ، أفريل 2015 ، ص 71)
- 5- تصنيفات المؤسسات الاقتصادية:

5-1-1 : تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا لمعيار الحجم :

يتم تقسيم المؤسسات الاقتصادية استنادا لحجم المؤسسة، حيث تأخذ المؤسسة الاقتصادية وفق هذا معيار الأشكال التالية: مؤسسات مصغرة، مؤسسات متوسطة، مؤسسات كبيرة.

و يعتمد في وضع الحدود الفاصلة بين مختلف الأحجام على معيارين رئيسيين هما: المعايير الكمية والمعايير النوعية.

5-1-1-1 - المعايير الكمية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية :

حيث يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية استنادا إلى مؤشرات كمية ذات طابع إحصائي ومن بين أهم المعايير الشائعة الاستخدام هي:

5-1-1-1-1 - معيار عدد العمال أو حجم العمالة:

يعتبر هذا المعيار الأكثر شيوعا واعتمادا على الإطلاق في العديد من الدول ، حيث يتم تصنيف المؤسسات الاقتصادية ووضع الحدود الفاصلة بين مختلف أحجامها استنادا على حجم اليد العاملة في المؤسسة ويتم الأخذ بهذا المعيار في العديد من الدول نظرا للخصائص التي يتميز بها وهي :

- الثبات النسبي حيث لا يتأثر هذا المعيار بالمتغيرات في قيمة النقود نتيجة عامل التضخم كذلك توفر البيانات إلى حد كبير وسهولة الحصول عليها من المؤسسات.
- (د . فوزي محيريق ، أفريل 2015 ، ص 71)

5-1-1-2- المعيار المالي أو النقدي:

أ- معيار رأس المال المستثمر :

يتم تصنيف كل نوع من المؤسسات ووضع الحدود الفاصلة فيما بينها على أن لا يتجاوز رأس المال المستثمر في كل نوع حد أقصى معين يختلف باختلاف الدول التي توجد بها تلك المؤسسات وذلك تبعاً لدرجة النمو الاقتصادي التي بلغتها الدولة ، وتبعاً لمدى الوفرة أو الندرة النسبية في عناصر الإنتاج المختلفة .

ولا يتم الاعتماد على هذا المعيار كثيراً وهذا راجع إلى أنه يتطلب إجراء تعديلات مستمرة تبعاً لمعدلات التضخم، كذلك اختلاف دلالاته من دولة إلى أخرى وفي الدولة الواحدة من قطاع إلى آخر ومن فترة لأخرى. (صفوت عبد السلام، 1993، ص 16)

ب- المعيار الثنائي أو المزدوج (العمالة ورأس المال) :

نظراً لأن العمالة ليست هي العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية حيث هناك العديد من العناصر الأخرى مثل : رأس المال المستثمر فهناك بعض الدول تستخدم خليطاً من المعيارين " معيار حجم العمالة ، ومعيار رأس المال " في تصنيف المؤسسات الاقتصادية ويعتمد هذا المعيار في تحديد حجم المؤسسات المختلفة على الجمع ما بين المعيارين السابقين أي معيار العمالة ورأس المال معاً في معيار واحد ، وذلك عن طريق وضع حد أقصى للعمالة بجانب مبلغ معين لرأس المال المستثمر . (صفوت عبد السلام، نفس المرجع السابق، ص 19)

ج- معيار حجم المبيعات أو حجم الناتج أو رقم الأعمال :

هناك بعض الدول تستخدم هذا المعيار لتحديد حجم المؤسسة ، حيث كلما كبرت نسبة مبيعات المؤسسة كبر حجمها ، حيث تستخدم حجم الإنتاج إذا كانت المؤسسة تتحصل على إيراداتها من مصدر واحد ، وتستخدم رقم الأعمال إذا كانت تحصل على إيراداتها من مصادر مختلفة .

5-1-2- المعايير النوعية لتصنيف المؤسسات الاقتصادية :

نتيجة لبعض العيوب التي تتصف بها المعايير الكمية في تصنيف المؤسسات الاقتصادية هناك من يعتمد على المعايير النوعية فيوضع الحدود الفاصلة بين المؤسسات وهذه المعايير تركز على الخصائص الرئيسية التي تتميز بها المؤسسة، ومن أهم هذه المعايير المستعملة هي :

5-1-2-1- الاستقلالية:

والمقصود بها استقلالية الإدارة والعمل ، وعدم تدخل هيئات خارجية في عمل المؤسسة ، وصاحب أو صاحب المؤسسة يتحملون المسؤولية الكاملة فيما يخص التزامات المؤسسة تجاه الغير حيث نجد في المؤسسات الكبيرة أن الوظائف الصغيرة والمتوسطة غالبا ما يؤدي صاحب المؤسسة تلك الوظائف وحده وينفرد في اتخاذ القرارات. (رابح رخواني ، حساني رقية ، 2003)

5-2-1- الحصة السوقية :

يعتبر السوق المال النهائي لإنتاج المؤسسة وعليه فان حصة المؤسسة من السوق قد تعطي صورة عن قوتها ومدى تحكمها فيه ، حيث تعتبر المؤسسة التي تمتلك حصة كبيرة في السوق تعتبر كبيرة وأما تلك التي تنشط في حدود معينة تعتبر صغيرة أو متوسطة ذلك أنه من خصائص هذه الأخيرة صغر حجم إنتاجها وضآلة حجم رأس مالها ومحدودية نشاطها ويكون إنتاجها موجه لأسواق المحلية والتي تتميز ، ولا تستطيع أن تفرض أي نوع من الاحتكار في السوق عكس المؤسسات الكبرى التي يمكن أن تفرض حالة من الاحتكار لضخامة رأس مالها وكبر حجم إنتاجها وحصتها السوقية .

5-3-1- طبيعة الصناعة :

يتم كذلك تصنيف المؤسسات اعتمادا على الطبيعة الفنية للصناعة أي مدى استخدام الآلات في العملية الإنتاجية فبعض الصناعات تحتاج في صناعتها إلى وحدات كبيرة نسبيا من العمل ووحدات صغيرة نسبيا من رأس المال كما هو الحال في الصناعات الاستهلاكية

الخفيفة ، في حين تحتاج بعض الصناعات الأخرى إلى وحدات قليلة نسبيا من العمل ووحدات كبيرة نسبيا من رأس المال ، الأمر الذي ينطلق على الصناعات الثقيلة . (يوسف قريشي ، 2004 ، 2005 ص 19)

2-5- تصنيف المؤسسات الاقتصادية تبعا للمعيار القانوني :

5-2-1-1- المؤسسات العمومية :

هي المؤسسات التي يعود رأس مالها للقطاع العام ، فهي تعتبر مؤسسات الدولة لإنشاء أو التأميم ن ويكون التسيير فيها بواسطة شخص أو أشخاص تختارهم الجهة الوصية ، ينقسم هذا النوع إلى قسمين :

أ- مؤسسات تابعة للوزارات:

وتسمى أيضا " المؤسسات الوطنية " فهي تخضع للمركز مباشرة أي لأحدى الوزارات وهي صاحبة إنشائها، والتي تقوم بمراقبة تسييرها بواسطة تعيينها، تقدم إليها تقارير دورية عن نشاطها ونتائجها. (ناصر دادي ، مرجع سابق ن ص 59 ، 60)

ب - مؤسسات تابعة للجماعات المحلية :

وتتمثل في الولاية والبلدية أو تجمع بين البلديات أو الولايات أو منهما معا وتكون عادة ذات أحجام متوسطة أو صغيرة ويشرف عليها منشئها عن طريق إدارتها ، وتجند مجال النقل والبناء أو الخدمات العمة .

5-2-1-2- مؤسسات مختلطة:

وهي تلك المؤسسات التي تترك الدولة أو إحدى هيئتها مع الأفراد أو المؤسسات الأخرى في ملكيتها، مع العلم أن تنظيم هذا النوع من المؤسسات يخضع كذلك لعدة ضوابط تحدد ما تشريعات وأحكام خاصة. (أحمد طرطار ، مرجع سابق ص 17)

5-2-1- المؤسسات الخاصة:

وهي تلك المؤسسات التي تؤول ملكيتها إلى شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص ، كالمؤسسات الفردية ومؤسسات الشركات على أن كل نوع من هذه المؤسسات يحكمه نمط قانوني معين يحدد طرق وإجراءات تسيير ما ، ويتم تقسيم المؤسسات الخاصة إلى :

أ- المؤسسات الفردية:

تنشأ هذه المؤسسات عن جمع شخص يعتبر رب العمل أو صاحب رأس المال لعوامل النتائج الأخرى " حيث تختلط فيها شخصيتها القانونية بشخصية صاحب رأس المال الذي يقوم بإنشاء هذه المؤسسة "

و يأخذ هذا النوع من المؤسسات أنواع تتباين من مؤسسات إنتاجية إلى وحدات تجارية أو خدماتية ... الخ، وغالبا ما يكون عدد العاملين فيها منخفضا. (ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص 54)

ب-مؤسسات الشركات :

يعرف المشرع الجزائري الشركة على أنها عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد ، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف وتتقسم الشركات إلى ثلاثة أقسام وهي :

• شركة الأشخاص :

وتعتبر امتداد للمؤسسات الفردية وهي عبارة عن ارتباط بين شخصيين أو أكثر على أن لا يتجاوز عدد الشركاء 20 شخصا ويتم اقسام الربح والخسارة وتتضمن ما يلي :

• شركة التضامن:

تعد هذه الشركات من أهم الشركات إذ يقدم فيها الشركاء حصصا قد تكون متساوية أو تختلف في القيمة أوفي طبيعة الحصة من شريك إلى آخر في حين التزام المؤسسة بواجباتها نحو

المتعاملين معها يفوق ما يقدمونه من حصص ليشمل ممتلكاتهم الخاصة عبر الحصص المقدمة وتعتبر هذه أهم ميزة في هذه الشركة ، ويكون نشاطها في قطاعات اقتصادية مختلفة وغالبا ما تكون ذات أحجام صغيرة أو متوسطة ، ويتقاسم فيها الشركاء الأرباح بنسبة ما قدموه . (ناصر دادي ، مرجع سابق ، ص 55 ، 56)

• شركات ذات المسؤولية المحدودة :

هي شركة تؤسس من شخص واحد أو عدة أشخاص لا يتحملون الخسائر الا في حدود ما قدموه من حصص .

وقد حدد المشروع الجزائري رأس مال الشركة بأن لا يقل عن 10000 دج وينقسم إلى حصص ذات قيمة اسمية متساوية بقدر 1000 على الأقل .

كما لا يجب أن يتجاوز عدد الشركاء عشرين شريكا.

• شركات الأموال :

كذلك تسمى شركات المساهمة وهي تتكون من مجموعة من الأشخاص يساهمون بحصص في رأس المال ، وتكون قيمة الأسهم متساوية وقابلة للتداول ، وصاحب الأسهم لا يتحمل الخسارة إن وقعت إلا بقدر قيمة الأسهم التي يشارك بها ، كذلك يتقاضى عائدات على أسهمه على شكل أرباح موزعة . (ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص 57)

3-5 - تصنيف المؤسسات الاقتصادية اقتصاديا:

5-3-1 - مؤسسات القطاع الأول " الفلاحة " :

وتجمع المؤسسات التي تعمل في الزراعة بمختلف أنواعها، ومنتجاتها، وتربية المواشي بالإضافة إلى أنشطة الصيد البحري، وغيره من النشاطات المرتبطة بالأرض والموارد الطبيعية القريبة إلى الاستهلاك.

5-3-2- مؤسّسات القطاع الثاني " الصناعة " :

وتجمع مختلف المؤسسات التي يعمل في تحويل المواد الطبيعية إلى منتجات ، وتشمل بعض الصناعات المرتبطة بتحويل المواد الزراعية إلى منتجات غذائية وصناعة مختلفة وكذلك صناعة تحويل وتكوير المواد الطبيعية من معادن وطاقة وغيرها .

5-3-3- مؤسّسات القطاع الثالث :

هذه المؤسسات تشمل مختلف الأنشطة التي لا توجد في المجموعتين السابقتين وهي ذات أنشطة جد مختلفة وواسعة انطلاقا من المؤسسات الحرفية ، النقل ، البنوك وغيرها .
(ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص 70 ، 71)

خلاصة :

إن موضوع المؤسسة الاقتصادية كان و مازال مجالاً واسعاً للدراسات العلمية و الاقتصادية ، و الأبحاث النظرية و الميدانية حيث تعتبر المؤسسة الاقتصادية النواة الأساسية في اقتصاد أي دولة ، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية لأن نشاطها بشكل عام يتضمن مجموعة من العناصر البشرية في ما بينها من جهة و العناصر المادية من جهة أخرى .

كما أنها أداة رئيسية لإحداث التنمية و النمو في أي بلد كان ، فتعتبر خلية إنتاج يتم فيها تجميع و دمج العناصر الاقتصادية و لهذا كانت محوراً للمفكرين و الباحثين الاقتصاديين .

الجانب التطبيقي

الجانب التطبيقي

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- منهج الدراسة

3- حدود الدراسة

4- مجتمع الدراسة

5- عينة الدراسة

6- أدوات الدراسة

7- الأدوات الإحصائية

الخاتمة

تمهيد

إن أهمية أي دراسة ودقتها تتعدى الجانب النظري المنطلق منه و يتطلب تدعيمها ميدانياً من أجل التحقق من فرضيات الموضوع، هذا ما يتطلب من البحث توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي الملائم والمناسب لموضوع الدراسة و الأحداث المناسبة لجمع المعلومات التي يعتمد عليها فيما بعد، و كذا 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.

في هذا الفصل سنحاول أن نوضح أهم الإجراءات الميدانية التي اتبناها في الدراسة و تصنيفها ، كل هذا من أجل الحصول على نتائج علمية يمكن الوثوق بها، واعتبارها 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.

1- 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 وقد 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 تقادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أن تواجهنا.

2- 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 إبداع و حلول الظاهرة و قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة لكونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الإنسانية و الاجتماعية ولأنه يناسب موضوع دراستنا.

3- حدود الدراسة

يتمثل في المجال الزمني و المكاني :

المجال المكاني: مصنع الطاسيلي - للبسكويت - البويرة

المجال الزمني : الفترة التي يتم فيها إجراء البحث وتوزيع الاستثمارات بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية و بناء أدوات جمع البيانات

4- 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

5- 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.

كنا سنقوم بعينة عشوائية من أصل 50 عامل يتم اختيار 30 عامل

6- أدوات الدراسة

المقابلة :

هي محادثة بين باحث و مبحوث 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.

7- الأدوات الإحصائية

المتوسط الحسابي \bar{X} : يعرف بأنه مركز تجمع البيانات في توزيع معين و ذلك لأنه مؤشر لنقطة اتزان لتلك البيانات ، و يعرف المتوسط الحسابي على أنه معدل القيم في توزيع أي قسمة مجموع القيم على عددها و يرمز له بالحرف اللاتيني (\bar{X}) و بعد المتوسط الحسابي من أكثر المقاييس النزع المركزية شيوعا و استخداما و ذلك لأنه أكثر استقرارا و هذا ما جعله مؤشراً مطلوباً في حالة اجراء العدد من العمليات الاحصائية مثل : تحديد فترات الثقة اختبار الفرضيات ، إجراء المقارنات

الانحراف المعياري : يعد الانحراف المعياري أكثر مقاييس تشتت انتشارا او شيوعا فهو يحتل اهمية بالغة من حيث استخداماته المتعددة في العديد من المعالجات الاحصائية مثل اختبار الفرضيات ، إيجاد فترات الثقة و اجراء المقارنات الاحصائية ، و تقدير الدرجات المعيارية و التأكد من نجاس العينات .

الانحراف المعياري هو الجذر التربيعي لمجموع مربعات انحرافات القيم من متوسطها الحسابي و يرمز له بالرمز S

تعريف الاختبار اللابارامتري كاي مربع : يعتبر اختبار كاي تربيع من الاختبارات اللابارامترية و يعتمد على مقارنة التكرارات المشاهدة أو الملاحظة عن طريق القياس بالتكرارات المتوقعة أو النظرية . و يستخدم هذا الاختبار عندما يتعامل الباحث مع المعطيات النوعية و مستوى القياس الاسمي و هو بذلك يختلف عن اختبار T .

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_e}$$

يحسب X^2 بتطبيق القانون التالي :

حيث :

f_0 : التكرارات الملاحظة لكل خانة

f_e : التكرارات المتوقعة في كل خانة

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 واهماله السبب الرئيسي و المباشر الذي يؤدي إلى قيام الإضراب، لهذا يتوجب على المؤسسة انتهاج سياسة واضحة المعالم أثناء تحديد ووضع معايير نظام الأجور و أن تكون مبنية على مفاهيم 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 :

- ابتسام القزام ، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري ، قصر الكتاب بالبلدية ، الجزائر .
- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ن 1984 .
- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 3 ، 2005 .
- أنغام الشهابي، وآخرين، السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة ط1 دار الثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- بشير هدفي ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع ن الجزائر ، ط2 ، 2009.
- توفيق برباس ، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير بعين الكبيرة ، سطيف ، رسالة ماجستير جامعة سطيف ، 1997.
- حكمت جميل، الضوضاء وأثرها على صحة سلسلة المكتبة العاملين: سلسلة المكتبية العمالية ، عدد 11 ، دار الصفاء مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، 1980.
- دميري أحمد ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، الطبعة الأولى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر 2004.
- راشد واضح انزاعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2003 .
- زكريا سقموني ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى ، عين ميله ، الجزائر ، ط1 ، 2003.
- سمير الصغير ، مذكرة ماجستير مكانه المفاوضات في الاضراب في المؤسس العمومية الصناعية في الجزائر ، 2007.

- صلاح الشنوائي ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية الطبعة الأولى ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004.
- صلاح علي حسن ، تنظيم الحق في الاضراب في التشريعات العربية ، الإسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2007 .
- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصب المعارف الإسكندرية ، 2003.
- علي موسى حنان ، مذكرة الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية ، دراسة حالة المؤسسة عند كل الجزائريين مركب شلغوم العيد ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير شعبة تسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص تسيير مواد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2007، 2006 .
- عيسى إبراهيم المعشر اثر الضغوطات العمل على أداء العاملين مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا الأردن 2009 .
- فرح عبد القادر ، علم النفس الصناعي 2006.
- فرح عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي سنة 2001.
- مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق طبعة 9 دار المعرفة الجامعة الإسكندرية 2004.
- محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة ، ط3 ، 1983.
- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشينطي أثر المناخ التنظيمي على أداء المواد البشرية ، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2006.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، الدار الجامعية الجديدة للنشر، مصر، ط1، 2003 .
- ناريمان حدي ، حق الاضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013 .