

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



علاقة الأجر بالتغيب و الإضراب

دراسة ميدانية في مؤسسة ENIEM بولاية تيزي وزو

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

قريمس مسعود

الطالبة: مسعودان نوال

السنة الدراسية: 2013 / 2014

كلمة شكر

أشكر كل من ساعدني في انجاز هذه المذكرة، على رأسهم أفراد عائلتي: أمي و أبي و إخوتي ، و كذلك مشرفي الأستاذ " قريمس " الذي نعم المشرف لي بحيث استفدت كثيرا من خبرته، إذ أنني لم أجد صعوبة في التعامل معه، كما لا أنسى أن أشكر عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM الذين فتحوا لي المجال لإجراء هذا البحث في مؤسستهم.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من يعرفني، و على رأسهم أفراد عائلتي: أمي

و أبي و إخوتي، الذين ساعدوني في انجاز هذه المذكرة، كما اهديه إلى أقاربي

و أصدقائي و زملائي بالدراسة.

نوال

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	كلمة شكر
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
10.....	مقدمة.....

الفصل الأول: الإطار المنهجي العام

14.....	تمهيد.....
---------	------------

المبحث الأول: الإشكالية و أهمية البحث

14.....	الإشكالية.....
17.....	الفرضيات.....
17.....	أهمية البحث و أسبابه.....

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم الأساسية و المنهج

19.....	تحديد المفاهيم الأساسية.....
23.....	تحديد المنهج المتبع و التقنية.....

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

25.....	الدراسة الأولى.....
---------	---------------------

26.....	الدراسة الثانية.....
26.....	الدراسة الثالثة.....

الفصل الثاني: الإطار النظري

29.....	تمهيد.....
---------	------------

المبحث الأول: الأجر

29.....	لمحة تاريخية عن الأجر.....
30.....	أهمية الأجر و أنواعها.....
31.....	نظريات الأجر.....
35.....	مبادئ تصميم الأجر و العوامل المؤثرة في تحديد مستوياته.....
37.....	طرق أنظمة دفع الأجر.....

المبحث الثاني: التغيب

40.....	أسباب التغيب.....
47.....	طرق قياس التغيب.....
48.....	مساوى التغيب.....
49.....	الغيابات المدفوعة الأجر في القانون الجزائري و الغير المدفوعة الأجر في القانون الجزائري.....

المبحث الثالث: الإضراب

50.....	أصل كلمة إضراب.....
51.....	تطور أشكال الإضراب.....

52.....إجراءات شن الإضراب

الفصل الثالث: الإطار التطبيقي

54.....تمهيد

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث و خصائص العينة

54.....الدراسة الاستطلاعية و صعوبات البحث

56.....التعريف بميدان البحث

59.....التعريف بالعينة و خصائصها

المبحث الثاني: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

68.....تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

المبحث الثالث: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

80.....تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

89.....الاستنتاج العام

91.....الخاتمة

92.....التوصيات

المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	نوع الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب السن	60
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	61
03	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	61
04	توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية	62
05	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	63
06	توزيع أفراد العينة حسب المنصب	63
07	توزيع أفراد العينة حسب مجال العمل	64
08	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية مع السن	65
09	توزيع أفراد العينة حسب الجنس مع المنصب	66
10	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي مع المنصب	67
11	توزيع إجابات أفراد العينة حول تغطية الأجر للاحتياجات حسب المنصب	68
12	توزيع إجابات أفراد العينة حول تغطية الأجر للاحتياجات حسب الحالة الاجتماعية	68
13	توزيع إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب الجنس	69
14	توزيع إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب المستوى التعليمي	70
15	توزيع إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب مجال العمل	70
16	توزيع إجابات أفراد العينة حول مدى ارتباط الانضباط في العمل بسياسة الأجور على الأقدمية	71
17	توزيع أفراد العينة حول التأخر عن العمل	72
18	توزيع إجابات أفراد العينة حول المعايير المعتمدة في تحديد الأجور	73
19	توزيع إجابات أفراد العينة حول ارتباط التأخر في العمل بالأجر	73
20	توزيع إجابات أفراد العينة حول عدم عدالة سياسة الأجور حسب الجنس	74
21	يمثل إجابات أفراد العينة حول ارتباط الشعور بالتذمر بعدم عدالة الأجور حسب الحالة الاجتماعية	75

76	توزيع إجابات أفراد العينة حول آثار عدم الرضا عن الأجر	22
77	توزيع إجابات أفراد العينة حول تعويض الساعات الضائعة بسبب التغيب	23
78	توزيع إجابات أفراد العينة حول التفكير في ترك المؤسسة في حالة ما إذا عرضت مؤسسة أخرى أجر أعلى حسب الاقدمية	24
80	توزيع إجابات أفراد العينة حول تفضيل الإضراب في حالة تأخر الأجر	25
80	توزيع إجابات أفراد العينة حول أهم الأسباب المؤدية إلى الإضراب	26
81	توزيع إجابات أفراد العينة حول طول و كثرة الإضراب يؤدي إلى التأخر عن الأجر حسب المنصب	27
82	توزيع إجابات أفراد العينة حول تسبب الإضراب في عدم الاستقرار في العمل	28
83	توزيع إجابات أفراد العينة حول تأثير ممارسة الإضراب على تأخر الأجر	29
84	توزيع إجابات أفراد العينة حول تلبية الأجر للاحتياجات الشهرية حسب الحالة الاجتماعية	30
85	توزيع إجابات أفراد العينة حول التفكير في المشاركة في النشاط النقابي حسب المستوى التعليمي	31
86	توزيع إجابات أفراد العينة حول وجود طرق أخرى للمطالبة بتحسين الأجر	32
87	توزيع إجابات أفراد العينة حول ارتباط المستقبل المهني بالأجر حسب الحالة الاجتماعية	33

مقدمة:

يعتبر الأجر قديماً قدم الإنسانية و تطور مع تطورها، إذ كان في القديم يتمثل في الغذاء و الإيواء ثم تطور مع تطور المجتمع الذي صادف الثورة الصناعية فأصبح إجبارياً يتقاضاه الفرد أو العامل مقابل الجهد الذي يبذله في عمله، هذا ما جعله أكثر حساسية يتغير كلما تغيرت بيئته و كلما تغير من حوله.

هذا ما جعل موضوع الأجر من أعقد المشاكل التي تشاهده بلادنا في الآونة الأخيرة حيث أدى هذا المشكل إلى إحداث ضجة و اضطرابات في ميدان العمل تتمثل في التغيب و الإضراب في ميدان العمل والتي شاهدها عدة قطاعات أدت إلى إعاقه السير الحسن للعمل.

إذ أن التغيب تناوله العديد من الباحثين من بينهم "التو مايو Mayo" و "سرجنت فلورنس S. Florance" و بالذات بعد الحرب العالمية الثانية نظراً للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي حلت بالعديد من المجتمعات من جراء هذه الحرب، هذا ما أدى بها إلى القيام بعملية التنمية السريعة بالاعتماد على المؤسسات الصناعية التي تحتل فيها القوى العاملة مكانة مهمة.

أما الإضراب و الذي ترجع نشأته إلى الصراع الناتج عن الرأسمالية، حيث كان الرأسماليون هم المالكون للرأسمال و يتحكمون في اليد العاملة كما يريدون مما أدى إلى ظهور الصراع الصناعي القائم على وجود موضوع يتصارع عليه العمال مع اختلاف طريقة الصراع من منظمة لأخرى.

تطور الصراع الصناعي و تعدى إلى أبعاد مختلفة منتجا بذلك أنواعا من النشاطات النقابية و من بين أكثر الوسائل التي تلجأ إليها النقابة نجد الإضراب حيث يعتبر وسيلة من حق العمال استعمالها و هي تخضع لشروط، و ذلك لتمكينهم من الدفاع عن مطالبهم و تمكن رب العمل من الرد بطريقة منظمة و قانونية يتجنب بها مضاعفات قد تؤدي إلى تطورات خطيرة على مستوى الطرفين.

يرى "جورج فيردمان **Friedman**" و "بيار نافيل **Naville**" أن الرأسمالية إحدى الأسباب الأساسية التي أوجدت الإضراب بصورة قانونية ساهمت في تحرير العامل للدفاع عن حقوقه المهنية.¹

و لكن رغم أن الكاتب أصر على إسهام الرأسمالية في نشر ثقافة الإضراب، إلا أن الواقع يدل على عكس ذلك، فالإضراب و اعتراف الدول و الحكومات به ما هو إلا ضرورة نشرها الوعي الذي تلا الثورة الصناعية مع تطور العلوم و معرفة القيمة الحقيقية للمورد البشري.

و نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها الأجر و علاقته بالاضطرابات المتمثلة في التغيب والإضراب في المؤسسات الجزائرية، اخترنا موضوع دراستنا هذا الأجر و علاقته بهذه الاضطرابات (التغيب والإضراب)، وقد قسمت هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول تضمن الفصل الأول الإطار المنهجي الذي قسم بدوره إلى ثلاثة مباحث أساسية، المبحث الأول تناولنا فيه الإشكالية و أهمية البحث، الثاني تحديد المفاهيم الأساسية الواردة في الدراسة و تحديد المنهج و التقنية، أما الأخير فتناولنا فيه الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني تضمن الإطار النظري الذي جزءناه كذلك ثلاثة مباحث، الأول تطرقنا فيه إلى موضوع الأجر الثاني التغيب، و أما الثالث الإضراب.

و أما الفصل الثالث و الأخير عاجلنا فيه الإطار التطبيقي الذي فيه بدوره ثلاثة مباحث أساسية، تطرقنا في الأول إلى الدراسة الاستطلاعية و خصائص العينة، الثاني تحليل و مناقشة نتائج الفرضية

¹ - جورج فيردمان و بيار نافيل، رسالة في سيولوجية العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

الأولى، أما المبحث الثالث و الأخير تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية الاستنتاج العام و أخيرا خاتمة الدراسة.

تمهيد:

بعد أن يكون الباحث قد أثار مشكلة بحثه و الدراسة و هذا بتحديد أبعادها وأهدافها تحديدا واضحا و في هذا السياق سيتم لنا التطرق في هذا الفصل في المبحث الأول إلى طرح إشكالية الدراسة بعد صياغتها و تحديد أبعادها ثم الوقوف على أهمية البحث وأسباب اختيار الموضوع أما في المبحث الثاني فيتم فيه تحديد المفاهيم الأساسية الواردة في هذه الدراسة قصد ضبطها للترفة بينها وإزالة الغموض ثم تحديد المنهج والتقنية ، بعد ذلك يتم التعرف في المبحث الثالث إلى مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بهذه الدراسة أو الموضوع لأنه لا شيء ينطلق من العدم.

المبحث الأول: الإشكالية و أهمية البحث

1- الإشكالية:

تحتاج كل المؤسسات في كافة القطاعات إلى العديد من الموارد الأدائية فهناك الآلات، المواد الأولية، المباني التي يتطلبها الهدف المزمع تحقيقه، و لكن فشل أو نجاح أي مؤسسة في تحقيق الأهداف التي سطرها يتوقف بالدرجة الأولى على كفاءة العنصر البشري خاصة تلك المؤسسات التي ترمي إلى استخدام المنافسة كسلاح استراتيجي تحقق من خلاله التميز.

هذا المورد الذي يتسم بالندرة يمثل أهم مدخلات النظام الإنتاجي و أعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المؤسسة و رسم معالمها و مستقبلها لأنه يمثل الرأسمال الفكري المعرفي والعقلي الذي كلما يتقدم يزداد نضجا و خبرة و عندما يتعاقد يترك إرثا لؤلئك الذين يحملون العبء، و لهذا يعتبر الركيزة الأساسية لكل مؤسسة مهما كان نوع نشاطها و حجمها، لذا فان الاهتمام بهذا العنصر أو المورد أمر ضروري لا بد من توفير الظروف اللازمة و الملائمة للعامل لأداء عمله على أحسن وجه و إعطائه الأجر المستحق لكون هذا

الأخير من أكثر العوامل أهمية و الدافع و الحافز الذي يدفعه للانتساب أو الالتحاق أو الانتساب لمركز عمل معين.¹

إن الأجر الذي يتقاضاه الفرد أو العامل مقابل الجهد الذي يبذله يمثل مصدرا هاما يتم من خلاله إشباع حاجاته و حاجات أسرته من مأكلا و ملابس ومأوى، و يؤمن به خدماته من تعليم وصحة ، الوسائل الترفيهية و الاحتياجات المالية الأخرى التي يستطيع أن يوفرها لنفسه، كما إن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه و ذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله و التي قد تكون معروفة بالنسبة لمروؤوسيه المباشرين و في داخل المؤسسة التي يعمل فيها الفرد، كما تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته النسبية أمام الآخرين علاوة على ذلك فان إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية و مساهمته في العمل و الإنتاج.²

إن أهمية الأجور لا تعود فقط على الفرد و المنظمة بل على المجتمع أيضا فالأجور المرتفعة تزيد من القدرة الشرائية للفرد و التي تؤدي إلى الرخاء الاقتصادي، لذا يعتبر تحديد هيكل الأجور أحد القضايا المحورية في علاقة الإدارة بالعاملين، فمن وجهة نظر العاملين تؤثر سياسات الأجور و الرواتب و المنافع الوظيفية الأخرى على مستويات دخولهم و بالتالي مستويات معيشتهم، أما من منظور المؤسسات فان سياسة الدفع تمثل احد الأدوات المؤثرة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة فهي تؤثر على اتجاهات و سلوك العاملين حيث تحدد جاذبية العمل و القدرة على الاستقطاب تحدد جاذبية العمل و الحفاظ على العاملين ذوي الخبرات المميزة من ناحية أحر.

¹- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، القاهرة ط1، 1997، ص 147.

²- Bernard Martory et Daniel Crozet, (La gestion des ressources humaines- pelotage sociale et performances), ED Dunod , 4^{eme}, Paris, 2003, P 34.

لهذا على إدارة الأفراد أن تعمل على تحقيق التوازن و التوافق بين اجر العامل و بين ما يساهم به من جهد، تتطلب هذه العملية الأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المعايير الحالية والمستقبلية نتيجة للتغير المستمر للبنية الداخلية للمؤسسة، أما اختلال هذا التوازن سيخلق حالة من الإحباط و انخفاض الروح المعنوية و الشعور بعدم العدالة مما يجعل العمال يكونون اتجاهات سلبية نحو المؤسسة التي يعملون فيها و نحو سياسة الأجور المتبعة فيها تكون على شكل ردود أفعال تصاحبها مجموعة من الاضطرابات و التي تتمثل في التغيب والإضراب.¹

إن ارتفاع معدل هذه الاضطرابات يؤدي إلى إعاقة السير الحسن لعمل المسؤولين والمشرفين من تخطيط و تنظيم و إلى تذبذب في الإنتاج، هذا ما يدل على وجود عوامل سلبية تتعلق بالعمل والتنظيم، كما يمكن اعتبار هذه الاضطرابات (التغيب و الإضراب) مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد.

لقد كانت للآثار الخطيرة للتغيب و الإضراب و العوامل المؤدية إليهما، هذا ما فتح المجال للدراسات و البحوث المتخصصة في علم الاجتماع العمل و التنظيم في مختلف أقطار العالم من بينها دراسة "كبير keir" حيث درس هذه الاضطرابات في العمل، و أيضا دراسة "التو مايو Mayo" الذي درس ظاهرة التغيب في مصانع المعادن في الولايات المتحدة الأمريكية.²

و نحن في دراستنا هذه سوف نحاول أن ندرس الأجر و علاقته بهذه الاضطرابات (التغيب و الإضراب) باعتباره احد العوامل التي يؤدي إليها، ووفقا لهذه الدراسة أدى الأمر بنا إلى طرح التساؤل التالي:

فهل " هناك علاقة بين الأجر و الاضطرابات المتمثلة في التغيب و الإضراب ؟ "

¹ - يوسف حجي الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الرواق للنشر و التوزيع، عمان، 2006، ص345.

² - طلعت إبراهيم لطفي، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة و النشر، 1983، ص130.

و منه نجزأ التساؤل إلى سؤالين جزئيين هما:

1- هل هناك علاقة بين الأجر و التغيب المهني؟

2- هل هناك علاقة بين الأجر و الإضراب؟

و من اجل الإجابة على هذا التساؤل ارتأينا القيام ببحث ميداني، و لتحقيق ذلك سوف

نطرح الفرضيات التالية:

2- الفرضيات:

1-2 الفرضية العامة:

هناك علاقة بين الأجر و الاضطرابات المتمثلة في التغيب والإضراب.

2-2 الفرضيات الجزئية:

1- هناك علاقة بين الأجر و التغيب المهني.

2- هناك علاقة بين الأجر و الإضراب

3- أهمية البحث و أسباب اختيار الموضوع:

يستمد البحث أهميته من كون العنصر البشري من أهم مكونات المؤسسة الاقتصادية فدراسة

الأجر و محاولة تحسينه و تطويره بتحقيق التوافق و التوازن بينه و بين ما يقدمه العامل من جهد هو

محاولة الاهتمام بوضع حد للاضطرابات المتمثلة في التغيب و الإضراب التي تعتبر احد التحديات التي

تسعى المؤسسات الجزائرية إلى تجاوزها و الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

تتمثل أهمية الموضوع في السعي أكثر إلى معرفة سبل تجاوزها أو الحد منها والتعايش معها خاصة في هذه المرحلة التي تحتاج إلى جهود كبيرة في ظل المعطيات والمتغيرات العالمية و وضع التوصيات المناسبة و الكفيلة للتغلب على المشاكل و تدليل مسبباتها لزيادة الإنتاجية مما يعكس أداء مميز لديهم، كما يعتبر هذا الموضوع إثراء للبحوث العلمية في الجامعة و هو موضوع نعيشه و لذلك نسعى إلى اقتراح الحلول المناسبة للوصول يوما إلى محيط بدون اضطرابات تحول دون تحقيق تحديات المؤسسة الجزائرية خاصة أننا نشهد منافسة شرسة بين الدول في ظل المنافسة العالمية.

أما الأسباب التي دعت إلى اختيار هذا الموضوع نذكر منها ما يلي:

- الكشف و معرفة نوع الأجور السائدة في المؤسسات الجزائرية و معرفة هل لها دور في تغيب وإضراب العمال ثم وضع الاقتراحات من شأنها الحد منها.
- معرفة مدى تأثير الأجور على حياة المؤسسة و التقليل من الاضطرابات المتمثلة في التغيب والإضراب ومن حوادث العمل.
- معرفة مدى مراعاة و اهتمام المؤسسة بالعنصر البشري باعتباره أهم العناصر الإنتاجية.
- معرفة أهم العوامل التي تحفز العمال و تحقق رضاهم.
- دراسة موضوع الأجر و مناقشتها كونه من المواضيع الهامة التي لاقى اهتمام العلماء.
- دور الأجور الفعالة في الحياة اليومية للإنسان.
- اهتمام المسؤولين بمشكل التغيب و الإضراب على المستوى الوطني جعلنا نربطه بالأجر بهدف التأكيد و الكشف عن دوره في ذلك.

- المشاكل المعقدة التي تعيشها المؤسسات الوطنية الجزائرية لعدم الأخذ بعين الاعتبار لمثل هذه المتغيرات.
- كون التغيب و الإضراب من المشكلات التي تهدد لمؤسسات الجزائرية و الاقتصاد الوطني بشكل عام و تأثير ذلك على العامل و المؤسسة و المجتمع بشكل عام.
- تفاقم هذه الاضطرابات في السنوات الأخيرة في مختلف القطاعات و في كل المؤسسات.
- كون العامل يعتبر التغيب و الإضراب من أشكال التعبير السلمي باعتبارها الوسيلة الوحيدة لبيان قضيتهم و مطالبهم و حقوقهم و رفع الضرر عنهم، و لأن أثارها تمتد لتشمل كافة نواحي الحياة السياسية، الاقتصادية و الاجتماعية.

المبحث الثاني: تحديد المفاهيم و المنهج

1- تحديد المفاهيم الأساسية:

1-1 الأجر:

قبل أن نتطرق إلى تعريف الأجر علينا أن نميز بينه و بين الراتب، إذ أن الفرق بينهما يكمن في أن الراتب يعطى بصفة دورية شهرية، أما الأجر على أساس يومي أو الساعة أي على أساس الإنتاج، و في كثير من الحالات يستخدم مفهوم الأجر و يراد به في الحقيقة الراتب، إضافة إلى ذلك يمكن القول أن الفرق بين الأجر و الراتب قد زال في كثير من الدول حيث أصبح اغلب العمال ينالون رواتب بصفة دورية شهرية إلا في دول قليلة كالولايات المتحدة الأمريكية حيث لا يزال الأجر يرتبط بعقد عمل على أساس الساعة.

و في مؤسسة الدولة الجزائرية نجد أن الأجور تعطى بصفة دورية كل شهر لعمالها و هذا النظام موروث من الفترة الاستعمارية، بالرغم من الفرق المشار إليه فإننا استعملنا في هذه الدراسة مفهوم الأجر لأنه المفهوم المتداول في بلادنا و إذا ما رجعنا إلى:

هنري فايول Henri Fayol نجده عرف الأجر « أنه ثمن الخدمة المقدمة، يجب أن يتسم بالعدالة و الرضا لكلا من العمال و أصحاب العمل، و له قيمة تتعلق بعدة أوضاع مستقلة كقيمة العمل إدارة صاحب العمل و غلاء المعيشة. »¹

أما **احمد زكي بدوي** فعرف الأجر على « أنه المبلغ الذي يتقاضاه العامل الأجير الذي يؤجر ما يملك من قدرة على العمل لصاحب العمل لإنتاج السلع و الخدمات. »²

كما عرفه **محمد حافظ حجازي** « انه هو المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقا لساعات العمل التي يؤديها العامل و يستحق كل يوم أو كل أسبوع، يتباين بتباين عدد الساعات المؤدية. »³

إلى جانب هذه التعريفات عرف **نظمي شحادة و آخرون الأجر** « انه ما يستحقه العامل من صاحب العمل لقاء عمله و جهده قد يكون عضليا أو عقليا، و يكون وفق ما اتفق عليه سابقا بينهما. »⁴

أما التعريف الإجرائي للأجر فيتمثل فيما يستحقه العامل من صاحب مؤسسة ENIEM مقابل النشاط الذي يقوم به، لذلك فهو عملية تبادل بين العامل و المؤسسة وفقا للاتفاق الذي تم بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة لعلاقات العمل بين العامل والمؤسسة.

¹ - Henri Fayol, (L'administration industriel générale- le texte fondateur du management), ED Dunod, Paris, 1999, P 124.

² - أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة بيروت، لبنان، 1984، ص 405.

³ - محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، ط1، 2007، ص321.

⁴ - نظمي شحادة و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للتوزيع، عمان، ط1، 2000، ط1، ص 113.

1-2 التغييب:

يعرفه الدكتور رائد رشيد « بأنه كل التوقفات عن العمل من غير الراحة الأسبوعية وراحة الأعياد السنوية. »¹

كما يعرفه "سكيو بلودين فابري" **Sikyou Fabri Bloudin** على « انه مدة محددة لا يحضر خلالها الأجير جسديا إلى مكان عمله في حين عليه أن يكون موجودا فيه، و هذا رغم الحجج التي يذكرها ليبرر بها عدم حضوره. »²

إلى جانب هذا يعرف **علي إسلام الغاز** « التغييب انه عدم تواجد العامل في عمله في الوقت الذي يتعين أن يكون موجودا طبقا لجداول الإنتاج. »³

أما التعريف الإجرائي للتغييب فهو يتمثل في عدم حضور العامل إلى مؤسسة ENIEM سواء كان ذلك إرادي أم غير إرادي، بمبرر أو دونه، تتدخل فيه عدة عوامل نفسية، صحية اجتماعية و تنظيمية.

من التعارف السابقة نستنتج أن التغييب هو كل انقطاع عن العمل سواء كان ذاك مرخصا به قانونا أم لا، مقصود أو غير مقصود و لأي سبب كان خارج العطلة الأسبوعية و عطل الأعياد السنوية و المهمات التي توكلها المؤسسة للعمال.

1-3 الإضراب:

² - محمد الدقس، علم الاجتماع الصناعي، قسم علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، عمان، ط2، 1990، ص 132.

² - Henri Simon, (Les motivation de l'absentéisme), 3^{eme} edition, seuil, Paris, 1990, p 327.

⁴ - علي إسلام الغاز، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، القاهرة، 1987، ص 89.

عرفه القرار الصادر من مجلس الدولة الفرنسية الصادر في 25 يوليو 1979 على «انه توقف منظم إرادي مؤقت عن أداء المهام و الالتزامات مسبق للعمل من اجل الدفاع عن المصالح المهنية مقرر مسبقا في النظم و الاتفاقيات الجماعية، يوفي بها المستخدم صاحب العمل و اغلب المطالب المهنية الأجر و ظروف العمل». ¹

كما يمكن تعريفه كذلك « انه اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين و اللوائح أو عقد العمل مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة، يلجئون إلى هذا الأسلوب إظهارا لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة ولإرغامها على التراجع عن قرارها و موقفها أو استجابة لمطالبهم». ²

كما عرف كذلك راشد واضح الإضراب «على انه توقف جماعي و متفق عليه عن العمل من جانب عمال احد المؤسسات بقدر تحسين الأجر أو ظروف العمل». ³

أما عبد الرحمان خليفي عرف الإضراب «انه التوقف الجماعي عن العمل غايته تحسين شروط العمل، إما لمساندة حركة اجتماعية أو سياسية». ⁴

أما التعريف الإجرائي للإضراب: هو ذلك الاحتجاج الجماعي للعمال عن الأجر في مؤسسة ENIEM و الذي يؤدي إلى التوقف عن العمل.

¹ - Sophie Bernoud et Jean Michel Denis, (La lutte contenue), edition de Croquand, Paris, octobre 2008, p 141.

² - أسعد أبو لبة، حقوق المرأة لمسائل اجتماعية في التاريخ الأمريكي، دار البشير للنشر و التوزيع، عمان، 2000، ص 177.

³ - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 209.

² - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2008، ص 71.

من خلال التعارف السابقة المختلفة التي تناولت الإضراب نظريا و قضائيا قد بينت صعوبة التوصل إلى تعريف واضح جامع مانع لمفهوم الإضراب، مع أنه من الأهم معرفة إذا كان العامل أمام أعمال تأديبية أي أنه قد خالف التزاماته أم انه قام بإضراب.

2- تحديد المنهج المتبع و التقنية المستعملة:

1-2 المنهج المتبع:

لكل بحث علمي طريقة منهجية متبعة للوصول إلى الأهداف المرجوة و هو التحقق من الفرضيات قد افترت من قبل، و يكون هذا المنهج حسب هذا الموضوع يدرس مع طبيعة مجتمع البحث و ميدانه.¹

و كون دراستنا ذات طابع اجتماعي فإن المنهج الوصفي هو الأنسب الذي يقوم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها و أبعادها و توصيف العلاقات بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي دقيق و متكامل الظاهرة أو المشكلة و نظرا لاهتمام بحثنا بدراسة العلاقة الموجودة بين الأجر و الاضطرابات المتمثلة في التغيب و الإضراب بهدف وصف و دراسة الحقائق الموجودة و تحليلها من اجل التوصل إلى تفسيرات تسهل علينا فهم مختلف العوامل المتداخلة بين المتغيرات و ذلك استنادا للبيانات المتحصل عليها و معرفة الأسباب و العوامل التي تتحكم فيها للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، تتمثل أهداف المنهج الوصفي فيما يلي:²

- جمع بيانات حقيقية و مفصلة لظاهرة أو مشكلة موجودة فعلا لدى مجتمع البحث.

³ - أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 121.

¹ - إسماعيل شعباني، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، كيف تكتب مذكرة تخرج - رسالة ماجستير - أطروحة للدكتور، المعهد الوطني للتجارة الجزائر، ط1، 2005، ص 99.

- إجراء مقارنة لبعض الظواهر و إيجاد علاقة بينها.¹
- تحديد ما يفعله الأفراد و الاستفادة من أدائهم في وضع تصور و خطط مستقبلية و اتخاذ القرارات المتشابهة في المستقبل.²

2-2 التقنية المستعملة:

نظرا لتعدد الوسائل المستخدمة من أجل الحصول على البيانات و بما أن الباحث ملزم باختيار الأنسب منها وجدنا دراستنا تستوجب استخدام الوسائل التالية:

و لكون بعض العمال لديهم مستوي علمي بسيط قمنا معهم بتطبيق استمارة مقابلة و هي نموذج يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي توجه للإفراد بهدف الحصول على بيانات معينة تتعلق بأحوالهم وميولهم و اتجاهاتهم و دوافعهم و معتقداتهم. و قد تم طرح هذه الاسئلة عن طريق الاتصال المباشر بين الباحث و أفراد موضوع الدراسة و قد احتوت هذه الاستمارة على 37 سؤال موزعة حسب البيات الشخصية و فرضيات الدراسة.

و يمكن تصنيف أسئلة الاستبانة إلى نوعين: **الشكل المفتوح** أين توجه فيه الأسئلة بطريقة تجعل المبحوث يجيب على الأسئلة باستخدام كلماته الشخصية في هذه الحالة نترك فراغات خالية ليكتب عليها الإجابات، و **الشكل المغلق** لين تحدد فيه الإجابات المحتملة لكل سؤال، يقوم المبحوث بوضع علامة مميزة عند كل إجابة يوافق عليه.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

¹ - Angers (M), (Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines) Québec, ED, CEC, 1996, P 123.

² - صالح مصطفى، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، عالم الكتاب، القاهرة، 1982، ص122.

1- دراسة "جارديلييه":

قام بدراسة حول ظاهرة التغيب، فاهتم بترتيب العوامل المؤدية إلى كثرة التغيب تمت هذه الدراسة في مؤسسة بعيدة عن المجتمع السكاني، كان عدد عينة بحثه تتكون من 870 عاملا رجالا نساء.

انطلق من الفرضية التالية: يمكن للعوامل التالية أن تؤثر في زيادة و ارتفاع التغيب، و قام بتوزيع العمال إلى ثلاثة مجموعات و هي:

- العوامل الشخصية الفردية: و تتمثل في السن، الجنس، الأصل الجغرافي و مستوى التكيف.¹
- العوامل الاقتصادية و الاجتماعية: و تتمثل في الأجر، المواصلات و القيمة الاقتصادية.
- العوامل الصناعية: و تتمثل في ظروف العمل، التوجيه الفردي، تغييرات في التخصص و كيفية القيادة، نتائج دراسته كالتالي:
- التغيب يرتبط بالتأهيل و الكفاءة في العمل، إذ كلما كان العمل يتطلب تأهيلا خاصا كثر الغياب
- ترتفع نسبة الغياب كلما كان عدد العمال أكبر أو كثرت الأطر التي تشرف على المراقبة ضعيفة.
- يرتفع معدل غياب العمال كلما كان الأجر الذي يتقاضونه ضعيفا لا يلبي احتياجاتهم.
- كلما ارتفع سن العامل تتدهور الحالة النفسية له مما يؤدي إلى ارتفاع سن تغييه.²

2- دراسة Ing Chung Hung :

¹ - عيساني نورالدين، أسباب التغيب عن العمل و أثره على الانتاج- دراسة معمقة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم و عمل، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1985/1984، ص 33.

²-Blondin (S) et les autres, (La gestion des ressources humaines), Université Canada, 1993, P 207.

دراسة عنونها "العوامل المرتبطة بدوران العمل" هدفت هذه الدراسة على العوامل المرتبطة بدوران العمل و ذلك من خلال البحث باستقصاء 180 من المستخدمين الذين تركوا إحدى الشركات في "تايوان" و مدراء الموارد البشرية، و قد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المقابل المادي وسرعة الحصول عليه و الدورات الاقتصادية لها اثر كبير على بقاء الموظفين في وظائفهم، أما مستوى الأداء الفردي فكان تأثيره محدود و فرصة الاحتفاظ بالأفراد الأقل تعليما اكبر من الأكثر تعليما و تأهيلا لأنهم يجدون فرص أكثر إغراء سوق العمل الخارجي، أوصت الدراسة بضرورة وجود نظام قائم على الإنصاف في دفع الأجر يكافئ المتفوق و المبدع.¹

3- دراسة لونا سي فازية:

قاما بهذه الدراسة في المؤسسة الوطنية لصناعة المواد الكهرومنزلية تحت عنوان:

"اتجاه العمال نحو نسق الأجور" التي احتوت على ثلاثة فرضيات أساسية و هي:

- إن الأجر الذي يتقاضاه عمال المؤسسة لا يلبي قدراتهم الشرائية.
- إن اتجاهات العمال نحو نسق الأجور هي اتجاهات سلبية.
- لا يتوافق الأجر الذي يتقاضاه عمال المؤسسة مع الجهد الذي يبذلونه.

بالاعتماد على المنهج الإحصائي لتصنيف البيانات و تحليلها، توصلنا إلى:

¹ - راوية حسن، إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2001، ص 213.

- أن الأجر الذي يتقاضاه عمال المؤسسة لا يلبي القدرة الشرائية و لا يتوافق مع الجهد المبذول من طرف العمال، و لهذا فإن اتجاهات العمال نحو نسق الأجور في هذه المؤسسة هي اتجاهات سلبية والتي تتمثل في التغيب و الإضراب.¹

¹ - لوناتسي فائزة، اتجاه العمال نحو نسق الأجور، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تنظيم و عمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2003/2002، ص45.

تمهيد:

نعالج في هذا الفصل الثاني من البحث الإطار النظري الذي يحتوي على ثلاثة مباحث أساسية، الأول "الأجر" الذي نتطرق فيه على لمحة تاريخية عن الأجر، أهمية الأجر و أنواعها مختلف النظريات التي طرحت موضوع الأجر، مبادئ تصميم نظام الأجر و العوامل المؤثرة في تحديد مستوياتها، و أخيرا طرق أنظمة دفع الأجر.

أما المبحث الثاني فيتم فيه معالجة موضوع التغيب سنتطرق فيه على أسباب التغيب طرق قياسه، مساوئ التغيب، أخيرا الغيابات المدفوعة الأجر في القانون الجزائري.

و أخيرا المبحث الثالث الذي هو الإضراب فيه أصل كلمة "الإضراب"، إجراءات شن الإضراب، و في الأخير تسوية الإضراب.

المبحث الأول: الأجر

1- لمحة تاريخية عن الأجر:

لقد تطور نظام الأجر مع تطور المجتمعات الإنسانية فنجده مر بعدة مراحل منها ما يلي:

المرحلة الأولى: وعرفت بنظام العبودية، أين كان العبيد يخضع كل الخضوع للسيد مقابل إيوائه و غذائه.¹

المرحلة الثانية: عرفت بنظام رقيق الأرض، أين كان العبد يتمتع بحق تكوين الأسرة ووقت يعمل فيه لحسابه، ما يعني عدم ارتباطه الكلي عن سيده.

¹ - محمد عبد الفتاح الصربي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2006، ص30.

المرحلة الثالثة: و التي عرفت بالنظام الحرقي، فيها يحصل الأجراء على حرية امتلاك أدوات و وسائل و ورشة عمل ينجز فيها أعماله و كذا حرية تصريف الإنتاج.

المرحلة الرابعة: و التي عرفت بالنظام الأجرى الحديث الذي ظهر مع الثورة الصناعية التي عرفت تطور الآلات، تتطلب يد عاملة مؤهلة مما جعل أصحاب العمل يخصصون أجرا كاملا للعمال.¹

2- أهمية الأجر و أنواعها:

2-1 أهمية الأجر

- بالنسبة للأفراد: المصدر الرئيسي لدخلهم و معيشتهم، و يحدد مهاراتهم و قدراتهم حيث يؤثر على مكانتهم في المجتمع.

- بالنسبة للمنظمات: يعتبر الأجر من العناصر الهامة للإنتاج رغم اختلاف نسبتها من مؤسسة لأخرى حسب اختلاف طبيعة النشاط، و يجب لن يتوافق الأجر مع إنتاجية العامل ومهاراته ومسؤولياته، و لا يجب أن يكون عبئا على لصحاب الملكية و أن يتعارض مع المؤسسة و القوانين

- بالنسبة للمجتمع: كلما تحسنت الأجر و ارتفعت كلما أدى ذلك إلى انتعاش السوق في كل القطاعات الاقتصادية، إذا ازدادت الأجر ارتفعت الأسعار ما ينتج عنه حدوث التضخم و ركود بعض المنتجات و ينخفض الطلب عليها ما يؤدي إلى خفض الوظائف المنتجة لها و تقليل فرص

العمل ما يؤدي إلى ارتفاع البطالة، كما يمثل الأجر بالنسبة للمجتمع واجهة المؤسسة و سمعتها و وسيلة استقطاب الكفاءات البشرية النادرة و المحافظة عليها.²

¹ - محمد عبد الفتاح الصرفي، مرجع سابق، ص34.
² - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الاسكندرية، 2000، ص361.

2-2 أنواع الأجور:

- الأجر النقدي: يتمثل في العلاوات المحددة للفرد و يتكون من الثابت و المتحرك
- الثابت: يدفع عن الساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر أو السنة حسب طبيعة العمل فالعمال المؤقتين تدفع أجورهم يوميا أو أسبوعيا، أما الدائمين عند نهاية كل شهر.
- المتحرك: هي عبارة عن علاوات عن الأجر الثابت و هي مبالغ إضافية مثل الأجر التشجيعي أو المكافآت، الأجور الإضافية، العلاوات، المزايا العيني (تكاليف العلاج، النقل) والتأمينات الاجتماعية.
- الاستقطاعات الشهرية: يستقطع من أجر العامل كقسط للتأمينات الاجتماعية و كذلك الاستقطاع نتيجة الغيابات.
- المزايا العينية: بحيث أن المؤسسة تتكفل بمجموعة من الخدمات المقدمة للعاملين مثل تكاليف العلاج الطبي و كطلك تكاليف وسائل النقل و ملابس العمل إذا استدعى الأمر ذلك مثل عمال الفنادق و الشركات.
- التأمينات الاجتماعية: بحيث يساهم رب العمل شهريا بتخصيص حصة معينة كقسط للتأمينات الاجتماعية.¹

3- نظريات الأجور:

¹ - Bernard Martory et Daniel Crozet, (**La gestion des ressources humaines- pelotage sociale et performances**), ED Dunod , 4^{eme}, Paris, 2003, P 39. _

3-1 نظرية حد الكفاف: في نهاية القرن 18 و بداية القرن 19 بنيت الدراسات السائدة للأجور

آنذاك أن أجور العمال العاديين لم ترتفع قليلا فوق الكفاف أي ما يكفي للعامل لكي يعيش هو و

(1872-1923) حيث يرى إذا **Recardo** عائلته بلور هذه الفكرة البريطاني ريكاردو

ازدادت الأجور عما يكفي للعامل يزداد معها عدد السكان و بذلك يتزايد الغذاء و بالتالي زيادة

الطلب على العمل كنتيجة لذلك تنخفض الأجور.

سند النظرية:

اعتمدت هذه النظرية على أساس عرض العمل مستندة إلى قانون مالتوس **Malthus** في

المكان الذي يفترض أن إذا ازدادت الأجور عن اللازم يزداد معها الزواج و الإنجاب بذلك يزداد

الطلب على العمل و التنافس عليه، مما ينجر على ذلك هبوط الأجور الذي ينعكس سلبا على

الإنجاب و أصحاب العمل على عدد قليل من العمال.

3-2 نظرية التساوم: ترى أن هناك حد أعلى أو أدنى لمعدلات الأجور و التي تحدد بين الحدين

السابقين و كذلك مدى حاجة أرباب العمال و اضطرار العمال لقبول العمل لقاء حصولهم على

الأجر، تحدد المعدلات وفق التساوم و الاتفاق بين الطرفين ، و تتوقف الأجور التي يدفعها أصحاب

العمل على عدد من الاعتبارات كازدهار المشروعات، القدرة على المنافسة و مدى زيادة تكاليف

كبيرة و الحد الأدنى نتيجة لمقاومة العمال لتخفيض مستواهم المعيشي و قوة النقابات و كمية الأموال

المنفقة على الاضطرابات تمسكا بالمطالب.¹

¹ - محمد الصربي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، العابكان، الرياض، 2004، ص 43.

3-3 نظرية مخصص الأجور: في منتصف القرن 19 تكونت نظرية مخصص الأجور والداعية إليها البريطاني "جون ستوارت ميل" **1802 1873** حيث يدعي أنه في أي بلد في المدى القصير قدر مخصص الأجور و يعتبر جزء من رأس المال المكون من المدخرات و الأجزاء الباقية من رأس المال المطلوبة لتغطية استهلاكات الآلات الموجودة و بقية أدوات الإنتاج و التوسعات الضرورية، تتضمن هذه النظرية أن الأجور لا يمكن أن تزداد مع زيادة رأس المال أو العمال.¹

نقد النظرية:

تعرضت هذه النظرية لعدد من الافتراضات فليس من الصواب أن يكون المال المدفوع من الأجور في الوقت الذي فيه أن حصة الأجور لا تتباين إلا في فترات محسوسة و تمكن من اكتساب زيادات كبيرة من الأجور الحقيقية في أي بلد و تكون من نصيب العمال ذلك إذا زاد رأس المال أكثر من زيادة عدد السكان و إذا استمر بكفاءة لتوسيع الإنتاج و إذا كان معدل زيادة رأس المال مع زيادة عدد السكان لا يمكن زيادة الأجور الحقيقية.

الافتراضات التي قامت عليها هذه النظرية:

العلم بالمجموع الكلي للطلبات على سلع الاستهلاك و الاستثمار كما افترضت عدم وجود النقابات و نفت أي تدخل من السلطة العامة، كما أن العامل سلعة شأنه شأن أي سلعة عادية و ارتأى أدام سميث **Smith (1823-1890)** البريطاني أن الأجور تتحدد طبقاً للعرض و الطلب و العمال ينجذبون نحو المهن ذات الأجور العالية و إلى المناطق أين يكثر الطلب مما يؤدي إلى تحسين القدرة الشرائية و يحقق خيرا للاقتصاد و لكن تسود فيه المنافسة ما يؤدي إلى بعض

¹ - جمال البناء، مدخل لدراسة الأجور، الدار القومية للطباعة و النشر، مكتب العمل الدولي بجنيف، القاهرة، 2001، ص 103 107.

المشاكل في النقل السكن أين يكره العمال ترك أهاليهم وعلاقاتهم الاجتماعية، إذن فالطلب على العمال و العرض منه عاملان قويان أخذة بحرية التنافس.¹

3-4 نظرية الأجر المعيشي: أول من وضعها ريكاردو **Ricardo** من خلال استجابته لمستويات الأجور في عصره أين كانت ثابتة تسمح فقط للعيش بمعيشة بسيطة، و أن ارتباط الأجور لتأمين مستوى حسن يؤدي إلى ارتفاع عدد السكان و كثرة الباحثين على العمل، كما يرى أن الضغط الذي تمارسه اليد العاملة عن العمل يؤدي إلى ثبات الأجور.²

نقد النظرية:

تلقت هذه النظرية العديد من الانتقادات و بينها نجد أنها ليست علمية و إنما هي عبارة عن تبريرات لاستغلال العمال.

3-5 نظرية الاعتمادات المالية: ظهرت في أواسط القرن 19 على يد البريطاني "جون ستوارت ميل" **J Mille** الشرائية و يحقق خير الاقتصاد و لكن تسود فيه المنافسة ما يؤدي إلى بعض المشاكل في النقل، إذ تشير إلى أن هناك جزء محدود مخصص لأجور العمال على المدى القصير في أي بلد، هذه الحصة من الاعتماد المالي جزء من رأس المال المكتوب وراء الادخار، في حين أن رؤوس الأموال مهمتها اقتناء الآلات، الوسائل الأخرى للإنتاج أو لضمان توسيع المؤسسة و تغطية

¹ - مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة، بدون طبعة، 1998، ص 134.

² - محمد نقازي، الاتجاهات النفسية لدوافع العمل في إطار نظرية ماسلو، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة الجزائر، 1991/1990، ص 46.

مصاريق و الاعتماد المالى، وعلله إذا ارتفعت أجور عمال آخرين سوف تنخفض بحكم المبدأ أعلاه و المستوى العام للأجور لا يرتفع إلا بزيادة رأس المال أو انخفاض عدد العمال.¹

نقد النظرية:

الجدير بالذكر أن هذه النظرية لا بد أن تؤخذ بشيء من التحفظ ذلك لعدة اعتبارات منها أنه من الخطأ أثبات أن مجمل المبلغ المخصص لدفع الأجور ثابت و نسبة اليد العاملة ليست محددة بصفة قطعية كما أنها تخدم أصحاب العمل.

4- مبادئ تصميم نظام الأجور و العوامل المؤثرة في تحديد مستوياتها:

4-1 مبادئ تصميم نظام الأجور :

لنظام الأجور تأثير فعال على الكثير من القضايا لذا يجب على المنظمة أن تتم إعداد نظام الأجور بدقة لكي يكون له تأثير إيجابي و الذي يجب أن يتمتع بالخصائص التالية:

العدالة: و التي تتمثل في العدالة الخارجية و هي عدالة الأجور التي تمنحها منظمات أخرى لنفس الوظيفة، و العدالة الداخلية و هي العدالة في ذات الوظيفة و بين الوظائف المختلفة ضمن المنظمة فيجب أن يكون مبلغ الراتب عادلا في مكافأة المؤهلات و الخبرة الضرورية لإشغال الوظيفة.

الوضوح: الذي يجب أن يخضع لقواعد واضحة بحيث يمكن لأي فرد أن يعرف كيف تم تحديد أجره.

الاستقرار و الثبات: فلا يجب تغيير نظام الأجور إلا إذا توفرت شروط موضوعية لتجنب النزاع.

¹ - جهاد محمد شطا، النظريات العامة لدراسة الأجور و الرواتب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 153.

ارتباط الأجر بالأداء الفعلي للفرد: وهناك عدة وسائل لتحقيق هذا الارتباط، و فيما يلي أهمها:

- ✓ تحديد مبلغ الأجر في ضوء قيمة الوظيفة للمنظمة.
- ✓ تحديد العلاوات و المزايا و المكافآت في ضوء الأداء الفعلي للفرد عن طريق نتائج التقييم الدوري للأداء.
- ✓ اعتماد أنظمة المشاركة في الأرباح و حقوق الحصول على أسهم في الشركة.¹

4-2 العوامل المؤثرة في تحديد مستويات الأجر:

التي يجب أن يراعيها النظام الجيد مقابل الأداء الفعلي للعامل و هي:

- **العوامل الاجتماعية و القوانين و التشريعات السائدة:** تتمثل في القوانين و الأنظمة واللوائح التي تسنها الدولة و التي تتناسب مع معدل المعيشة للفرد في ظل ظروف اجتماعية معينة.

- **الوضع الاقتصادي:** يمثل الوضع الاقتصادي عاملا مهما و مؤشرا في تحديد مستوى الأجر و مبالغها، لأنه يؤثر في معدلات الدوران في العمل و في مستوى الأجر التي تدفعها المنظمات المناظرة المنافسة لها.

- **العوامل الإدارية و التكاليف المعيشية:**العوامل الادخارية و تتمثل في حجم المنظمة، مقدرتها المالية، مستوى الإنتاجية و أهمية و قيمة الوظيفة، أما التكاليف المعيشية فالمطلوب أن يتسم تحديد مستوى الأجر خاصة لفئات الأجر الدنيا و الوسطى لكي توفر دخلا كافيا لتغطية متطلبات المعيشة، فالمعلومات تساعد تكاليف المعيشة في تحديد مستوى الأجر والحدود الدنيا لها.

¹ - يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الرواق للنشر و التوزيع، عمان، الاردن 1006، ص453.

- جماعات الضغط و المساومة الجماعية: و تتمثل في النقابات العمالية و اتحادات المهنيين.
- الوسائل التكنولوجية: إن استخدامها يؤدي إلى تخفيض الجهد البدني و الفكري للعامل حيال الجهد الذي يبذله في إنجاز العمل المطلوب مما يؤدي إلى انخفاض الأجر.¹

5- طرق أنظمة دفع الأجور:

5-1 طريقة الأجر الزمني: يتم بموجب هذا النظام دفع الأجر عن كل وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد العامل في عمله قد تكون ساعة، يوم، أسبوع، شهر أو سنة بموجب هذه الطريقة يبقى الأجر ثابت لا يتغير بتغير الإنتاج، و من الطرق المتبعة في حساب الأجر الزمني في حالة وجود أكثر من معدل للدفع نجد:

5-1-1 طريقة هالسي Halsy: يتم بموجب هذه الطريقة قياس الوقت القياسي لأداء عمل معين يتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل يضاف إليه نسبة مئوية من الوقت المقتصد المقدر للإنتاج.

الأجر المستحق للعامل = أجر الساعة (الوقت المستنفذ + نسبة مئوية % من الوقت المقتصد)

5-1-2 طريقة راون Rown: إن طريقة "راون" تشبه طريقة "هالسي" بتحديد الزمن المعياري للعمل منح علاوة إضافية تمثل جزء من أجر الوقت المقتصد به بالإضافة إلى الوقت المستنفذ في العمل.

¹- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ابن عكنون، الجزائر، ط2، 1998، ص201.

الوقت المستحق = اجر الساعة (الوقت المستنفذ + الوقت المعياري)¹

3-1-5 طريقة أمرسون **Emerson**: يتم بموجبها مقارنة كفاءة الفرد الإنتاجية من وقت لآخر بعد تحديد مقدار الأجر الذي يحصل عليه العامل و مستوى قياسي لإنتاج الفردي.

5-2 طريقة نظام الأجر بالإنتاج: يتم بموجبها تحديد أجر الفرد على ما يتم انتاجيته الفعلية له طريقتان رئيسيتان يتم بموجبها تحديد الأجر حسب وحدات الإنتاج هما:

5-2-1 تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي: و من أهم الأساليب التي يمكن استخدامها هي:

5-2-1-1 أسلوب الأجر بالقطعة: بحيث يتلقى العامل أجر يعادل عدد القطع التي ينتجها مضروباً بسعر القطعة، و لا يتغير سعر القطعة مهما كان إنتاج العامل.

5-2-1-2 أسلوب الأجر بالقطعة المتغير: يحدد الأجر على أساس سعرين أو أكثر لكل مستوى إنتاج مما يعود على الفرد والمنظمة، و من الطرق المستخدمة فيه نجد:

❖ **خطة فريدريك تايلور**: تحديد قياس الإنتاج على أساس دراسة الوقت و الحركة و اقتراح سعرين

الثابت و المتغير لإنتاج القطعة باعتبار أن العمال ينقسمون إلى فئتين

✓ المنتجون للوحدات بوقت أقل من القياسي حيث يرتفع أجرهم و العكس صحيح بالنسبة للذين لا يستطيعون بلوغه.

✓ المنتجون للوحدات القياسية المحددة في الوقت القياسي أو تجاوزه.

¹- يوسف حديم الطائي، مرجع سابق، 455.

❖ **خطة جانت:** هي الأكثر واقعية و عدالة آذ وضع أجر ثابت و أضاف علاوات و مكافآت للمتفوقين في بلوغ تلك الأوقات القياسية.¹

5-2-2-2-2-2 تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي: يتم دفع الأجر على أساس الجهد الجماعي المبذول و حسب الأسس المتفق عليها ذلك ما يسمى بالتعويض الجماعي يتم تحديد رقم قياسي للإنتاج وفي حالة وصوله أو تجاوزه يحدد أجر إضافي و ينقسم على مجموع العمال المساهمين، يتم الاعتماد على هذه الطريقة عندما يتطلب العمل جهود مشتركة و يصعب قياس الجهد الفردي، و من أشهر خطاه نجد:

5-2-2-2-2-1 خطة سكانلون: تشجع روح العمل الجماعي و يفيد كافة العاملين في تقسيم المكافآت، إذ يتطلب سهولة في العمل بأدغال الجاهزة المتطورة، هذه الخطة تعمل على تكوين لجان من الإدارة و الأفراد العاملين و إيجاد و البحث عن الوسائل المساهمة في الإنتاج و انخفاض التكاليف و تقسيم الفائدة على العاملين.

5-2-2-2-2-2 خطة المشاركة في الأرباح: توفر المنظمة المكافآت لما تكون قادرة عليها و لا يتطلب استخدام معدلات معقدة في حساباتها، كما إنها تحفز على زيادة الإنتاج و تمكن المنظمة من استقطاب الكفاءات من الخارج و الاحتفاظ بعمالها.²

و من خلال ما تم ذكره نستخلص شروط دفع الإنتاج:

- ✓ أن يتناسب طرديا مع الزيادة في الإنتاج.
- ✓ أن تكون الطريقة المختارة عادلة و موضوعية.

¹ - يوسف حجيم الطائي، مرجع سلبق، ص 456.

² - سهيلة محمد عباس و علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة و النشر، 2000، ص 243.

- ✓ أن تدفع الأجر التشجيعية في أقرب وقت ممكن.
- ✓ أن يضمن العامل الحد الأدنى من الأجر المحسوب على أساس زمني بغض النظر عن كمية الإنتاج.

المبحث الثاني: التغيب

1- أسباب التغيب:

الهدف الذي تسعى إليه المؤسسة هو محاولة وضع حد أو التقليل من نسبة الغيابات فعند التخطيط لأي مؤسسة يأخذ في الحسبان قيمة الغيابات بطبيعة الحال يصعب على أي مؤسسة تفادي الخسارة إذا وصلت الغيابات إلى عدد أكبر من الذي توقعه، فيمكن إرجاع أسباب تلك الغيابات إلى عوامل كثيرة و متعددة نحصرها في العوامل الشخصية و العوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة.

1-1 العوامل الشخصية: نقصد بالعوامل الشخصية تلك المتعلقة بالفرد من ناحية السن الجنس الحالة الصحية، النفسية و المدنية و التي سنتطرق إليها بشيء من التفصيل.

1-1-1 السن: إن كبار السن أكثر تعبا من الصغار رغم أغلب الدراسات أثبت أن هناك علاقة بين السن و التغيب، أي كلما زاد السن قل التغيب و العكس صحيح، إلا أن التدقيق والتفحص في تلك الدراسة دراسة **هرونير Harponner** توصل إلى نتيجة مفادها أن هذه العلاقة مرتبطة أكثر بمدى ضرورة الغياب.¹

¹ - طلعت إبراهيم لظفي، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة و النشر، 1983، ص139.

1-1-2 الجنس: أجريت دراسات كثيرة حول الموضوع و تبين أن المرأة تتغيب أكثر من الرجل حيث يرجع ارتفاع مستوى الغيابات عند النساء إلى الواجبات و الالتزامات العائلية، أكد على هذه الظاهرة "محمد إسلام الغاز" من خلال البحث الذي أنجزه في قطاع الأدوية بالإسكندرية مصر تعود أسباب الغياب في هذا القطاع لعدة أسباب منها: الأطفال، مشاكل متعلقة بمرضهم مرض الزوج و الخلافات معه و أمور متعلقة بطبيعة المرأة مثل العادة الشهرية التي تسبب لها ألاما حادة تجعلها تتغيب عن مكان عملها، و حتى موت أحد أفراد الأسرة كما أن النساء اللواتي لديهن أطفال يتغيبن أكثر من اللواتي ليس لديهن، و العمل ضمن فريق يسهل إيجاد من يناوب عنها إن واجهتها صعوبة ومشكلة عائلية ذلك يمكن من تامين دوام عادي في العمل دون أضرار.¹

1-1-3 الحالة المدنية: إن العامل المتزوج يتغيب أقل من مركزه إذا ما قورن بالعامل العازب حسب التفسيرات التي وردت فإن ذلك راجع إلى درجة المسؤولية التي يتحلى بها المتزوجون أما المرأة العازبة فتتغيب أقل إذا ما قورنت بالمرأة المتزوجة لأنها لا ترى في العمل ضرورة موضوعية يؤمن لها استقلالها الاقتصادي.

1-1-4 الحالة الصحية و النفسية: تعد الحالة الصحية السبب الأساسي في تغيب العامل بحث أن المرض سواء كان بسيطاً أو معقداً من أهم العوامل الشخصية حيث وجد Murthy سنة 1953 أن سجل الحضور للأفراد يتأثر بمرضهم و أن أمراض الجهاز النفسي و الهضمي كانت مسؤولة على جزء كبير من التغيب الناجم عن المرض.²

¹ - Pierre (J) et Henri (B), (L'absentéisme mythes et réalité d' entreprise moderne), 2^{eme} édition, Paris, 1979, P 320.

² - Pierre du Bois, (Le sabotage dans l'industrie), Chanslesy, Paris, 1989, P 127.

بالإضافة إلى المشاكل النفسية التي تمثل إحدى الأسباب الأساسية للتغيب لمدة طويلة بحيث يؤدي سوء اختيار المهنة و سوء توجهه إلى صعوبة العمل و بالتالي تغيبه، ففي حالة وضع الفرد في منصب لا يناسبه فإنه يقوم بعمله مضطربا مما يؤدي يؤثر سلبا على انتظامه في عمله، توصلت بعض الدراسات غلى أن أكثر الأفراد مواظبة في العمل هم الذين وجهوا إلى وظائف تتفق مع ميولهم و تعليمهم و خبرتهم السابقة كما تساهم عوامل أخرى كالمملل والإحباط نتيجة لرتبة العامل أو عدم إشباع رغبات العامل.

1-1-5 المستوى المهني و التعليمي: بينت بعض الدراسات أن العمال ذوي المستوى التعليمي المنخفض (8 سنوات أو أقل) يتغيبون أكثر بالمقارنة مع الذين لديهم مستوى مرتفع بسبب عدم تقبلهم ببساطة العمل الروتيني و أن المنفذين يتغيبون أكثر من الإطارات وذلك لمكانتهم المهنية التي تفقد قيمتها شيئا فشيئا و هذا يعود لسببين و هما: العمل اليدوي الذي يعتبر عمل موسخا ومسببا للضجيج و الذي يحتاج إلى القليل من الذكاء، أما السبب الثاني فيتمثل في الأجور المنخفضة.

1-2 عوامل متعلقة بالمؤسسة: و تتمثل في:

1-2-1 نسق الاتصال: لا يمكن التعبير بطريقة واضحة عن قيمة نسق الاتصال في المؤسسة إلا بواسطة المتغيرين التاليين:

✓ **حجم المؤسسة :** الذي يرتبط ارتباطا طرديا ايجابيا مع حجم المؤسسة فقد وجد في بحث ميداني أجري في فرنسا سنة 1970 من طرف الضمان الاجتماعي قدرت فيه نسبة الغيابات لدى الرجال ب 3.2% و 4.3% بالنسبة للمؤسسات التي تحتوي على من 10 إلى 20 عاملا، أما بالنسبة للمؤسسات التي تتعدى 10 آلاف عامل فقد قدرت نسبة الغيابات عندهم ب 6.3% و 9% على التوالي، لذا كلما كان حجم المؤسسة صغيرا كلما استصغرنا التحكم في التغيب و التخفيف من

حدثه و العكس صحيح، يمكن تفسير هذه الظاهرة بأن فعالية الاتصال في معالجة مشاكل العمل ترتبط ارتباطا سلبيا بحجم المؤسسة و من أهم المشاكل التي تنجم عن كبر حجم المؤسسة هو العجز عن تحقيق الاتصال الفعال بسبب التراكم المتزايد للمعلومات.

✓ **نمط القيادة:** أجريت دراسة Elyod Mannet و Howard Boumagats من مركز بحوث جامعة "ميشيغان" في مؤسسة إنتاج الكهرباء دار موضوعها حوا علاقة الإشراف بالتغيب لوحظ فيها بأن العمال الذين يمتازون بسهولة الاتصال و حرية الحوار عن العمل مع مشرفيهم و هم نسبة تقدر ب 29% لديهم غياب واحد في كل ستة أشهر مقارنة بالعمال الذين يفقدون لذلك و يعلنون من الإشراف السيئ ب 29% لديهم أكثر من 4 غيا بات في كل 6 أشهر.¹

نستنتج من هذه الدراسة أن العمال الذين لديهم علاقة حسنة مع مشرفيهم كان تغيبهم أقل و العكس صحيح و هذا يعني بطبيعة الحال الظروف التي تؤثر في تغيب العمال هي علاقة العمال فيما بينهم أو ما يسمى بالاتصالات الأفقية من جهة، و العلاقة الصلبة بين العمال و رئيسهم من جهة أخرى، أي كلما صعب الاتصال بين العمال و رئيسهم كلما زاد معدل التغيب لدى العمال و العكس صحيح.

1-2-2 نظام العمل بالدوريات: هناك علاقة بين التغيب و وقت العمل حيث يرتفع لدى الدورية الليلية أكثر من الصباحية لظروف العمل الليلي خاصة في حالة عدم توفر المواصلات و نقص بعض الخدمات الأخرى خاصة على النساء و ذلك لأن حضورهن يقتصر في النهار و خاصة في فصل

¹ - عبد المنعم عبد الحى، علم الاجتماع الصناعي للمصنع و مشكلاته الاجتماعية، مكتبة عكاظ للنشر، مصر، ط1، 1982، 69.

الأمطار و الثلوج بسبب قلة أو انعدام المواصلات و بعد السكن عن مقر العمل غلى جانب برودة المصانع ليلا و عدم توفرها على الشروط اللازمة و هذا ما أكد عليه Waive و Elkier¹.

1-2-3 طول ساعات العمل: طول ساعات العمل اليومي أو الأسبوعي من أسباب التغيب لاضطرار العمال على التغيب من أجل أخذ قسط من الراحة نتيجة التعب، و أثبتت الدراسات أنه لا بد من إعطاء العامل فترات الراحة وفق حاجة الجسم التي تتوافق مع نوع العمل وظروفه لكي يعوض الجهد المبذول أثناء العمل.

1-2-4 الاقدمية: تعني ذلك الوقت الذي يقضيه العامل في مكان العمل دون انقطاع، فهي التي تكسبه الخبرة و المهارة خلال السنوات التي قضاها في المؤسسة مما يجعل العامل يكسب الثقة و المستوى الرفيع، فالعمل ذو الاقدمية قليلو التغيب مقارنة بالجدد لعدم التأقلم أن نقص المسؤولية خاصة عند العزاب، كما أن الاقدمية تمنح فرصة للترقية و هي هدف كل عامل.

1-2-5 الحوافز: التي تعتبر من أسباب التغيب، إذ كلما كان العامل يحصل على حوافز من عمله كلما كان دافعا له على الانتظام في العمل، على عكس العامل الذي لا يتقاضى حوافز عمل تسبب له الإحباط و عدم الاهتمام بالعمل و انخفاض الروح المعنوية و بالتالي كثرة الغياب، لذا فلا بد من وضع العامل في مكان يشعر فيه بأنه في موقعه يستفيد من قدراته مما يؤدي إلى نجاح الحوافز التي بدورها تزيد من حب العمل و ارتفاع الروح المعنوية و بالتالي تخفيض معدل التغيب.

¹ - Pierre Jadillier, « Etude 14 facteurs influant sur l'absentéisme », Revu du travail n°1, Paris, 1962, P 86.

1-2-6 حوادث العمل: إذا كان العامل تعرض للإصابة فيمنح له إجازة مرضية لكي يعالج لأن المصاب غير قادر على أداء مهمته في العمل و بالتالي يتغيب، لكن هناك حوادث ارتكبت عمدا حيث يعمل على آلة عاطلة أو فيها خلل أو ليست متفقة مع تكوينه و مهاراته هذا ما يؤدي به إلى الإصابة و بالتالي التغيب من أجل الابتعاد عن العمل.¹

1-2-7 نوع العمل: إذ أنه كلما كان العمل شاقا و خطرا على حياة العامل كلما كان ذلك سببا في تغيبه حيث أننا نجد المؤسسات ذات النشاط الإنتاجي بالجملة تعاني من ارتفاع نسب التغيب لأنها لا تؤثر على الإنتاج، على خلاف المؤسسات ذات العمل بالوحدة لا يستطيع العامل أن يتغيب لأن ذلك يؤثر على الإنتاج و خاصة إذا كان المسئول لم يجد من يحل محله، كما أنه أثبتت الدراسات في الو،م،أ أن عمال مصانع الإضاءة و الطاقة الكهربائية لهم معدل تكراري أي أن العمال يتغيبون بكثرة نظرا لكون عملهم ذو خطورة وصعوبة على صحتهم خاصة المنفذين مقارنة بالإطارات لكون عملهم مريحا.²

1-3 العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية: بالإضافة إلى العوامل التي تحدثنا عنها سابقا هناك عوامل أخرى خاصة بالمنشأة الصناعية لها تأثير على الغياب و هي كالتالي:

1-3-1 المناخ: للمناخ خارج المؤسسة دور كبير في رفع معدل الغياب لدى العمال إذ أن حالة الجو تقلباته خلال فصول السنة فقد أثبتت العديد من الدراسات أن التغيب في فصل الشتاء و الصيف يرتفع، حيث أن العامل في فصل الصيف لا يستطيع تحمل شدة الحرارة مما يؤدي به إلى

¹ - محمد أنس القاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، لبنان، ط1، 1979، ص 234.

² - عبد المنعم عبد الحي، مرجع سابق، ص 234.

تعب نفسي و جسدي فيتغيب ليستريح كذلك بالنسبة للبرودة و تساقط الثلوج تعرقل سير العمال و الإنتاج داخل المؤسسة.

1-3-2 بعد السكن عن موقع العمل: لقد أثبتت الدراسات و البحوث أن العامل الذي يسكن بعيدا عن مقر عمله يتغيب كثيرا من العامل الذي يسكن قريبا من المؤسسة الذي يرجع إلى بعد المسافة و قلة المواصلات و هذا يسبب له التغيب لأنه يضطر للنهوض باكرا للوصول إلى مقر عمله مما يسبب له تعب و مشقة، فيدفع بالعامل إلى التغيب لأخذ قسط من الراحة.

1-3-3 المنشأ الجغرافي: إن العمال الذين يعيشون في المدينة أقل تغيبا من الريفيين لتعودهم على الحياة الحضرية و بالتالي على الآلات، العمل التقني و التنظيم في العمل أما الريفي فيختلف عن ذلك فقد علاقاته الاجتماعية الأولية السابقة لهذا يترددون على المقاهي و يختلطون بالناس بدلا من الاختلاط بجماعات العمل الحضرية الجديدة مما يدفعهم إلى التغيب كما أنهم لا يستطيعون التوافق مع نظام جداول العمل.

1-3-4 المواصلات: ترتبط المواصلات ارتباطا وثيقا بالسكن، فالسكن القريب لا يطرح مشكل النقل أما البعيد الذي لا تتوفر فيه المواصلات أو انعدامها يشكل مشاكل عويصة، إذ بينت الدراسات اليوغسلافية أن نسبة التغيب تنتشر في الأوساط الحديثة العهد بالتصنيع والتي تستمد اليد العاملة من الأرياف و أكثر العمال تغيبا هم الذين يعملون في المدينة ويسكنون في القرى المجاورة.¹

2- طرق قياس الغياب:

¹- علي إسلام الغاز، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، القاهرة، 1987، ص 217.

هناك عدة طرق لقياس معدل الغياب في المؤسسة تختلف هذه المقاييس و الطرق حسب الأهداف التي يراد معرفتها و من أهم هذه الطرق نجد

2-1 مقياس معدل الغياب الكلي: يتم حساب هذا المعدل على النحو التالي:¹

$$\frac{\text{عدد أيام الغياب} \times 100}{\text{عدد أيام العمل}} = \text{الغياب الكلي}$$

2-2 مقياس معدل غياب العامل: يحسب طبقا للمعدل التالي:²

$$\frac{\text{عدد الغياب أيام} \times 100}{\text{عدد أيام الغياب} + \text{أيام العمل}} = \text{معدل غياب العامل}$$

2-3 معدل شدة الغياب: يحسب على النحو التالي:³

$$\frac{\text{متوسط عدد الساعات الضائعة بسبب العمال الغائبين} \times 100}{\text{متوسط عدد ساعات العمل المعتاد للعمال الغائبين}} = \text{معدل شدة الغياب}$$

2-4 مقياس المعدل التكراري للغياب: و يحسب هذا المعدل بجمع عدد مرات الغياب دون الأخذ بعين الاعتبار الوقت الضائع أو المفقود الناتج عن الغياب، وهناك مقاييس أخرى لقياس

¹- عادل حسن، الأفراد في الصناعة، دار الجامعة المصرية، مصر، 1971، ص 111.

²- عبد الرحمن عبد الباقي، إدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 1989، ص 369.

³- فرانك لاندي جيمس آل ، قياس معدل أداء العامل، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1987، ص 217.

الغياب وبطبيعة الحال يتعدد نوع المقياس المطلوب طبقاً لأهداف الدراسة، أي أن الهدف هو الذي يحدد نوع المقياس.¹

3- مساوئ التغيب:

نظراً لأهمية العنصر البشري داخل المؤسسة، فغياب هذا الأخير ينجم عنه تعطل وتأخر الإنتاج لهذا الصدد تتدخل المؤسسة لتقوم بجلب اليد العاملة تدريجاً وتوفر شروط العمل الحسنة وظروف نفسية، اجتماعية واقتصادية قصد التخفيض عن عامل التغيب والحد منه ذلك لضمان الإنتاج وزيادته، مواظبة العمال في أماكن عملهم بطريقة مستمرة وفعالة يساهم في تحقيق الأهداف الإنتاجية هذا ما يساعد على استغلال الموارد المتاحة بتكاليف مناسبة و ينجم عن ارتفاع نسبة التغيب مشاكل متعددة للإدارة فيضطرب عمل المسؤولين والمشرفين في عملية التخطيط والتنظيم، هذا ما يستدعي مراجعة دائمة ويومية لبرامج العمل قصد مواجهة وتعويض النقص من اليد العاملة، وتكليف بعض العمال بإعمال إضافية مما يؤدي إلى رفع تكلفة الإنتاج.²

كما تساهم ظاهرة التغيب في خفض الروح المعنوية لدى بقية العمال ما ينتج من خلاله صعوبة الموافقة على القيام بإعمال إضافية مما يترتب عن مساوئ و نتائج التغيب على الفرد العامل بصفة إرادية قصدية يضعف من دخله و يقلل من التزاماته، هذا ما ينتج عنه طرد العامل من مكان عمله و هو ما يؤثر سلباً على انخفاض القدرة الشرائية لعائلته أو انعدامها في حالة طرده، فالمجتمع بدوره يتأثر بدوره بظاهرة التغيب لن انخفاض إنتاج العامل يعود سلباً على الدخل القومي تخفيض

¹ - محمد الدقس، علم الاجتماع الصناعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، عمان، ط1، 1989، ص211.

² - عيساني نور الدين، دراسة أسباب التغيب عن العمل و أثره على الإنتاج، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 1984 / 1985، ص196.

الاستثمار و بدوره التأثير في خطط التنمية و طرد العامل يساهم في الرفع من مستوى البطالة و ما ينجر عنها من آفات اجتماعية متعددة.¹

4 - الغيابات المدفوعة الأجر و الغير المدفوعة الأجر في القانون الجزائري:

و فيما يلي بعض حالات التغيب الخاصة المدفوعة الأجر و الغير المدفوعة الأجر حسب قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990 المتعلق بقانون العمل الفردية.

4-1 الاقتطاع عن الأجر للغياب الغير المبرر:

المادة 53: لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ما عدا في الحالات التي بنص عليها القانون أو التنظيم صراحة، و ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.²

4-2 الغياب المبرر قانونا الغير الخاضع لاقتطاع الأجر:

و نستخلص ذلك من خلال المادتين التاليتين:

المادة 54: زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع الجزائري بالضممان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر إذا أعلم المستخدم بذلك و قدم له مبررات مسبقا للأسباب التالية:

¹ - منصور الهاشمي، سبب تغيب العمال بدون عذر- دراسة ميدانية بمركز الشيخ بمسيلة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2003 / 2004، ص177.

² - الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 63، 2011، ص17.

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم و المشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية و في حالة حدث من الأحداث العائلية التالية: مثل زواج العامل و ولادة مولوده، زواج احد فروع العامل، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجته، وفاة زوجة العامل، عطلة العامل في كل حالة من الحالات ثلاثة 3 أيام كاملة مدفوعة الأجر.

- تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55: تستفيد العاملات خلال فترة ما قبل الولادة و ما يليها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به يمكنهن الاستفادة أيضا من التسهيلات حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.¹

المبحث الثالث: الإضراب

1- أصل كلمة إضراب Greve:

كلمة مأخوذة من ساحة **Greve** في باريس حيث يجتمع العمال العاطلون عن العمل كانت تقتصر في بادئ الأمر على منطقة باريس، ثم انتشر استعمالها في فرنسا خلال القرن 19 و حلت بدلا من التعبير **Coalition** الذي يستعمله القانون المدني و الذي لا زال يصادق عليه في النصوص الرسمية و القضايا الحقوقية حتى عشية 1914 أي بداية الحرب العالمية الأولى.²

¹ - منصور الهاشمي، مرجع سابق، ص181.

² - أحمية سليمان، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مطبوعات خاصة بطلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، الجزائر، 1998، ص 132.

و لكن المنظرون لم يجد صعوبة في حالات الإضراب حتى في العهد المصري القديم و في فرنسا حيث كانت بدايات الإضراب و من ثم تحول إلى صراع مكشوف يسعى إلى أهداف خاصة، يحتل مكانا مميّزا في مناقشات المؤتمرات، النقابات والأحزاب العمالية.¹

2- تطور أشكال الإضراب:

تستند فعالية الإضراب الصحيح على تضامن الجميع بدون إكراه و تكثر جدا قصص العزلة و المضايقة للذين يكسرون نظام الإضراب ضد عائلات المضربين و أملاكهم، ومع ذلك فإن المضربين المتحولين إلى كاسرين للإضراب يبقى قليلا نسبيا هذا ما سجل عامي 1931 و 1939.²

ويمكن الإدراك بسهولة أن هذه المسألة تلقى مصاعب كبيرة و لكنها بذاتها تسبب قلقا و عبئا لخطر كامن، أما حرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن فإنها لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها و لا يحدد قانون التواطؤ و حماية التصرف الخاص الذي صوت عليه البرلمان الانجليزي عام 1857 كجرائم يعاقب عليها استخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده أو إيقاع الضرر بأملكه وإخفاء الأدوات و الألبسة أو سرقته أو حرمانه من استخدامها.³

مع مرور السنين أصبح القانون أكثر تساهلا و ينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سلمية ولكن هل من السهل تحديد الخط الفاصل بين الضغط السلمي و خط العنف ويمكن الإعراب أن العنف يميل إلى الزوال في البلدان التي توطدت فيها الحركة النقابية.

¹ - محمد الصغير بلغي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام في النصوص القانونية، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص 73.

² - جابي عبد الناصر، مساهمة سسيولوجية في النزاعات العمالية، الإضرابات العمالية في الجزائر 1985، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، الحلقة الثالثة في سسيولوجية العمل، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1987 / 1988، ص 403.

³ - Gérard Couterier, Droit du travail, 2^{eme} édition, Pue, Paris, 2004, P 209.

3- إجراءات شن الإضراب:

3-1 موافقة جماعات العمال على الإضراب: أن حساسية اتخاذ القرار رغم مشروعيتها يستلزم موافقة غالبية العمال بعد إجراء اقتراع سري إذا استمر الخلاف.

3-2 الإشعار المسبق: لا يكفي موافقة غالبية الموظفين على شن الإضراب ليصبح شرعياً ذلك أن القانون 90 / 02 في مادته 29 أوجب إيداع إشعار بالإضراب و هو إحدى الضمانات التي تسمح للإدارة اتخاذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل، و اشترط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية (8) أيام يودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل المختصة إقليمياً، هو كذلك تحسباً لأي طارئ و منبثق من الضرورة ليسر العمل باستمرار و يجب احترام نقطتين هما:

- ✓ ضمان الحد الأدنى من الخدمة: خاصة في بعض الوظائف التي لا يمكن الاستغناء عنها مثل: الطب، الأمن، الحماية المدنية.....الخ.
- ✓ التسخير: كون هاذين العنصرين مرتبطان بحدود ممارسة حف الإضراب أما الإشعار المسبق فهو حالة قبلية و إجراء سابق لمباشرة الإضراب.¹

¹- Bernard Teysse, « **Greve** » **jurisprudence générale**), Dalbos 3 recueil, vol contrat du travail, Paris, 1989, P 173.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا إلى الإطار النظري سوف ننتقل إلى جانب آخر من البحث و هو الإطار التطبيقي الذي يعتبر مكمل له في حين لا يمكن أخذ هذا البحث إلا إذا تبينت الخطوات المنهجية التي من خلالها يمكن الباحث الوصول إلى النتائج، لهذا فإن هذا الجزء من البحث يعرض خطوات منهجية علمية اعتمدنا عليها في دراستنا من أجل وضع الدراسة في صفحة علمية، و بالتالي بعد طرحنا للإشكالية و الفرضية ثم استعرضنا الجوانب المرتبطة بموضوع بحثنا، سنتطرق في هذا الفصل الرابع من الإطار التطبيقي من البحث في المبحث الأول إلى الدراسة الاستطلاعية و الصعوبات التي واجهتنا التي أثناء قيامنا بالبحث، ثم نتطرق إلى التعريف بمكان إجراء الدراسة التطبيقية و أخيرا خصائص العينة المستخدمة و التي تتكون من (80) موظف في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، و عرضها حتى يتسنى لنا في المبحث الثاني على مناقشتها و تحليل النتائج التي توصلنا إليها بشكل مفصل و هذا لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات البحث.

المبحث الأول: التعريف بميدان البحث و خصائص العينة.

1- الدراسة الاستطلاعية و صعوبات البحث:

1-1 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من المراحل الهامة و الخطوة الأولى و الأساسية لكل بحث علمي نظرا لارتباطها القوي بالميدان، فهي دراسة استكشافية تسمح للباحث على الحصول على معلومات أولية حول موضوع بحثه كما تسمح له حول الظروف و الإمكانيات المتوفرة في الميدان، كما أنها تعتبر أيضا مرحلة أساسية لوضع الاستبيان في صورته النهائية، تهدف إلى زيادة آلية البحث بالظواهر و المواضيع المدروسة يكون هذا بإجراء بحوث استطلاعية.

فالدراسة الاستطلاعية بحث مبني على أساس الموضوعية و المنطق الذي يمكننا من التوصل إلى فرضيات تعرض بدورها إلى النقد و التحليل.¹

إن الهدف منها هو جمع المعلومات حول الأجور و علاقتها بالتغيب و الإضراب، و لذلك قمنا بالاتصال بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية يوم 5 أفريل لتسهيل عملية الاتصال بالعمال. حيث ناقشنا موضوع دراستنا مع المسئول أين تم استقبالنا و الموافقة على الدراسة التطبيقية و سهل لنا العملية بتوجيهاته و إرشاداته، و تم أخذ عينة أولية التي يتحدد دورها في مدى صلاحية و نجاح الاستمارة التي أعدت للدراسة و البحث وفق التطور النظري، و ذلك من الناحية المنهجية مرحلة تمهيدية قبل الانطلاق إلى الدراسة الأساسية و ذلك من أجل التقرب من ميدان البحث لاكتشاف ما إذا كان هناك مشكل فعلا، و محاولة التأكد من مدى استيعاب العينة لأداة البحث مضمونها و مدى صلاحيتها.

شملت عينة بحثنا مجموعة من الموظفين بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM و قمنا باختبار عينة تجريبية متكونة من (10) موظفين بحيث قمنا بتوزيع استبانة تجريبية عليهم، كان الهدف من تلك الدراسة هو معرفة مدى صلاحية الاستبانة، كما ساعدتنا في بناء الفرضيات و ذلك بعد عدة زيارات التي قمنا بها للميدان.

1-2 صعوبات البحث:

لا يخلو أي بحث علمي من الصعاب و العراقيل، هذا ما تعرضنا له خلال إنجاز هذه الدراسة، فمنها ما يتعلق بالجانب العلمي و الأخر بالمؤسسة وهذه أهم الصعوبات التي تلقيناها التي تتمثل فيما يلي:

- صعوبة فهم الأسئلة من قبل بعض العمال مما أدى بنا إلى شرح كل سؤال على حدة.

¹ - Madeline Grawitz, (Méthode des sciences sociales), ED. Dalloz, Paris, 2001, P79.

- تخوف بعض العمال من أن تكون بعض الأسئلة غير التي شرحت في الصفحة الأولى من الاستبيان.

- الظروف الصعبة التي تم فيها إجراء الدراسة الميدانية كوسائل النقل و الظروف المناخية.

- التعرض على المضايقة من جانب بعض العمال خاصة الذكور أثناء قيامنا بالمقابلة معهم.

- اللامبالاة من جانب بعض العمال في الإجابة على بعض الأسئلة.

- مشكلة القراءة و الكتابة لدى بعض العمال العمل بانفراد، فذلك يزيد من صعوبة المهمة بعكس العمل ضمن فريق بحث متكامل، فالعمل ضمن فريق يوفر الجهد و الوقت و كذلك يقلل من تكاليف البحث، كما أنه يوفر للباحث جوا علميا و مناقشات.

2- التعريف بميدان البحث:

لتطبيق بحثنا إذن هذا اخترنا المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية و ذلك في شهر مايو 2014 و قد اقتصرنا الدراسة على البحث في علاقة الأجر بالتغيب و الإضراب، هذه المؤسسة التي تأسست في 12 جانفي 1983 تقع في المنطقة الصناعية " عيسات ايدير" بوادي عيسي " على بعد 11 كلم شرق ولاية " تيزي وزو "، و هي تابعة للمؤسسة الوطنية لصناعة و تركيب الأدوات الكهرومنزلية و الالكترونية Sonelec حيث تم إنشاؤها بمرسوم رقم 83 / 19 ENIEM، SPA، EPE.

ENIEM : المؤسسة الوطنية لصناعة الكهرومنزلية.

EPE : المؤسسة العمومية الاقتصادية.

SPA : مؤسسة ذات أسهم.

تعد هذه المؤسسة من أكبر المؤسسات على مستوى ولاية " تيزي وزو " إذ تستقبل هذه الأخيرة على مستواها أكثر من 2850 عامل يتوزع هذا العدد على عمال دائمين رسميين وعمال مؤقتين في مراكز عملهم.

توسعت هذه المؤسسة و أعيدت هيكلتها ابتداء من تاريخ 11- 01- 1983، و ذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية من قبل الحكومة تتكون من عدة وحدات مستقلة هي:

- وحدة التبريد: Unité froide
- وحدة التسخين: Unité cuisson
- وحدة المكيفات الهوائية: Unité climatisation
- وحدة التجارة: Unité commercial
- وحدة إنتاج مواد التنظيف: Unité production sanitaire
- مركز لصناعة الأجهزة المنزلية: (Cam)
- وحدة المصاييح في المحمدية: (ULM)
- المؤسسة (ENIEM) أصبحت شركة ذات أسهم برأس مال 40 000 000 دينار في سنة 1984.

✓ حادثة الاستقلالية:

في تاريخ 08 / 10 / 1989 تم توقيع مكانة المؤسسة التي أصبحت مؤسسة بالأسهم على أساس تسويق مزود برأس مال ب2957.500.000 دج (موارد إنسانية) هامة و تقدر ب3500 عامل، دخلت أيضا المؤسسة في محيط اقتصادي و اجتماعي جديد كحرية البيع، حرية التموين

و حرية الاستثمار، ولها أيضا مسؤولية كبيرة في إطار البحث و المردودية في حدود ذلك و في إطار مرجعيات المؤسسات للأسف تعود للتسويق و لهذا مؤسسة (م و ص ك م) أوجدت وحدة سميت وحدة التسويق Unité Commercial، بهدف تسويق مجموع الإنتاج تغزو الدول الأجنبية.

تم استثمار رأس مال يقدر ب 2.957.500.000 دج بنسبة 100% من طرف مؤسسة تسيير المشاركة للصناعة الالكترومنزلية مركزها الاجتماعي ب "تيزي وزو".

13 شارع سبتي علي.

ص ب 71/ بريد و مواصلات " شيخي".

15000 _ تيزي وزو الجزائر.

✓ وحداتها الإنتاجية:

- منبثقة من مركب " CAM " السابق، متمركزة حاليا بالمنطقة الصناعية " عيسات ايدر".

- المنطقة الصناعية "عيسات ايدر" ص ب 108 بريد و مواصلات شيخي - 15000- تيزي وزو - الجزائر.

- وحدة انتاج أجهزة صحية: Les sanitaires

* وحدة المواد تصريف المياه/ ، ولاية مليانة، ولاية عين دفلة

* فليال فيلومب:متواجدة بالمحمدية، المنطقة الصناعية بالمحمدية، ولاية معسكر.

✓ مهمة و هدف مؤسسة ENIEM:

ENIEM هي مؤسسة إستراتيجية في المجال الاقتصادي على المستوى الوطني كونها تشارك في زيادة أو رفع المنتج الداخلي.

مهمتها هي الحفاظ على إنتاج و تركيب أجهزة التبريد، الطبخ و التهوية، هذه الاندماجات تخص عموما إنتاج حصة كبيرة من أجزاء التبريد و الطبخ مثل مطائل القطع الحديدية و القطع البلاستيكية.

هدف ENIEM هو تلبية المطالب الوطنية، تجنب الوطن من الخروج للعملة و كذا وضع منتجها على السلم العالمي من حيث نوعيته، و بهذا فهي حاليا تسيير عالمي منذ 1968 و النظام التنظيمي العالمي 9002، هي سمة اعتراف عالمي.

✓ تقديم الفرع:

هي وحدة التبريد التي هي وحدة من وحدات المؤسسة التي تحتوي على 1200 عامل مهمتها تتمثل في إنتاج و تطوير منتجات التبريد المنزلية مثل الثلاجات من الحجم الصغير (160 إلى 240 لتر) و ثلاجات من النوع الكبير (300 إلى 500 لتر) و الثلاجات الافقية و العمودية.

3- التعريف بالعينة المستخدمة و خصائصها:

العينة ضرورية لإجراء البحوث التطبيقية الميدانية لتمثيل المجتمع الأصلي وهي جزء من الظاهرة الواسعة الصدق و المعبرة عنه كله، إذن هي مجموعة الأفراد الذين يجرى عليهم البحث بتطبيق دراسة عليها كونها ممثلة لخصائص المجتمع الأصلي للدراسة تستخدم كأساس لتقدير الكل الذي يصعب أو يستحيل دراسته بصورة كلية لأسباب تتعلق بواقع الظاهرة مثل الإمكانيات المادية أو الوقت، و بحيث

يمكن تعميم نتائج دراسة العينة على الظاهرة كلها، ولاختيار العينة خطوات و أنواع يجب التقيد بها وأن تكون ممثلة لمجتمع البحث تمثيلا دقيقا.¹

✓ العينة المعتمدة في الدراسة:

على اعتبار العينة موزعة على حصص حسب مجتمع الدراسة و نظرا لصعوبة الحصول على قوائم مجتمع الدراسة فإننا استعملنا عينة حصصية مع إدراكنا للعيوب التي تتميز بها كونها عينة غير عشوائية لا تعطي الفرصة للمساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد المجتمع مما يجعلنا نأخذ نتائج الدراسة بحذر، و سوف نقوم فيما يلي بعرض خصائص العينة التي تتكون من 80 فردا.

• الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة المئوية %	التكرار	السن
30	24	29 - 20
37	30	39 - 30
23	18	49 - 40
10	08	59 - 50
100	80	المجموع

يبين توزيع أفراد العينة حسب السن من خلال الجدول رقم (1) أن السن السائد هو ما بين 30-39 سنة أي ما يعادل 37% من أفراد العينة، يليه السن 20-29 إذ يعادل 30 % من أفراد العينة، ثم يليه السن ما بين 40-49 الذي يعادل 23 % من أفراد العينة و أخيرا السن ما بين 50-60 الذي يمثل 10 % من أفراد العينة و هي نسبة ضئيلة جدا لاعتماد المؤسسة على فئة الشباب، و نلاحظ من الجدول أن 67 % من أفراد العينة سنهم أقل من 40 سنة و تمثل هذه الفئة

¹ - موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار القصبية للنشر، الجزائر، ط1، 2004.

فئة الشباب الذين تم تشغيلهم نتيجة تقاعد العديد من العمال، أما النتيجة المتبقية من العينة فأعمارهم تزيد عن 40 سنة و هؤلاء يمثلون فئة ذوي الخبرة في المؤسسة.

• الجدول رقم 2: يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
83	65	ذكر
17	15	أنثى
100	80	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (2) أن معظم أفراد عينة المؤسسة ذكور و ذلك بنسبة 83 % مقابل 17 % إناث و ذلك لتوجه الذكور إلى المجال الصناعي أكثر من الإناث، و لأن نسبة الذكور في المؤسسة أكبر من نسبة الإناث لأن العمل يعتمد على الإنتاج.

• الجدول رقم 3: يمثل توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي
7.5	06	ابتدائي
25	20	متوسط
40	32	ثانوي
27.5	22	جامعي
100	80	المجموع

يبين و نلاحظ من الجدول (3) المستوى الدراسي للعمال، فأغليبتهم مستواهم ثانوي أي ما يعادل 32 % من أفراد العينة، أما المستوى الجامعي 22 % م هي الفئة المثقفة و الواعية يليه

المستوى المتوسط 25، أما المستوى الابتدائي ضعيف جدا يوجد فقط 7.5 % من أفراد العينة هذا ما يدل على أن هناك فئات تحتاج إلى المساعدة و الدعم في الإرشاد و التوجيه.

• الجدول رقم 4: توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية.

النسبة المئوية %	التكرار	الاقدمية
45	36	9 - 1
35	28	19 - 10
20	16	29 - 20
100	80	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن 45 % من أفراد العينة مدة خدمتهم أقل من 09 سنوات و هؤلاء يمثلون فئة حديثي العهد بالمؤسسة، أما الفئة ذات الأقدمية المتوسطة فتمثل 35 % من أفراد العينة و تتراوح أقدميتهم بين 10 - 19 و يليه أخيرا 20 % من أفراد العينة مدة خدمتهم تتجاوز 20 سنة و تمثل الفئة ذات الخبرة بالمؤسسة.

● الجدول رقم 5: توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	34	42.5
متزوج	44	55
مطلق	1	1.25
أرمل	1	1.25
المجموع	80	100

سجلنا من الجدول رقم (5) أكبر نسبة من أفراد العينة متزوجين و هي 55 % و هذا يتوافق مع التوزيع حسب السن فكل الفئة تفوق السن 25 سنة و هذا السن يتوافق مع العمر الذي يفكر فيه الفرد بالاستقرار و تكوين أسرة, تليها فئة العزاب التي تمثل 42.5 % من أفراد العينة أغلبيتهم فئة الشباب و البعض منهم لا تسمح لهم ظروفهم المادية بالزواج, و أخيرا فئة الأرامل و المطلقين الذين يمثلون 1.25 % من أفراد العينة.

● الجدول رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب المنصب.

المنصب	التكرار	النسبة المئوية %
عون تحكم	24	30
عون تنفيذ	40	50
إطار	16	20
المجموع	80	100

نلاحظ من الجدول رقم (6) أن 50 % من أفراد العينة عمال تنفيذ يقومون أنهم يقومون بالأعمال الفيزيائية و 30 % من أفراد العينة يشغلون منصب عون تحكم و هم مشرفون على أعمال

عمال التنفيذ فهم إذن يعتبرون كمسؤولين مباشرين لهم، ثم نجد فئة الإطارات بنسبة 20 % من أفراد العينة و هم أعلى سلطة في المنصب من الفئتين المذكورتين في المؤسسة ، و أخيرا الفئة التي تشتغل في الأمن و التنظيف و التي تمثل 10 % من أفراد العينة.

● الجدول رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب مجال العمل.

النسبة المئوية %	التكرار	مجال العمل
44	35	إنتاج
14	11	صيانة
32	26	إدارة
10	08	الأمن و التنظيف
100	80	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (7) حسب نتائج النسبة المئوية التي توصلنا إليها، أن مجال العمل السائد و المعتمد عليه داخل المؤسسة هو المجال الإنتاجي الذي يمثل 44 % من أفراد العينة لأنها مؤسسة صناعية، يليه فئة العمال الذين يعملون في مجال الإدارة و تقدر نسبتهم ب 32 % ثم مجال الصيانة الذي يمثل 14 % من أفراد العينة و أخيرا مجال الأمن و التنظيف الذي يمثل 10 % من أفراد العينة.

• الجدول رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية على السن.

المجموع		20-29 سنة		10-19 سنة		1-9 سنة		الأقدمية السن
		%	ت	%	ت	%	ت	
100	24	00	00	08	02	98	22	29-20 سنة
100	30	04	01	56	17	40	12	39-30 سنة
100	18	61	11	33	06	06	01	49-40 سنة
100	08	50	04	45	03	05	01	59-50 سنة
100	80	20	16	35	28	45	36	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن نسبة الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 20-29 سنة نجد 98% منهم أقدميتهم بين 1-9 و 35% منهم أقدميتهم من 10-19 و لا نجد منهم أفرادا أقدميتهم من 20-29 سنة، أما الأفراد الذين يتراوح سنهم ما بين 30-39 سنة فنجد 40% أقدميتهم من 1-9 و 56% من الأفراد الذين أقدميتهم من 10-19 سنة و 04% منهم أقدميتهم تتراوح بين 20-29، أما الأفراد الذين يتراوح سنهم بين 40-49 سنة نجد منهم 6% أقدميتهم أقل من 09 سنوات و 33% أقدميتهم من 20-29 سنة و 61% أقدميتهم من 20-29 سنة، أما الأفراد الذين يتراوح سنهم بين 50-59 سنة فنجد منهم 05% فقط من الذين تتراوح أقدميتهم أقل من 09 سنوات و 45% من الافراد الذين أقدميتهم بين 10-19 سنة و 50% منهم أقدميتهم من 20-29 سنة.

إذن نلاحظ من مختلف الإحصائيات التي توصلنا إليها أن أفراد العينة الذين سنهم أقل من 40 سنة معظم أقدميتهم أقل من 09 سنوات و تمثل هذه الفئة فئة الشباب الحديثة العهد، أما أفراد

العينة الذين سنهم أكثر من 40 سنة و ما فوق فنجد معظمهم أقدميتهم أكثر من 09 سنوات و تمثل هذه الفئة الأخيرة الفئة التي تملك الخبرة في المؤسسة.

• الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب الجنس مع المنصب:

المجموع		إطار		عون تحكم		عون تنفيذ		المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الجنس
100	65	07	04	35	23	58	38	ذكر
100	15	80	12	06.5	1	13.5	02	أنثى
100	80	20	16	30	24	50	40	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (09) أمن هناك نسبة معتبرة من الذكور عمال تنفيذ و تقدر ب 58% أما نسبة الذكور الذين يشغلون منصب عون تحكم فهي تقدر ب 35% كما نجد 07% من الذكور إطار، أما بالنسبة للإناث فنجد 13.5% فقط من الإناث تشتغل في التنفيذ لأنها من الأعمال الخاصة بلأجل لأن هذا العمل شاق يحتاج إلى المجهود الفيزيقي و نجد 06.5% عاملات تحكم و 80% إطارات.

• الجدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي مع المنصب:

المجموع		إطار		عون تحكم		عون تنفيذ		المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	المستوى التعليمي
100	06	00	00	00	00	100	06	ابتدائي
100	20	05	01	20	04	70	14	متوسط
100	32	16	06	37.5	12	46.5	15	ثانوي
100	22	40.5	09	36.5	08	23	05	جامعي
100	80	20	16	30	24	50	40	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن 100 % من الأفراد ذوي المستوى الابتدائي يشغلون منصب عون تنفيذ و لا يوجد منهم من يشغل منصب عون تحكم و إطار، أما الأفراد ذوي المستوى المتوسط نجد 70 % منهم عمال تنفيذ و 20 % عمال تحكم و 05 % إطارات، أما الجامعيون فنجد منهم 23 % من أفراد العينة يليه 36.5 % عمال تنفيذ و أخيرا 40 % من أفراد العينة عمال تحكم.

إذن من خلال هذه النسب التي توصلنا إليها نجد أن هناك من المتوسطين و الثانويين من يشغل منصب عون تحكم و إطارات مع أن هذه الفئات غير مؤهلة كثيرا لشغل هذا المنصب كما نجد أيضا فئة معتبرة من الجامعيين يشتغلون كعمال تنفيذيون مع أنها الفئة المثقفة و الكفوءة في المؤسسة هذه النتيجة الأخيرة يمكن تفسيرها بالبطالة التي مست الجزائريون مما جعل الفئات المثقفة تشتغل مناصب لا تتناسب مع كفاءتها و مؤهلاتها فليس لديها خيار.

المبحث الثاني: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم 11: يمثل إجابات أفراد العينة حول تغطية الأجر للاحتياجات مع المنصب.

المجموع		لا		نعم		تغطية الأجر للاحتياجات المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	
100	40	50	40	00	00	عون تنفيذ
100	24	28.75	23	1.25	01	عون تحكم
100	16	18.75	15	1.25	01	إطار
100	80	97.5	78	2.5	02	المجموع

• الجدول رقم 12: إجابات أفراد العينة حول تلبية الأجر للاحتياجات حسب الحالة الاجتماعية.

المجموع		لا		نعم		تلبية الأجر للاحتياجات الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	34	40	32	2.25	02	أعزب
100	44	53.75	43	1.25	01	متزوج
100	01	1.25	01	00	00	مطلق
100	01	1.25	01	00	00	أرمل
100	80	96.5	77	3.5	03	المجموع

يبين الجدولين رقم (11) و (12) أن الأكثرية من العمال لا يلي أجورهم احتياجاتهم الضرورية و تقدر نسبتهم ب 97.5 % و 96.5 % على التوالي من أفراد العينة، هذا راجع إلى غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار خاصة أسعار المواد الغذائية الأساسية إلى جانب كثرة مسؤوليات العمال العائلية لكثرة الأولاد لأن أغلبية العمال متزوجين هم أرباب البيوت، أما 2.5 % و 3.5 % على التوالي من أفراد العينة الذين أجابوا أن أجورهم يلي احتياجاتهم الضرورية و هذا يعود لأسباب منها إلى التسيير الجيد من طرف بعض أرباب البيوت و القناعة، والبعض الآخر إلى عمل الزوجين و قلة الأولاد و عزوية البعض إلى جانب هذا أن هؤلاء يعملون في الإدارة كإطارات و بالتالي يتقاضون أجور مرتفعة نسبيا.

● الجدول رقم 13: إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب الجنس.

المجموع		غير راض		راض		الرضا الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	
100	65	81.75	64	1.25	01	ذكر
100	15	13.5	12	3.5	03	أنثى
100	80	95.25	76	4.75	4	المجموع

- الجدول رقم 14: إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب المستوى التعليمي.

المجموع		غير راض		راض		الرضا / المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	
100	06	6	05	01	01	ابتدائي
100	20	25	20	00	00	متوسط
100	32	04	32	00	00	ثانوي
100	22	27.5	22	00	00	جامعي
100	80	98.5	79	1.5	1	المجموع

- الجدول رقم 15: إجابات أفراد العينة حول الرضا عن الأجر حسب مجال العمل.

المجموع		غير راض		راض		الرضا / مجال العمل
%	ت	%	ت	%	ت	
100	35	44	35	00	00	إنتاج
100	11	14	11	00	00	صيانة
100	26	32	25	1	01	إدارة
100	08	10	08	00	00	أخرى
100	80	99.5	79	0.5	01	المجموع

نلاحظ من خلال الجداول رقم (13) و (14) و (15) على التوالي أن 95,25 % و 98.5 % و 99.5 % على التوالي من أفراد العينة غير راضون على أجورهم حسب الجنس المستوى التعليمي و مجال العمل و هذا نظرا لعدم توافق الأجر مع مجهداتهم المبذولة خاصة الذين

يعملون في الإنتاج يبذلون مجهودات عضلية كبيرة و مكائنتهم داخل المؤسسة مثل الإطارات و خاصة أن هناك بعض العمال يخاطرون بحياتهم مثل عمال الحراسة و عدم توافق الأجر مع مستواهم التعليمي خاصة الذين لديهم مستوى جامعي و هذا لاضطرارهم للعمل في أماكن و مناصب لا تليق بمستواهم بسبب ارتفاع البطالة التي تشهدها بلادنا و غلاء المعيشة. أما 4.75 % و 1.5 % و 99.5 % من أفراد العينة الذين رضوا بأجرهم و أغلبيتهم إناث غير متزوجات و انخفاض المستوى التعليمي خاصة الذين لديهم مستوى ابتدائي.

- الجدول رقم 16: إجابات أفراد العينة حول مدى ارتباط الانضباط في العمل بسياسة الأجور حسب الأقدمية:

المجموع		أبدا		دائما		أحيانا		الارتباط الأقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	36	27.5	22	00	00	17.5	14	9 – 1
100	28	22.5	18	00	00	12.5	10	19 – 10
100	16	13	10	4.5	04	2.5	02	29 – 20
100	80	62.5	50	05	04	32.5	26	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (16) أن أفراد العينة الذي تتراوح أقدميتهم ما بين 1 – 9 سنوات الذي تقدر نسبتهم ب 45 % معظمهم والذي تقدر نسبتهم ب 27.5 % أجابوا بعدم ارتباط انضباطهم في العمل بسرية سياسة الأجور و هذا راجع إلى أن العمال الجدد تنقصهم التجربة في العمل مما يؤدي بهم إلى ارتكاب بعض الأخطاء خاصة في استعمال بعض الآلات مما يدفعهم إلى الهروب مؤقتا عن العمل و عدم تأقلمهم بعد مع جماعة العمل و 17.5 % من أفراد العينة الذين

أجابوا ب "أحيانا" و هذا راجع حسب رأيهم أن سرية سياسة الأجور يدل على عدم عدالة الأجور التي يتقاضونها و تحيزها، أما أفراد العينة الذين تتراوح أقداميتهم ما بين 10 – 19 سنة أغلبيتهم أجابوا بعدم ارتباط انضباطهم بسرية سياسية الأجور بل بأمور أخرى تتعلق بحياتهم الشخصية و هذا لأن لأغلبيتهم متزوجون لديهم مسؤولية عائلية و مشاكل مع العمال المشرفين و 12.5 % الذين أجابوا بارتباط انضباطهم في العمل بسرية سياسة الأجور و هذا راجع إلى عدم رضاهم عنها، أما الفئة الأخيرة من أفراد العينة الذين تتراوح أقداميتهم ما بين 20 – 29 سنة الذين أجابوا بعدم ارتباط انضباطهم بسرية سياسة الأجور و هذا راجع إلى أن لديهم مشاكل صحية نتيجة عملهم الطويل في المؤسسة و هذا يدفعهم إلى عدم الانضباط لأخذ قسط من الراحة.

• الجدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد العينة حول التأخر عن العمل:

التأخر في العمل	أحيانا	دائما	أبدا	المجموع
ت	36	04	40	80
%	45	05	50	100

نلاحظ من الجدول رقم (1) إلى أن نصف من أفراد العينة لا يتأخرون عن العمل و هذا راجع إلى سياسة التشغيل التي تنتهجها المؤسسة و التي تعتمد على أبناء المنطقة لتجنب التأخر عن العمل و الأعدار من جانب بعض العمال إلى جانب التشدد من طرف بعض المشرفين بمعاينة العمال الذين يتأخرون عن العمل مما يجعل العمال ينهضون باكرا ليلتحقوا بمراكز عملهم في وقته، و 45 % من أفراد العينة الذين أجابوا بتأخرهم عن العمل " أحيانا" و هذا راجع إلى بعد السكن عن مقر المؤسسة و نقص المواصلات في بعض الأحيان إلى جانب اكتظاظ المرور، و أخيرا 05 % من أفراد العينة الذين يتأخرون دائما عن العمل و هذا راجع إلى المسافة الطويلة بين السكن و مكان العمل.

• الجدول رقم 18: يمثل إجابات أفراد العينة حول المعايير المعتمدة في تحديد الأجور:

معايير تحديد الأجور	الأقدمية	الخبرة	الكفاءة	الحضور و عدم التغيب	أخرى	المجموع
ت	28	16	4	18	14	80
%	35	20	05	22.5	17.5	100

نلاحظ من الجدول رقم (18) أن 35 % من أفراد العينة تم تحديد أجرهم على أساس أقدمتهم في المؤسسة هذا ما يدل على أهمية عامل الخبرة، تليها فئة العمال الذين تم تحديد أجرهم على أساس حضرهم و تغييهم الذين يمثلون 22.5 % هذا ما يدل على أهمية الانضباط في العمل، ثم الذين تم تحديد أجرهم على أساس معايير أخرى مثل الأداء، درجة صعوبة العمل كمية الجهد المبذول و غيرها من المعايير التي تأخذها بعين الاعتبار، و أخير معيار الكفاءة الذي يمثل فقط 05 % من أفراد العينة هذا ما يدل على أن المؤسسة لا تكافأ و لا تشجع المبدعين و الموهوبين مما يدل على عدم علمية و موضوعية هذه المعايير و عدم عدالة سياسة الأجور المتبعة و المعتمدة في هذه المؤسسة.

• الجدول رقم 19: يمثل إجابات أفراد العينة حول ارتباط التأخر في العمل بالأجر:

ارتباط التأخر بالأجر	أحيانا	دائما	أبدا	المجموع
ت	04	04	72	80
%	05	05	90	100

يبين الجدول رقم (19) أن معظم 90 % من أفراد العينة لا يرتبط تأخرهم عن العمل بالأجر بل بعوامل أخرى تتعلق بالمواصلات، اكتظاظ الطريق، بعد السكن عن مقر العمل و أسباب تتعلق بأحوالهم الشخصية و العائلية، و نسبة قليلة منهم تقدر ب 10 % من أفراد العينة الذين أجابوا بارتباط تأخرهم بأجرهم مما يدل على ممارسة بعض العمال التباطؤ و الدوران في العمل نتيجة لعدم رضاهم أو التعبير عن عدم رضاهم عن أجرهم.

• الجدول رقم 20: يمثل إجابات أفراد العينة حول عدالة سياسة الأجور حسب الجنس:

المجموع		لا		نعم		عدالة سياسة الأجور
		%	ت	%	ت	
100	65	59	46	24	19	ذكر
100	15	82	12	18	03	أنثى
100	80	72.5	58	27.5	22	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (20) أن 72.5 % من أفراد العينة أجابوا بأن سياسة الأجور غير عادلة و السبب هو أن الأجور التي تمنحها لهم المؤسسة منخفضة كما أنها لا ترتبط بالجهد المبذول من طرفهم و 27.5 % أجابوا بالعكس، و بالنسبة للجنس فنلاحظ من الجدول بأن نسبة النساء التي ترى أن الأجور غير عادلة هي تقدر ب 82 % بحيث أن أجور المرأة غير متساوية مع الرجل هذا يدل أن هناك تمايز ضد المرأة فيما يخص توزيع الأجور.

- الجدول رقم 21: يمثل إجابات أفراد العينة حول ارتباط الشعور بالتذمر بعدم عدالة الأجور حسب الحالة الاجتماعية.

النسبة المئوية %		لا		نعم		التذمر و عدالة الأجر الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	33	35	13	65	20	أعزب
100	43	10	05	90	38	متزوج
100	02	50	01	50	1	مطلق
100	02	50	01	50	1	أرمل
100	80	25	20	75	60	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (21) إلى وجود اختلاف نسبي في ارتباط شعور أفراد العينة بالتذمر بالأجر، إذ سجلنا 65% من أفراد العينة الذين يمثلون فئة العزاب و المطلقين و الأراامل الذين أجابوا ب "نعم" و السب في ذلك راجع إلى عدم تكافئ جهدهم المبذول و عدم اعتمادها على معايير علمية، كما أن هناك بعض العمال رغم أنهم غير متزوجين إلا أن هم الذين ينفقون على البيت و هم الذين يتحملون المسؤولية خاصة الذكور و بالتالي يشعرون بالتذمر لأن أجرهم لا يلي احتياجاتهم أما الذين أجابوا ب "لا" الذين تقدر نسبتهم ب 45% فهذا راجع إلى الروتين الناتج من الحياة اليومية و عدم استقرارهم بعد في حياتهم الشخصية و الظروف المحيطة بالعمل، أما فئة المتزوجين الذين أجابوا ب "نعم" و الذين يمثلون 90% فيما يخص ارتباط تذمرهم بالأجر و هذا راجع إلى الأجور المنخفضة التي لا تغطي حاجاتهم لغلاء المعيشة و كثرة الأولاد و عدم تكافئها مع جهدهم المبذول مقارنة ببعض العمال، أما فيما يخص الذين أجابوا ب "لا" والسبب يرجع إلى ضغوطات الحياة و المشاكل العائلية بين الزوجين إلى جانب ظروف العمل و علاقاتهم مع زملاء العمل و المشرف.

و منه نستنتج من الجدول أن معظم أفراد العينة أجابوا بارتباط تدمرهم بعدم عدالة سياسة الأجر مقارنة بجهدهم المبذول و عدم تغطيتها لحاجاتهم و باعتبار أن الأجر هو السبب في الالتحاق بمنصب عمل معين و ما يحققه من مكانة، و الفئة القليلة الذين أجابوا بعدم ارتباط تدمرهم بأجورهم إذ أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤدي بهم إلى شعورهم بالتذمر التي تتمثل في ظروف العمل السيئة من إضاءة و ضوضاء نمط القيادة و الإشراف و علاقاتهم مع الزملاء إلى جانب ضغوطات الحياة.

• الجدول رقم 22 : يمثل إجابات أفراد العينة حول آثار عدم الرضا عن الأجر:

المجموع	التغيب	الملل	التأخر عن العمل	آثار عدم الرضا عن الأجر
80	04	72	04	ت
100	05	90	05	%

يبين الجدول رقم (22) أن أغلبية أفراد العينة و الذي يمثل 90 % يؤدي بهم عدم الرضا عن الأجر إلى الملل هذا ما يدل على الحالة النفسية السيئة التي يعيشها عمال المؤسسة و العمل الروتيني اليومي نتيجة عدم تكافؤ الأجر التي يحصلون عليها مع مجهود عملهم المبذول، أما بالنسبة الضئيلة جدا و التي تمثل 05 % من أفراد العينة الذين يؤدي بهم عدم الرضا عن الأجر إلى التأخر عن العمل و 05 % منهم يؤدي بهم إلى التغيب، فالتأخر للتأثير على المؤسسة لرفع أجورهم أما التغيب فمن أجل ممارسة عمل آخر خارج المؤسسة لتغطية الاحتياجات.

- الجدول رقم 23: يمثل توزيع إجابات أفراد العينة حول تعويض الساعات الضائعة بسبب التغيب.

المجموع	أبدا	دائما	أحيانا	تعويض الساعات الضائعة
80	12	53	25	التكرار
100	15	66.25	18.75	%

نلاحظ من الجدول (23) أن أغلبية أفراد العينة الذين يعوضون الحصص الضائعة "دائما" بسبب التغيب يمثلون 66.25% من أفراد العينة و هذا لسبب كثرة أيام الغياب و كثرتها كذلك يؤدي إلى التخفيض من الأجر، و غيابات هؤلاء اضطرارية و المسؤولية التي يتحلى بها البعض، أما نسبة الأفراد الذين يعوضونها "أحيانا" و هي 18.75% وهذا راجع لقلة أيام تغييبهم و عدم تأثيرها على أجورهم، و آخرها فئة العمال الذين لا يعوضون الحصص الضائعة بسبب التغيب م الذين يمثلون 15% من أفراد العينة، و هذا راجع إلى اللامبالاة لدى البعض و عدم اكتراثهم لمصالح المؤسسة إلى جانب عدم توفرهم للوقت اللازم، كما أن هناك بعض العمال يقومون بالتغيب عمدا من أجل أخذ الراحة و التفرغ لأعمال أخرى فكيف إذن يعوضونها.

- الجدول رقم 24: يمثل توزيع إجابات أفراد العينة حول التفكير في ترك المؤسسة في حالة ما إذا عرضت عليهم مؤسسة أخرى اجر أعلى حسب الأقدمية:

المجموع		لا		نعم		المغادرة الأقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	36	0	0	100	36	9 – 1
100	28	18	5	82	23	19 – 10
100	16	98,5	15	1.5	1	30 – 20
100	80	25	20	75	60	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (24) أن نسبة الأفراد الذين أقدميتهم أقل من 9 سنوات 100 % من أفراد العينة يفكرون في ترك المؤسسة في حالة ما إذا عرضت عليهم مؤسسة أخرى اجرا أعلى هذا راجع إلى أنهم غير راضون مطلقا على الأجور التي يتحصلون عليها من طرف المؤسسة لأنها جدا وغير عادلة مقارنة بالأجور التي تقدمها مؤسسات آخر لعمالها و لنفس الوظيفة و يعتبرون العمل ووجودهم في المؤسسة مؤقت ريثما يجدون عملا آخر و تعرض عليهم مؤسسات أخرى اجرا أعلى كما أن اعتبار هذا الأخير الحافز و الدافع للإتحاق بمركز عمل معين لتأمين و تغطية حاجياتهم كما أن هم يرغبون كذلك في تطوير مواهبهم و الابتكار كما قال فريدريك تايلور أن الأجور المرتفعة تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العمال مما يشجعهم ذلك على تطوير قدراتهم و كفاءتهم و بالتالي تنمية مواهبهم و إبداعاتهم، أما أفراد العينة الذين أقدميتهم ما بين 20-30 سنوات نجد أن 82 % من أفراد العينة أي معظمهم يفكرون في الغادرة و هذا يدل كذلك إلى عدم رضاهم عن الأجور التي يتقاضونها لأنها لا تكفي لتلبية حاجياتهم، أما نسبة قليلة منهم و هي 18 % لا يفكرون في ترك

المؤسسة في حالة ما إذا عرضت عليهم مؤسسات أخرى أجرا أعلى و هذا راجع إلى رغبة منهم في الاستقرار في العمل و انسجامهم مع جماعة العمل التي يعملون و علاقاتهم الطيبة مع مشرفيهم لهذا لا يعتبرون الأجر أهم شيء عندهم، بل هناك قيم أخرى يجب أن يراعيها العمال و يعطيها و يليها الأهمية التي تستحقها و رغبة البعض في الاستقرار، أما أفراد العينة الذين و أقدميتهم تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة نجد أغليبيتهم و التي تقدر نسبتهم ب 98,5 % من أفراد العينة لا يفكرون في ترك المؤسسة في حالة ما إذا عرضت لهم مؤسسة أخرى أجرا أعلى و هذا لأنهم يمثلون الفئة التي لها خبرة في المؤسسة و يريدون الاستقرار كما أنهم وصلوا تقريبا إلى درجة الترقية و التقاعد و بالتالي لا يريدون أن يضيعوا الفرص التي تمنحها المؤسسة و الضمانات الأخرى، إلى جانب علاقاتهم الطيبة بينهم و بين المشرف هذا ما يشجعهم في البقاء في المؤسسة، إضافة أن الذين لديهم أقدمية في المؤسسة يحصلون على أجور مرتفعة نسبيا مقارنة بالذين لديهم أقدمية قليلة و بالتالي لديهم نوع من الرضا على الأجور التي يتقاضونها و التي تسمح لهم بتغطية حاجاتهم.

نستنتج على العموم أن معظم العمال الذين أقدميتهم أقل من 20 سنة يفكرون في مغادرة المؤسسة في حالة ما إذا عرضت عليهم مؤسسة أو مؤسسات أخرى أجرا أعلى هذا ما يدل أن عمال المؤسسة وصلوا إلى أقصى درجات عدم الرضا و التي تتمثل في ترك المؤسسة، أما الذين أقدميتهم أكثر من 20 سنة فإن معظمهم لا يفكرون في ترك المؤسسة و هذا راجع إلى اندماجهم الكبير مع عملهم و مع زملائهم و وجود قيم أخرى يجب أن يعطيها العمال أهميتها غير الأجر.

المبحث الثالث: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

- الجدول رقم 25: يمثل إجابات أفراد العينة حول تفضل الإضراب في حالة تأخر الأجر:

المجموع	أبدا	دائما	أحيانا	تفضيل الإضراب
80	68	04	08	ت
100	85	05	10	%

نلاحظ من الجدول رقم (25) أن 85 % من أفراد العينة الذين أجابوا على عدم تفضيلهم للإضراب في حالة تأخر أجورهم و هذا راجع لأن الإضراب حسب رأيهم يقومون به من أجل رفع أجورهم و تحسين ظروف العمل، أما في حالة تأخر الأجر فإن هذه الوسيلة لا تجدي نفعا تليها فئة أفراد العينة الذين أجابوا بتفضيلهم أحيانا الإضراب في حالة تأخر أجورهم و السبب في ذلك استعمال شتي الوسائل للتأثير على المشرفين لتسديد أجور العمال في وقتها، أما الفئة الأخيرة التي أجابت بتفضيلها الدائم للإضراب في حالة تأخر الأجر باعتبار أن هذه الفئة تعتبر الإضراب الوسيلة الوحيدة القانونية المنظمة و من حق العمال استعمالها.

- الجدول رقم 26: يمثل إجابات أفراد العينة حول أهم الأسباب المؤدية إلى الإضراب.

المجموع		تحسين ظروف العمل	الزيادة في الأجر	أسباب الاضراب
80	12	23	45	التكرار
100	15	28.75	65.25	%

يبين الجدول رقم (26) أن 65.25 من نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بأن الأجر هو السبب الرئيسي لقيامهم بالإضراب و هذا راجع إلى الأجور المنخفضة التي لا تلبى حاجاتهم الضرورية و حسب ماسلو العامل ينتقل من إشباع حاجات أساسية إلى حاجات عليا فهو لا يفكر في القيام بالإضراب من أجل أن يحصل على الحوافز أو التقدير و الاحترام ما دام لم يتحصل بعد على الأجر الذي يستحقه، العمل، أما نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بأن ظروف العمل من إضاءة و ضوضاء و نقص وسائل الوقاية و التي تقدر نسبتهم بـ 28.75% من أفراد العينة هي العوامل التي تؤدي بهم إلى الإضراب هذا ما يفسر الظروف السيئة التي يعمل فيها العمال أما الذين أجابوا بوجود عوامل أخرى تؤدي بهم على الإضراب و التي تتمثل في التنظيم من نمط القيادة، الإشراف، نسق الاتصال و العلاقات السيئة مع بعض الزملاء في العمل ومع المشرف غيرها من العوامل.

- الجدول رقم 27: يمثل إجابات أفراد العينة حول طول و كثرة الإضراب يؤدي إلى التأخر عن الأجر حسب المنصب.

المجموع		لا		نعم		تأخر الأجر بسبب الإضراب المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	
100	40	50	20	50	20	عون تنفيذ
100	24	66.66	16	33.33	08	عون تحكم
100	16	50	08	50	08	إطار
100	80	55	44	45	36	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (27) إلى وجود اختلاف نسبي فيما يخص إجابات أفراد العينة حول التأخر في دفع أجورهم عند كثرة و طول الإضراب المنصب ، فالذين يشغلون في منصب عون تنفيذ

الذين أجابوا ب "نعم" يمثلون 50 % من أفراد العينة، و هذا راجع إلى أن أغلبيتهم يشتغلون في الإنتاج و بالتالي العمل بالسلسلة فإذا ضربت مثلا جزء من جماعة العمال عن العمل و جزء آخر من الجماعة لم تضرب فحتما هذه الأخيرة لا تستطيع أن تعمل بمفردها فهذا يؤثر على الإنتاج، هذا ما يؤدي بالإدارة إلى التأخر عن دفع أجورهم لتعاقبهم لكي لا يكرروا هذه الأنواع من الإضرابات، أما الذين أجابوا بعدم تأثير ذلك على التأخر في دفع أجورهم و هذا لأن ذلك من حقهم، أما نسبة الأفراد يعملون في منصب عون تحكم الذين أجابوا ب "نعم" و الذين يمثلون 33.33 %، هذا لسبب حاجة العمال إلى إرشادات توجيهات هذه الفئة من العمال، أما الذين يعملون في منصب إطار و الذين أجابوا بتأخر إدارة المؤسسة في دفع أجور العمال يمثلون 50 % و هذا راجع إلى أهمية و حساسية هذا المنصب.

خلاصة القول إدارة المؤسسة تتأخر عند كثرة و طول الإضرابات خاصة الإضرابات المفتوحة و هذا للتأثير على العمال و معاقبتهم لكي لا يقوموا بهذه الأنواع من الإضرابات رغم اختلاف المناصب لأن كل منصب يؤثر على الآخر.

• الجدول رقم 28: يمثل إجابات أفراد العينة حول تسبب الإضراب في عدم الاستقرار في العمل.

علاقة عدم الاستقرار بالإضراب	نعم	لا	المجموع
ت	28	52	80
%	35	65	100

يبين الجدول رقم (28) أن أغلبية العمال يسبب لهم الإضراب في العمل الذين يمثلون 65% من أفراد العينة و هذا راجع إلى كثرة أيام الإضراب و طولها خاصة الإضرابات المفتوحة مما يؤدي ببعض العمال التأخر التغيب عن العمل، و البعض الآخر يؤدي بهم إلى تغيير أماكن العمل أما 35 % من أفراد العينة الذين لا يسبب لهم الإضراب الاستقرار في العمل فهذا راجع إلى قلة أيام الإضراب و قصر مدتها.

• الجدول رقم 29: يمثل تأثير ممارسة الإضراب على تأخر الأجر

المجموع	أبدا	دائما	أحيانا	تأثير الإضراب على تأخر الأجر
80	40	15	25	ت
100	50	19	31	%

نلاحظ من الجدول رقم (29) أن نسبة الأفراد الذين أجابوا دائما أنه عند ممارستهم الإضراب تضامنا مع زملائهم يؤثر ذلك على أجرهم هو 19 % و ذلك عن طريق تأخر الإدارة في دفع أجورهم، و السبب في ذلك إلى أن هذا الأسلوب تستعمله إدارة المؤسسة للضغط على العمال و تحسيسهم بعدم ممارسة هذا النوع من الإضراب خاصة تلك الإضرابات المفتوحة و الطويلة و الكثيرة كذلك لأن هناك بعض العمال غير واعون بأهمية و أهداف هذا النوع من الإضراب غير مقتنعين به إذ أنه يتخذونه كذريعة و حجة للاستراحة، أما نسبة أفراد العينة الذين أجابوا ب "أحيانا" بتأثير الإضراب الذي يمارسونه تضامنا مع زملائهم في العمل على أجرهم و هذا السبب راجعا أن هذا الأسلوب تستعمله الإدارة نادرا إلا في حالة كثرة الإضرابات، إلى جانب قلتها إلا في حالة الضرورة

مثل عند العامل نتيجة طرد العامل نتيجة خطأ غير عمدي إلى جانب كثرة شكاوي العمال على هذا الأسلوب الذي تستخدمه إدارة المؤسسة ومن حقهم في إطار قانوني أما نسبة أفراد العينة الذين أجابوا ب " أبدا " هو 40 % و هذا راجع احترام الإدارة و عدم أخذها بعين الاعتبار لمثل هذا النوع من الإضراب تحترم رأي العمال.

- الجدول رقم 30: إجابات أفراد العينة حول تلبية الأجر للاحتياجات الشهرية حسب الحالة الاجتماعية.

المجموع		لا		نعم		تلبية الأجر للاحتياجات الشهرية الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	34	40	32	2.25	02	أعزب
100	44	53.7	43	1.25	01	متزوج
		5				
100	01	1.25	01	00	00	مطلق
100	01	1.25	01	00	00	أرمل
100	80	96.5	77	3.5	03	المجموع

يبين الجدولين رقم (30) أن الأكثرية من العمال لا يلي أجورهم احتياجاتهم الشهرية و تقدر نسبتهم ب 97.5 % من أفراد العينة هذا راجع إلى غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار خاصة أسعار المواد الغذائية الأساسية، إلى جانب كثرة مسؤوليات العمال العائلية لكثرة الأولاد لأن أغلبية العمال متزوجين هم أرباب البيوت و عدم وجود من يساعدهم و مرض أحد أفراد الأسرة و عمل طرف واحد، أما 2.5 % من أفراد العينة الذين أجابوا أن أجورهم يلي احتياجاتهم الشهرية، و هذا يعود لأسباب منها إلى التسيير الجيد من طرف بعض أرباب البيوت و القناعة والبعض الآخر إلى عمل

الزوجين و قلة الأولاد و عزوية البعض إلى جانب هذا أن هؤلاء يعملون في الإدارة كإطارات بالتالي يتقاضون أجور مرتفعة نسبيا.

- الجدول رقم 31: يمثل إجابات أفراد العينة حول التفكير في المشاركة في النشاط النقابي حسب المستوى التعليمي:

المجموع		لا		نعم		التفكير في المشاركة في النشاط النقابي المستوى التعليمي
		%	ت	%	ت	
100	06	84	5	16	1	ابتدائي
100	20	70	14	30	6	متوسط
100	32	37.5	12	62.5	20	ثانوي
100	22	32	7	68	15	جامعي
100	80	47.5	38	52.5	52	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (31) إلى وجود اختلاف نسبي في المشاركة في النشاط النقابي حسب المستوى التعليمي، إذ نجد من أفراد العينة لديهم مستوى ابتدائي و متوسط، يمثلون 16 % و 30 % على التوالي، و السبب يعود إلى اهتمامهم و استيائهم الكبير من الأجور المنخفضة التي يتقاضونها و التي لا تلي حاجاتهم، أما 84 % و 70 % منهم على التوالي لا يفكرون في المشاركة في النشاط النقابي وهذا راجع إلى عدم رغبتهم اهتمامهم في ذلك و وجود سائل أخرى و حلهم لمشاكلهم بمفردهم و بالتالي لا يستدعي الأمر ذلك المشاركة في النشاط النقابي ، إلى جانب أن هناك بعض العمال ليس لديهم رصيد علمي و معرفي و ليس لديهم القدرة ما تسمح لهم للتأثير على النشاطات النقابية للاستجابة على مطالبهم ومطالب العمال، أما الثانويين و الجامعيين الذين يعملون

الذين يرغبون في المشاركة يمثلون 62.5% و 68% على التوالي هذا لأنهم يفكرون في البروز والتميز ولديهم طموح و اهتمامات أخرى في ذلك، أما 37.5% و 32% على التوالي من أفراد العينة الذين لا يفكرون في المشاركة في النشاط النقابي و هذا راجع عدم رغبتهم في ذلك وحلهم لمشاكلهم بمفردهم دون اللجوء إلى أو المشاركة في النشاط النقابي، كما أن هناك بعض العمال يقدمون يد المساعدة و لكن دون المشاركة في النشاط النقابي.

- الجدول رقم 32: يمثل إجابات أفراد العينة حول وجود طرق أخرى للمطالبة بتحسين الأجر.

المجموع	لا	نعم	وجود طرق أخرى للمطالبة بتحسين الأجر
80	40	40	ت
100	50	50	%

نلاحظ من الجدول رقم (32) إلى أن نصف من أفراد العينة يرون أن هناك طرق أخرى للتعبير عن عدم الرضا عن الأجر غير التغيب و الإضراب و التي تتمثل في الدوران في العمل تخفيض الإنتاج التباطؤ التي يمكن أن تؤثر بطريقة غير مباشرة، و التأخر و المظاهرات إلى غيرها من الطرق، أما النصف الأخر من أفراد العينة الذين يرون أنه لا توجد طرق أخرى للتعبير عن عدم رضاهم غير الإضراب خاصة (لأن استعمال التغيب للتعبير عن عدم الرضا عن الأجر يؤدي بهم إلى تخفيض أجرهم وذلك بحساب عدد ساعات و أيام الغياب و بالتالي فهي وسيلة غير فعالة) عن أجرهم لظلم

أن الطرق الأخرى غير فعالة، و بالتالي يبقى الإضراب تعتبر وسيلة نقابية من حق العمال استعمالها وهي تخضع لشروط، و ذلك لتمكينهم من الدفاع على مطالبهم و تمكن صاحب المؤسسة من الرد بطريقة قانونية و منظمة يتجنب بها مضاعفات قد تؤدي على تطورات خطيرة على مستوى الطرفين.

- الجدول رقم 33: يمثل إجابات أفراد العينة حول ارتباط المستقبل المهني بالأجر حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية %		لا		نعم		ارتباط المستقبل المهني بالأجر الحالة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	
100	34	35	13	65	20	أعزب
100	44	10	05	90	38	متزوج
100	1	50	01	50	1	مطلق
100	1	50	01	50	1	أرمل
100	80	96.5	77	3.5	03	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم (33) أن نسبة أفراد العينة العزاب و المطلقين و الأرامل الذين ارتبطوا مستقبلهم المهني بالأجر يمثلون 65 % من أفراد العينة و هذا راجع إلى أن الأجر هو السبب للالتحاق و للانتساب لمركز عمل معين خاصة الذكور لأنهم مازالوا بعد لم يستقروا في حياتهم الخاصة، لكي يبنوا الأسرة يجب أن يكون أجرهم مرتفع نسبيا لكي يتمكنوا من تلبية حاجاتهم الأساسية يحقق مجموعة من الاعتبارات و رمز لمجموعة من القيم خاصة في وقتنا الحالي مثل المكانة و التقدير و الاحترام، فبقاء العامل و انتسابه أو تركه لمركز عمل معين سببه الأجر ، أما نسبة العزاب الذين أجابوا بأن مستقبلهم المهني ليس مرهون بارتفاع أجرهم الذين يمثلون 32 % من أفراد هذا راجع إلى أن الأجر حسب رأيهم ليس أهم شيء في هذه الحياة بل هناك قيم يجب يراعيها العامل منها إتقان عمله و الإبداع فيه، إلى جانب العلاقات مع زملاء العمل و مع المشرف، أما فيما يخص

أفراد العينة المتزوجين فمعظمهم اعتبروا أن مستقبلهم المهني مرهون بارتفاع أجرهم فهذا لسبب غلاء المعيشة وكثرة الأولاد وعدم وجود من يساعدهم في النفقة.

الاستنتاج العام:

من خلال دراستنا التطبيقية هذه التي تطرقت إليها حول " علاقة الأجر بالتغيب و الإضراب في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية"، نستخلص أن الأجور من المواضيع الحساسة و لها أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد و المؤسسات و المجتمع، إذ يعتبر وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم و حاجاتهم المادية و الاجتماعية كالمظهر و المكانة و المركز ، و هي بالتالي أحد العوامل المؤثرة على رغبتهم في العمل و الاستمرار فيه و تحسينه، , كذلك ذات فاعلية على المنظمة و ذلك من خلال الإنتاج الذي يعود عليها بالربح، كما لا يتسنى للمجتمع ككل بحيث إذا صلح الأفراد صلح المجتمع.

و عليه فإن أغلب المشاكل و الاضطرابات التي تعرفها و تعيشها مجمل و مختلف المؤسسات الجزائرية سببه الأجر الذي لا يكافئ جهدهم و لا يلبي لهم رغباتهم و حاجياتهم الأساسية بالرغم من تضافر الجهود و حرص المؤسسات و المنشآت على التعديل في مختلف الأعمال و القواعد داخلها لكي تجعل الفرد العامل راضيا عن سياسة أجور المؤسسة.

فمن خلال نتائج الاستبيان توصلنا إلى أن أفراد عينة البحث و هم العاملون فبوحدة التبريد غير راضين عن أجرهم، فحسب إجابات العمال نجد أن 90 % منهم غير راضين عنها لأنه لا يكافئ جهدهم و سياسة الأجور المطبقة في المؤسسة غير عادلة (أنظر الجداول رقم (13) (14) (15))، إلى جانب هذا فحسب الجداول رقم (11) (12) (30) لا يغطي احتياجاتهم الأساسية و الشهرية، نظرا لانخفاضها و غلاء المعيشة

من خلال إذن عرضنا لتحليل و مناقشة نتائج الاستبيان توصلنا إلى إثبات صحة الفرضية الأولى التي مفادها أن " للأجر علاقة بتغيب عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية و هذا ما يظهر من خلال إجابات أفراد العينة في الجدول رقم (19) (23) أين صرح فيه العمال أن للتغيب علاقة بأجرهم و هذا راجع إلى أنه كلما كثرت غياباتهم أدى ذلك إلى التخفيض من أجرهم

و العكس صحيح، و هو ما يظهر من خلال تعويضهم للساعات الضائعة بسبب التغيب. (أنظر الجدول رقم (23))

كما صرح 68 % من أفراد العينة أنهم يتغيبون للتعبير عن عدم رضاهم عن أجورهم (أنظر الجداول رقم (19)) و هذا عن طيق التأخر و البحث عن عمل أو التفكير في ترك المؤسسة لتغطية حاجاتهم (أنظر الجدول رقم (24))، حيث يؤكد جورج فريدمان و بيار نافيل بان هناك مؤشرات للتعبير عن عدم الرضا عن الأجر منها ارتفاع معدلات التغيب و الميل لترك العمل أو الإضراب.

كما توصلنا إلى إثبات صحة الفرضية الثانية و المتمثلة في "للأجر علاقة بإضراب عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية" فحسب إجابات أفراد العينة نجد 70 % يضرَبون عن العمل بسبب الأجر (أنظر الجداول رقم (26) (29)) كما أنه هناك عمال يفكرون في المشاركة في النشاط النقابي من أجل رفع أجورهم (أنظر الجدول رقم (31))، هذا ما يدل أن الحركة العمالية تطورت في أساليب نضالها، هذا التطور الذي جاء للاستفادة من التطورات التكنولوجية و التغيرات القانونية التي يعيش ضمنها العمال، فالإضراب يبقى دائما واحدا من أهم طرق المطالبة برفع الأجر في حين أشكاله كثيرة و متنوعة و التي تتكيف مع المستجدات التي يصادفها العمال في حياتهم و الطريقة المتبعة في إجراءاته كما يبقى حركة مطلبية و احتجاجية يكون الغرض منه الضغط على المستخدم أو صاحب العمل و حتى السلطة العامة لتلبية مطالب العمال.

و منه إذن توصلنا إلى تأكيد الفرضية العامة التي مفادها "هناك علاقة بين الأجر و تغيب و

إضراب عمال المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM

خاتمة:

خلاصة القول أن التصميم السيئ لنظام الأجور يؤدي إلى خلق اتجاهات و ردود أفعال سلبية لدى العمال و التي تتمثل في التغيب و الإضراب مما ينتج عنه خفض إنتاجية و أرباح المؤسسة.

و لكن النتائج التي توصلنا إليها تبقى محصورة في العينة التي طبقنا عليها الاستبيان ولا يمكن لنا من الناحية العلمية أن نطبقها و أن نعممها على كل العمال الجزائريين، و لكن هذا لا يمنعنا من وضع ملاحظة بأن الأمر يعد إشكالا أساسيا للمؤسسة الجزائرية، هذا إذا أخذنا بعين الاعتبار حالة التدمير و الاضطرابات المتمثلة في التغيب و الإضراب التي تشهدها عدة مؤسسات و في مختلف القطاعات في الجزائر بسبب تدهور الأجور و عدم تماشيها مع القدرة الشرائية و المعطيات الاقتصادية و الاجتماعية الحالية.

الاقتراحات و التوصيات:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن تعسفيا بل نظرا لأهميته بالنسبة للعامل خاصة و المؤسسة عامة، و لهذا السبب نقدم بعض الاقتراحات و التوصيات التالية التي نود أن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف المسؤولين و هي كالتالي:

- يجب على المسؤولين في المؤسسة أن يساهموا في غرس اتجاهات ايجابية لدى العمال باعتبارهم أهم مورد فيها.
- يجب على المسؤولين أن يعيدوا النظر في سياسة الأجور المطبقة في المؤسسة و أن يعملوا على تشجيع العمال و ذلك بتقديم لهم أجور تتوافق مع الجهود التي يبذلونها.
- يجب على المؤسسة أن تبحث على حاجات العمال و تعمل على سدها و تلبيتها.
- يجب على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار القدرة الشرائية للعمال و الأجر الذي يتقاضونه و أن تعمل على تحقيق أهدافهم و هذا قصد التمسك بهم.
- إجراء مقابلات مع العمال للتعرف على أسباب تغييهم إضرابهم.
- تحسين ظروف العمل من حيث الصحة، النظافة، الوقاية.
- احترام مبدأ المساواة في الأجور، لكل عمل مساو للقيمة دون أي تمييز و أن يتناسب مع الجهد المبذول.
- إعطاء كل عامل راحة أسبوعية لا تقل مدتها عن 24 ساعة.
- تحسين ظروف العمل الفيزيائية من إضاءة و تهوية و حرارة و ضوضاء.
- تغيير المعدات الملوثة. الضمان الاجتماعي لحماية العمال.

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

1- 2 الكتب:

1- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث في علم الاجتماع، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ابن عكنون، الجزائر، ط2، 1998.

3- أسعد أبو لبدة، حقوق المرأة لمسائل اجتماعية في التاريخ الأمريكي، دار البشير للنشر و التوزيع، عمان، 2000.

4- إسماعيل شعباني، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، كيف تكتب مذكرة تخرج- رسالة الماجستير- أطروحة الدكتوراة، المعهد الوطني للتجارة، الجزائر، 2005.

5- جمال البنا، مدخل لدراسة الأجور، الدار القومية للطباعة و النشر، مكتب العمل الدولي بجنيف، القاهرة، 2001.

6- جهاد محمد شطا، النظريات العامة لدراسة الأجور و الرواتب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

7- جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سسيولوجية العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

8- راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2000.

9- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، عنابة، الجزائر، 2003.

10- سهيلة حسن عباس و علي حسن علي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للطباعة و النشر، القاهرة، 2000 .

11- صالح مصطفى، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتاب، القاهرة، 1982.

12- صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، الإسكندرية، 2000.

13- طلعت إبراهيم لطفى، علم الاجتماع الصناعي، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 1983.

14- عبد الرحمان خليفى، الوجيز في منازعات العمل الفردية و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

15- عبد المنعم عبد الحى، علم الاجتماع الصناعي للمصنع و مشكلاته، مكتبة عكاظ للنشر، مصر، 1982 .

16- علي إسلام الغاز، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، القاهرة، 1987.

17- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، القاهرة، ط1، 1997.

- 18- محمد الدقس، علم الاجتماع الصناعي، قسم علم الاجتماع، الجامعة الأردنية، عمان، ط2، 1990.
- 19- محمد الدقس، علم الاجتماع الصناعي، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجامعة الأردنية، عمان، ط1، 1989.
- 20- محمد الصرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، العابكان، الرياض، 2004.
- 21- محمد الصغير بلغي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام في النصوص القانونية، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002.
- 22- محمد أنس القاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، لبنان، ط1، 1979.
- 23- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، ط1، 2007.
- 24- محمد عبد الفتاح الصرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2006.
- 25- مصطفى محمود أبو بكر، إدارة الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة، بدون طبعة، 1998.
- 26- مورييس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط1، 2004.
- 27- نظمي شحادة و آخرون، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للتوزيع، عمان، ط2، 2000.

28- يوسف حجيم الطائي و آخرون، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الرواق للنشر و التوزيع، عمان، 2006.

1- 2 الرسائل الجامعية:

29- جابي عبد الناصر، مساهمة سسيولوجية في النزاعات العمالية- الاضطرابات العمالية في الجزائر 1985، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، الحلقة الثالثة في سسيولوجية العمل، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، ، 1987 / 1988.

30- عيساني نور الدين، دراسة أسباب التغيب عن العمل و أثره على الإنتاج، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 1984 / 1985.

31- محمد نقازي، الاتجاهات النفسية لدوافع العمل في إطار نظرية ماسلو، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، جامعة الجزائر، 1990 / 1991.

32- منصور الهاشمي، سبب تغيب العمال بدون عذر، دراسة ميدانية بمركز الشيخ بمسيلة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، الجزائر، 2003 / 2004.

1- 3 المجالات:

33- الجريدة الرسمية، العدد 17، 2011.

1- 4 القواميس:

34- أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة بيروت، لبنان، 1984.

2- المراجع باللغة الأجنبية:

35- Gérard Couterier, (**Droit du travail**), 2^{eme} édition, Pue, Paris, 2004.

36- Bernard Martry et Daniel Crozet, (**La gestion des ressources humaines- Pelotage sociale et performance**), édition Denot, 3^{eme}, Paris, 2000.

37- Bernard Teyssie, (**« Greve » jurisprudence générale**), Dalbos 3 recueil, vol contrat du travail, Paris, 1989.

38- Henri Fayol, (**L'administration industriel et générale**), le texte fondateur de management du Madrid, Paris, 1999.

39- Henri Simon, (**Les motivation de l'absentéisme**), sociologie du travail n° 3, édition seuil, Paris, 1990.

40- Madeline Grawitz, (**Méthode des sciences sociales**), ED. Dalloz, Paris, 2001.

41- Pierre (J) et Henri (B), (**L' absentéisme mythes et réalité d' entreprise moderne**), 2^{eme} édition, Paris, 1979.

42- Pierre du Bois, (**Le sabotage dans l'industrie**), Chanslesy, Paris, 1989.

43- Sophie Beraud et les autres, (La lutte contenue), édition du Croquand, Paris, octobre 2008.

2-2 المجالات:

44- Pierre Jadillier, « Etude 14 facteurs influant sur l'absentéisme », Revu du travail n°1, Paris, 1962.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

