

الإيجابية التوزيعية كمختان

جامعة العلوم  
الاقتصادية

تكوين وتنمية . م . ب

GRH صاستر 2 . H

كلية لعلوم الاقتصاديات  
جامعة باتنة -

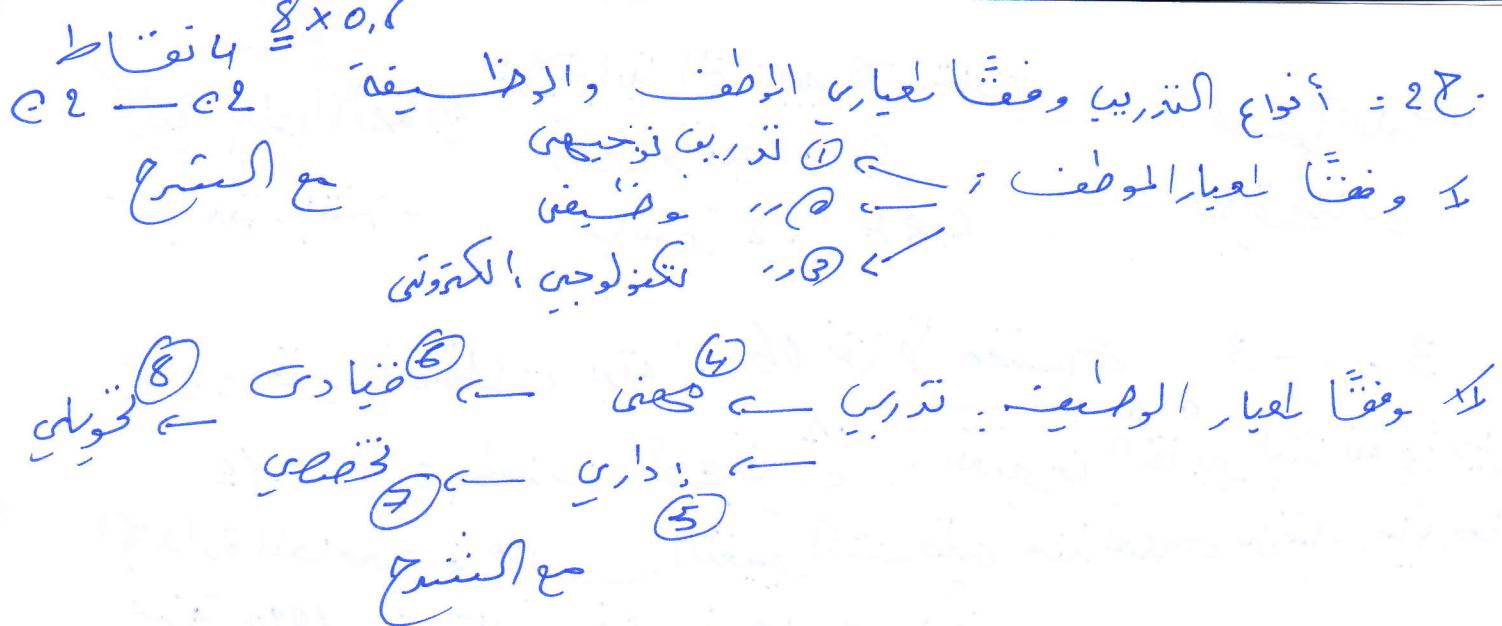
3 — 3

ج ١ : تدبر بصفات برقه : ٥٦ نقاذاً ←  
٢) . إعادة، لغة، التصنيف . ←  
٣) . تغير النماذج لبيان  
٤) . إدارة المعاشرة في هار  
سنة ١٩٩٥ خ مقال نشر في مجلة هارفرد  
ونعرف رأينا " إعادة التغيير الأساسي وإعادة تصميم لعمليات لجنة  
جزئية لتحقيق مستويات جودة خصائص إدارية مختلفة، الجودة  
الجيدة . السرى .

٢) التدريب : هناك محمد بن زيد التقاريف تختلف حسب نزوحات مقدميه  
١) أنة لم ين تقييم التدريب ، التدال ، كتفريت إجراء  
" التدريب سطاح . مخطط له إلى تزويد الأفراد بالمعلومات والاتقان ،  
المعرفة ، تغيير اتجاهاتهم ، وتنمية مهاراتهم ، وتحقيق فترات بالعمل  
التي تؤدي إلى زيادة معدلات الدافع لهم عملهم "

٣) التسبيح . " تغير التسبيح الإداري سطاح مخطط  
ومستوى لهدف إلى تطوير السلوك الإداري وتنمية قدرات المدرسين  
من خلال المعرفة ، الاتجاهات والاتقان ، الجودة التي تتصف بها جميع  
التدريسيات التي تركز عادة على المستقبل .

٤) (أساليب التدريسي) . " يستخدم هذا المصطلح فزعة كتابات ، اقتصادي  
بسبيحه حولي محمد بن سلطان ، والقدرات ، والامكانيات ، والجزء التي يكتسبونها  
أو يترفقوا بها ، وتلك من المستمرة في الحياة الراق ، والتساب الذكي ، وحسب صفات  
الكونسيفي حفظ " الخزندان الذي تمتلكه دولة مان سلاد ، المحار ، سعنين ، ذي كفارة  
ومنتخبين ، والذى بعد عاماً رئيساً لـ تغيير اصلاحياً ، مما من حيث التأثير الاقتصادي  
وتقدير التسبيح ، العبة ."



ج 3 = تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ٥٤ نقاط

\* توفر تكنولوجيا المعلومات والاتصال معدة وسائل وأدوات ومحض

- نفع الماكينة والمقنلات
- الفنون الجميلة
- نفع الذكاء الصناعي - نفع الوسائط الحاسوبية (الإنترنت)
- ج 4 = هذه الوسائل أتيحت تطبيقات محبوبة في مجال التنمية الموارد بـ
- التعليم الإلكتروني
  - التدريب الرحمن على بعد
  - الصحف الإلكترونية
  - المكتبات الإلكترونية (الصحف)
  - المدرسة الإلكترونية
  - إدارة الإلكترونية
  - التجارة الإلكترونية
  - السوق الإلكترونية

ج 4 = لقمة المعيشة الريادية (٥٦ نقاط موزعة ٣ - ٣ (متع))

لقيمة رأس المال العربي على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي

١- كرسي امدادكم = خاتمة زمنها معينه (عودة العمل زفاف مؤسسات  
لقصيباته) (التعليم . الصناعة . الدخل ...).

٢- إكتشارات ذات الصلة = وتحت حسابها القدر المواقع  
دفاتر لقمة العمل (للحسين) ... .

٣- إكتشادة دعم المهر = من الرهبة المترافق -  
و يتحقق هنا بعد على مؤشرات  $\frac{1}{2}$  سنة المقابلة إلى العاملين

R<sub>1</sub>. Human Resources Development (HRD) is a framework for the expansion of human capital within an organisation. Human Resources Development is a combination of Training and Education that ensures the continual improvement and growth of both the individual and the organisation. Adam Smith states, "The capacities of individuals depended on their access to education". (Kelly, 2001).

Human Resources Development is the medium that drives the process between training and learning. Human Resources Development is not a defined object, but a series of organized processes, "with a specific learning objective" (Nadler, 1984) Human Resources Development is the structure that allows for individual development, potentially satisfying the organisation's goals. The development of the individual will benefit both the individual and the organisation.

R<sub>2</sub>. The Human Resources Development framework views employees, as an asset to the enterprise whose value will be enhanced by development, "Its primary focus is on growth and employee development... it emphasises developing individual potential and skills" (Elwood, Holton and Trott 1996)

C. Human Resources Development can be in-room group training, tertiary or vocational courses or mentoring and coaching by senior employees with the aim for a desired outcome that will develop the individual's performance. Training will allow the individual to complete a task within their field today Gutteridge and Hutcheson maintain that, "Training provides, maintains and enhances skills to perform the job" (Nadler 1984) Education and training will develop the individual to become a tradesman or a professional in the future. Human Resources Development is the framework that focuses on the organisations competencies at the first stage, training, and then developing the employee, through education, to satisfy the organisations long-term needs and the individuals' career goals and employee value to their present and future employers. Human Resources Development can be defined simply as developing the most important section of any business its human resource by, "attaining or upgrading the skills and attitudes of employees at all levels in order to maximise the effectiveness of the enterprise" (Kelly 2001).

b. Human Resources Development from a business perspective is not entirely focused on the individual's growth and development, "development occurs to enhance the organization's value, not solely for individual improvement. Individual education and development is a tool and a means to an end, not the end goal itself". (Elwood F. Holton II, James W. Trott Jr).

a. Human resource consulting is an \$18.4 billion industry that has emerged from management consulting, as clients' needs have become more complex and specialised, widening the gap between HR needs and work force capabilities, and thus accentuating the ability of HR management consulting firms to fill this gap. While the multi-faceted nature of business sometimes causes overlap in consulting industries (i.e., with regards to human resources, general management, and information technology), the following are core fields around which most HR consultancies are based:

- Human Capital, including remuneration (also called *total rewards*), employee rewards and incentive programs, and talent acquisition and management
- Health & Benefits; i.e., orchestrating optimal employee health plans with the carriers themselves
- Mergers & Acquisitions, examining fit across culture, job-type, transaction costs, etc.
- Communication, including surveying employee attitudes, satisfaction, engagement, the implementation of HR technologies to facilitate human capital management and other employee behaviors
- Retirement
- Outsourcing

Human Resources Development (HRD) is a framework for the discussion of human resources within an organization. Human Resources Development is a continuation of training and education that covers the continuous improvement and development of employees.

### 1/ Answer the following questions: (09)

- What is the reason behind the emergence of human resources consulting?
- According to Kelly how can we develop human resources, which are considered the most important section of any business?
- What are the forms that HRD can take?
- How does human resources consulting apply to mergers and acquisitions?
- How does the author interpret HRD? and how does a HRD framework regard employees?
- According to the text, what is the purpose of HRD from a business perspective?

### 2/ What does PCI methodology stand for? (01)

*People Centered Implementation*

### Now translate into Arabic/English: (06)

- Layoffs

*تسريح العمل*

- Key Performance Indicators

*مؤشرات الأداء الرئيسية*

- Employee behavior patterns

*أنماط سلوك الموظفين (سلوكيات)*

*تخطيط قوى العمل وتقدير الأداء*

*تطوير قيادة تغيير فعالة من أجل المبادرة*

*Develop strong change leadership*

*For the initiative*

*اندماج الشركات*

### 3/ Write a summary of the text (04)

- Human Capital, including humanization (also called humanism), employee rewards and incentive programs, and socialization and management.
- Human Capital is often used to describe people's skills and the cost of their acquisition, as well as their contribution to the company's success.
- Mergers and acquisitions (i.e., M&A) involve buying one company and combining it with another to form a new entity.
- Communication, involving various employee stakeholders, strategic planning, and budgeting.
- The implementation of HR technologies to facilitate human capital management and other employee practices.
- Outsourcing
- Retention
- Development
- Implementation

# الأجهزة الموقعة لادارة الموارد البشرية

(١)

## الدورة الثالثة GRT

المبدأ الأول من وظائفه زفير ادارة الموارد البشرية بالشكل وتحريم  
عملية ادارة الموارد البشرية (ادارة الموارد) ، اداء وظيفتها في ادارة  
الموارد البشرية ، وانها من الوظائف الراهنة ادارتها في المؤسسة ، حيث لا  
تقبل دفعها الى الوظائف الاخرى : التسويق ، الاستئجار ، والمواءمة .

الفائز بالرئاسة شرط كل دائرة الاستئجار للمؤسسة .  
لذلك يمكن القول ان ادارة الموارد البشرية هو زفير الذي ينبع من ادارة  
الذاته بحكم ذاته - كقرار او محو ، وعلاقته بالتنظيم داخل التنظيم ، وكذلك  
الضرر الذي يسببه ضيق ادار المعاشرة في قيادة التنظيم وهو يمثل  
الوظائف الراهنة ، تحفيز التنظيم ، تحضير القوى العاملة ، التدريب والتنمية  
الادارية ، المكافأة وتوظيف الموارد البشرية وتقسيمها ، وتحفيزها  
وهذا ما يسمى بالادارة الموارد البشرية ، ومن بين ادارات اقسام  
النفس الادارية المترابطة بادارة الموارد البشرية :

### • التوعي والتقويم الصناعي

• التوعي بالذير والتعلم وفرضي (التفاهم العام)  
• زيارة الى كل المنشآت التي تدخل بين العمل والعيش بالعمل ،  
• بلا خاتم الاسم باسمها ، تكتسب ادارة الموارد البشرية كل صفة وظائف  
المؤسسة ، وهي كبيرة ، فهذه ادارة لاداره لاداره ، ومن بين ادارات المؤسسة  
اذ فاصفيزها عن باقي اداراته اذكر اصحاب عقوله .

وخطاب ادراة الموارد البشرية يحدد الارتباط بالاداره من ادارة الموارد البشرية كل  
ادارة كل ادارة صاحبها مفهوم بلاستيك ابي على اداراته .  
- بلا خاتم رسميه بل ببيان الحال - تكتسب سخرونية سر اكمي (العارف )

وتجبر ادارات الموارد البشرية على اعتمادها ، بما عن طريق  
الاتفاق مع معاشرات عديدة مثل : التعليم ، التدريب ، التقويم ، وتنظر  
صافحة اداراتها الطاولة على عروضي الفكرة المنشئية ، حيث تغيرون  
الفوائد في تكملة زيادة في الاستجابة .

بالخطاب الاسمي كل - وهذا هو المقصود بالتفاهم بالكل كلام  
لهو زفير اداره كل اداره من المفو - فهو المؤسسة ولا ادارة كل - في تكملة  
عمور اداره ، كما مصدر اداراتها لا بد من والارتفاع ، ثم كما  
ال فهو اداره كل اداره ، وتحقيق التمايزية .

(٢)

الجواب الثاني: هنا يركز المطلب على مفهوم الاداء وكذا  
 الاستئثار وعماد هذا مبني على مفهوم الاداء بالرجوع الى  
 مفهوم الاداء نفسه: الاداء هو المعايير المذكورة  
 بما في ذلك بفعل اللوائح والترتيب - وهذا هو المعرف منهما.  
 عماده هو ما يليهم تقييم الاداء صعباً عليهم به صعوبات كثيرة  
 لذلك نجد أن الفرق في المفهوم الاداري ينبع من  
 عدم ادراك الفرق له تأثير! لا بالترتيب واللوائح -- وعماده أفراد  
 أو عمال لتقدير الاداء يجدون لفعل المعايير المفروضة ملوك  
 من ضررها الزبادى هي اللوائح والترتيب والمعايير لممارسة  
 مع القيم المطلوبة من اطريق اسلوب لفهمها - - -

الجواب الثالث: لعدة الاعتراضات "محظوظ من ادماجه الى  
 نعم بها اساليب غير ملائمة افراد لفهمهم على رياضه المعايير  
 ، لا تستطيع افرادهم لفهمهم المطلوب يجدوا خلاص لحقيقة  
 يهدون المؤسسة وأهدافها لهم في نفس الوقت وذلك من  
 أصله رسمياً ربما لهم وعدها تفهمه"

ومن اعتراضات الاعتراضات:

- الميل على زخارف الاستئثار وسريره
- تحيين نوع الاستئثار كما ونوعها للتنافس
- تحيين الارتباط بالاداء المطلوب فيه
- نوع معايير الاستئثار وتقدير الاداء
- تحفيظ رضا العامل (المعلم) نفسه

①

الدروس الخصوصية لذاتي العمل  
السودانية

12

نوع العمل	الوقت										
1	20	\$3	60	-	-	21	21	39			
2	38	11	114	18	54	21	42	72			
3	53	11	159	15	45	21	63	96			
4	67	11	201	14	42	21	84	117			
5	80	11	240	13	39	21	105	138			
6	89	11	267	09	27	21	126	149			
7	97	11	291	08	24	21	147	144			
8	104	11	312	07	21	21	168	144			
9	108	11	324	04	12	21	189	135			
10	110	11	330	02	06	21	210	120			

من هذه النتائج ووفقاً للعادات التي ظهرت في جدول العمل  
للسوق التي ظهرت في جدول العمل من حيث مساحتها عند الازدياد  
الظاهر مع ارتفاعها في المدى (المسافة) ومع ارتفاع  
مساحتها تزداد المسافة كل ذلك يعني أن هناك انتشاراً في سوق  
بدون انتشار العامل الثاني وهذا غير منطقى وغير مقبول.  
النتيجة المأخوذة في هذه الاتجاه هي تغير الاتجاه المرجح.

- وعن طريق الأسباب التالية يتحقق تغيرات حاصل في:
- اهتمام هذه النظرية بالطلب على العمل دون اهتمام بالربح
  - انتشار هذه النظرية مصالح كثيرة متعلقة بكيفية تحديد العمل
  - انتشار هذه النظرية مصالح كثيرة متعلقة بكيفية تحديد العمل
- وذلك لم تتحقق حتى يذكر لمعرفتنا بأسباب العمل
- عندما (بر نتائجه) [المطالبة بالراتب للعامل]

٣- ليس صحيحاً أن العرض يحصل بغير ~~العقل~~<sup>٢</sup> على أننا نسمي العقل  
عذراً سهل لا يقع في خطأ الاستغلال من طرف صاحب العمل (طفرة الطباخين)

٤- العقل معلم، يذكر أهله من يترصد لاسوان الأفريقيا عليه  
١- من حيث الصفة المعنوية لا يجوز لك ادبار العقل التي تقويه ٥٠%

ص الذهاب

٢- كونه كذلك معلم من صفاتي فلديه وكونه زناد والعقل لا يجيء به  
٣- حكم الواقع بين الأطراف (في المقابل في صيغة السؤال) عند  
٤- نسبة مئوية أخرى تزداد مئوية في الماء بمقدار ما هو صوابه، قدرها  
٥- وفي لا يجوز الراجح.

٦- بالرجيم من حيث كون الموقف صحيحاً وA. REES في بعض  
٧- ثوابت الدقائق في المفاصد التي تحيي . إن فرضها مختلفان من حيث  
٨- حكم A. REES هو - وصفه، وهو رأى عالم المفاصد والأفراط  
٩- عدلاً فقرارها - المعاودة المتعلقة بالاعتراض لا يضر بها ، على حين أنه  
١٠- يضر بها ، وحيث أن الاعتراض على أنه يكون إرتكاباً لغير عقلاني أو أنه موصى  
١١- صدورها من هذا المعرف أو ذاك ، إذما وفرت نفس العذر ، فرضها مستبعد  
١٢- ملخصة المقارنة بين نوع العذر التمهيلي والدور في تلوّن المفرد المزاول:

الدور	المعنى
١- جبار معه لا للراجح	١- هي نسبة كثرة العذريات
٢- مبنية على المطلب وليس حكم المطلب في قدراته كسب ذاتها ٣- مبنية على الطباخين	٢- مبنية على المطلب وليس حكم المطلب في قدراته كسب ذاتها ٤- علاجها: تقويه عن طريق زيادة ارتياح المطلب ومحنة وعاده: مانعه بالراجح
٥- معاودة الماء	٥- العذر التمهيلي ٦- معاودة الماء
٧- عذر الماء	٧- العذر التمهيلي ٨- عذر الماء

فلا حملات: ١- هي انتهاية صيف ، تحيي العذريات  
٢- لا معن لحكم التمهيل في الماء

### الاجابة النموذجية لامتحان تقنيات الاتصال

#### السؤال الأول (7 نقاط):

الترتيب الاجمالي	الترتيب	معيار الاقتصاد	الترتيب	معيار الدقة	الترتيب	معيار التأثير	الوسيلة الاعلامية
7	3	1840,43 دج	2	%43,86	2	/94000 الجمهور المستهدف	3م + 1م
11	4	3598,85 دج	3	%35,53	4	/41680 الجمهور المستهدف	3م + 2م
3	1	375 دج	1	%45,71	1	/320000 الجمهور المستهدف	ق 1
9	2	1666,67 دج	4	%25,71	3	/90000 الجمهور المستهدف	ق 2

احسن اختيار هو القناة الأولى.

#### السؤال الثاني: دراسة حالة المؤسسة Haribo. (13 نقطة)

##### 1. تحليل الوضعية:

###### ▪ السوق (1.5 نقطة):

- الفرص: ارتفاع نسبة مستهلكي الحلويات في أوروبا ب 4.3% يتضاعف الطلب في حفلات نهاية السنة
- المخاطر: شدة المنافسة، موانع دخول ضعيفة

###### ▪ المؤسسة (0.5 نقطة):

- نقاط القوة: الريادة الأوروبية، الابداع.

###### ▪ الرسالة (0.5 نقطة): لا توجد معلومات عن منتجات أو علامات المؤسسة.

###### ▪ المنافسة (نقطة): Kraft Foods - Chupa Chups - Nestlé - Lamy Lutti .

###### ▪ المرسل اليه (1.5 نقطة): الأطفال، يبحثون عن الذوق، الأشكال والألوان.

###### ▪ الكبار، يبحثون عن الجودة، التوازن الغذائي.

###### ▪ الإستراتيجية الاتصالية السابقة (0.5 نقطة): الرعاية، عمليات ترويجية.

###### ▪ الاشكالية (0.5 نقطة): وضع استراتيجية اتصالية قوية للمؤسسة.

##### 2. الحملة الاتصالية:

###### ▪ الأهداف العامة (0.75 نقطة): زيادة المبيعات، المردودية والرفع من الحصة السوقية.

###### ▪ الأهداف الاتصالية (0.5 نقطة): تحسين الصورة، ولاء الزبائن

###### ▪ الجماهير المستهدفة (1.5 نقطة): الأطفال، الكبار، المؤسسات التوزيعية من نوع hypermarché وsupermarché.

###### ▪ الوسائل الاعلامية ( نقطتين):

###### ○ الوسائل المرفوعة مع التعليل: الراديو، الصحف.

###### ○ الوسائل المقبولة: العرض، الانترنت، التلفزيون، المجلات، الترويج، السينما، العلاقات الاجتماعية، الرعاية، المعارض والصالونات.

###### ▪ العوائق (0.5 نقطة): العوائق المالية: الميزانية. لا توجد عوائق قانونية.

###### ▪ برنامج الحملة الاتصالية (0.5 نقطة).

###### ▪ خاتمة (1 نقطة).

جامعة الحاج لخضر - باتنة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة الثانية ماستر.

تخصص تسيير الموارد البشرية.

الإجابة النموذجية لمقياس تشريعات العمل.

أولاً: بالنسبة للسؤال الأول،

تشاء عن العقد العمل آثار مباشرة تتمثل في جملة من الحقوق والإلتزامات التي تترتب للعامل والهيئة المستخدمة تحددها نصوص قانونية أو تنظيمية أو نصوص إتفاقية ، بحيث تمثل حقوق طرف إلتزامات للطرف الآخر. ومن أهم هذه الحقوق:

- الحق في المقابل المالي .

ويعرف الأجر على أنه "المقابل المالي للعمل " ، لذا تعتبر الأجر عنصر مزدوج المركز ، فهي محل إلتزام الهيئة المستخدمة وسبب إلتزام العامل.

وتنص المادة: 80 من قانون 90-11 "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبًا أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"

- وتمثل الإجراءات القانونية حتى يحصل العامل على هذا الحق ف:

\*كيفية تحديد المقابل المالي\*

إن الصفة المعاشرة للأجر قد حملت المشرع الجزائري على أن يجعل منه محلاً لتنظيم هام يشترك في تحديده كل من السلطة التشريعية والتنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل.

بحيث تحدد السلطة التشريعية والتنفيذية عناصر أو مكونات الأجر ( المرتب والدخل )، كما تحدد أيضاً كيفيات دفعه والحد الأدنى له، إضافة إلى تحديد الحد الأدنى للأجر القاعدي المضمون *salaire de base* وذلك عن طريق مرسوم شريعي أو تنفيذي وبعد إستشارة التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً.

ثم يترك بعد ذلك أمر إجراء مفاوضات بين العامل والهيئة المستخدمة أما بطريقة مباشرة أو بتدخل التنظيمات النقابية يكون موضوع هذه المفاوضات هو تناول أمور تتعلق بالمقابل المالي بشكل يستعمل فيه الأجر لتنمية ورفع الإنتاج تبعاً لمعطيات المؤسسة وظروفها الخاصة.

فأطراف عقد العمل أحرار في تحديد مقدار الأجر بعد مراعاة قيود النصوص التشريعية والتنظيمية الآمرة بإعتبارها من النظام العام لا يجوز الإنفاق على مخالفتها.

\* طرق دفع المقابل المالي\*

هناك طريقتين لتحديد الأجر وهما:

1- العمل حسب الزمن: ويكون دفع الأجر للعامل إما بالساعة، أو باليوم، أو بالأسبوع، أو بالشهر.

2- العمل حسب القطعة: أي حسب مقدار الإنتاج.

- أوجه الشبه والإختلاف بين المقابل المالي للعامل والموظف.

\* تمييز المقابل المالي في قانون العمل عن المقابل المالي في قانون الوظيفة العمومية

- أجور العمال تدفع من أموال المؤسسة المستخدمة بينما أجور الموظفين تدفع من الخزينة العمومية.

- تحدد الأجر في القطاعات الإدارية السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية بينما يحدد الأجر في القطاعات الاقتصادية

السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والإتفاقيات الفردية والجماعية للعمل ويُخضع المقابل المالي في قطاع الوظيف العمومي و في قطاع العمل لأحكام مشتركة تمثل في :

- يمنع على صاحب العمل أن يمنح أقل من الأجر المتفق عليه ولو برضى العامل.
- يطبق الأجر الوطني الأدنى المضمون على كل القطاعات مهما كان نوعها.
- يعفى الأجر الوطني الأدنى المضمون من الإقطاع الضريبي.

ثانياً: بالنسبة لسؤال الثاني،

- وأهم التزامات العامل كالتالي:

إسناداً للقانون رقم 90-11 فإنه يمكن رد التزامات العامل إلى التزامات داخل العمل وإلتزامات خارج العمل  
\* **التزامات العامل داخل العمل :**

1- **القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل :** يجب على العمال أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم. وأن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والإنتاجية .

وعلى العمال القيام بهذا الإلتزام بصفة مستمرة ومنتظمة وشخصية طبقاً لما ورد في عقد العمل والقيام بها طبقاً لمعايير الرجل المعتمد.

## 2 - **الخصوص للسلطة الرئيسية :**

وهي ما يسمى بواجب الطاعة طبقاً لسلم التدرج الوظيفي إذ يجب على العمال أن يمتثلوا لتعليمات السلطة السلمية التي يعينها المستخدم .

\* **التزامات العامل خارج العمل**

إن العامل خارج وقت عمله الرسمي بالقطاع الاقتصادي يبقى ملتزماً ببعض الواجبات وهي :

1 - **عدم الجمع بين وظيفتين :**

فإسناداً لعدة اعتبارات إجتماعية وإقتصادية وقانونية فإن العامل يمنع عليه الجمع بين وظيفتين وهذا حتى يتمكن من تكريس لجهوداته لخدمة مؤسسته

2 - **عدم إمتلاك مصالح مالية في مشروعات أخرى :**

فلا يجوز أن تكون للعمال مصالح مباشرة أو غير مباشرة مع مؤسسة أو شركة منافسة.

3 - **يمنع منافسة رب العمل :**

يمنع على العامل أثناء سريان عقد العمل نافسة رب العمل في إنتاجه الصناعي أو في نشاطه التجاري أو إتّيان ما يضر بهذا الإنتاج وإلا عد مخالف لإلتزامه العقدية.

4 - **الحفاظ على السر المهني :**

من واجب العمال الحفاظ على السر المهني داخل المؤسسة أو خارجها وحتى بعد إنحلال علاقة العمل إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.

- **الحماية القانونية المقررة في التشريع الجزائري للعامل هي:**

كرس المشرع الجزائري حماية قانونية للمقابل المالي في عقود العمل وذلك من خلال جملة من الإلتزامات المفروضة على صاحب العمل وهي:

- يضمن المستخدم مساواة العمال في الأجر في كل عمل مساوي القيمة وبدون تمييز.

- الإنظام في دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه.

- يمنع الإعتراض أو الحجز أو الإقطاع أو التنازل عن الأجر مهما كان السبب.
- أولوية دفع أجور العمال التي في ذمة رب العمل حتى ولو كان هذا الأخير مدينا للخزينة العمومية(ضرائب) أو مدينا للضمان الاجتماعي، فأجور العمال لها الأفضلية المطلقة.
- توقيع عقوبات جزائية على كل إخلال بالأحكام السابقة إستناداً للمواد 141 إلى 155 من القانون 90-11
- وأخيراً يحق لمفتش العمل في حال ثبوت إنتهاك قواعد الأجر تحريك الدعوى العمومية أمام القضاء الجنائي.

#### \* الحق في الحماية

أصبح الحق في الحماية من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، حيث بسط الدستور الجزائري حماية خاصة للعامل بهدف تأمين آدائه لمهامه بصورة فعالة ودعم للإنتاج والإنتاجية، مع ترك أمر تفصيل هذا الحق إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات ونصت المادة: 52 من دستور 1996: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

#### \* صور الحق في الحماية

للحق في الحماية ثلاثة صور وهي: الحق في الحماية المهنية، الحق في الحماية الصحية، الحق في الحماية الاجتماعية.

#### \* الحماية المهنية: و تظهر الحماية المهنية للعامل بحقه في الأمن و الترقية و التكوين المهني.

1- الحق في الأمن: ويتجسد ذلك في أن يقوم العامل بمهامه بعيداً عن كل ما يخل بأمنه من كل أشكال الإهانة التهديد والضغط، مع ضمان تعويضه عن ما يلحق به من أضرار مادية و معنوية.

2- الحق في الترقية: أي الترفيق داخل سلم التأهيل أو الترتيب السلمي للمهنة، وهو حق مشروط بتوافر منصب شاغر وإستحقاق وأهلية العامل.

3- الحق في التكوين المهني: باعتباره وسيلة ممتازة لرفع المردودية وإكتساب الخبرات والمعارف الحديثة في إطار تحسين اليد العاملة.

#### \* الحماية الصحية:

للحفاظ على القرارات البدنية والمعنوية للعامل وضماناً لزيادة فعاليته تم تأسيس طب العمل وتحديد المدة القانونية للعمل، والتأكد على حقه في التمتع بالراحة والعطل.

1- طب العمل: حتى لا يتعرض العامل لأي وهن بدني أو ذهني، وحماية له من الأمراض المهنية وحوادث العمل تم تأسيس طب العمل بحيث يحق للعامل إجراء فحوص دورية تتولاها مصالح طب العمل، إضافة إلى المراقبة الدورية لأماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة ووسائل الإسعاف وكل ذلك سعياً لتحسين ظروف العمل.

2- المدة القانونية للعمل: نظراً لأنثر مدة العمل على صحة العامل تم تحديدها وفقاً للأسس التالية:

- أسبوع العمل يقدر بـ 40 ساعة.
- أيام العمل وهي لا تقل عن 5 أيام.
- ساعات العمل اليومي لا تتجاوز 12 ساعة.

إضافة إلى إلزام الهيئة المستخدمة بتنظيم العمل المستمر والليلي والتباوي وتقليل اللجوء إلى العمل الإضافي.

3- عطل العمل: يلتزم صاحب العمل بمنحها للعامل و هي 6 أنواع:

عطلة أسبوعية( الجمعة)، سنوية، إجازة مرضية، الأعياد والعطل الرسمية، إجازة التفرغ النقابي، إجازة الخدمة الوطنية، وفي حال إضطررت المؤسسة لتشغيل العامل في هذه العطل فلا يحق تعويضها بأجر بل تعوض بيوم آخر ولا يجوز التنازل عنها، كما يمكن إرجاء العطلة السنوية في حالات استثنائية مثل الضرورة الاقتصادية.

\* **الحماية الاجتماعية:** وتنجلى حماية العامل اجتماعياً من خلال تمكينه من الإستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.

1- **الخدمات الاجتماعية:** تسهيلاً لحياة العامل وأسرته تتکفل الهيئة المستخدمة بتقديم خدمات إجتماعية في مجال الصحة، السكن، الثقافة والتسلية.

2- **الضمان الاجتماعي:** ونعني به حق العامل في التأمينات الاجتماعية ( التأمين على المرض، على العجز، على الوفاة وحوادث العمل والإمراض المهنية) إضافة إلى حقه في صرف معاش التقاعد.

**ملاحظة: 10 نقاط على كل سؤال**

أ/المقياس

د/ف. عاقي