



المستوى: السنة الأولى ماستر. تخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

رقم التسجيل:

الاسم واللقب:

1- ما المقصود باللوائح والأنظمة الداخلية؟^{3ن} هي التنظيمات واللوائح الداخلية التي يضعها

رئيس العمل. اللوائح التنظيمية هي التي تحكم سير العمل داخل المؤسسة من النواحي الإدارية والفنية والمالية والتجارية. ويجب على العامل الالتزام بها وعدم مخالفتها، بصرف النظر عن مكان العمل سواء كان هذا الإلتزام قبل أو بعد توقيع اللوائح، ومن هنا فإن النظام الداخلي الزامي بالنسبة للمؤسسة التي عدد عليها لا يمكن أن يُلغى أو يُلغى جزئياً. حفظ النظام الداخلي مع ضرورة التقيد بالتهود القانونية والتنظيمية السارية وعدم مخالفتها وأحكامها ضرورة عرضها على الأنظمة على مستوى العمل لإبداء الرأي قبل تطبيقها.

2- هل هناك فرق بين الاتفاقية والاتفاقية الجماعية؟^{2ن} نعم لا لماذا؟ لأن الاتفاقية الجماعية

العمل هي اتفاق مدون بين من مجموع شروط التوظيف والعمل فيها يخص فئة أو عدة فئات مهنية أما الاتفاقية الجماعية فهو اتفاق مدون يقابل عنصرين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التوظيف والعمل بالفئة أو عدة فئات إجتماعية أو مهنية ويمكن أن يشكل ملحقات للاتفاقية الجماعية كما يبرهن بين مجموع عدة أمثلة من أو منظمة بما يبرهن التجدد في منظمة بكتابة العمال.

3- ماهي الأحكام الجوهرية لاتفاق عقد العمل الفردي؟^{5ن} تتضمن ادراج العناصر الهامة التي يجب

ذكيها في جميع عقود العمل ومنها: هوية الأطراف وتاريخ بداية ونهاية العقد وتحديد الوظيفة أو منصب العمل ومكانه وتحديد الأجر الأساسي وعناصر التكافؤ.

4- أذكر 3 خصائص للثغابة؟^{3ن} استكالات التسيير طالما المهني أن يدافع عن

الحقوق المهنية العمال ولا دخل لها بحقوقهم الأساسية استكالات التسيير التي تخدم الجهة التي عملت قدر المسؤولية بحدود قدر التوجيه والتأشير.

الإضراب فيها حر وإرادى ليست اجبارى شريطة احترام الشروط الواردة
بالشروع حيث أصبح العمل التفاوضى حقا وليس امتيازاً يتمتع به الدولة

5- شروط الشروع في الإضراب (أذكر 3 فقط): 3- لأن لا يستأنف الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل

التسوية اودية فبما يصدر قرار التصوي إلى الإضراب من أغلبية العمال المتضررين به
في أن يكون ما يقارب الإرادة الحرة للعمال يعني أن يظلوا أو يظلوا أو أكثر
المؤقتة سابق الشروع في الإضراب مع مهلة أخيرة مسبقة لصاحب العمل تحددها الاتفاقية
الجماعية وفي حالة غياب الاتفاق على هذه المهلة فلا يجب أن تقل عن الأيام ابتداء
من تاريخ إيداع الأضراب المصوب لمصالح صاحب العمل ومقتضى العمل

6- يترتب عن الإضراب وقف أو تجميد علاقة العمل وعدم إنهاؤها ما المقصود بهذه العبارة؟ 3- أنى يجب على

صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين وأقد يستعملهم في العمل في عدم
تغييرهم وتبديلهم بالامتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الاختلاف إلى في حالات
الاستحسان التي تأمر بها السلفرة الإدارية في المؤسسة أو في حالة ضمان الحد الأدنى
للخدمة لا يمكن تسيط عقوبة على العمال المضربين فالإقتطاع من
رواتب العمال المضربين بطريقة تروى فيها ومصلحة الموظف

7- ماهي شروط وقوع المنازعات الجماعية؟ 3- لكن الساحة التخليج وأن يكون الخلاف جماعياً

ويشمل جميع عمال الهيئة أو جزء منهم أو من يمثلهم
2- من الساحة كالمؤسسة موضوع النزاع ينبغي أن يكون جماعياً ويرتبط
بمصلحة أو هدف مشترك للعمال كظروف العمل والأجر والتعيين قانوناً وما

في عهد العمل (عناصر)

8- قيام علاقة التبعية بين العامل والمستخدم هي: 5- إن نشأ حالة التبعية التي تدعى التبعية

القانونية في إطار عقد العمل والبرهنة للعامل في أداة العمل ويلتزم بالطاعة
لهذه الأوامر والتبعية في حدود القانون وتتمتع هذه التبعية في مهلة
مظالم تتدبر من حق الإقابة والإشراف على العمل من منتهى حق صاحب العمل
في توظيفه بأعمال العمل والتبعية القوي للعمل وفرضه كقيد الأمن وسلطة
الطاعة بالامتثال إلى التبعية الاقتصادية بحيث يتبع له من ناحية
الأجر كما يصنع على العامل أن يؤمنه الوظيفة