

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسخير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة حول: ممارسة الحق النقابي: الحق في الاضراب (تابع)

1- أنواع الاضراب:

-الاضراب التقليدي: هو الاكثر شيوعا ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد الاجراءات

التحضيرية الواجبة وادعاع اشعار مسبق لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل.

-الاضراب بالتناوب: يقصد به الاضراب الجزئي أو المتابع، حيث تضرب فئة من العمال

بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل، وهو يعتبر أكثر ضررا لصاحب العمل نظرا

لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف

المشابهة.

-الاضراب المتكرر أو القصير: يتمثل في التوقف لساعة أو ساعتين عن مزاولة العمل، وهو كذلك أكثر ضررا من التقليدي لأنّه يؤدي إلى اضراب نظام الانتاج نتيجة التوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية.

-الاضراب البطيء: يتم هذا النوع في شكل تخفيض في وتيرة الانتاج بشكل ارادي وملموس.

-الاضراب الايجابي أو المبالغة في النشاط: يتم في شكل تغيير وتيرة النشاط المبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الانتاج، أو المبالغة في مراعات الاجراءات الادارية المعمول بها.

2-آثار الاضراب: يترتب عن الاضراب مجموعة من النتائج وهي:

-وقف علاقة العمل: يترتب عن الاضراب وقف أو تجميد علاقة العمل أي يوقف آثارها ولا ينهيها، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمل للعمال المضربين وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم.

-الامتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الإستخلاف إلاّ في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الادارية في المؤسسة أو في حالة ضمان الحد الأدنى للخدمة.

-لا يمكن تسليط عقوبة على العمال المضربين.

