

## مقدمة

يعتبر الأفراد من أهم النواحي التي تحظى بإهتمام المشروعات الصغيرة اليوم . ويرتكز الإهتمام على جلب الأفراد المناسبين ووضعهم فى الأماكن الوظيفية المناسبة وفى الوقت المناسب . وعادة ما تعتبر حسابات الرواتب هى التكلفة الوحيدة الكبيرة التى ينبغى على المشروع الصغير أن يحافظ عليها .

ويمكن النظر إلى إدارة الرواتب والأفراد باعتبارهم العنصر الحرج لنجاح أو فشل المشروع الصغير . وعلى عكس المشروع الكبير فإن فقدان أحد أفراد العمل قد يكون له أثاره السلبية الخطيرة فى المؤسسة الصغيرة .

أعد هذا الكتاب ليساعد أصحاب الشركات والمشروعات الصغيرة فى تمكنهم من التغلب على هذه المشاكل . ولقد أعدت دراسات كثيرة على النواحي المختلفة للأفراد ولكن حتى هذا اليوم لا يوجد سوى قليل منها الذى ألقى إهتماماً بالمشاكل المصاحبة التى تتميز بها المشروعات الصغيرة .

فى البداية وعندما يكون المشروع صغيراً عادة ما تصاحبه مشاكل قليلة يمكن التغلب عليها ، ولكن عندما يأخذ المشروع فى التوسع تزداد نواحي هذه المشاكل التى تواجه صاحب العمل . ولغرض هذا الكتاب فإننا قد قمنا بدراسة مستفيضة لستة مجالات رئيسية وفحصنا أثارها العملية على المشروع الصغير . ولقد أعطينا أمثلة عن كيفية التغلب على المشاكل مستخدمين فى ذلك بعض النظم وخطابات نموذجية لاستعمالها فى هذه المشروعات الصغيرة .

تتضمن هذه المجالات توظيف العاملين ، تحرير عقود العمل ، دفع أجور ورواتب الأفراد ، وتدريبهم . والاستغناء عنهم ، كما أضيف لذلك مجالين هامين هما ، تنمية وتطبيق مهارات إدارة الأفراد على العاملين في المشروعات الصغيرة .

ولقد روعيت أهمية قانون التوظيف « العمل » لكل مجال من مجالات البحث في كافة محتويات الكتاب . وقد كان لذلك آثار جوهرية على العلاقة بين العامل وصاحب العمل في الأونة الأخيرة . ومن أهم القوانين التي صدرت قانون المساواة في الرواتب لسنة ١٩٧٠ « المعدل في ١٩٨٢ » ، قانون التفرقة على أساس الجنس لسنة ١٩٧٥ ، قانون العلاقات العنصرية لسنة ١٩٧٦ ، قانون حماية التوظيف « الموحد » ١٩٧٨ ، وقانوني التوظيف « العمل » لسنة ١٩٨٠ ، ١٩٨٢ ، ولقد منحت هذه القوانين العمال عدداً من الحقوق القانونية . فإذا اعتبر أحد العمال بأن أياً من هذه الحقوق قد خالفها صاحب العمل أو أى فريق آخر معنى فإنه يحق له في ظروف ويشروط معينة أن يرفع دعوى إلى المحكمة الصناعية .

ولقد كان أثر الوضع القانوني على علاقة صاحب العمل بالعامل جوهرياً في الحقيقة لأنه أثر على قوة العلاقة بين الاثنین ، حيث زادت قوة العامل بينما قلت قوة صاحب العمل. ولقد خفضت القوانين الحديثة الصادرة في عام ١٩٨٢/٨٠ القوة الجماعية للنقابات العمالية. ولقد بينت الدراسات التي تمت في تشريعات حماية التوظيف أن هناك وظيفة ثانوية للقانون جعلت أصحاب الأعمال أكثر حرصاً في اختيار الأفراد وحمايتهم ، ولقد حاول القانون أن ينظم طريقة التوصل إلى الإتفاق على عقد العمل « التوظيف » بين العامل وصاحب العمل وطرق إنتهائه ، ويصدد ذلك فإنه يعطى لكل طرف حقوقاً قانونية نافذة .

وفى الحقيقة فلقد نظم القانون التعاملات بين أصحاب الأعمال وكل عامل بطريقة تضمن أن صاحب العمل سوف يتصرف بعدالة وبدون تحيز .

باستخدام دراسة الحالات والأمثلة وكثرة الخطابات النموذجية فإن هذا الكتاب يظهر لصاحب العمل ليس فقط تأثير الناحية القانونية على العمل ، بل أيضاً طرق التعامل مع العاملين « العمال » حتى يعمل العامل فى الإطار القانونى . ومع ذلك ولما كان القانون دائم التغيير ومن ثم فمن الأهمية أن تصل هذه القوانين الجديدة وتفسيراتها فى المحاكم إلى صاحب العمل والعمال بأسرع ما يمكن . فهناك كثير من المؤسسات وضعت الأدلة لقانون التوظيف والتي تحدثها دائماً ، واثبتت فائدتها القيمة لهذه المؤسسات . كما أنه لا يجب أن يستخدم هذا الكتاب كبديل للدليل القانونى ، ولذا فإننا ننصح بالحصول على مثل هذا الدليل لإستخدامه جنباً إلى جنب مع هذا الكتاب .

قد تظهر كثير من المشاكل إما لكونها غير متوقعة أو لأنها لم تعالج فى الوقت المناسب . فهذا الكتاب يركز على كيفية مواجهة المشاكل ، ويلقى الضوء على آثار عدم مواجهة هذه المشاكل على المشروع الصغير . لهذا وضع هذا الكتاب من أجل العمليين وليس من أجل النظريين ، وسوف يساعد فى التغلب على مشاكل تعيين الأفراد وسيتمكن المديرين باستخدام الوقت الكافى فى التركيز على الأعمال التى بيدهم بتغطية أكبر .