

جامعة أبو القاسم سعد الله - الجزائر 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق
العمل في الجزائر

دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية بقسنطينة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

في علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف:

أ. د. محمد بومخلوف

إعداد:

سمير يوسف خوجة

السنة الجامعية: 2018/2017

الحمد لله

على ما صنع

والعفو عن

ذنوبنا

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى الوالدين الكريمين:

أمي و أبي: حفظهما الله

إلى كل أفراد العائلة

إلى كل الأهل والأقارب

إلى كل الأصدقاء والزملاء.

سمير

كلمة شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل
ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف
الأستاذ الدكتور "محمد بومخلوف"
الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه طيلة مدة إنجاز هذا
البحث
فجزاه الله خيرا وزاده علما نافعا
كما نتقدم بالشكر الجزيل إل كل مفتشي العمل الذين قدموا لنا يد
المساعدة، وأخص بالذكر "لمين ذيب" بالمفتشية الجهوية
قسنطينة.
وإلى كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد
ولو بكلمة طيبة في إنجاز هذا العمل.

سمير

فهرس المحتويات

أ	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري للبحث	
الفصل الأول: تقديم الموضوع وإشكالية البحث	
6	تمهيد
6	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
7	ثانياً: أهمية الموضوع
8	ثالثاً: أهداف البحث
10	رابعاً: الإشكالية
12	خامساً: الفرضيات
13	سادساً: تحديد المفاهيم
الفصل الثاني: ظهور وتطور قانون العمل	
23	تمهيد
24	أولاً: الاطار المفاهيمي لقانون العمل والعناصر المرتبطة به
24	1- تعريف قانون العمل
26	2- خصائص قانون العمل ومصادره
29	3- عوامل ظهور وتطور قانون العمل
32	ثانياً- أجهزة ومنظمات العمل المرتبطة بقانون العمل
32	1- المنظمة الدولية للعمل
37	2- المنظمة العربية للعمل
42	3- النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وأجهزة التفتيش
53	ثالثاً- تنظيم علاقات العمل
53	1 - عقد العمل وعناصره
56	2- علاقات العمل الفردية
60	3- علاقات العمل الجماعية
69	رابعاً- نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

69	1- المراحل التي مر بها قانون العمل في الجزائر
77	2- نطاق تطبيق قانون العمل في الجزائر
79	3- الفئات المستثناة من قانون التشغيل والأحكام الخاصة بالعمال الأجانب
82	خلاصة
الفصل الثالث: مفتشية العمل وسوق العمل	
85	تمهيد
87	أولاً: ظهور مفتشية العمل
87	1- ظهور مفتشية العمل في الدول الصناعية
92	2- نشأة وتطور تفتيش العمل في الدول العربية
95	3- الجهود الدولية والإقليمية في مجال تفتيش العمل
98	ثانياً: تفتيش العمل في الجزائر
98	1- نشأة وتطور مفتشية العمل في الجزائر
102	2- التنظيم القانوني والإداري لمفتشية العمل
114	3- آليات عمل مفتشية العمل
126	ثالثاً: التفتيش وسوق العمل
126	1- لمحة تاريخية عن تطور العمل
130	2- سوق العمل
134	3- مفتشية العمل وسياسات التشغيل
140	خلاصة
الباب الثاني: الجانب الميداني للبحث	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
144	تمهيد
145	أولاً: المنهج
146	ثانياً: تقديم مجتمع البحث وظروف إجراء الدراسة الميدانية
147	ثالثاً: طريقة المسح الشامل
148	رابعاً: أدوات جمع البيانات

152	خامسا: خصائص مجتمع البحث
166	خلاصة
الفصل الخامس: التفتيش بين تشريعات العمل والنصوص المنظمة للمهنة	
168	تمهيد
169	أولا: النصوص التشريعية وسوق العمل
186	ثانيا: النصوص التنظيمية ومهام مفتشي العمل
192	ثالثا: بيئة التفتيش
212	خلاصة (الاستنتاج الجزئي الأول)
الفصل السادس: التفتيش بين المتطلبات والتحديات	
215	تمهيد
216	أولا: ظروف العمل
232	ثانيا: الموارد البشرية ووسائل العمل
251	ثالثا: تحديات التفتيش
256	خلاصة (الاستنتاج الجزئي الثاني)
257	الاستنتاجات العامة
260	خاتمة
المصادر والمراجع	
263	المراجع باللغة العربية
269	المراجع باللغة الأجنبية
272	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تاريخ ظهور الوزارات الأولى للعمل في بعض الدول الصناعية	91
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	152
03	توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية	154
04	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي	155
05	توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في مجال تفتيش العمل	156
06	ما إذا كان أفراد البحث اشتغلوا في مؤسسة أخرى قبل الالتحاق بالتفتيش	157
07	مدى استفادة المبحوثين من التكوين قبل مباشرة مهنة التفتيش	158
08	مدة التكوين التي استفاد منها المبحوثين قبل مباشرة العمل	159
09	نوع التكوين الذي استفاد منه أفراد البحث قبل مباشرة العمل	160
10	لغة تكوين أفراد البحث قبل مباشرة العمل	161
11	مدى استفادة أفراد البحث من التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش	162
12	عدد مرات التكوين التي استفاد منها أفراد البحث بعد مباشرة العمل	163
13	نوع التكوين الذي استفاد منه أفراد البحث بعد مباشرة العمل	164
14	لغة تكوين أفراد البحث بعد مباشرة العمل	165
15	رأي أفراد البحث حول تشريعات العمل بصفة عامة مقارنة بسوق العمل	169
16	موقف أفراد البحث من تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل حسب الأقدمية	170
17	توزيع أفراد البحث حسب مدى وجود صعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة	171
18	مدى وجود صعوبات في تطبيق القانون حسب متغير الجنس	173
19	توزيع أفراد البحث حسب وجود الصعوبات في تطبيق قانون العمل تبعاً لمتغير الأقدمية	174

175	توزيع المبحوثين حسب وجود حالات لم يتطرق إليها النص القانوني	20
176	توزيع أفراد البحث حسب مبادرتهم لحل بعض المشكلات التي لم يتطرق إليها النص القانوني	21
177	نوع المبادرة من طرف أفراد البحث لحل بعض مشكلات العمل التي لم يتطرق إليها النص القانوني	22
178	مدى وجود حالات لم يتعرض لها النص القانوني تبعاً للأقدمية	23
179	موقف المبحوثين تجاه ضرورة تعديل قانون العمل المعمول به حالياً	24
181	أسباب الرغبة في تعديل قانون العمل	25
182	موقف المبحوثين من تعديل قانون العمل حسب الاقدمية	26
183	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من تعدد سياسات التشغيل وتأثيرها على وتوسع مهامهم	27
184	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من اقتراح تشديد العقوبات المفروضة على أصحاب العمل المخالفين لأحكام قانون العمل	28
186	رأي المبحوثين في الصلاحيات المخولة لمفتش العمل	29
187	رأي المبحوثين في صلاحيات مفتش العمل تبعاً للأقدمية	30
188	رأي أفراد البحث في مهام مفتش العمل	31
189	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من ضرورة تعديل النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل	32
190	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من إعادة النظر في العقوبات المفروضة على من يمارس ضغط على مفتش العمل	33
191	توزيع أفراد البحث حسب اقتراحهم لضرورة إعداد مفتشين متخصصين حسب القطاعات المهنية وذلك تبعاً لمتغير الأقدمية	34
192	مدى وجود عراقيل خلال الخرجات الميدانية أثناء عملية التفتيش	35
194	مدى مواجهة مفتش العمل للعراقيل خلال الخرجات الميدانية حسب الجنس	36
195	مدى مواجهة مفتش العمل للعراقيل خلال الخرجات الميدانية حسب الاقدمية	37

196	رأي أفراد البحث من الثقافة العمالية خلال عمليات التفتيش	38
197	مدى وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص	39
198	توزيع أفراد البحث حسب طبيعة الصعوبات التي يواجهونها في القطاع الخاص	40
199	وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص حسب الجنس	41
200	مدى وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص حسب الأقدمية في العمل	42
201	توزيع أفراد البحث حسب حصولهم على المساعدات من طرف الهيئات المختصة حسب الحاجة إليها	43
202	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من إعداد مفتش تبعاً لمختلف القطاعات المهنية	44
204	توزيع أفراد البحث حسب رأيهم حول المشاكل المطروحة بكثرة في المؤسسة التفتيشية	45
205	موقف أفراد البحث حول مسؤولية إدارة التفتيش في تحسين أدائهم المهني	46
207	توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء المهني لمفتش العمل	47
208	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من تعدد سياسات التشغيل وتأثيرها على وتوسع مهامهم تبعاً للأقدمية	48
210	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة	49
216	توزيع أفراد البحث حسب تعرضهم لضغوط العمل الإداري	50
217	توزيع أفراد البحث حسب مواجهتهم لظاهرة التعب خلال الخرجات الميدانية	51
218	مدى تعرض أفراد البحث لظاهرة التعب خلال الزيارات الميدانية حسب متغير الجنس	52
219	مدى تعرض أفراد البحث لظاهرة التعب خلال الزيارات الميدانية	53

	حسب متغير الأقدمية	
220	ما إذا كانت الأيام المخصصة للخرجات الميدانية كافية لتغطية كل المهام الموكلة لأفراد البحث	54
221	مدى تلقي أفراد البحث للمساعدات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية	55
222	مدى تلقي أفراد البحث للمساعدة من طرف أصحاب العمل حسب الجنس	56
223	مدى تلقي أفراد البحث للمساعدة من طرف أصحاب العمل حسب الأقدمية	57
224	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من اقتراح تكثيف عدد مفتشي العمل خلال الزيارات الميدانية	58
225	توزيع أفراد البحث حسب درجة شعورهم بالرضا في العمل	59
226	توزيع أفراد البحث حسب أسباب عدم الرضا العمل	60
227	توزيع أفراد البحث حسب شعورهم بالرضا في العمل تبعاً لمتغير الجنس	61
228	توزيع أفراد البحث حسب شعورهم بالرضا في العمل تبعاً لمتغير الأقدمية	62
229	توزيع أفراد البحث حسب تقييمهم لظروف العمل بصفة عامة	63
230	توزيع أفراد البحث حسب تقييمهم لظروف العمل بصفة عامة تبعاً لمتغير الجنس	64
231	تقييم ظروف العمل بصفة عامة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل	65
232	موقف أفراد البحث من التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل	66
233	رأي أفراد البحث من التكوين الذي يستفيد منه مفتش العمل حسب الأقدمية	67
234	توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية المهام الميدانية	68
235	مدى وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام خلال	69

	الزيارات الميدانية حسب جنس المبحوثين	
237	مدى وجود نقص في عدد المفتش حسب الأقدمية في العمل	70
238	توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم	71
239	مدى وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم حسب متغير الأقدمية في العمل	72
240	توزيع أفراد البحث حسب توفر جهاز الهاتف في مكتب عملهم	73
242	توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم لجهاز الكمبيوتر في مكاتب عملهم	74
243	توزيع أفراد البحث حسب العمل في مكتب فردي	75
244	توزيع أفراد البحث حسب الوسيلة المستخدمة للتنقل في الخرجات الميدانية	76
245	توزيع أفراد البحث حسب وسيلة النقل المستخدمة في الخرجات الميدانية تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل	77
246	توزيع المبحوثين حسب وجود مكيف الهواء داخل مكاتب عملهم	78
247	توزيع أفراد البحث حسب الاطلاع على البحوث والدراسات حول تفتيش العمل	79
248	توزيع أفراد البحث حسب أسباب عدم الاطلاع على البحوث والدراسات حول تفتيش العمل	80
249	توزيع أفراد البحث حسب اطلاعهم على البحوث والدراسات المتعلقة بتفتيش العمل حسب متغير الأقدمية	81
250	اطلاع المبحوثين على الدراسات المتعلقة بتفتيش العمل حسب متغير المستوى التعليمي	82
251	رأى أفراد البحث حول طبيعة المشاكل التي يواجهونها أكثر خلال البرنامج الأسبوعي لعملهم	83
252	تصنيف أفراد البحث لأهم العراقيل التي تعيق الأداء المهني لهم بصفة عامة	84

254	توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في أهم التحديات التي تواجه عملية التفتيش في الجزائر	85
-----	---	----

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل المركزية لمفتشية العمل	112
02	الهيكل غير المركزية لمفتشية العمل	113

مقدمة:

يأتي الاهتمام بقضايا العمل والطبقة العاملة انطلاقاً من علاقتها بالحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة، بحيث يحتل مفهوم العمل والاهتمام بدراسته كظاهرة إنسانية مكاناً هاماً وبارزاً في المجتمع المعاصر وعبر مختلف مراحل تطوره التاريخي لكونه معياراً أساسياً من معايير التنمية في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كذلك، وكانت دراسة قانون العمل من الموضوعات الهامة والحيوية في الدراسات القانونية الحديثة نظراً لما يوليه السياسيون والدارسون والباحثون في مختلف التخصصات من أهمية بالغة لهذا المجال. ونظراً لأن موضوع البحث يتناول فئة من مجتمع واسعة ذات أهمية، وهي الطبقة العمالية وعلاقتها بالمؤسسات المستخدمة فهو كفرع مستقل من القانون ظهر في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين مع ظهور الحركات الاجتماعية والتشريعات العمالية والنقابية، حيث كان ظهور التشريعات تنجيماً للنضالات والصراعات التي قامت بها الطبقات العمالية خاصة بعد الثورة الصناعية التي تعتبر نقطة انطلاق لتاريخ هذه التشريعات.

ونتيجة لما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة في نهاية القرن الثامن عشر وما نتج عنها من تركز لإعداد كبيرة من العمال، وما صاحبها من تطور في الأفكار والتدخل المتزايد للدولة في المجال الاقتصادي والاجتماعي وغيرها من العوامل التي ساهمت في بروز ما يعرف بقانون العمل الحديث، باعتباره قانون يحمي الأجير من تعسف من يستأجره أو من رب العمل ويضمن له منصب الشغل والشروط الصحية والنظافة والتأمين الشامل طبقاً لمعايير وقواعد منظمة ومحددة، كما يضمن له الحماية المهنية والاجتماعية حتى بعد انتهاء مساره المهني وإحالاته على التقاعد.

إلا أن النصوص التشريعية السائدة لحمايته أثناء قيامه بالعمل نظير الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والوقاية والصحة واستخدام بعض الفئات منهم كالأطفال والنساء كانت غير كافية لوضعه موضع التنفيذ ما لم تكن هناك مؤسسات حكومية رسمية تابعة للدولة تسهر على مراقبة مدى تطبيق مختلف هذه القوانين وأحكامه، وهو ما أدى إلى ظهور تفتيش العمل في عدد من الدول الأوروبية وانتشاره فيما بعد في الدول الأخرى.

فقد اهتمت الكثير من دول العالم بإنشاء أجهزة تفتيش العمل تابعة لها وأعدت لهذا الغرض التشريعات التي تنظم الهياكل العامة لهذا الجهاز والإدارة التي تسير أعماله ووسائل

وأساليب العمل المتبعة فيه مع رصد مختلف المتطلبات البشرية من إطارات إدارية وتقنية لتحقيق أهداف هذه المؤسسة الرقابية، بحيث تأتي أهميتها في أنها المسؤولة عن مراقبة ومتابعة حسن تطبيق التشريعات العمالية وكل ما يصدر عن السلطة المختصة في ذلك من قرارات وبيانات تخص العمل والعمال.

أبدت الدول العربية بدورها بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية اهتماما ملحوظا بمسألة العمل وأصدرت عدة تشريعات كان بعضها على أساس القوانين المعمول بها في الدول الأخرى، كما كان البعض الآخر على أساس اتفاقيات العمل الدولية مما واكب إصدار مختلف التشريعات إنشاء أجهزة تفتيش العمل في هذه الدول العربية لمراقبة تنفيذها والسهر على تطبيقها. ومع الوقت تأكدت أهمية هذه الأجهزة فأخذت المهام المنوطة بها تتسع أكثر فأكثر وأصبحت تستقطب اهتمامات كافة الجهات المعنية بالعمل والعمال، وإن المتتبع لتاريخ والمراحل التي مر بها تفتيش العمل يجد اتساع الموضوعات التي تتناولها هذه الوظيفة وكذلك من التخصص الذي تأكد ضرورة الاهتمام بها.

والجزائر على غرار بقية هذه الدول سعت هي الأخرى إلى إعطاء هذه الهيئة كل الصلاحيات والإمكانات حفاظا على استقرار علاقات العمل داخل المؤسسات، حيث انطلقت في الفترة الأخيرة إلى إجراء سلسلة من الإصلاحات الهيكلية وأرست بذلك سياسة جديدة وطموحة في عالم الشغل من الناحية القانونية والتنظيمية.

وعلى الرغم من التأخر في ظهور وتقدم تشريعات العمل التي كانت ولفترة طويلة تابعة للقوانين المعمول بها في فرنسا بحكم أنها كانت مستعمرة إلا أنها استطاعت أن تجعل منها واحدة مع بقية الفروع القانونية الأخرى بعد الاستقلال حتى تتماشى مع مختلف التغيرات والتطورات التي شهدتها الساحة الوطنية في عدة جوانب من تعددية نقابية، وبروز الاستثمارات الوطنية والأجنبية بظهور القطاع الخاص وتوسعه جاء القانون رقم (03/90)¹

¹ للتوضيح أكثر أنظر كتاب:

عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 13.

رابح توابحية: قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص 46، 47.

ليؤكد على مبدأ استقلالية مفتشية العمل تجاه الإدارة العامة وتحديد صلاحيتها، وأصبح اختصاص مفتش العمل بعيدا عن أي ضغط من أجل تنشيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والاستجابة لحاجيات اليد العاملة على اعتبار أن مفتشية العمل مؤسسة رسمية لها دور فعال في تحقيق الاستقرار المهني للطبقة العاملة في علاقتها المباشرة التي تخضع لها الاقتصاديات الوطنية والعلاقات الاقتصادية العالمية.

من هذا المنطلق وعلى اعتبار أن المؤسسة التفتيشية ذات أبعاد متعددة تساهم إلى حد كبير في تنشيط وإنعاش الحياة الاقتصادية والاجتماعية خاصة من خلال مساهمتها في سياسة التشغيل وفي الانجازات الأكثر دلالة وتأثيرا في ميدان العمل، ولإظهار الأهمية البالغة التي يلعبها العامل البشري في حركة هذه المؤسسة التفتيشية واستمرارها فقد جاءت هذه الدراسة في جانبين حيث حاولنا الجمع بين المعالجة النظرية والميدانية لمسألة تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر في ستة فصول جاءت على النحو التالي:

جاء الجانب النظري في ثلاثة فصول، بحيث خصص الفصل الأول لتقديم الموضوع وإشكالية البحث تناولنا فيه أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها وصولا للإشكالية والفرضيات، بينما خصص الفصل الثاني لظهور وتطور قانون العمل بحكم علاقته بتفتيش العمل، في حين تناول الفصل الثالث ظهور ونشأة مفتشية العمل على مستوى الدول الصناعية والعربية وعلى المستوى الوطني أين تمت الإشارة إلى مختلف مراحل هذه المؤسسة وتنظيمها مع تبيان مهام ووظائف مفتش العمل والسلطات والصلاحيات التي يتمتع بها وعلاقته بسوق العمل.

أما الجانب الميداني فقد تضمن أيضا ثلاثة فصول تناول الفصل الأول منه التعريف بميدان الدراسة ومجتمع البحث مع تقديم خصائص المبحوثين، والفصل الثاني خصص لتفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة والتشريعات العمالية، أما الفصل الثالث والأخير تناول تفتيش العمل بين المتطلبات والتحديات وبعدها عرض مختلف نتائج الدراسة متوجا الدراسة بخاتمة.

الباب الأول

الجانب النظري للبحث

الفصل الأول

تقديم الموضوع وإشكالية البحث

تمهيد

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

ثانياً: أهمية الموضوع

ثالثاً: أهداف البحث

رابعاً: الإشكالية

خامساً: الفرضيات

سادساً: تحديد المفاهيم

تمهيد:

إن البحث في أي موضوع عادة ما تكون هناك جملة من الأسباب التي دفعت الباحث لاختياره للموضوع من خلال الأهمية العلمية والعملية التي يكتسبها، ويكون أيضا قد أثار في ذهن الباحث جملة من التساؤلات التي تستدعي الإجابة عليها بطريقة علمية بإتباع خطوات المنهج العلمي، وتحديد الأبعاد التي يرغب الباحث التطرق إليها للبحث والدراسة.

ومن هذا المنطلق فسيتم التطرق في هذا الفصل إلى أسباب اختيار الموضوع للبحث والتحليل وأهميته العلمية والعملية وكذا الأهداف التي تسعى هذه الدراسة لتحقيقها، وفي ضوءها -الأهداف- يتم تحديد مشكلة البحث، وصياغة تساؤلاتها، وتحديد أبعادها، ثم تحديد المفاهيم الأساسية التي تعتمد عليها الدراسة.

أولا: أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب ومبررات ودوافع تقف وراء اختيار أي موضوع بحث علمي، منها ما هو موضوعي ومنها ما هو ذاتي، وهذه المبررات تدفع الباحث إلى اختيار موضوع معين دون غيره، ومنه فإن موضوع دراستنا هذا قد تم اختياره بناء على ما يلي:

* في الحقيقة أن فكرة اختيار هذا الموضوع تعود إلى سنوات الدراسة في الثانوية لاهتمامنا بهذا الموضوع، بحيث كانت التمنيات بالحصول على شهادة البكالوريا والالتحاق بتخصص القانون والخوض في هذا الموضوع، وكان السبب والدافع في ذلك بوجود ميل شخصي ورغبة قوية في التعرف على مهام مفتشي العمل وظروف عملهم وكيفية تعامله مع شكاوي العمال. إذ كان الأب في تلك الفترة دائما ما يشتكي من تظلم رب العمل وأن مفتش العمل لم يستطيع تقديم كل المساعدة وانحيازه لجهة صاحب العمل الأمر الذي ولد لدينا رغبة قوية في الاهتمام بهذا الموضوع وكل المسائل المتعلقة بالطبقة العمالية.

* وعيا بأهمية هذا الموضوع في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق، وفي ظل التغيرات التي عرفت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ومع ظهور قوانين جديدة أدت إلى توسيع صلاحيات مفتش العمل، واعتبار هذه الهيئة هيكل يتكفل بعدة قضايا ارتأينا إلى ضرورة التطرق إلى هذا الموضوع من هذا الجانب لتقديم ولو إسهام بسيط في التعريف بهذه الهيئة المختصة في مراقبة مدى تطبيق قوانين العمل داخل المؤسسات.

* الأهمية العلمية لهذا الموضوع في حد ذاته، باعتباره من المواضيع التي تتطلب دراسة علمية وعملية جادة مع الأوضاع الاقتصادية الراهنة.

* كذلك القيمة العلمية لهذا الموضوع والبعد الاجتماعي الذي يميزه في تحقيق استقرار علاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين بصفة عامة، فهو موضوع ملائم للدراسة نتيجة التطور الحاصل في علاقات العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.

* قلة البحوث والدراسات حول هذا الموضوع بغض النظر عن بعض الكتابات القانونية التي أجراها المكتب الدولي للعمل أو المكتب العربي للعمل.

* الدور الكبير الذي يلعبه مفتشو العمل في استقرار علاقات العمل عن طريق مراقبة مدى تطبيق قوانين العمل وشرح مختلف جوانب قانون العمل لكل أطراف علاقات العمل، وهذا سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص.

ثانيا: أهمية الموضوع:

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال الأهمية العملية والعلمية لموضوع البحث المتعلق بتفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر فيما يلي:

* تتصل هذه الدراسة مباشرة بواقع الحياة الاجتماعية والاقتصادية للطبقة العاملة والقوى العاملة ككل، وبالتالي الارتباط بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع من خلال الارتباط بواقع المؤسسات الاقتصادية، وما شهدته هذه الأخيرة من تطورات نابعة عن مختلف السياسات الإصلاحية الاقتصادية التي عرفت البلاد، وهذا من خلال إعادة الهيكلة العضوية والمالية لأغلب مؤسساتها، ونمو القطاع الخاص من جهة أخرى مما زاد من مهام ودور مفتشي العمل أمام توسع تشريعات العمل قصد تحقيق الاستقرار في علاقات العمل.

* تظهر الأهمية العملية كذلك لموضوع تفتيش العمل من خلال تسليط الضوء على مختلف الوظائف التي يقوم بها، والدور الذي يلعبه مفتشو العمل من الناحية الاقتصادية في الحفاظ على جسم المؤسسة قويا وسليما قادرا على الإنتاج والإنتاجية، ومساهمة ذلك في التنمية الاقتصادية. ومن الناحية القانونية نجد دور مفتشي العمل في المراقبة، ومتابعة تطبيق التشريعات العمالية وكل ما يصدر عن السلطات المختصة من قرارات تخص العمل والعمال، حيث يتضح أكثر دوره من الناحية الاجتماعية في تعزيز الثقة بين طرفي علاقات

العمل، واستقرار وتحسين العلاقات الإنسانية بين العمال وأصحاب العمل من خلال توجيه وتنسيق مختلف الأهداف المختلفة والمتعارضة أحيانا بين طرفي علاقات العمل، وبالتالي تحقيق توازن اجتماعي قائم على الحوار والتفاهم بعيدا عن الصراع والنزاع بين طرفي العمل، والتعاون في سبيل إنجاح المشروع وتطويره وازدهاره، لتحقيق رفاهية المجتمع من خلال التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

* تظهر كذلك الأهمية العلمية لهذا الموضوع من حيث محاولة توجيه النظر لبعض الإشكاليات التي يطرحها الموضوع المتعلق بتفتيش العمل كمواضيع قابلة للدراسة والتحليل لارتباطها بواقع المجتمع.

* كذلك قلة الدراسات السوسيولوجيا في مجال تفتيش العمل بغض النظر عن الدراسات القانونية وهذا في ظل التغيرات التي يشهدها سوق العمل عامة وتشريعات العمل خاصة.

* تأتي أهمية هذه الدراسة كذلك من خلال المكانة المتميزة لتفتيش العمل في نشاطات منظمي العمل الدولية والعربية، واهتمام تشريعات العمل الوطنية في أغلب دول العالم بتفتيش العمل.

* يضاف إلى كل هذا تزايد الاهتمام بتفتيش العمل في السنوات الأخيرة من خلال المؤتمرات والندوات الدولية، والإقليمية نتيجة الآثار السلبية لعولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية وتداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية والتطورات التكنولوجية على عالم الشغل وسوق العمل، والتي تمثلت مظاهرها بالخصوص في تزايد نسبة البطالة وتوسع الاقتصاد غير المنظم وتأثير ذلك على حقوق العمال.

* كل هذا الاهتمام والأهمية بدون شك نتيجة لطبيعة الوظائف الموكلة لمفتشي العمل وأهميتها وتأثيرها على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية.

ثالثا: أهداف البحث:

في ظل التراث النظري المتوفر حول الموضوع والتي جاءت في الوقت المناسب في اعتقادنا نتيجة لما يعرفه عالم العمل من متغيرات على مختلف الأصعدة الاجتماعية منها والاقتصادية، وحتى السياسية وتزايد الاهتمام بتفتيش العمل مع اهتمام مختلف تشريعات العمل بذلك، إلى جانب توسع القطاع الخاص وبروز الاستثمارات الأجنبية وتعدد سياسات

وآليات التشغيل حتى أصبح عالم العمل بكل خصوصياته يتغير، وما يعرفه سوق العمل في الجزائر في ظل التفتح الاقتصادي.

هذه الظروف وغيرها دفعت بمفتشية العمل لممارسة وظائف عديدة أبرزها: ضرورة تحسين شروط وظروف العمل، الحماية الاجتماعية، تكريس الحقوق الأساسية في العمل، توفير المناخ الملائم للاستثمار والتشغيل، تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، تأمين الاستقرار الاجتماعي وحتى السياسي في البلاد. وعليه فإن أهداف البحث ومن خلال المعطيات المشار إليها أعلاه ستتركز على ما يلي :

* محاولة رصد الواقع الحالي لجهاز تفتيش العمل وتحليل معطياته على المستوى الوطني بصفة عامة، والمستوى الجهوي بصفة خاصة كون ميدان الدراسة يتمثل في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة.

* الكشف عن دور مفتشية العمل في تحديد علاقات العمل واستقرارها في طور التحولات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، وحتى الثقافية التي تعرفها البلاد. بحيث تعد بيئة عمل مفتشي العمل صورة مصغرة للبيئة المجتمعية العامة التي تشترك فيها عوامل كثيرة لتهيئة ظروف عمل ملائمة لأداء المهام المنوطة بمفتشي العمل بشكل لائق، وهذا إلى جانب عامل آخر يتمثل في ثقافة المجتمع ككل في قبول مبدأ وجوب احترام القانون وتنفيذ أحكامه طواعية وعن قناعة.

* محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين مفتشية العمل، وتطبيق تشريعات العمل داخل المؤسسات وموقفهم من مدى مواكبة تشريعات العمل لسوق العمل في الجزائر، وذلك على اعتبار أن مفتشي العمل أعوان تابعين للحكومة يقومون بعدة وظائف تتعدى الطابع الرقابي في مراقبة تطبيق تشريعات العمل.

* رصد ومعرفة الصعوبات والعوائق الحقيقية التي يعاني منها مفتشو العمل في العمل الميداني ومدى مشاركة الشركاء الاجتماعيين في أعمال التفتيش، وذلك باعتبار أن الوظائف الأساسية لتفتيش العمل تتمحور حول أوضاع العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، فكلما كانت هذه العلاقة جيدة كان ذلك مؤشرا إيجابيا في تسهيل وخدمة وظائف التفتيش.

رابعاً: الإشكالية:

إن ميلاد مفتشية العمل مرتبط بظهور وتطور تشريع العمل الذي ظهر وتطور منذ منتصف القرن التاسع عشر، وذلك بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا وتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل، وتحسين ظروف العمل بالنسبة للطبقة العاملة من جهة، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وضبط قواعد سوق العمل من خلال تدخلات مفتشي العمل في الميدان من جهة أخرى.

إذ تعد مفتشية العمل من الأجهزة التي تبحث في ظروف العمل وحفظ الصحة وأمن العمال، وهذا عن طريق مراقبة مدى تطبيق التشريعات العمالية في مختلف أماكن العمل، فهي تهدف إلى توفير الحماية للعمال أكثر والعمل على بناء علاقات داخل المشروع أو فيما يتعلق بمختلف الحقوق المرتبطة بالعمال والتي ينص عليها قانون العمل، ومدى التزام صاحب العمل بالاستمرار في تنفيذ هذه الالتزامات، فوجود قانون العمل كنصوص مكتوبة لن تكون له أهمية بالغة بدون وجود وقاية خاصة من طرف أجهزة إدارية وتفتيشية تتمثل في مفتشية العمل، ونظراً لأهميتها والدور الذي تلعبه في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وضبط آليات سوق العمل عن طريق تحقيق استقرار في علاقات العمل، وتحسين ظروف عمل الطبقة العاملة.

فقد زاد الاهتمام الدولي والإقليمي بعملية تفتيش العمل وتطوره ووضع المعايير المناسبة له، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدداً من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تهتم بتنظيم تفتيش العمل أبرزها الاتفاقية (81) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وكذلك الأمر بالنسبة لمنظمة العمل العربية التي أصدرت الاتفاقية رقم (19) بشأن تفتيش العمل¹. ليزداد الاهتمام أكثر مع توسع رقعة تشريعات العمل وحتى في مختلف تشريعات العمل الوطنية خصوصاً مع التطورات التكنولوجية على عالم العمل والتي تتمثل مظاهرها بالخصوص في تزايد نسبة البطالة، وظهور الاقتصاد غير المنظر فضلاً عن تزايد حالات ومخالفة قواعد قانون العمل في ظل اختلال توازن العلاقة بين طرفي الإنتاج.

¹ - علي فيصل: تفتيش العمل ودوره في كفالة وإنقاذ تشريعات العمل، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2014، ص 15.

ويعود كل هذا الاهتمام بوظائف التفتيش إلى طبيعة المهام الموكلة لمفتشي العمل وأهميتها البالغة وتأثيرها في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، فمفتش العمل يساهم في إرساء قواعد العمل وعلاقات العمل إذ يسعى في جميع جولاته التفتيشية إلى العمل على تحسين العلاقات الإنسانية بين العمال وأصحاب العمل، وذلك عن طريق ما يقدمه من نصائح تتعلق بقضايا التشريعات العمالية، وما يساهم به من إرشادات في تفسير الكثير من النصوص القانونية التي تصدر عن السلطة المختصة.

وعلى هذا الأساس فإن الاهتمام بدراسة تفتيش العمل تحتل أهمية بالغة نتيجة مختلف الوظائف التي يمارسها، فهو يجمع بين عدة صفات حيث ينظر إليه من الناحية القانونية على أنه المتفقد لأحوال العمال وظروف عملهم والمراقب الساهر على تنفيذ التشريعات العمالية، والحامي لحقوق العمال وسلامتهم من الأخطار المهنية، وهو أيضا المرشد والناصح لطرفي الإنتاج لتأمين التطبيق السليم والدقيق لتشريعات العمل¹، وهو كذلك من الناحية الاقتصادية والاجتماعية المحافظ على جسم المؤسسة قويا وقادرا على الإنتاج والإنتاجية ويساهم بذلك في التنمية الاقتصادية²، والحامي للعمالة الوطنية من الهجرة غير الشرعية، والميسر والمنشط للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والمصالح أو الموفق في نزاعات العمل الجماعية وحتى الفردية، والمؤتمن على سلامة العلاقات المهنية داخل المؤسسة، وتحقيق السلم الاجتماعي في الدولة عموما³.

ويكون ذلك بطبيعة الحالة ببذل مجهودات فعالة من طرف مفتشي العمل في المراقبة وحسن تطبيق التشريعات العمالية، ومن أجل الوصول إلى تحقيق هذه الغايات يجب أن تتوفر عدة عوامل لإنجاح عملية التفتيش وهو توفير المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لذلك والتي من المفروض أنه من خلالها يحقق المفتش الأهداف المسطرة لمهام مفتشية العمل.

¹ - يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012، ص 09.

² - محمد صغير يعلي: تنظيم القطاع العام في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 1992، ص 68.

³ - إلياس يوسف: مرجع سابق، ص 09.

وعلى هذا الأساس فإننا نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تشخيص واقع مفتشية العمل في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، والكشف عن مدى تكيفها مع مستجدات سوق العمل في الجزائر، ومدى مساهمتها لواقع العمل والتشريعات العمالية السائدة.

وبناء على ما سبق أثارت الدراسة مجموعة من الأسئلة جاءت كما يلي:

- 1- ما مدى مواكبة تشريعات العمل لدينامية العمل وسياسات التشغيل في الجزائر؟
- 2- ما مدى مسايرة النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل لواقع العمل في المجتمع الجزائري؟
- 3- هل المتطلبات البشرية والمادية الحالية لمفتشية العمل تكفي لتحقيق استقرار في علاقات العمل وتطبيق التشريعات العمالية كما أرادها المشرع الجزائري؟
- 4- ما هي التحديات التي تواجه مفتشية العمل في ظل سياسات التشغيلية وظروف العمل السائدة؟

خامسا: الفرضيات:

بناء على أهداف البحث التي تمحورت أساسا في محاولة رصد الواقع الحالي لجهاز تفتيش العمل وتحليل معطياته بالنظر لنشاط المؤسسة ومهامها وظروف العمل السائدة وواقع العمل على المستوى الوطني عامة، وعلى المستوى الجهوي خاصة كون ميدان الدراسة يتمثل في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة وبناء عليه جاءت فرضيات البحث كما يلي:

- 1- يعرف سوق العمل ديناميكية متزايدة مقارنة بتطور تشريعات العمل في الجزائر.
- 2- النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل غير مواكبة لسوق العمل في الجزائر.
- 3- نقص المتطلبات البشرية والمادية لمفتشية العمل يعرقل انجاز كل المهام بشكل عادي.
- 4- طبيعة سوق العمل وسياسات التشغيل في المجتمع الجزائري تخلق عراقيل أو تحديات جديدة لأداء مهام التفتيش.

سادسا: تحديد المفاهيم:

يكتسي تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في البحث، فهي تساعد كثيرا على إزالة جزء كبير من الغموض حول موضوع الدراسة سواء بالنسبة للباحث أو للقارئ، فهي من الخطوات الأساسية في البحث العلمي، إذ يعتبر الإطار المفاهيمي بمثابة الخلفية التي يعتمد عليها الباحث في تحديد مسار دراسته على اعتبار أن المفاهيم تشكل أدوات في ترابط عناصرها.

ويقول Freund (J) في هذا الشأن "يتطلب على كل عالم أن يقرر بنفسه ما هي المفاهيم المناسبة له، وما هي الدقة والمحتوى الذي يعطيه لها حتى يجعلها موافقة لأهداف بحثه"¹ فهي تشكل مفاتيح أساسية للدراسة، وتحديدًا إجرائيًا يمنع الباحث من احتمالات الوقوع في خلط منهجي نتيجة غموض أو تعدد المضامين التي يحملها كل مفهوم، وكذلك الربط المنطقي بين هذه المفاهيم يؤدي بنا بالضرورة إلى الميدان. بمعنى أنها تعتبر مرحلة أولية ومسبقة للدخول في ميدان الدراسة من خلال الأبعاد والمتغيرات والدلالات التي توحى بها هذه المفاهيم.

تحديد المفاهيم بمثابة مرحلة الربط المنطقي بين النظري والميداني، لهذا أصبح من الضروري ومن المؤلف في الدراسات السوسيولوجيا أن تضبط المفاهيم في سياق نظري يسمح بترابط مراحل البحث، كما أن المعيار الأول لتصميم بحث دقيق وجيد هو الاهتمام بجميع المتغيرات المؤثرة في مشكلة البحث والدراسة ككل، أما المعيار الثاني فهو الالتزام بالدقة في التعبير وتحديد المفاهيم والمصطلحات².

من هذا المنطلق سنحاول تحديد المفاهيم الأساسية المحورية في الدراسة والمتمثلة في تفتيش العمل، وسوق العمل، إلى جانب علاقات العمل وظروف العمل باعتبار أن من بين المهام الأساسية لمفتشي العمل الدور الرقابي في تطبيق تشريعات العمل الذي يتأثر كثيرا بظروف العمل التي يعمل فيها من أجل تحقيق استقرار في علاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين من العمال وأصحاب العمل.

1- تفتيش العمل:

¹- Freund (J), **sociologie de Max Weber**, édition Puf, Paris, 1986, P 36.

²- طلعت همام: **مناهج البحث العلمي**، مؤسسة الرسالة، دار عمان، 1987م، ص 81.

يعرف التفتيش في اللغة بأنه الاستقصاء في الطلب والبحث ويقال فتش الرجل الشيء أي تصفحه وفتش عنه، أي سأل واستقصى في الطلب وفي الاصطلاح لا يخرج التفتيش عن البحث والاستقصاء.¹

وفي الفقه اختلف الشراح بشأن وضع تعريف لتفتيش العمل، فقد عرفه البعض بأنه الأداة التي تقوم بتفتيش القوانين العمالية ووضعها موضع التطبيق، وأجهزة تفتيش العمل تعني مجموعة الأفراد الذين يقومون بالتفتيش.²

أما محمد زمزم فيعرف هيئة تفتيش العمل على أنها هيئة مكلفة بتطبيق التشريعات العمالية فيما يتعلق بالراحة والأجور والصحة والرعاية، تشغيل النساء والأطفال.³

أما الباحث Jean Maurice وآخرون، فيعرفونها بأنها كل إلى حد متلائم من الممثلين للمؤسسات والتنظيمات والسياسات، ومن العلاقات التي هي في محيط معطى تشارك في تحسين ظروف العمل، وتساهم في إطار أوفي آخر بطريقة مباشرة في تحسين الحالة الصحية والجسدية والعقلية للعاملين.⁴

وعرف البعض الآخر تفتيش العمل بأنه الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم،⁵ وفي أرشيف المنظمة الدولية للعمل يعتبر تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل يسعى لضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أداء النشاط وتزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات التقنية الخاصة بوسائل تطبيق الأحكام القانونية.⁶

¹ - علي فيصل، مرجع سابق، ص 27.

² - نفس المرجع، ص 28.

³ - محمد زمزم: دليل مفتشية العمل، دار الطبع و النشر، الأصلية، بغداد، 1981، ص 23.

⁴ - Jean (M), et autres: système d'inspection du travail et politiques de formation des inspecteurs, INEFP, Genève, 1992, p 03.

⁵ - علي فيصل، مرجع سابق، ص 28.

⁶ - المادة 02 من الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل 1974 .

أما في القانون الجزائري تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية التنظيمية والتعاقدية، والقرارات التحكيمية، ومساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد العقود الجماعية في العمل،¹ من خلال الخرجات الميدانية التي تدخل ضمن المهام الأساسية والتي تكون في مجال اختصاصهم.²

ونشير إلى أن الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش كما جاء في التوصية رقم 20 لعام 1923م (أول وثيقة أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل) هي تنفيذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال أثناء عملهم، ويجوز أن يكلف المفتش بمهام إضافية حسب العادات والتقاليد السائدة في كل بلد على ألا تتعارض مع وظائفه الرئيسية، وأن تكون وثيقة الصلة بالهدف الرامي إلى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وأن لا تضعف السلطة والنزاهة اللازمتين لهذه المهمة.³

ويعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائريين "بأنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية، والعمال وأصحاب العمل.⁴

إن على ضوء هذه التعريفات والتراث النظري المتوفر حول مفتشية العمل نلمس أن هناك تقارب كبير بينها، وعليه يمكن أن نخلص إلى **التعريف الإجرائي التالي:**

مفتشية العمل هي تلك المؤسسة القانونية ذات الصبغة الاجتماعية والاقتصادية تتراوح وظائفها ما بين الوظيفة الرقابية، والوظيفة التوعوية والوقائية، والوظيفة الإدارية والعلمية هدفها الأساسي تطبيق قوانين العمل المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، ويتولى أعمال التفتيش موظفون وأعوان حكوميون تابعون للدولة، وتمارس عملية

¹ - المادة 02 من القانون 90/03 المؤرخ 1990 والمتعلق بمفتشية العمل.

² - Fodil Chabli: **manuel de fonctionnaire**, palais du livre, 2002, p 245.

³ - وسيلة شابو: القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر، 2016، ص112.

⁴ - المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائري، ديسمبر 1994 بقصر الأمم الجزائر، طباعة الثورة الإفريقية، ص28.

تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو مهنيين إلا ما تم باستثناء قانوني صريح.

2- علاقات العمل:

يعتبر تحديد مفهوم علاقات العمل فكرة مهمة وأساسية تتعدد التفسيرات والمصطلحات المرادفة لهذا المفهوم، وذلك نتيجة تباين وجهات النظر حول مدلول هذا المصطلح فهي تتراوح ما بين العلاقات الصناعية أو العلاقات الإنسانية، وحتى أن هناك من يعبر عنها بعلاقات الإنتاج، غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات فإنها تحاول تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس، فهي تشترك في كونها أنها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا عاما أو قطاعا خاصا.¹

فقد ظهر الاستخدام الأول لهذا المفهوم في الأدبيات السوسيولوجية في شكله المبسط بداية القرن 19، حيث كانت تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما هو ضروري في نظرهم حتى ولو أنها خاضعة لسلطة صاحب العمل الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها²، وذلك خصوصا في مرحلة الصناعة اليدوية والصغيرة أين كانت علاقات العمل فيها تخضع لنظام الطوائف، وما أن بدأت الصناعة الآلية تنتشر وتتمو شيئا فشيئا، وزيادة حجم المؤسسات الصناعية وعدد العمال المشتغلين في كل وحدة مع ظهور مشكلات العمل التي ألزمت المشرع بالتدخل لحلها على نحو يكفل مسايرة هذه النهضة الصناعية.

هذا إلى جانب مختلف العوامل التي تقف وراء ظهور وتطور تشريعات العمل بصفة عامة، والذي سوف نشير إليه في العناصر اللاحقة بأكثر تفصيل حيث نجد العامل الاجتماعي والسياسي كان لهما دور كبير في تنظيم هذه العلاقات.

¹ - رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم، جامعة عنابة، الجزائر، 2010، ص 22.

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1985، ص 365.

حيث أن ازدياد أهمية الطبقة العاملة نتيجة انتشار الصناعة أدى إلى تكتل العمال في المدن والمراكز الصناعية لتوثيق روابط الاتحاد بينهم، وتكوين نقابات العمال التي لعبت دور كبير في نشأة هذه العلاقات وتطويرها.

بناء عليه هناك تعاريف كثيرة ومتعددة لمفهوم علاقات العمل في مختلف مجالات البحث، وما يهمنا نحن التعاريف التي جاءت في علم اجتماع التنظيم، وعليه سنحاول تقديم بعض التعاريف حول مفهوم علاقات العمل فيما يلي:

* علاقات العمل في طبيعتها هي جماعية تعتمد على الأساس على ثلاث أطراف متمثلة في:¹

- العمال ونقاباتهم.

- أصحاب العمل وتنظيماتهم المهنية.

- الدولة، وذلك باختلاف مستوى العمل ونظام الدولة.

يشار إليها كذلك بأنها تلك الطريقة التي يتعامل بها أصحاب العمل والعمال، ويقيم نظام العلاقات الصناعية التقاليد والقواعد التي تحكم هذه العملية، وتسمى في بعض الدول علاقات العمل.²

تمثل كذلك العلاقات التي تنشأ وتتمو بسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعا لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم وكذا علاقتهم بالمنشأة التي تستخدمهم، كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشأة ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات والحكومة.³

أما المشرع الجزائري فيعرفها بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص بعمل لحساب شخص آخر، وهو صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر، وقد

¹ - Dimitri Neiss: **Les relations du travail**, Dunod, paris, 1978, p 03.

² - غريب مونية: **علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الجزائرية**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، نقلا عن الموسوعة العربية، مؤسسة آمال للنشر والتوزيع، ط3، المملكة العربية السعودية.

³ - أحمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، بيروت، 1987، ص 238.

تنشأ هذه العلاقة بعقد كتابي أو غير كتاب، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل.¹

إلى جانب هذا نجد أنها تشمل كل العلاقات التي تنشأ بين جميع الفئات داخل المصنع للتأيد المتبادل بين المصنع والمجتمع الذي يوجد فيه.²

في الأخير، وبناء على كل ما تم تقديمه يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي التالي: تمثل علاقات العمل تلك العلاقات التي تنشأ بين مختلف الشركاء الاجتماعيين بمناسبة العمل التابع من الناحية الاقتصادية والقانونية، والتي يتدخل فيها مفتش العمل سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة لتنظيمها واستقرارها.

3- ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي وعلم اجتماع العمل والتنظيم التي ترتبط أكثر بدراسة الرضا عن العمل والأداء في المؤسسات الاقتصادية. فهي محور دراسات كثيرة ومتنوعة إلى درجة أنه أصبح يوصف بأنه من الدراسات الكلاسيكية، كما يوصف لدى الكثير من الباحثين على أساس أنه نال حقه من الشرح والتفسير، فقد تطرق إليه الكثير إلى تبيان ودراسة انعكاساته، سواء كانت إيجابية أو سلبية، ولكن رغم ذلك يبقى من المواضيع المتجددة باعتبارها مسألة مرتبطة بالتحولات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية، والبيئة المنافسة لكل مؤسسة اقتصادية عموماً، فكان بذلك موضوع ظروف العمل محل اهتمام الكثير من العلوم الحديثة على غرار الهندسة البشرية التي تبحث في العلاقة بين الإنسان ومحيط وبيئة عمله.³

يقصد بمحيط العمل كل من الظروف التي يعمل فيها الفرد إضافة إلى آلات وأدوات العمل، وكذلك ظروف العمل وتنظيمه سواء كان جماعياً أو فردياً فكل هذه العوامل لها

¹ - مولود ديدان: مدونة العمل، الجزائر، 2010، ص 80.

² - غريب مونية، مرجع سابق، ص 54، نقلاً عن علي غربي: العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1989.

³ - Soutenain (J . F), farcet (P): **organisation et gestion d'entreprise**, Edition foutler, Paris, 2006, p295.

علاقة بطبيعة الانسان نفسه وبقدراته وميوله واستعداداته،¹ وعليه فإن مفهوم ظروف العمل يتضمن شقين أو صنفين لكل واحد منها تعريفه الخاص في كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله واتجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها، والادارة التي يتبعها والمشروع الذي ينتمي إليه.²

وهناك من يعرفها على أنها مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية التي يمكن أن تحيط بالعامل في مكان العمل ويصعب حصرها بصورة معينة، إذ أنها تختلف من صناعة إلى أخرى،³ إذن مفهوم ظروف العمل ينقسم إلى قسمين:⁴

- **ظروف العمل الفيزيائية:** وهي كل ما يتعلق بمحيط العمل من ضوضاء، درجة الإضاءة الحرارة والرطوبة، درجة التهوية، فترات الراحة، الرعاية الصحية...إلخ

- **ظروف العمل الاجتماعية :** وهي كل ما يتعلق بالعامل وقدرة اندماجه مع المجموعة التي يعمل معها، ونوع الاحتراف الذي يخضع له، والشعور بالاستقرار والمعاملة الإنسانية.

وفي الأخير تشير **ظروف العمل** في هذه الدراسة في ضوء هذه التعريفات إلى مجموعة العوامل البيئة التي تساهم وتؤثر في عمل مفتشي العمل أو تعيقه، ومدى توفر وسائل العمل والعلاقات السائدة في محيط العمل مع مختلف الشركاء الاجتماعيين أثناء أداء مهامه إضافة إلى مختلف ظروف العمل التي يراقبها على مستوى المؤسسات المستخدمة.

4- سوق العمل:

يعتبر سوق العمل من بين أهم القضايا والمواضيع التي تم البحث فيها، وذلك بارتباطه بالكثير من التخصصات وباعتباره كتحدي اجتماعي واقتصادي وحتى سياسي في نفس الوقت، فاختلقت بذلك وجهات النظر والمذاهب والمدارس الاقتصادية والاجتماعية في تحليل

¹ - بوحفص مبارك: العمل البشري، دار الغرب للنشر و لتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000، ص18.

² - أحمد دمري: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص67.

³ - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 236.

⁴ - أحمد دمري: مرجع سابق، ص67.

مشاكله، حيث أنه دخل مرحلة جديدة في العصر الحالي تعرف بعولمة الاقتصاد، وفيما يلي يمكن تقديم مجموعة من التعاريف حول هذا المفهوم كما يلي:

سوق العمل هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الأيدي العاملة من قبل أصحاب الأعمال، كذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة، فهو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد.¹

وفي تعريف آخر "لكودمان Goodman "سوق العمل هو المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشغل معظم القاطنين،² ويعني كذلك مجموعة المناصب التي من أجلها تكون كفاءات الأفراد تهم المؤسسات.³

ويعبر كذلك عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، يعني أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، ويتميز سوق العمل بعدة خصائص أهمها أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع، ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر - الأجر في تفسير قرارات العرض والطلب.⁴

من خلال عرض مختلف التعاريف يمكن إعطاء التعريف الإجرائي التالي: سوق العمل هو ذلك الحيز أو المكان الذي يباع ويشترى فيه العمل، بمعنى أنه يتكون من العمل والأجر أو السعر، وهو يرتبط كثيرا بسياسات التشغيل التي تعمدتها كل دولة في محاربة البطالة، وظروف العمل السائدة في كل مجال من مجالات العمل السائدة إلى جانب الأوضاع

¹ - محمد طاقة: اقتصاديات العمل، مكتبة الجامعة، عمان، الاردن، 2008، ص31.

² - ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11.

³ - Peretti (J.M), **dictionnaire des ressources humaines librairie Vuibert**, paris, 1999, p 136.

⁴ - حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية العدد16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003، ص03.

السياسية والاقتصادية لكل دولة إضافة إلى التركيبة الديموغرافية لأفراد المجتمع بصفة عامة وقوة العمل بصفة خاصة.

الفصل الثاني

ظهور وتطور قانون العمل

تمهيد

أولاً- الإطار المفاهيمي لقانون العمل والعناصر المرتبطة به

1- تعريف قانون العمل

2- الخصائص والمصادر

3- عوامل ظهور وتطور قانون العمل

ثانياً- أجهزة ومنظمات العمل المرتبطة بقانون العمل

1- المنظمة الدولية للعمل

2- المنظمة العربية

3- النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وأجهزة التفتيش

ثالثاً- تنظيم علاقات العمل

1- عقد العمل وعناصره

2- علاقات العمل الفردية

3- علاقات العمل الجماعية

رابعاً- نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر

1- مراحل قانون العمل في الجزائر

2- نطاق تطبيق قانون العمل

3- الفئات المستثناة من تطبيق قانون العمل

خلاصة

تمهيد:

يعتبر قانون العمل كفرع مستقل من فروع القانون الاجتماعي وغيره من القوانين، حيث ظهر في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين مع ظهور الحركات النقابية، فكان ظهور هذه التشريعات نتاجاً لنضال وصراع الطبقات العمالية والتي تزامنت وبروز الوعي العمالي هذا إلى جانب مرحلة التصنيع التي عرفت أوروبا نهاية القرن الثامن عشر.

إذ تعتبر الثورة الصناعية كنقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية وذلك بسبب ما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة مست مختلف النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كذلك، خاصة بعد الوعي العمالي الذي أصبح منتشرًا في مختلف دول العالم بتوسع تأثيرات الثورة الصناعية بالإضافة إلى ذلك ظهور وتطور وسائل الاتصال والطباعة وغيرها من العوامل التي ساهمت في نقل وتقارب الأفكار العمالية وتأثيرات الحركات الاجتماعية والنقابات العمالية فيما بعد، ليأتي تدخل الدول الدولة تدريجياً لوضع قواعد قانونية لتنظيم علاقات العمل داخل المجتمع مما أعطى دفعا قويا لتطوره أكثر وبصفة سريعة خلال المراحل التاريخية التي مر بها.

فدراسة مختلف هذه الظواهر القانونية بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة، والتي تتدخل فيها مجموعة كبيرة من العوامل والأسباب في تطورها تستدعي الرجوع إلى الماضي البعيد لها، بمعنى العصور التي كانت فيها علاقات العمل تفتقر إلى قوانين وتشريعات تنظمها وإلى الأزمات التي كانت سببا في ظهورها وتطورها أكثر من علاقات عمل فردية إلى علاقات جماعية.

وهو ما سوف نحاول الإشارة إليه من خلال استعراض مختلف عناصر هذا الفصل المخصص لظهور وتطور قانون العمل بالإشارة إلى مختلف العوامل التي ساهمت في ظهوره سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الوطني والمراحل التي مر بها والمؤسسات القانونية المرتبطة به وصولاً إلى نطاق التطبيق والفئات المستثناة منه، هذا رغم أنه يصعب في الواقع رسم حدود التطور التاريخي لعلاقات العمل لكونها علاقات دائمة الحركة تمتد وتتغير بخط موازي لتطور أسس التنظيم الاقتصادي والاجتماعي وحتى السياسي لمجتمع البشر الذي يرتبط أساساً بقيمة العمل البشري كغاية ووسيلة للعيش.

أولاً: الإطار المفاهيمي لقانون العمل والعناصر المرتبطة به:

1- تعريف قانون العمل:

عرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات مختلفة مثل القانون الصناعي بداية ظهوره وذلك لارتباطه بمجال القطاع الصناعي أكثر في المراحل الأولى للثورة الصناعية، ثم القانون الاجتماعي، وغيرها من التسميات بما فيها القانون العمالي، بحيث أن الاختلاف في التسميات.

أدى إلى اختلاف في النظرة إلى أهمية ودور ومهمة هذا القانون لدى كلا من فقهاء القانون الرأسماليين والاشتراكيين¹. ففي الفقه الرأسمالي يعتبر هذا القانون مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منها قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال، وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع.

أما في الفقه الاشتراكي فإنه يعبر عن تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول (أي العامل). بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتم بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل.²

وبالرغم من وجهات النظر المتناقضة فإن هناك اتجاه عام في الفقه فيما يتعلق بتعريف قانون العمل يتلخص فيما يلي: أن قانون العمل عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين³.

¹ - رابح توابحية، مرجع سابق، ص، 21.

² - نفس المرجع، ص، 22.

³ - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، طبعة خاصة، الجزائر، 2003، ص 10.

وهو التعريف التقليدي الذي يقع فقط على القواعد التشريعية على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل.

في الوقت الذي نجد فيه أن محتوى قانون العمل قد توسع أكثر بمرور الزمن ليشمل النصوص التنظيمية، والاتفاقات الجماعية، والنظم الداخلية للعمل، وهذا التوسع جاء نتيجة عدة أسباب وتطورات سوف نتطرق إليها لاحقا بحيث نجد أن هذا التوسع شمل أيضا نطاق التطبيق الزمني، إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يفسر سبب ظهور قوانين الحماية والضمان الاجتماعي للوقاية من مختلف المخاطر والأوضاع الصعبة التي قد يواجهها العامل أو أحد أفراد عائلته حتى في غيابه أي بعد وفاته وذلك بطبيعة الحال بالنسبة للمتزوجين والذين لهم عائلة.

في الحقيقة هناك عدة تعاريف مختلفة تختلف باختلاف المختص فيها ومن حيث الزمان والمكان كذلك حسب ما أشار إليه المؤلف رابح تويحية في كتابه قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية.¹

من خلال مختلف التعريفات السابقة نجد أن التعريف الذي قدمه أحمية سليمان هو التعريف الأنسب لقانون العمل الحديث، والذي يشير فيه إلى أنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين،² وأمام هذا يمكن تبني هذا المفهوم كتعريف إجرائي لقانون العمل، فانطلاقا مما سبق عرضه يمكن هنا تحديد محتوى والأسس التي يقوم عليها قانون العمل الحديث فيما يلي:

* من حيث محتوى النصوص فإنه يتضمن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقررها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية، ونظم العمل الداخلية، باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، ومن القواعد التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاة عند النظر في منازعات العمل سواء الفردية أو الجماعية منها.

¹ - رابح تويحية، مرجع سابق، ص 23

² - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 10

* من حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري وغيرها من القطاعات إلا ما استثنى منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء، وما سوف نتطرق إليه بشيء من التفصيل لاحقا لخصوصية بعض القطاعات.

* من حيث الجوانب التي ينظمها، فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة مثل، تنظيم النشاط، الحماية، الضمان الاجتماعي، التقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية.

2- خصائص قانون العمل ومصادره:

2-1- خصائص قانون العمل:

من خلال تعريف قانون العمل يتبين أن قواعده تتميز بخصائص تجعل من أحكامه تشكل هوية خاصة تميزه عن باقي القوانين الأخرى، إذ يمكن الإشارة إلى أهم الخصائص فيما يلي:

* **الصيغة الآمرة لقواعده:** بتدخل الدولة في تنظيم الروابط المهنية فإن قانون العمل يضم مجموعة قواعد آمرة لحماية العمال من التعسف، وتتجلى أكثر هذه الصيغة في الكثير من قواعده وعلى سبيل المثال نجد فكرة البطلان في قانون العمل أنها تقتصر فقط على الأحكام التي تكون في غير صالح العامل ولا تطبق على الأحكام التي تكون في صالحه، حتى ولو لم ينص عليها القانون،¹ وتظهر أيضا هذه الصيغة في الحماية القانونية التي أحاط بها المشرع للأجور ومختلف التعويضات والامتيازات المالية المقررة للعمال.²

* **ذاتية المصدر:** لقانون العمل متطلبات خاصة منها ما خرجت عن الأعراف والمبادئ المعروفة في القوانين الأخرى كاختلاف سن العمل عن الأهلية المدنية، وهذا ما يؤكد أن لقانون العمل مصادره الذاتية. بحيث أن القانون الجزائري مثلا وضع الحد الأدنى لسن الشغل 16 سنة، وهو سن التمييز بخلاف القانون المدني الذي حدد الأهلية المدنية (اكتساب

¹ - جلال مصطفى القرشي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1984، ص، 26

² - من قانون العمل الجزائري: المؤرخ سنة 1990، ص، 574

الحقوق وتحمل الالتزامات من 19 إلى 21 سنة)، وقد مرت هذه الأحكام والقواعد في تكوينها بمرحلتين:¹

- **المرحلة الأولى:** تميزت بتراجع سلطات الإرادة في التعاقد وتدخل الدولة في كل مظاهر الحياة المهنية.

- **المرحلة الثانية:** تميزت بفتح المجال للتفاوض الجماعي في إرساء قواعد قانون العمل، بمعنى أن الدور الذي لعبته الطبقة العاملة في وضع قواعد وأحكام قانون العمل قد طبع هذا القانون بنزعة خاصة ومميزة تمثلت في اعتماده بشكل كبير على المتطلبات والظروف، والحتميات التي يتميز بها كل قطاع العمل إلى جانب المطالب الخاصة بالعمال عند صياغة أحكام هذا القانون.

* **الواقعية وتنوع الأحكام:** إن اختلاف وتعدد النشاطات والأعمال، بمعنى العالم المهني ككل وتنوع فروع ونشاطاته مع اختلاف الحالات، وكذا تنوع الأحكام المتعلقة بالعلاقة المهنية من بدايتها إلى نهايتها، والتغيير الذي يحصل في وسائل العمل وأماكنه نتج عنه ضرورة تميز قواعد العمل بالواقعية والتنوع لتساير مجمل الحالات التي ينظمها قانون العمل لتكون في النهاية قريبة من الواقع.

* **التوجه نحو التدويل:** لقد كان لظهور المنظمات المتخصصة في العمل والتقارب بين التنظيمات النقابية أثر في اتفاق واستقرار دولي على بعض الأطر العامة والدستورية للعمال،² كالحق في الأجرة المناسبة للمجهود المبذول يضاف إلى هذا تأثير الآراء الفقهية، واستغلال التجارب والبحوث العلمية من قبل الهيئات التشريعية والعمالية، وتحويل نتائجها واقتراحاتها إلى نصوص تنظيمية وتشريعية مما دعم أكثر التقارب والتشابه بين الكثير من الدول، من حيث قوانين العمل رغم اختلاف اتجاهاتها السياسية، والإيديولوجية، والاقتصادية ما يدعو إلى التسليم بوجود قانون دولي للعمل يمثل المصدر الرئيسي والمشارك لمختلف تشريعات العمل في أغلب الدول.

¹ - خلفي عبد الرحمان: منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 23.

² - نفس المرجع، ص 22.

2-2- مصادر قانون العمل:

يستمد قانون العمل على غرار القوانين الأخرى مصادره من مصادر داخلية تصدرها الدولة مما تتمتع به من سيادة وطنية واستقلال سياسي، ومصادر خارجية باعتبار أن الدولة الحديثة عضو من المجتمع الدولي الأمر الذي يستوجب عليها التقيد واحترام مختلف المعاهدات والاتفاقيات المصادق عليها التي تصدر عن المنظمات الدولية أو الإقليمية العامة والمتخصصة باعتبارها الهيئات التي تشرف على سير المصالح المشتركة لمختلف الدول، وذلك قصد الوصول إلى قوانين متقاربة أو موحدة، وهنا يمكن الإشارة باختصار إلى هذه المصادر والمرتبة حسب أهميتها وأولويتها:¹

* **المصادر الداخلية:** وهي تنقسم إلى مصادر رسمية وتفسيرية أو غير رسمية.

- **المصادر الداخلية الرسمية:** وهي مرتبة بصورة تنازلية وفق مبدأ تدرج القوانين وهي المبادئ الدستورية، النصوص التشريعية، ثم التنظيمية إلى جانب الأحكام القضائية.

- **المصادر الداخلية التفسيرية:** وهي الآراء الفقهية، والعرف، والعادات المهنية، والاتفاقيات الجماعية، والأنظمة الداخلية للعمل في المؤسسات المستخدمة التي تعتبر عموماً مصادر غير رسمية ذات طابع تفسيري أو مهني، ذلك لأن قانون العمل لا تضعه فقط المصادر أو السلطات الرسمية وإنما يشارك في وضع قواعده أطراف علاقات العمل بصفة عامة من أصحاب العمل والعمال بقصد أو دون قصد.

* **المصادر الدولية أو الخارجية:** كما تم التطرق إليها من قبل في الإشارة إلى خصائص قانون العمل، بحيث أنه يتميز بالنزعة الدولية وهذا لتشابه أو لتطابق أحكامه ومبادئه في الكثير من الدول والتشريعات المقارنة، ما يطلق عليه في العصر الحديث بالقانون الدولي للعمل، فهو أكثر القوانين استجابة لفكرة التوحيد بين الكثير من الدول نظراً لأسباب قيامه ولتشابه المعطيات، والظروف الاجتماعية والمهنية للطبقات العمالية في أنحاء العالم خصوصاً مع تنامي الوعي العمالي.

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 18-19.

وعليه فإن الحديث عن مكانة المصادر الدولية في مجال قانون العمل يأخذ أبعاد هامة لاسيما من خلال الاهتمام الذي أولته المنظمة الدولية للعمل، والمنظمة العربية للعمل، وهو ما سوف يتم التطرق إليه أكثر لدور هذه المنظمات لاحقا، حيث تبرم في كل سنة اتفاقيات دولية تخص مسائل عمالية كالتشغيل، والهجرة، ورخص العمل مع الإشارة إلى أن كل دولة تصادق على أي اتفاقية ملزمة الأخذ بها عند إصدار النصوص القانونية سواء كانت الاتفاقية ثنائية أو متعددة الأطراف¹، مثل الاتفاقيات الثنائية بين الجزائر وفرنسا وبين الجزائر وتونس حول مسألة تشغيل الرعايا الأجانب والاتفاقيات الدولية التي تساهم في وضع تشريع العمل.²

3- عوامل ظهور وتطور قانون العمل:

إن بروز ما يعرف بقانون العمل كان نتيجة عدة إسهامات وأسباب كانت وراء ظهوره وتطوره نتيجة تعاقب مجموعة من الأحداث مما أدت إلى تدخل الدولة والنظر في الأوضاع الاجتماعية للعمال، وتحسينها من أجل ضمان العدالة الاجتماعية لتحقيق الأمن الاجتماعي، والتي يمكن الإشارة إليها كما يلي:

3-1- العوامل السياسية والاقتصادية:

في الحقيقة ترجع أسباب ودوافع ظهور التشريعات العمالية إلى قيام الثورة الصناعية في عدد من الدول الأوروبية مما نتج عنه تغيرات عميقة في البنية الاجتماعية والاقتصادية المحلية أدت إلى ظهور الطبقة البروليتاريا³، من جهتها ساهمت الحركة الفكرية إلى حد كبير في تحفيز العناصر الفاعلة في هذه الطبقة لطرح مطالبها على السلطات الحكومية والتأثير على الوظائف السياسية للدولة.

هذه الأخيرة لم يكن تدخلها فقط من أجل رفع الظلم الاجتماعي والاقتصادي الذي كان يمارسه أصحاب العمل على الطبقة العمالية، بل كان بدافع أسباب وعوامل خفية من جهة وظاهرة من جهة أخرى، تتمثل على الخصوص في تخوف الحكومات والقوى السياسية

¹ - خلفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 25.

² - بوكرا ادريس: الوجيز في شرح قانون العمل، جامعة الجزائر، 2006، ص 200.

³ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 26.

الحاكمة من زحف الطبقات العمالية نحو السلطة، هذه الطبقات التي جاءت نتيجة عدة تضحيات وصراعات عمالية مع أصحاب العمل انتهت في الأخيرة إلى ما يعرف ببناء الحركات العمالية أو الطبقات العمالية وتضامنها. ولاسيما بعد أن بدأت في تنظيم نفسها وتنسيق جهودها، فعليه وللحد من تأثير وزحف هذه القوى الجديدة نحو مواقع القرار السياسي سارعت الحكومات والأحزاب الحاكمة إلى حماية نفسها من الضغوطات التي قد تلحق بها بوضع قواعد قانونية وتنظيمية في ظاهرها من أجل إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي المفقود بين الطبقة الحاكمة لوسائل الإنتاج وتلك المالكة لقوة العمل، بمعنى بين أطراف علاقات العمل، ومضمونها هو منع العمال والطبقات العمالية من المطالبة بالحقوق السياسية، بمعنى المشاركة في التسيير والسلطة.

لكن في ظاهرها هو منح بعض الحقوق والحماية القانونية لهذه الطبقات العمالية، مثل حماية الأجور، إجبارية الضمان الاجتماعي، الحماية الصحية، توفير الأمن، الوقاية الصحية في أماكن العمل وغيرها من الامتيازات التي حصلت عليها الطبقات العمالية بتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل،¹ بالإضافة إلى كل هذا تخوف النظم الرأسمالية من تأثير المدى الاشتراكي والأفكار الشيوعية التي تعرف انتشارا واسعا خصوصا بعد نجاح الثورة السوفيتية 1917، واعتماد النظريات والمناهج الاشتراكية في التنظيم الاقتصادي كالتخطيط وإشراك العمل بصفة مباشرة في إدارة واستغلال وسائل الإنتاج، ومنحهم امتيازات وصلاحيات واسعة جعلتهم المنتجين والمسيرين حيث أن أساس علاقات الإنتاج، هو الملكية لوسائل الإنتاج في النظام الاشتراكي أين لا يوجد مشتغلون ومستغلون، توزع فيه البضائع المنتجة وفقا للعمل المنجز ولمبدأ من لا يعمل لا يأكل.²

وقد تدعم هذا الاتجاه أكثر تدخل الدولة لمنع الطبقات العمالية من الزحف نحو المواقع السياسية والسلطة باتجاه الدولة نحو التخطيط والتوجيه الاقتصادي، وتأميم المؤسسات الصناعية الكبرى التي تحتوي على أكبر عدد من اليد العاملة أو المؤسسات ذات الطابع الاستراتيجي، وبالتالي تحول الدولة نفسها إلى صاحبة عمل لتكون بذلك طرف في علاقات

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 03

² - أحمد بركات: تاريخ الوقائع الاقتصادية المعاصرة، دار بلقيس، الجزائر، 2014، ص 90.

العمل، وتحويل الكثير من علاقات العمل من الطابع التعاقدي إلى الطابع القانوني والتنظيمي.¹

3-2- العوامل المهنية والاجتماعية:

لقد لعبت الطبقة العمالية دورا هاما في وضع وتطوير قوانين العمل منذ البداية، بحيث كان للضغوط التي مارسها العمال على أصحاب العمل وعلى الدولة عبر مختلف المراحل خاصة في بداية تشكل الحركة النقابية والتي كانت على شكل اتحادات نقابية، حيث كانت مطالبها محافظة لا ثورية في بداية تشكلها²، لتتدرج مطالبها فيما بعد بصورة متتالية من المطالب الأساسية التقليدية إلى المطالب الاجتماعية الحديثة أي من حماية الأجر والضمان الاجتماعي وتحسين ظروف العمل إلى المطالبة بالمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات على مستوى المؤسسات المستخدمة بغض النظر عن طبيعتها القانونية عامة أو خاصة³.

هذه المطالب وغيرها تميزت بطابع التحرك الجماعي والاقتصادي للعمال عن المواجهة الفردية في المطالبة بالحقوق العمالية، وهوما نتج عنه فيما بعد قيام التنظيمات النقابية للعمال تحت تسميات مختلفة في مختلف الدول. وبروز ما يعرف بالاتحاد النقابي العمالي⁴، والذي كان له دور مباشر في قواعد قانون العمل، وهو ما سوف نشير إليه بتفصيل أكثر في العناصر اللاحقة والمتعلقة بدور الحركة النقابية في العمل مع الإشارة إلى أن الطبقة العمالية مازالت مستمرة في نضالها إلى يومنا، الأمر الذي طبع قانون العمل بميزة التطور السريع والمستمر وفق المسيرة العمالية والتطور السياسي والاقتصادي لمستوى ظروف العمل.

3-3- العوامل الفقهية والدولية:

إلى جانب العوامل السالفة الذكر تأتي آراء الفقهاء، والخبراء، والباحثين، والمختصين في مختلف جوانب علاقات العمل بواسطة البحوث والدراسات الاجتماعية منها والقانونية

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص، 03

² - جورج لوفران: **الحركة النقابية في العالم**، تر: إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980، ص 11.

³ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 04.

⁴ - جورج لوفران، مرجع سابق، ص 107.

والاقتصادية وحتى الدينية والفلسفية لتعطي دفعا جديدا لتطور قانون العمل عن طريق ما أبرزته هذه البحوث والدراسات من أفكار حول مختلف النظم الاقتصادية، إذ تعود في عهدها الأول إلى عهد أفلاطون وأرسطو لاهتمامهم بالعدالة الاقتصادية،¹ خاصة بعد تطور وسائل الطبع والنشر والاتصال عبر مختلف دول العالم مما قرب أكثر وجهات النظر من جهة، وجعل تبادل التجارب والأبحاث أمرا ممكنا وسهلا بين مختلف الدول من جهة أخرى.

وإلى جانب هذا إسهام المنظمة الدولية والمنظمة العربية للعمل، وغيرها من الأجهزة المتخصصة في مجال العمل كان لها دور في تطور قانون العمل بما يتماشى والتنظيمات الاقتصادية والسياسية المعاصرة. وبالتالي من خلال ما تم عرضه يتضح لنا أن التطور السريع والمستمر لقانون العمل لم يأتي نتيجة عامل واحد بل كان نتيجة عدة عوامل هدفها تحقيق توازن بين العمال وأصحاب العمل وإقامة التعايش السلمي بين طرفي علاقة العمل.

ثانيا - أجهزة ومنظمات العمل المرتبطة بقانون العمل:

1- المنظمة الدولية للعمل:

1-1- النشأة:

بعد بروز الصراعات العمالية بين أطراف علاقات العمل وما نتج عنها من أزمات ومشاكل بعد الثورة الصناعية ترسخت قناعة لدى الأوساط الفكرية الأوروبية مفادها أنه لا يكفي إقامة تشريعات اجتماعية لحماية العمال على المستوى المحلي، بل ينبغي تجاوز النطاق الوطني وإعطاء المسألة بعدا دوليا من خلال التفكير في إعداد اتفاقيات دولية تقبل الدول بموجبها الالتزام بتطبيق معايير موحدة للعمل تعكس إلى حد كبير المطالب التي نادى بها الحركات العمالية خلال القرن التاسع عشر².

¹ - باقر الحسني، كمال البحري، وآخرون: دراسات إسلامية في الاقتصاد والنقد، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، بيروت، 2011، ص 115.

² - Gustave zeppelin: **Normes internationales du travail**, Ed gaulis, Genève . 2003, P 59

ويعتبر شارل هندلي C. Hindly عضو البرلمان البريطاني أول من طرح هذه الفكرة ولقيت تأييد واسع في الأوساط الفكرية والسياسية في أوروبا¹، وقد تبعتها عدة محاولات فردية وجماعية قام بها رجال الصناعة تارة ورجال السياسة تارة أخرى، إلا أنها بقيت دائما مجرد محاولات لم يكتب لها النجاح ولم تصل إلى حيز التطبيق لأن العمل الدولي لا يمكن أن ينجح إلا إذا تدعم أكثر بعدة جهود سياسية واقتصادية وثقافية مشتركة تهدف إلى تحقيق هدف واحد يجتمع عنده الكل²، وهو ما كان ينقص المحاولات السابقة لذلك لم يظهر أي تنظيم أو هيكل رسمي إلا مع بداية القرن العشرين، وذلك بهدف النهوض بقانون موحد للعمل والسعي للتقدم الاجتماعي، والعمل عن طريق الحكومات المختلفة على تكوين قانون دولي، فكانت بذلك البداية بانعقاد معاهدة فرساي 1919 وفيما تم ثم إنشاء منظمة العمل الدولية³، والتي انبثقت عن عصبة الأمم إلى غاية انتهاء الحرب العالمية الثانية، أين جرى التوقيع على اتفاق بتاريخ 1946. 05. 30م بين المنظمة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، بموجبه أصبحت كوكالة متخصصة للتعاون وتنسيق الجهود فيما يتعلق القانون الدولي للعمل الذي يسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي القائم على العدالة من خلال توحيد وتنظيم قواعد العمل وفق مبدأ الوظيفة، وقد حصلت على جائزة نوبل للسلام بمناسبة الذكرى الخمسين لتأسيسها عام 1969م⁴، وهي تعمل دائما على تطوير مختلف التشريعات والقوانين بما يتلاءم التطورات الحاصلة في عالم الشغل.

ولا زالت تزاوّل نشاطها كإحدى الوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة، حيث ينعقد في كل سنة المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية والتي تتكون من حيث المبدأ العام من مجموعة من الدول تتجاوز مائة وخمسون دولة⁵، إلا أن تمثيل هذه الدول يتوزع على ثلاثة أنواع بالنسبة لكل دولة بحيث يمثل كل دولة بممثلين من السلطات الحكومية الرسمية وممثلين عن

¹ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 37.

² - إبراهيم زكي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988، ص 54.

³ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 25.

⁴ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 65.

⁵ - إبراهيم زكي، مرجع سابق، ص 59 - 60.

النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً للعمال وممثلين عن أصحاب العمل أي المؤسسات المستخدمة، حيث يعقدون مؤتمرات تجمع كل الممثلين وتصدر عنها اتفاقيات العمل الدولية¹.

إلى جانب ما تصدره من توصيات وتقديم الحلول لبعض المشاكل لتلك الدول التي تتقدم بطلب المعونة، حيث لا يقتصر دورها فقط في إصدار التوجيهات والاتفاقيات إنما تقوم عن طريق وفروعها المتخصصة كالمكتب الدولي للعمل (B.I.T) بمساعدة الدول المتخلفة عن طريق تقديم المعونات الفنية والتكنولوجيا وتحديد شروط تشغيل اليد العاملة الأجنبية وتنظيمها وتبادل الخبرات مع مختلف الدول، فهو جهاز مكلف بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال وشؤون العمل مع إجراء التحقيقات، والدراسات، والأبحاث لتقديم المساعدة في إعداد التشريعات العمالية كما يقدم تقارير فيما يخص تطبيق هذه الدول لمختلف القوانين المصادق عليها.

1-2- الأهداف:

لقد جاء في معاهدة فرساي التي انبثقت عنها المنظمة الدولية للعمل إلى أن تحقيق السلام الدولي لا يتم إلا بتحسين ظروف العمل ومحاربة البطالة مع ضمان أجر يحقق معيشة كريمة، ووضع نظام الحماية للعمل من مختلف المخاطر كالشيخوخة، والعجز، وحوادث العمل، والأمراض المهنية وتعدى ذلك إلى حماية العمال خارج بلدانهم كما نصت على حماية الأطفال والنساء، وأكدت على مبدأ حرية النقابة².

لقد سبق أن أشرنا إلى الأدوار التي يساهم به المكتب الدولي للعمل من خلال الأبحاث والدراسات التي يقدمها، ويتضح أكثر بالعودة إلى دستور المنظمة والاستخلاص الذي يمكن

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص، 98، 100

² - Nicolas (v): **Droit international du travail**, édition Dalloz, Paris, 1970, p.5-6

استنتاجه منها إلى جانب الدراسات الكثيرة التي اهتمت بذلك خاصة الجانب القانوني منها، وفيما يلي يمكن الإشارة إلى الأهداف التالية¹:

- المحافظة على السلام العالمي والدائم على أساس العدالة الاجتماعية.
- تحسين شروط العمل، رفع مستوى المعيشة، استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
- وجوب إشراك الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل في إقرار مقترحات ووضع قواعد للمستويات الدولية للعمل.
- إعداد اتفاقيات حول الأجور، وساعات العمل، والحد الأدنى لسن العمل، وسلامة العمال، وحرية النقابات، والضمان الاجتماعي... الخ.
- جمع المعلومات والإحصاءات الخاصة بالعمل وتطور المشكلات العمالية، بحيث كل المسائل ذات الصلة، وطبع الكتب والنشرات الدورية التي تعالج قضايا العمال.
- تقديم المعونة الفنية لأعضائها في شؤون العمل عن طريق الدراسات، وتبادل الخبرات، والمنح وإنشاء مراكز التدريب.

هذا بالنسبة للأهداف أما عملية تمويل الهيئة فإن دول الأعضاء في المنظمة هي التي تتحمل عبء تمويل ميزانيتها فتدفع حصص مالية كل حسب قدرتها بشرط أن تغطي كافة المصاريف الإدارية ونفقات التسيير والتنظيم.²

1-3- تنظيم وهيكل المنظمة الدولية للعمل:

تتشكل المنظمة من مجموعة من الهياكل وهي:³

- * **مؤتمر العمل الدولي:** وهو أعلى جهاز في المنظمة حيث يتكون من ممثلي دول الأعضاء في المنظمة بنسبة أربعة أعضاء موزعين كما يلي:
- ممثلين عن الحكومة.

¹ - عثمان بقتيش: **قانون المجتمع الدولي المعاصر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 101.

² - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 67-68.

³ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص-ص، 26-28.

- ممثل واحد عن أصحاب العمل.

- ممثل واحد عن العمال أو النقابات الأكثر تمثيلا في الدول.

يعقد المؤتمر دوراته مرة في السنة وتتلخص المهام الرئيسية له في رسم الإستراتيجية العامة لنشاط المنظمة والعمل على تكوين قانون دولي عن طريق الاتفاقيات والتوصيات.

* **مجلس الإدارة:** هيئة تنظيمية لقرارات المؤتمر يجتمع هذا المجلس ثلاث مرات في السنة من مهامه إلى جانب تعيين المدير العام للمنظمة، وتحضير جدول أعمال المؤتمر، وتعيين لجان التحقيق حول بعض الشكاوي المقدمة فيما يتعلق بعدم تنفيذ بعض الاتفاقيات.

* **مكتب العمل الدولي:** هو الجهاز المكلف بجمع وتوزيع المعلومات المتعلقة بحالة العمال، وإجراء التحقيقات التي يطلبها المؤتمر، وإقامة العلاقات مع الدول، وبتأخر المكتب مدير عام يعينه مجلس الإدارة.

1-4- أعمال وإنجازات المنظمة الدولية للعمل:

تمارس المنظمة أعمالها ومهامها عن طريق عدة وسائل وأساليب مختلفة تتفاوت من حيث فعاليتها وأهميتها، أهمها:¹

* **اتفاقيات العمل الدولية:** وهي المعاهدات التي يبرمها مؤتمر العمل الدولي، ولا تصبح ملزمة لكافة الدول التي تبرمها إلا بعد المصادقة عليها وفق إجراءات التصديق المعمول بها في كل دولة. وفي هذا الإطار يقضي الدستور الجزائري 1996 بأن المعاهدات التي صادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون.

* **التوصيات:** وهي غير ملزمة للدول ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب الاتفاق فيها، لذلك تصدرها المنظمة عبارة عن توصية والدول حرة في الأخذ بها أو عدمه وتكون عادة عبارة عن أعمال تمهيدية لاتفاقيات فيما بعد.

¹- أحسن عمروش: الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 50.

* **الأبحاث والدراسات:** هي أعمال تقوم بها المنظمة قصد جمع المعلومات والإحصائيات اللازمة عن حالة العمال في مختلف الدول، تهدف إلى تطوير تشريعات العمل الدولية،

وللإشارة فإن منظمة العمل الدولية أصدرت منذ إنشائها إلى نهاية سنة (2000) حوالي مائة وثلاثون (180) اتفاقية دولية شملت مختلف جوانب علاقات العمل، وظروف العمل بعض المبادئ المختلفة التي عرفت التطورات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول، وقد صادقت الجزائر على حوالي ثلاثة وخمسون (53) اتفاقية في مختلف مجالات الشغل¹.

2- المنظمة العربية للعمل:

2-1- النشأة:

لقد جاءت فكرة إنشاء منظمة عربية للعمل تهتم بشؤون العمل والعمال العرب نتيجة للاجتماعات التنسيقية التي كانت تعقدها الوفود العربية قبل كل دورة للمؤتمر الدولي للعمل من أجل تنسيق مواقفها وتوحيد وجهات نظرها، وهذه اللقاءات التي أصبحت دورية ابتداء من 1959م² كنتيجة لنجاح واستمرار هذه اللقاءات، وبعد انعقاد المؤتمر الخامس لوزراء العمل العربي، تم الإعلان عن قيام منظمة ثلاثية أي ممثلي الحكومات العمال، وأصحاب العمل وذلك على غرار المنظمة الدولية، تسمى منظمة العمل العربية عام 1970م³.

وتعد منظمة إقليمية متخصصة تعمل في إطار جامعة الدول العربية وإن كانت تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري⁴، وقد وجدت بغرض الاهتمام بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي وتوفير التشريعات العالمية في الدول العربية بما يتلاءم مع الواقع، وقد ساعدت عدة عوامل في الإسراع بقيام هذه المنظمة منها⁵.

• قيام الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب عام 1960 بسبب وحدة الطبقة العاملة العربية.

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 28.

² - فضيل علي عبد الله: **منظمة العمل العربية**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، دون سنة، ص، 3،

³ - نفس المرجع، ص6

⁴ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص، 81-82.

⁵ - أحمد زكي بدوي: **علاقات العمل**، مرجع سابق، ص365.

- ازدياد حركة تنقل الأيدي العاملة بين البلاد العربية وبرز الحاجة إلى إجراءات تنظيمية لعملية التنقل أو الهجرة بما يحفظ للعمال حقوقهم وتيسير عملية الهجرة في الوقت نفسه.
- تزايد حركة القومية العربية وما ترتب على ذلك من مطالبة الكثير المؤتمرات العربية، رسمية وشعبية بالعمل على توحيد التشريعات العمالية العربية (الوصول إلى مستويات عمل عربية متماثلة).
- بجانب ذلك شهدت المنظمة العربية نهضة عمرانية واسعة لم تعهدها من قبل خاصة بعد ظهور البترول في عدد من البلاد العربية، وظهور الحاجة إلى العمالة الفنية المدربة، وإلى ضرورة قيام جهاز عربي مسئول يتولى مهمة الإعداد والتدريب بجانب عملية التثقيف كما برزت أهمية الأخذ بسياسة التعاون بين البلدان العربية.

2-2- الأهداف:

من بين الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل في الدول العربية هي توحيد التشريعات العمالية، وظروف العمل عن طريق تنسيق الجهود بين مختلف الدول والعمل على التحسين المستمر لأوضاع الطبقة العاملة في هذه الدول. فقد كان لهذا الإعلان (منظمة العمل العربية) صداه على الصعيد العربي والعالمي سواء بالنسبة للطبقة العاملة أو بالنسبة للحكومات العربية، كما تكمن أهميتها في أنها أول منظمة إقليمية تقوم على أساس التمثيل الثلاثي وتقف جنباً إلى جنب مع منظمة العمل الدولية¹. وتتبنى الكثير من أهدافها فيما يتعلق بحماية الطبقة العاملة في الوطن العربي وللمنظمة أهدافها التي تسعى لتحقيقها في إطار التعاون بين مختلف منظمات العمل وبين مختلف الدول العربية التي يمكن الإشارة إليها فيما يلي²:

- تهدف منظمة العمل العربية كما جاء في مقدمة دستورها إلى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة العربية بما يتفق مع كرامة الإنسان العربي، السعي إلى تحقيق رفاهته المادية والروحية، تحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية، إيماناً بأن القوى العاملة في الوطن العربي تمثل إحدى الدعامات الأساسية للوحدة العربية.

¹ - إبراهيم زكي، مرجع سابق، ص 62

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 306، 307.

- اهتم ميثاق العمل العربي بإبراز أهداف المنظمة مشيراً إلى أن هدف الدول العربية هو رفع مستوى القوى العاملة لتطوير المجتمع العربي وتقدمه على أسس متينة وسليمة، مؤكداً إيمان الدول العربية بأن السلام العالمي أساسه العدالة الاجتماعية.

وبالتحديد أكثر فإن منظمة العمل العربية تسعى إلى تحقيق ما يلي¹:

- التعاون الكامل في الشؤون العمالية، والتنسيق بين الأجهزة المختصة بالشؤون العمالية وتطويرها بما يتلاءم مع التطور الاجتماعي والاقتصادي.
- بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية.
- القيام بالدراسات المشتركة في مجالات تخطيط القوى العاملة، تشغيلها، وضع حد أدنى لمستويات الأجور فيها وعلاقات العمل والإدارة.
- إعطاء الأولوية في التشغيل لعمال البلاد العربية.
- وضع خطة للتدريب المهني تتفق مع احتياجات الدول العربية وتتماشى مع أهداف التنمية الصناعية والاجتماعية.
- تشجيع إنشاء معاهد للثقافة العمالية والتوسع فيها.
- تقديم المعاونة الفنية في مجالات العمل من خلال برنامج للتعاون الفني.
- العمل على حماية الحريات النقابية في الوطن العربي.

2-3- أجهزة وهيكل المنظمة:

قبل الإشارة إلى هيكل منظمة العمل العربية نشير فقط إلى نقطتين أساسيتين وهما: تتعلق بقضية التمويل والعضوية فيها، بحيث تتبع منظمة العمل العربية نفس القواعد العامة التي تتحكم عملية تمويل المنظمات الدولية سواء من حيث الحصص أو توزيع النفقات، أما دول الأعضاء فيها هم الأعضاء في جامعة الدول العربية حيث نصت عليه المادة الثانية (02) من دستور المنظمة²، إذ يحق لكل دولة أن تحصل على استقلالها والانضمام إلى المنظمة بالطلب من المدير العام للمكتب العربي للعمل وهو نفس الشيء بنسبة لدولة تريد

¹ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 83.

² - نفس المرجع، ص 84.

الانسحاب من عضوية هذه المنظمة؛ أما فيما يتعلق بالأجهزة والهيكل التي تتكون منها فهي كما يلي:¹

• **المؤتمر العام:** طبقا لنص المادة الخامسة من الدستور فإن المؤتمر هو السلطة العليا في المنظمة الذي يتكون من الوفود العربية الأعضاء، ويختص بوضع الخطوط الأساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها لتحقيق أهدافها، ويقوم بتعيين المدير العام والمديرين المساعدين بالمكتب العربي للعمل وتعيين أعضاء لجنة المتابعة، وينعقد المؤتمر مرة واحدة كل عام في دورة عادية في شهر مارس.

• **لجنة المتابعة:** هي لجنة تتكون من اثنين من مندوبي الحكومات، وواحد من مندوبي أصحاب العمل، وواحد من مندوبي العمال تعقد هذه اللجنة ثلاث (03) دورات كل سنة، تختص بمتابعة سير العمل في المكتب العربي للعمل ومتابعة وتنفيذ قرارات وتوصيات المؤتمر.

• **المكتب العربي للعمل:** يعتبر الجهاز التنفيذي للمنظمة يتولى إدارته مدير عام ينتخبه المؤتمر ويساعده عدد من المساعدين والموظفين، ومقره بجامعة الدول العربية مقر المنظمة في القاهرة بمصر ويمارس مكتب العمل العربي الاختصاصات التالية:

– جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية عن الوطن العربي.
– إعداد جميع الوثائق الخاصة بينود جدول أعمال المؤتمر العام واللجان المختصة واجتماعات الخبراء.

– القيام بأعمال السكرتارية للمؤتمر العام واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء.

إلى جانب هذه الأجهزة هناك مجموعة من اللجان الفرعية والمعاهد المتخصصة بالعمل والتابع للمنظمة ونذكرها فيما يلي:²

* **لجنة الحريات النقابية:** تعمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي.

¹ – أحمد زكي بدوي: **علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 360، 259.

² – وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 91، 90.

* **لجنة الخبراء القانونيين:** مهمتها دراسة جميع التشريعات والتقارير التي تلتزم دول الأعضاء بتقديمها حول تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

* **لجنة المرأة العاملة:** وهي تختص بالمسائل ذات الصلة بتنمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

إلى جانب هذه اللجان والأجهزة الفرعية لمنظمة العمل العربي نجد هناك مجموعة من المؤسسات والمكاتب التي تعتمد عليها المنظمة في استعمال نشاطها وهي.¹

- معهد الثقافات العمالية وبحوث العمل (الجزائر).
 - معهد الثقافات العمالية وبحوث العمل (العراق).
 - مكتب لجنة المناجم (المغرب).
 - مكتب لجنة المرأة العاملة (تونس).
 - مكتب لجنة العمل في البحر (لبنان).
 - مكتب لجنة البترول والكيماويات (العراق).
 - مكتب لجنة الغزل والنسيج (سوريا).
 - مكتب لجنة العمل في الزراعة (الجزائر).
- وهناك ثلاثة مكاتب قيد الإنشاء وهي:

- المؤسسة العربية للتشغيل (المغرب).
- المركز العربي للتدريب المهني (ليبيا).
- المركز العربي للصحة والسلامة المهنية (سوريا).

2-4- اتفاقيات وتوصيات العمل العربية:

من الوسائل العامة التي تعتمد عليها منظمة العمل العربية في تحقيقها للعدالة الاجتماعية ما يسمى "مستويات العمل" التي تصدرها المنظمة في صورة اتفاقيات. وتستفيد الدول بنصوصها واقتباس ما تراه مناسباً منها في تشريعاتها القومية²، كما تساهم مساهمة

¹ - نفس المرجع، ص 92، 91.

² - أحمد زكي بدوي: **علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 361، 362.

فعالة في التقدم الاجتماعي، فالتوصيات التي تصدرها المنظمة تتناول عدة مسائل عامة مكملة مما تتضمنه الاتفاقيات من أحكام محددة، وقد نصت المادة الرابعة من ميثاق العمل العربي على أن تعمل الدول العربية على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية.

كذلك نصت المادة العاشرة على أن تعمل الدول العربية على توحيد شروط وظروف العمل بالنسبة لعمالها كلها إن أمكن ذلك، هذا رغم أنه أمر يصعب تحقيقه في الواقع نظرا لاختلاف النظم والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول.

في الأخير مهمة منظمة العمل العربية تبقى مهمة إنسانية بالدرجة الأولى تعمل على تقريب الجهود العربية من أجل تحقيق مجتمع العدالة الاجتماعية التي هي أساس السلم الاجتماعي، فهي تعتبر أداة للتقدم الاجتماعي في الوطن العربي.

3- النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وأجهزة التفتيش:

3-1-1- النقابات العمالية:

3-1-1-1- التعريف والنشأة:

ينطوي العمل النقابي على عدة نشاطات تخص فئتي العمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويتعلق الأمر بإقامة جمعيات وحماية ممثلي العمال وعلاقات العمل، والحق في التنظيم والمفاوضات الجماعية.¹ وعلى العموم يقصد بالمنظمات النقابية كل منظمة خاصة بالعمال أو أصحاب العمل تهدف إلى ترقية مصالح هذه الفئات والدفاع عنها، وبذلك تعتبر من الإطار التنظيمي للنقابة.

وقد لقبت مجموعة من المنظمات التعاونية ابتداء من القرن الثامن عشر بالغرف النقابية، أما النقابة كجمعية عمالية فقد استخدمت انطلاقا من سنة 1839 في فرنسا.² أي في الوقت الذي ارتفعت فيه ووتيرة النشاط الصناعي، وأصبحت الحقوق النقابية كغيرها من

¹ - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص، 95

² - حسن قرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، دار افريقيا، الدار البيضاء، المغرب،

الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة¹. وذلك بفضل تضحيات ونضال العمال عبر العصور الذين عملوا من أجل أن يصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل المواطنين، ويدخل ضمن دائرة الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح وحقوق العمال، والوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح، والدفاع عنها، ولاسيما حق التفاوض الجماعي وحق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من الحقوق الدستورية في العصر الحالي². وتعني كذلك كل جمعية قانونية يتم التصريح بها، وتضم مجموعة من الأشخاص الذين يمارسون نفس المهنة، بغرض الدفاع عن مصالحهم المشتركة³.

هناك تعارف عديدة ومختلفة ومتفق عليها لدى غالبية المفكرين والباحثين والمهنيين بشأن الحركة النقابية أو ما يطلق عليه بالحركات العمالية أو الاجتماعية، إذ هناك أسباب كثيرة وعوامل متعددة وراء ظهورها أبرزها كفاح ونضال الطبقة العمالية نفسها، ورغم تعددها واختلافها من مكان لآخر إلا أنها تعمل من أجل هدف أساسي وهو الدفاع عن مصالح المأجورين في مواجهة أرباب الشغل، مع الإشارة إلى أن هناك تمايز كبير بين نقابات الدول الصناعية الرأسمالية ونقابات دول العالم الثالث⁴.

3-1-2- العوامل المشجعة للانخراط في العمل النقابي:

قبل الإشارة إلى هذه العوامل نشير إلى أن هناك عاملين أساسيين كان وراء مختلف الصعوبات التي مر بها العمل النقابي وذلك رغم الصراع الطويل للطبقة العمالية وما قدمته من تضحيات فالأول مرتبط بالفردانية السياسية، أما الثاني مرتبط بالليبرالية الاقتصادية⁵، لكن رغم كل هذه الصعوبات نجد أن محفزات الانخراط في العمل الجماعي أقوى، فالشعور

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، دم طج، الجزائر، 1998، ص 166

² - نفس المرجع، ص 16

³ - Larousse : **Dictionnaire encyclopédique**, édition Larousse, Paris, 2001, p 1525

⁴ - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 208

⁵ - نفس المرجع، ص 177

بالانتماء إلى الجماعة أو الإحساس بالهوية الجماعية عامل أساسي في الانخراط في العمل الجماعي المنظم وفيما يلي يمكن اختزال أهم هذه العوامل في النقاط التالية:¹

- الوعي بوجود مشاكل مشتركة أو مصالح مشتركة.
- إدراك أهمية العمل الجماعي بدل العمل الفردي وأفضليته عليه.
- تحديد الهدف أو المشكل الذي يتمحور حول النضال ووجود جهة محاورة.
- وجود علاقات اجتماعية بين الأشخاص المعنيين أو روابط مهنية.
- تعميم الخطر المهدد بالنسبة لفئات عريضة من الأشخاص.
- أداة تنظيمية أو تجربة سابقة للعمل الجماعي الفعال.

في الأخير نقول كذلك أن هناك عنصر آخر ذو أهمية بالغة يحدد الميل إلى العمل الجماعي، وهو مرتبط بالظروف الاقتصادية التي يمكن أن تشجع أو تعد من الرغبة في المشاركة في العمل الجماعي.

3-1-3- تصنيف النقابات:

لقد حرصت مختلف التشريعات العمالية سواء الدولية منها أو الإقليمية على ضمان التعددية النقابية، بحيث نصت على حق كل فرد في الدفاع عن مصالحه وحقوقه من خلال العمل النقابي والانتماء إلى النقابة التي يختارها ويقترح بعض الباحثين تصنيف النقابة إلى أربعة أنواع وهي كما يلي.²

أ- **نقابات المطالبة والمعارضة:** يعود ظهور هذا النوع إلى القرن التاسع عشر حيث ارتبط انتشارها بالتحالفات العمالية، وكان هدفها الأساسي الدفاع الجماعي عن المصالح الحيوية الأكثر طلبا للعمال كضمان أجر كافي وحد أدنى من الضمان وتقليص وقت العمل ثم تدرجت مطالبها مع الوقت، كما انتشرت أكثر في الدول الصناعية التي تلعب كذلك بالنقابات الفوضوية.

¹ - نفس المرجع، ص، 191، 190

² - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص-ص 198-200

ب- نقابات المطالبة والمراقبة: تشترك مع سابقتها وغيرها، منها على الخصوص الرغبة في تغيير وضعية العمال إلا أن الفرق يكمن بين الاتجاهين؛ الأول يريد تحقيق ذلك من خلال قفزة حاسمة وجذرية، بينما الاتجاه الثاني يريد تحقيق ذلك بواسطة مكاسب جزئية وتحسين تصاعدي لوضعية العمال ومن جهة أخرى هذه النقابات لا ترسم لنفسها آفاقاً محددة بل ترى أن معركة العمال مستمرة لا يمكن أن تتوقف عن حد معين، وتقوم أكثر على مبدأ التفاوض والاتفاقيات الجماعية تسمى كذلك بالنقابات الإصلاحية.

ج- نقابات التسيير: خلافاً لنقابات المراقبة تسعى نقابات التسيير إلى الإلغاء النهائي لتسيير مجال الإنتاج إلى مشغلين ومأجورين، بمعنى أنها تحاول أن تجعل من النقابات في المستقبل عبارة عن جماعات إنتاج وتوزيع وقاعدة لإعادة التنظيم الاجتماعي، وهو ما يصعب تحقيقه في الواقع لأن هذا المشروع الطموح لم يتحقق إلى اليوم في أي مكان في العالم باستثناء إسبانيا ما بين 1936-1939 أثناء الحرب الأهلية في منظمة كطلانيا.

د- النقابات المرتبطة بالسلطة: ظهرت ابتداءً من 1917 في الاتحاد السوفيتي السابق بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية في دول أوروبا الشرقية، وهي حركة نقابية تمتاز بارتباطها بالسلطة السياسية ذات التوجه الشيوعي بمعنى تحت إدارة وإشراف الأحزاب الحاكمة، كان الإضراب فيها غير مسموح، فهي تابعة لأوامر الحزب الحاكم فقط وكانت منتشرة أكثر في دول العالم الثالث، مع تغييرات بالطبع نتيجة نضال الطبقة العمالية كالحق في الإضراب.

3-1-4- أهداف نقابات العمال:

لقد سبق أن أشرنا إلى أن النقابات العمالية تعمل من أجل نفس الغاية، وهي حماية مصالح العمال في مواجهة أرباب العمل، وذلك رغم أشكالها المختلفة (التصنيف السابق) لكن عملها تحكمها قاعدة هامة مفادها أن النقابات العمالية يختلف دورها باختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المختلفة¹، ففي المجتمع الرأسمالي يسود مبدأ الحرية الاقتصادية وصاحب العمل يسعى إلى تحقيق أكبر ربح ممكن، ونجد دور نقابات العمال في الدفاع عن مصالح العمال والمطالبة بتحسين شروط وظروف عملهم.

¹ - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 297.

أما في المجتمعات الاشتراكية أين يسيطر الشعب على أدوات الإنتاج نجد دور النقابة يتمثل في العمل على إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والمساهمة في وضع وتنفيذ تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية والاهتمام بالخدمات الاجتماعية، وهذا بالطبع دون استثناء خصوصيات كل مجتمع أو دول مع بعض حالات التشابه والتوافق من حيث الأهداف وأدوات العمل.

3-1-5- الهياكل النقابية الدولية:

أ- الهياكل النقابية في الدول الصناعية:

إن ظهور النقابة مرتبط إلى حد كبير بنضال الطبقة العمالية، ولكن في المقابل نجد أن المنظمات الدولية والإقليمية إلى جانب جهود الدول لعبت دور كبير في بنائها واستقرارها، ففي البداية ظهرت هذه الحركات النقابية في إطار الدولة، لكنها أدركت سريعا أخطار التنافس بين اقتصاديات الدول الرأسمالية، وهكذا ظهرت الجمعية الدولية للعمال التي لقيت بالأممية الأولى سنة 1864 بمبادرة فرنسا وبريطانيا¹، وتكونت بعد ذلك فيدراليات مهنية دولية ليحصل فيما بعد بينها تنسيق وتوافق في مختلف المهن والحرف، كما لقيت هذه المنظمة دعما قويا فيما بعد من مجموعة من المنظمات الدولية منها المنظمة الدولية للشغل وعصبة الأمم ومنظمة الأمم المتحدة².

وبعد نشوء الحرب الباردة عرفت هذه الحركة النقابية العمالية تقسيم ثلاثي القوى الماركسية والشيوعية تجمعت في الفيدرالية النقابية العمالية، لكن شيد السوسيوديمقراطيون بمساعدة النقابات الأمريكية الكنفدرالية الدولية الحرة، أما الديمقراطيون المسيحيون فقد أنشأوا الكنفدرالية الدولية للنقابات المسيحية لتصبح فيما بعد الكنفدرالية الدولية للعمل³.

ب- الكنفدرالية الدولية للنقابات العربية:

لقد كانت الدول العربية التي ظهرت فيها الحركة النقابية قبل غيرها هي الدول التي أخذت بحركة التصنيع وازداد فيها نمو الحركة الوطنية التحررية، فقد بدأت هذه الحركة في

¹ - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص، 240

² - Mouriaux, (R) : **Le syndicalisme dans le monde**, PUF, Paris, 2009, p 96

³ - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص، 240

مصر حيث كانت بداية للحركة النقابية في أواخر 1898م¹، لترتبط فيما بعد في بدايات القرن العشرين بالحركة الوطنية ثم تدرج نظام التشريعات العمل العربية بظهور منظمات خاصة بالعمل النقابي على المستوى الوطني.

تأسست الكنفدرالية الدولية للنقابات العربية عام 1956م، وحضر المؤتمر التأسيسي خمسة دول لعبت فيها مصر دورا أساسيا تحت قيادة جمال عبد الناصر، وكان مقرها بالقاهرة إلى غاية 1973. وبحكم أن المنطقة العربية شهدت عدة أحداث سياسية أثرت مباشرة في نقل مقرها فيما بعد إلى دمشق خاصة بعد العدوان الثلاثي واندلاع حرب الخليج لتظل هذه المنظمة تصارع على عدة جبهات خاصة لتبني ممثلي النقابات العربية للمواقف السياسية الرسمية لحكوماتهم، مما جعل الخلافات السياسية العربية تنعكس على هذا التنظيم النقابي هذا إلى جانب أن الدول العربية تعد أضعف الدول في العالم إقبالا على النقابات.²

ج- منظمة الوحدة النقابية الإفريقية:

تأسست هذه المنظمة في عام 1973³ التي كانت تشكو من صعوبات شبيهة بتلك التي تعاني منها المنظمة العربية خاصة ذات طابع تجريدي لفكرة الوحدة الإفريقية، وإلحاق القضايا النقابية بالقضايا السياسية إلى جانب الصعوبات المالية التي تعاني منها. وبالتالي فإن إسهامها في العمل النقابي محدود لصعوبة تحقيق الانسجام بين مختلف النقابات المنخرطة فيها وفي المقابل نجد من بين الجهود الأخرى التي لها دور في حماية العمل النقابي في الدول العربية، منظمة العمل العربية والتي خصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة من دستورها، على أن من بين أهدافها، تنمية وصيانة الحريات النقابية.⁴

إن إنشاء هذه المنظمة على أساس التمثيل الثلاثي ينطوي على أهمية الدور الذي تقوم به منظمات العمال وأصحاب العمل إلى جانب وجود عدة أحكام ضمن اتفاقيات منظمة العمل العربية بشأن الحرية النقابية، وهو ما نجده ينعكس على تشريعات العمل في الجزائر.

¹ - أحمد زكي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 301.

² - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 246.

³ - نفس المرجع، ص 247.

⁴ - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 320.

أين ينظم القانون 14. 90 كيفية ممارسة الحق النقابي¹، سنحاول التطرق إليه لاحقا في الفصل المخصص لتشريعات العمل في الجزائر والمراحل التي مر بها قانون العمل، وفيما يلي سوف نتطرق إلى منظمة أخرى لها علاقة بقانون العمل وأصحاب العمل.

3-2- منظمة أصحاب العمل:

تختلف أشكال منظمات أصحاب العمل باختلاف الظروف والأحوال في كل بلد على أنه يمكن تصنيفها إلى قسمين:

3-2-1- الاتحادات أو الرباطات:

تتميز هذه الهيئات بكونها منظمات يتم في الغالب تكوينها والانضمام إليها بصفة اختيارية وهي تقابل النقابات العمالية، ويضمن تنظيمها القانوني في بعض التشريعات قانون واحد في باب مقابل لباب نقابات العمال، كما هو الحال في فرنسا وبعض الدول العربية تقرر لها دول أخرى تشريعات خاصة بها، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية وجمهورية مصر العربية على أن الفرق بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل هو أن هذه الأخيرة تضم كل الأفراد سواء كانت مؤسسات فردية أو مؤسسات ممثلة في مديرتها العام، وذلك عكس نقابات العمل التي هي عبارة عن اتحاد الأفراد فيها.

هذا الاختلاف في التكوين ينعكس مباشرة في الوظائف المختلفة لكل منها، فإذا كانت النقابات تهتم بصفة أساسية بالدفاع عن مصالح العمال على المستوى الاجتماعي فإن منظمات أصحاب العمل إلى جانب اهتمامها بالمشكلات الاجتماعية تؤدي وظائف يغلب عليها الطابع الفني والاقتصادي، وفيما يلي يمكن إجمال مختلف ووظائف منظمات أصحاب العمل فيما يلي²:

- تمثيل الأعضاء في علاقتهم بكل من السلطات العامة والإدارة والقانون من جهة وبالعمال والنقابات من جهة أخرى.

¹ - محمد صغير بعلی: **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2000، ص،

²- أحمد زكي بدوي: **علاقات العمل** مرجع سابق، ص 328.

- إنشاء وإدارة المعاهد أو الأجهزة بصفة خاصة بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي لا تتمتع بإمكانيات المنشآت الكبيرة.
- تنظيم برامج تعليمية وتدريبية لمختلف فئات العاملين
- تقديم البيانات والمعلومات الخاصة بحالة مهنة أو صناعة معينة والمشكلات المتعلقة بها للجهات الرسمية.

3-2-2- الغرف المهنية:

تتميز هذه الغرف عن منظمات أصحاب الأعمال في كونها شبه مؤسسات عامة في كون الاشتراك فيها إلزامياً، وغرضها الأساسي التنظيم الفني للمهنة أو الحرفة وتقديم مساعدات للحكومات في رسم وتنفيذ السياسة الصناعية أو التجارية أو الزراعية، والنهوض بها مع تطويرها، إضافة إلى تمتع بعض الدول باختصاصات تنظيمية بمعنى لها صلاحيات إصدار قرارات عامة ملزمة بالنسبة للمهن بالطبع ذلك وقبل كل شيء برعاية المصالح المشتركة لأعضائها، وتنمية نشاطهم كما يتم الأخذ برأي هذه التنظيمات في خطط التنمية.

على كل وفي كالتا الحالتين فإن السلطات الرسمية هي من تشجع أكثر قيام هذه المنظمات نظراً لدورها في المجال الاقتصادي وحتى الاجتماعي، بحيث تلعب دور مهم في تنظيم العلاقات مع العمال ولاسيما مع نقابات العمل وبالتالي دور أساسي في تنظيم علاقات العمل كذلك خصوصاً ما تعلق بنشاطها في ميدان المفاوضات الجماعية مع نقابات العمال وإبرام عقود العمل المشتركة، ومنه يلاحظ اتجاه السلطات العامة في معظم الدول إلى تشجيع تنمية عقود العمل المشتركة وتنظيمها عن طريق التشريع وبالتالي التخفيف على السلطة نفسها عمل تنظيم علاقات العمل بين الطرفين.

3-2-3- منظمات أصحاب العمل في البلاد العربية:

ترجع نشأة أول منظمة أصحاب العمل إلى نهاية القرن التاسع عشر في صورة غرفة تجارية نتيجة لمبادرات مجموعة من رجال الأعمال الذين قرروا أن يوحدوا جهودهم لحماية مصالحهم المشتركة، وكذا إعطاء أهمية لمسائل العمل والقوى العاملة، بحيث جاءت المحاولات الأولية في تكوين جمعية تجارية في صورة غرفة تجارة أو غرفة تجارة وصناعة أو اتحاد الصناعات، فالبداية كانت من اليمن ثم السودان والكويت ومصر ثم باقي الدول،

ويلاحظ تشابه في غرف التجارة والصناعة فيما يتعلق بالهيكل التكويني حيث أنها تتبع نفس الخطوط العريضة التي أعدتها منظمة أصحاب الأعمال الدولية أو الغرفة الدولية للتجارة.

يأتي فيما بعد إنشاء الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية عام 1901م مركزه بيروت¹، يهدف إلى تنمية الاقتصاد العربي والعمل على زيادة الإنتاج وتحسينه، وتبادل المعلومات الفنية، وتشجيع الأبحاث العلمية مع توفير العمل للسكان، ورفع مستوى المعيشة مما يحقق العدالة الاجتماعية أكثر، ويضم هذا الاتحاد عددا كبيرا من الغرف التجارية والصناعية والزراعية في مختلف الأقطار العربية وتجتمع في مؤتمر عام ينعقد كل سنة.

وبجانب كل هذا الاتحاد أعدت الأمانة العامة لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية مشروع قيام رابطة لأرباب العمل العرب،² تقوم برعاية المصالح المهنية للأعضاء وتشجيع اللقاءات الجماعية والثنائية ذات الطبيعة الاقتصادية.

كما تهدف هذه الرابطة إلى دعم مشروع الدراسات والأبحاث التطبيقية بالأسواق العربية والخارجية، وتكوين الإطارات الفنية وزيادة قدراتها الاستيعابية للتكنولوجيا العصرية، ووضع قواعد عامة للسلوك المهني، وتعريف العالم الخارجي بالمواقف العربية تجاه التطورات الاقتصادية الدولية، وهو ما تعمل عليه منظمة العمل العربية في محاولة تسهيل تجميع اتحادات أصحاب العمل في اتحاد واحد يضم كل أو أغلب الاتحادات بالاتحاد الدولي لأصحاب العمل.

وحتى تتمكن منظمات أصحاب الأعمال واتحادات الغرف الصناعية بالدول العربية من القيام بدورها في تحقيق التقدم الاقتصادي والصناعي يجب العمل على تعميم هذه المنظمات وتقديم المساعدة الممكنة للنهوض بها، ودعم وظائفها في مشروعات التدريب المهني، والكفاية الإنتاجية بتوفير الفنانين الذين بإمكانهم الاطلاع بنواحي النشاطات المختلفة.

¹ - أحمد زكي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 325

² - نفس المرجع، ص، 353

3-2-4- إدارات العمل:

تعتبر هذه الإدارات عن مؤسسات أو هيئات رسمية تنشئها الدولة لأغراض اجتماعية واقتصادية، وهي تختلف باختلاف الظروف والأحوال في كل بلد وتوجد في الوقت الحاضر في جميع الدول العربية إدارات متخصصة لتنظيم مسائل العمل والإشراف عليها.¹

كما أنها تطورت تطورا سريعا في السنوات الأخيرة عل إثر التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي شهدته هذه الدول، فقد أنشأت بعضها وزارات مستقلة للعمل أو وزارات للعمل والشؤون الاجتماعية أو الضمان الاجتماعي كما هو الحال في الجزائر. حيث أدى تدخل الدولة في تنظيم العلاقات القائمة بين أصحاب العمل والعمال إلى إنشاء إدارة حكومية تقتضي بإعداد قوانين العمل ودراسة أنظمتها ومتابعة تطورها والإشراف على حسن تطبيقها، فمنها من أنشئت وحدات خاصة للتفتيش العمالي كما في الجزائر 1909م أو مكاتب للعمل وغيرها من الإدارات التي تكون مهامها الأساسية مراقبة تطبيق قوانين العمل.

كما جاء في التوصية رقم 20 لعام 1923 أول وثيقة أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن مفتشية العمل، بحيث أكدت على أن الوظيفة الرسمية لنظام التفتيش هي ضمان إنشاء القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم، ويجوز أن يكلف المفتش بمهام إضافية حسب العادات والتقاليد السائدة في كل بلد على ألا تتعارض مع وظائفه الرسمية²

يبرر بصفة عامة إنشاء إدارة قومية للعمل ضرورة تطبيق قوانين ولوائح العمل وتنفيذ سياسة الحكومة بشأن مسائل العمل وفحص هذه المشاكل وإيجاد الحلول لها، وبالتالي فإن مختلف الوظائف التي تقوم بها هذه الإدارة تتطلب وجود جهاز إداري متخصص يعمل في نفس الوقت على تحسين أحوال العمل والعمال بصفة تدريجية، وبما أنه يستحيل على إدارة مركزية وحدها القيام بذلك وجب إنشاء مكاتب إقليمية أو فرعية وتفويضها السلطة اللازمة حتى تتمكن من القيام بمختلف الوظائف.

¹ - نفس المرجع، ص، 287.

² - وسيلة شابو، مرجع سابق، ص 112.

وهو ما سوف نتطرق إليه في الفصل المتعلق بتفتيش العمل في الجزائر، حيث سوف نجد أن وزارة للعمل والضمان الاجتماعي تتفرع منها مفتشية مركزية للعمل ومتفشيات جهوية للعمل ثم متفشيات ولائية ومكاتب تفتيش متخصصة، بمعنى هياكل مركزية وغير مركزية وهو ما يظهر في القانون رقم 03. 90 من قانون العمل الجزائري المتعلق بمفتشية العمل¹.

على كل تختلف اختصاصات إدارة العمل في الدول العربية بشكل متفاوت من دولة إلى أخرى إلا أنها تتلخص بصفة عامة في المسائل الآتية²:

- اقتراح السياسة العمالية بما يحقق فرص العمل وتهيئة ظروفه وعلاقات العمل المساعدة على الزيادة في الإنتاج وتحسين مستويات المعيشة ووضع الخطط والمشروعات والبرامج التنفيذية لهذه السياسة.
- تنظيم القوى العاملة في الصناعة والتجارة والخدمات العامة بالإشراف على مشروعات التدرج والتدريب المهني واستخدام العمال.
- التحقق من تنفيذ قوانين العمل، وتخفيف شكاوي العمال وإرشاد أصحاب العمل فيما يتعلق بالتزاماتهم القانونية.
- الإشراف على تكوين النقابات العمالية والمهنية وإرشاد النقابات وتوجيهها التوجيه الصحيح.
- إعداد البحوث الفنية في شؤون العمل والعمال، جمع البيانات والإحصاءات في هذا المجال والعمل على نشر الوعي بين العمال.
- تعزيز العلاقات مع المنظمات القومية والدولية بشأن مسائل العمل، الاستفادة من المساعدات الفنية التي تقدمها هذه المنظمات العربية الدولية في مجال العمل.

3-3- أجهزة التفتيش:

لقد سبق أن أشرنا بأن الثورة الصناعية تعتبر نقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية، وذلك بسبب ما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة نهاية القرن الثامن عشر، وما دفع

¹ - محمد صغير بعلي: تشريع العمل، مرجع سابق، ص 110.

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 208.

بالدولة إلى خلق إدارة تسهر على تطبيق القوانين والتشريعات التي تصدر في مجال العمل،¹ كما كان ظهور وتطور جهاز تفتيش العمل مرتبطا كذلك بظهور وتطور تشريعات العمل التي ظهرت مع تطور التصنيع في أوروبا نهاية القرن الثامن عشر لضمان تطبيق القوانين الأولى الصادرة لحماية العمال والعمل على بناء علاقات عمل قوية وعادلة بين العمال وأصحاب العمل.²

وكون أن بريطانيا كانت أول بلد عرف الثورة الصناعية فإن البداية والانطلاقة كانت من هذا البلد الذي حدث فيها تطور كبير بظهور المصانع الكبيرة مع ظهور نوع ونظام اقتصادي جديد وهو النظام الاقتصادي الرأسمالي إلى جانب الاقتصاد التقليدي،³ وفي نفس الوقت شهد النظام الاجتماعي هو كذلك تطورا واسعا إلى جانب التطور الصناعي وهو ما حدث في فرنسا وألمانيا والبلدان الأوروبية المجاورة.

سوف يتم التطرق إلى هذه الهيئة المختصة في مراقبة وتطبيق تشريعات العمل في الفصل الموالي، حيث سنتطرق لأهم المراحل التاريخية في نشأتها سواء على مستوى الدول الصناعية أو الدول العربية كما سنوضح إسهامات كل من المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية للعمل في مجال تفتيش العمل، ثم نحاول تباين مختلف الوظائف الأساسية لهذا الجهاز، وفي الأخير سنتطرق إلى نشأة وتطور هيئة تفتيش العمل في الجزائر.

ثالثا - تنظيم علاقات العمل:

1 - عقد العمل وعناصره:

1-1- ماهية عقد العمل:

يعتبر عقد العمل جزء لا يتجزأ من فكرة أوسع وهي علاقة العمل « La relation du travail »، ولقد أعطيت عدة اصطلاحات لعقد العمل منها: إجازة الخدمات، عقد الخدمة، عقد الاستخدام، وقد يطلق على أطراف العلاقة -أطراف العقد- عدة تسميات إلا أن المتفق

¹ - يوسف الياس، مرجع سابق، ص 21.

² - Nicoles (v) : **Droit internationale du travail**, Ed Dalloz, Paris, 1970, P 02

³ - Ibid, p 03

عليه أن عقد العمل أو علاقة العمل تجمع العامل Le travailleur وصاحب العمل¹ L'employeur.

رغم تعدد التسميات التي تطلق على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد يطلق عليه لفظ عامل Ouvrier أو مستخدم employé، أو أجير salarié، أو شغيل travailleur، أو خادم domestique، أو متعاقد contractuel، أو إطار cadre إلا أن الملاحظ في الأخير العامل لا يمكن أن يكون سوى شخص طبيعي، وقد عرفه قانون العمل المصري لسنة 1954 في مادته الثانية على أنه "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل تحت سلطته أو إشرافه".²

أما القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري فقد عرف العامل في المادة الثانية منه على أنه "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، وكل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، وفي إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خارجي، يدعى المستخدم".³

لقد كان عقد العمل خاضعا لقواعد الشريعة العامة المتمثلة في القانون المدني أين عرف عدة تسميات كما أشرنا إليه من قبل، حيث أنه ومع التطور الذي عرفه قانون العمل نتيجة عدة عوامل تم الإشارة إليها سابقا، وبدأ عقد العمل يأخذ مكانته في مختلف التشريعات وبتدخل الدولة أصبح عقد العمل هو المكون الأساسي لعلاقة العمل حيث تنشأ هذه الأخيرة، وتتحقق بموجب عقد عمل يبرمه العامل مع الهيئات المستخدمة وتقوم كذلك بمجرد العمل لمصالح الغير.⁴

مهما تعددت النظرة والمختصين المهتمين بمختلف الدراسات القانونية والاقتصادية لحياة المؤسسات باعتبار أن هناك تداخل كبير بين جهود الطبقة العاملة وتطور التشريع العمالي، ويبقى تعريف عقد العمل ليس من الأمور السهلة خاصة في غياب هذا التعريف

¹ - خليف عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 17.

² - نفس المرجع، ص 16.

³ - المادة 2 من القانون 11/90.

⁴ - مصطفى قويدري: عقد العمل بين النظرية و التطبيق، دار هومة، الجزائر، 2011، ص، 27

في قانون العمل نفسه، غير أنه أصبح في الاقتصاد المعاصر من الأمور الحتمية بسبب بروز أنواع جديدة من العلاقات القانونية في العمل مثل نشأة العمل المسمى المستقل.¹

حيث أن التشريعات الحديثة لم تعد تهتم كثيرا بالتعارف بقدر اهتمامها بإقامة أنظمة متكاملة تسمح بأطراف علاقات العمل بتنظيم أمورهم بواسطة أدوات تشاورية لتحقيق مصالحهم المشتركة²، وعليه لم يعد هذا العقد إلى تعريف شامل يجمع عليه الأغلبية لما أصبح يعرف به من صفات واستقلالية في الكيان والخصائص المسلمة بها ضمن أغلب الدراسات والبحوث المتعلقة بهذا الشأن، وفي الأخير يمكن تعريفه على أنه الاتفاق الذي يلتزم بموجبه شخص بوضع نشاطه تحت تصرف شخص آخر وأن يكون تابعا له كلما تقتضيه الضرورة إلى ذلك مقابل أجر.³

1-2- عناصر عقد العمل:

يمكن الإشارة إليها كما يلي:

* **عنصر العمل:** بحيث يمكن أن يكون مجهود عضلي أو فكري وهذا الالتزام يتقيد به العامل شخصيا وبرضاه كذلك⁴، ويعتبر محل الالتزام بالنسبة للعامل وسبب بالنسبة لصاحب العمل، ويكون هذا العمل من جهة أخرى بالالتزام صاحب العمل بتوفير الشروط والظروف والمتطلبات اللازمة لقيام العامل بعمله، وحسب ما تم الاتفاق عليه في العقد مع مراعاة أن العامل يؤدي عمله المحدد أو المتفق عليه شخصيا دون الاستعانة بشخص آخر، كذلك تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل.

* **عنصر الأجر:** هذا العنصر يعتبر محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل وهو الحق الأساسي للعامل⁵، حيث تتعدد أساليب تحديده، وكيفية دفعه، وحتى الاختلاف في

¹ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 31.

² - نفس المرجع، ص 32.

³ - نفس المرجع، ص 32.

⁴ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 16

⁵ - أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 34

تعريفه، وكذلك تداخل الجهات والهيئات والسلطات التي تحدده، ويبقى في الأخير أنه يمثل مقابل العمل والمجهود الذي يقدمه العامل.

* **عنصر الزمن أو المدة:** يقصد بها المدة التي يضع فيها العامل نفسه في خدمة المؤسسة وإدارتها بمعنى المدة التي يكون فيها العامل في خدمة صاحب العمل¹، وتوجد في المجال العملي عدة أشكال وأصناف لعلاقات العمل المحددة وغير المحددة المدة، وهي النماذج التي يلعب فيها عنصر الزمن دورا كبيرا في تحديد الالتزامات والحقوق لاسيما في إنهاء علاقة العمل والحقوق المترتبة عنها، وتعتبر علاقة العمل غير المحددة أو الدائمة هي القاعدة في مختلف التشريعات العمالية، بما فيها التشريع الجزائري الذي ينص على أنه يعتبر العقد مبرما غير محدود إلا إذا نص على غير ذلك كتابيا وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة.²

وبالتالي يضم عقد العمل ي مجموعة من العناصر لابد من وجودها لتحقيقه، وكذلك هناك مجموعة من الشروط لصحته إضافة إلى مختلف العناصر المتعلقة به وهو ما سوف نحاول التطرق إليه في العنصر الموالي والمتعلق بعلاقات العمل الفردية مع الإشارة إلى أن هناك أنواع مختلفة من عقود العمل كعقد العمل المتعلق بالتكوين أو الشراكة.

2- علاقات العمل الفردية:

2-1- الإطار التنظيمي لعلاقة العمل:

يحتل الجانب التنظيمي لعلاقات العمل الفردية في النظم القانونية المعاصرة أهمية كبيرة نظرا لما يلعبه تدخل الدولة الحديثة من دور فعال في تحديد وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة، وتفرض على العمال وأصحاب العمل اعتماد أنماط وأساليب تنظيمية محددة ومنسجمة قصد ضمان استقرار علاقات العمل من مبدأ العدالة بين الطرفين. وبالتالي الابتعاد قدر الإمكان عن المنازعات والخلافات العمالية، على كل لا نفصل كثيرا في التطرق إلى كل العناصر والمراحل المتعلقة بسريان علاقات العمل والآثار الناجمة عنها سواء الحقوق والالتزامات بالنسبة للعامل أو صاحب العمل.

¹ - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 82

² - أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 49

يتناول موضوع دراستنا في الأساس تفتيش العمل وليس علاقات العمل، ومع ذلك من الضروري من الناحية المنهجية ومن ناحية الارتباط الوثيق بين الموضوعين جعلنا نتطرق إلى هذه العناصر المتعلقة بقانون العمل ولو باختصار بحكم أن ظهور وتطور مفتشية العمل مرتبط بظهور وتطور قانون العمل والتشريعات العمالية إضافة إلى أن موضوع علاقات العمل هو مجال المتابعة والمراقبة التي تقوم بها مفتشية العمل.

وعليه سنحاول فيما يلي تبيان المراحل الأساسية في بناء علاقة العمل الفردية انطلاقاً من فترة التجربة إلى نهاية هذه العملية.

2-2- إثبات عقد العمل:

تنشأ علاقة العمل أساساً من العقد المبرم بين العامل والمؤسسة المستخدمة، حيث يعبر عقد العمل الفردي عن اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر،¹ وتطبيقاً للقواعد العامة في تكوين العقود يشترط في عقد العمل الفردي اجتماع الشروط اللازمة لصحة كل تعاقد وهي: أهلية الطرفين ورضاؤهما، توفر المحل والسبب، فإذا تعذر الوصول إلى محل غير ممكن أو سبب مستحيل أو غياب شرط الرضا أو أهلية أحد الطرفين كان عقد العمل باطلاً مع الإشارة إلى أن الإخلال بأحد القواعد الأساسية في قانون العمل يجعل منه باطلاً كذلك.

يعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين القيام به بينما يعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه، بمعنى الأول الإجابة للسؤال بماذا يلتزم المدين؟ والثاني إجابة للسؤال لماذا التزم المدين؟.²

وتنص مختلف التشريعات على أن عقد العمل يجب أن يكون بالكتابة ويحرر باللغة العربية، وذلك في العديد من التشريعات العربية في حين نجد أن الاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976م تنص على أن يحضر عقد العمل كتابة وللعامل إثبات حقوقه بكافة الطرق³، أما في قانون علاقات العمل الجزائري فإن عقد العمل غير شكلي أي لا يشترط فيه الكتابة، وتقوم

¹ - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 95

² - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 52

³ - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 96

هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها كافة الحقوق والالتزامات المحددة في القوانين والنظم والاتفاقيات الجماعية.¹

*** المرحلة التجريبية:** وهي المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة في فترة تدريبية وتجريبية قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته على العمل والقيام بكل الوظائف المتعلقة بالعمل الموكل إليه، وهي فرصة كذلك للعامل لإثبات مهارته وقدراته في التحكم وإتقان العمل إلا أنه لا يمكن أن تتعدد هذه الفترة ستة أشهر (06). وفي حالات أخرى يمكن أن ترفع إلى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي² على أن تحدد هذه الفترة أو المدة لكل فئة عن طريق التفاوض الجماعي، وتعتبر هذه المرحلة بما لها من خصائص ومميزات والاستثناءات المتعلقة بإنهاء علاقة العمل في هذه الفترة بفترة تمهيدية للتعاقد النهائي.

*** سريان علاقة العمل:** يقصد بها متابعة كل التطورات والحالات والأوضاع المختلفة التي تمر بها الحياة المهنية للعامل من بدايتها إلى نهايتها، والآثار الناجمة عنها من حقوق والالتزامات الطرفين³

2-3- خصائص علاقة العمل:

يمكن إبراز أهم ما يميز علاقة العمل عن غيرها من العلاقات الأخرى تبعا للتغيرات والتحويلات التي يعرفها ميدان الشغل والمؤسسات الاقتصادية فيما يلي:⁴

- علاقات إنسانية اجتماعية: باعتبار أنها ترابط بين طرفين وهما أصحاب العمل والعمال من جهة وأنها مراقبة من طرف الدولة.

¹ - المادة 07 من قانون علاقات العمل 90 / 11

² - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الفردية، مرجع سابق، ص 82

³ - للتفصيل أكثر أنظر:

محمد صغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، مرجع سابق.

أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل، مرجع سابق.

⁴ - غريب مونية، مرجع سابق، ص 116

- علاقة جماعية في تكوينها وتطبيقها لأنها تتكون بإرادة ممثلي العمال وتهدف إلى تنظيم الروابط المهنية لمختلف الفئات الاجتماعية المشاركة في سوق العمل
- علاقات اقتصادية تقوم بالتنظيم والإنتاج هدفها الأساسي إشباع حاجات كل أطراف علاقات العمل من عمال وأصحاب العمل.

2-4- النزاعات الفردية وإجراء تسويتها:

تثير علاقة العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء انعقادها، بحيث تؤدي أحيانا إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة أو شكل الأداة القانونية والتعاقدية التي تقوم عليها، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، وهو الأمر الذي دفع التشريعات العمالية الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من المشكلات التي يمكن أن تحدث داخل المؤسسات المستخدمة. وبالتالي عملت على تنظيمها وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة مع إقامة أجهزة مختصة في معالجتها، كل هذا من أجل الوصول إلى استقرار العلاقات المهنية بين أطراف علاقات العمل والمضي في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع، وفيما يلي نحاول التطرق إلى كيفية حل هذه النزاعات.

يقصد بالمنازعات الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثليه من جهة ثانية بمناسبة أو سبب تنفيذ علاقة العمل¹، حيث تختلف الأسباب من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط أساسا باختلاف أحد طرفي علاقة العمل في التقصير أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، وهو ما يميز أساسا هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم أو تعويضه بغيره.

ونظرا لكون هذه النزاعات الفردية قد تتعلق أساسا بسوء فهم نص قانوني أو تنظيمي أو سبب في اختلاف حول قضايا معينة فإن التسوية الودية للمنازعات الفردية تستوجب المرور بعدة إجراءات هادفة إلى حلها بطريقة ودية قبل عرضها على المحاكم المتخصصة في ذلك، وهذه الإجراءات تعتبر كشرط جوهري لقبول الدعوة القضائية شكلا.

¹ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 12

- **التسوية الداخلية للنزاع:** يقصد بها وصول طرفي النزاع داخل المؤسسة إلى تسوية ودية دون تدخل أية جهة خارجية في المؤسسة¹ وفي حالة غياب هذه التسوية يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة لتأتي المرحلة الأخرى وهي:

- **مرحلة المصالحة :** هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضى الطرفين²، وبالتالي كسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل، وبعد أن كان دور المصالحة تقوم به مفتشية العمل فإنه وحسب القانون 03/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فإن هذه المهمة قد أوكلت إلى هيئة مختصة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل³ لتخفيف الضغط على مفتشية العمل وعلى المحاكم المختصة في قضايا العمل، ففي حالة تم الاتفاق على حل النزاع يحضر محضر خاص بذلك من طرف مفتشية العمل ويلزم طرفي النزاع بتطبيقه، أما في حالة ما لم يتوصل الطرفين إلى حل النزاع فإن الطرف الذي له مصلحة في النزاع يقوم برفع الدعوة إلى الجهات القضائية المختصة في مع التقرير الذي يقرره مفتش العمل بشأن ذلك.

3- علاقات العمل الجماعية:

في الحقيقة العلاقات التي تقوم في ميدان العمل نظريا هي علاقات فردية بين الأشخاص سواء كانوا طبيعيين أو اعتباريين، ولكن الواقع يبيد خلاف ذلك فالعمال في المؤسسة يشكلون مجموعات وهو نفس الأمر بالنسبة لأصحاب العمل الذين غالبا ما تربطهم روح التضامن وقد سبق وأن أشرنا إلى دور منظمات أصحاب العمل في علاقات العمل،

¹ - محي الدين الجرف: **منازعات العمل**، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 2003، ص 17

² - نفس المرجع، ص 78

³ - طربيت سعيد: **السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل**، دار هومة، الجزائر، 2013، ص، 127

وعليه فإن العلاقات الجماعية بين مختلف أطراف علاقات العمل تعمل على تنظيم نفسها بنفسها على المستوى الجماعي¹.

تعتبر العلاقات الجماعية بذلك أو العلاقات الصناعية الحديثة من أبرز معالم الصناعة الحديثة، إذ تتصل بصميم حياة الملايين من العمال من جهة وبمصالح الإنتاج القومي من جهة أخرى²، وقد تعتبر المفاوضات والاتفاقيات الجماعية من أكثر المظاهر والعمليات التي تتجلى في تنظيم علاقات العمل الجماعية، هذا إلى جانب تسوية النزاعات الجماعية في العمل بالاعتماد على مختلف الطرق والوسائل المستخدمة في ذلك كحق ملحق لممارسة النقابة عملها دور أساسي في الضغط على أصحاب العمل.

3-1 - الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر من المواضيع التي ظهرت في العصور الأخيرة للقرن التاسع عشر في دول العالم وأروبا خاصة وبقية الدول الليبرالية عامة، فنتيجة ارتفاع الوعي النقابي وتسابق التشريعات العمالية في هذه الدول للاعتراف للعمال بحرية ممارسة حقوقهم النقابية التي كانت تعاني من الاعتراف بها سابقا، تعتبر هذه الاتفاقيات الجماعية كطريقة وآلية جديدة لتنظيم علاقات العمل بديلة ومكملة لعقود العمل الفردية وهي تعبر عن اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية كما هو اتفاق يعالج عنصر معين أو عدة عناصر بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية³.

ومن بين أهم الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ اتفاقية أو اتفاق جماعي ما يلي:

- يشمل الإجراء الأول في تسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة من قبل الطرف الأكثر استعجالا سواء في مقر الهيئة المستخدمة، إذ تعلق الأمر باتفاقية أو اتفاق جماعي للمؤسسة أو مقر البلدية أو الولاية إذا كان مجال التطبيق ينحصر في حدود البلدية أو الولاية.

¹ - مصطفى قويدري، مرجع سابق، ص 28

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 125

³ - نشرة مفتشية العمل، العدد 09، جوان 2003، ص 10

- أما الإجراء الثاني فيتمثل في القيام بالإشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين، والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع تحت تصرفهم كل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في كل مكان عمل مميز لتسهيل الاطلاع عليها مع العلم أنها تبرم لمدة محدودة أو غير محدودة، ويمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها، بشرط أن نقضها لا يتم إلا بعد مرور أو انقضاء مدة 12 شهرا منذ تاريخ التسجيل.¹

- كذلك يتضح دور هذه الاتفاقيات ليس فقط إطارا لتنظيم علاقات العمل بين أطراف علاقة الإنتاج فقط بل هي من جهة مصدرا قانونيا مباشرا لهذه العلاقات من مختلف الجوانب المهنية والمادية والاجتماعية، ومن جهة ثانية قانون اتفاقي مكمل للقانون الرسمي²، يحدد مشروعيته وأساسه القانوني في التعويض الذي منحه المشرع لأطراف علاقة الإنتاج في وضع القانون التنظيمي الذي يناسب طبيعة النشاط الذي يمارسونه.

وتمتاز الاتفاقية الجماعية بمجموعة من الخصائص يمكن عرضها كما يلي³:

• **الطابع الجماعي من حيث الأطراف:** كما يدل اسمها فإن الطابع الجماعي من أهم الصفات المميزة للاتفاقية الجماعية، حيث أنها ذات طابع جماعي من حيث الأطراف المشتركة في إبرامها ومن الآثار والنتائج التي تحققها هذه الخاصية، وهي إقامة نوع من المساواة في المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين العمال.

• **الطابع التفاوضي من حيث الانعقاد:** ويعتبر إجراء أو أسلوب التفاوض الطريق الوحيد لإبرام هذه الاتفاقيات في كل القوانين والنظم المقارنة وليس هناك أي أسلوب آخر غيره، ويعني التفاوض من الناحية التقنية والإجرائية جلوس فريقين أو مجموعتين متساوية الأعضاء أو أكثر تمثل كل واحدة منها مصالح جهة معينة (العمال، وأصحاب العمل) للتشاور والمناقشة وتبادل الآراء والمقارنات والمطالب والتفاوض حول موضوع أو عدة مواضيع تشكل مضمون أو محتوى التفاوض الجماعي أو الاتفاقية الجماعية.

¹ - نفس المرجع، ص 10

² - أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 04

³ - نفس المرجع، ص 20

- **الطابع الشمولي من حيث المضمون:** يعتبر مضمون الاتفاقية شامل لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، بمعنى أنها بمثابة القانون الذي تخضع له كافة عقود العمل الفردية الذي تلتزم بتطبيقه والخضوع له كافة الجهات المعنية به سواء التي أبرمته أو التي انضمت إليه فيما بعد.
- **الطابع التنظيمي من حيث الهدف:** لقد سبق أن أشرنا في العنصر المتعلق بمصادر قانون العمل على أن الاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر من المصادر المهنية الأساسية لعقود العمل الفردية، وبالتالي فإن هدفها الأساسي وضع القوانين التي تخضع له العلاقة التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، لذلك توصف عند البعض على أنها دستور عقود العمل الفردية.

3-2- التفاوض الجماعي:

تعتبر المفاوضات الجماعية من الوسائل التي تسمح لأطراف علاقات العمل الجماعية من الاتفاق على إرساء قواعد تخول لهم شروط العمل والتشغيل¹، وتعتبر كذلك وسيلة الأداء الفعلي لكل أطراف علاقة العمل لحقوقهم من أجل إرساء مناخ اجتماعي يحسن علاقة العمل فيما بينهم، ويمنح القانون فيها مجالا واسعا للتفاوض حول مختلف المسائل من بينها؛ الأجور، ومقاييس العمل بما فيها ساعات العمل الإضافية، وإجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، وممارسة الحق النقابي، والحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، والعمل الليلي، ومدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها².

يتوقف نجاح عملية التفاوض على عاملين أساسيين هما التحضير الجيد والعناية الفائقة التي يستوجب على الأطراف بذلها في تسييرها لأن التحضير المسبق للتفاوض الجماعي من كلا الأطراف يشكل العامل الأساسي في نجاح أو فشل هذه العملية³.

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 09، مرجع سابق، ص 10

² - الجريدة الرسمية، القانون رقم: 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، العدد 13، عام 1996، ص 18

³ - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 25

3-3- نزاعات العمل الجماعية والوقاية:

تعرف منازعات العمل الجماعية في العمل على أنها تلك الخلافات التي تقع بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية المهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو أي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية¹.

وتتميز هذه النزاعات الجماعية بشمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم وأن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل مما يستخلص بأنه نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال. ولقد عملت مختلف التشريعات العمالية المقارنة على الوقاية من المنازعات الجماعية والتخفيف من آثاره، وذلك بوضع آليات خاصة لتسويتها تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية نذكر منها²:

أ- **التسوية السلمية:** ويقصد بها احتياطات لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين طرفي العمل، واستنادا إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمونها في القانون الجزائري نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هي:

- **التفاوض الجماعي المباشر:** كلما دعت الضرورة إلى ذلك وديا بصفة منتظمة ومحددة في الاتفاقية الجماعية، وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين توفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين بواسطة اللجان.

- **وضع هياكل ولجان مشتركة دائمة أو مؤقتة:** مهمتها رصد أي إشكال قد يقع والبحث عن حل له.

¹ - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر، 2003، ص 78.

² - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 362

ب- الإجراءات العلاجية: يقصد بها تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات العمالية الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة، والوساطة، والتحكيم.

- المصالحة: وهي نوعين:

- المصالحة الاتفاقية: يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقية الجماعية بقصد إيجاد الحلول للنزاعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين.
- المصالحة القانونية: ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، حيث توكل هذه الحالة إلى مفتش العمل.

- نتائج المصالحة: سواء في أسلوبها الأول أو الثاني فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاث التالية:

1- حالة التوصل إلى تسوية النزاع بصفة كلية فإن هذا يعتبر اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط لاسيما من حيث التسجيل والإيداع الذي يعتبر الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية.

2- أما حالة التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المشاكل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، بحيث يمكن عرضها على الوساطة أو التحكيم.

3- أما حالة الفشل الكلي في جميع أجزاء المصالحة فإنه لا بد من تحرير محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، وحسب كل حالة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

- الوساطة: ويقصد بها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهم، بحيث يقدمون له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به ثم يتركز له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له على أن تقدم هذه الحلول

خلال الأجل الذي يحدده في شكل اقتراحات أو توصيات معللة للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يفرضونها، وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.

- **التحكيم:** أسلوب تلجأ إليه الأطراف المتنازعة في حلة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية المنازعات الجماعية أو من خلال مبدأ الاختيار بين الوساطة والتحكيم، وفي هذه الحالة يعين كل طرف حكماً على أن يقوم الحاكم أو الحكام بتعيين حكماً مرجحاً من بينهم، وفي حالة عدم الاتفاق على الحكم المرجح يحال الاتفاق إلى المحكمة المختصة إقليمياً¹

3-4- تنظيم ممارسة حق الإضراب:

لا يقتصر دور ومهمة الاتفاقيات الجماعية على تنظيم مختلف جوانب العلاقات الفردية في العمل، ولكن يمتد دورها وبشكل لا يقل أهمية عما سبق إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية في مختلف جوانبها المتعلقة بالحقوق الفردية والجماعية منها بما فيها ممارسة حق الإضراب وحق المشاركة في التسيير.

ويعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال، بحيث أصبحت النقابات معترف بها من السلطات العامة عكس ما كانت عليه من قبل وأصبحت كشريك اجتماعي متميز، بل وأكثر من ذلك كفاعل اجتماعي وسياسي يلعب دور أساسي في المفاوضات الجماعية²، وعادة يتم اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب عندما تعجز كل السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية التي سبق ذكرها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية كالإضراب الذي عرفته نقابات الوظيفة العمومية والنقابات المستقلة في الجزائر حول التقاعد المسبق، وعليه يمكن تعريف الإضراب بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر

¹ - نفس المرجع، ص 364

² - Rahali (A) : **Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'Entreprise algérienne**, Magister en management des ressources humaines, Université Tlemcen, Alger, sans date, P 17

من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد الحل للنزاع القائم بينهم.¹

ويشترط أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية وأن يسبق الشروع فيه منح المؤسسة المستخدمة إخطار مسبق وأن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب من طرف أغلبية العمال المعنيين به، على أن يكون هناك حد أدنى من الخدمة الدائمة الإلزامية، وعدم عرقلة حرية العمل وضمان سلامة وسائل وأماكن العمل والالتزام بإنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين، بمعنى أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة ضغط للإسراع في تسوية النزاع الجماعي أو للحصول على حقوق ومطالب مهنية مادية أو مهنية اجتماعية، وبالتالي فهو جزء من النزاع وليس نزاع مستقل عن النزاع الذي أدى إليه.

3-5- آليات المشاركة في تسيير المؤسسة:

يعتبر نظام المشاركة في التسيير من بين مظاهر النشاط النقابي الذي عادة ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات المستخدمة، مع العلم أنه في القرون الماضية وقبل الاعتراف بالحق النقابي كان نظام المشاركة ضرباً من الخيال خاصة وأن النظام الاقتصادي الحديث يتميز باتساع المنشآت التي تحقق إنتاجاً كبيراً بسبب استخدام الآلات والتوسع في تقسيم العمل وزيادة رؤوس الأموال عن طريق نظام الشركات المساهمة واستخدام الأعداد الكبيرة من العمال، فقد أصبحت هذه الشركات تقوم بمعظم المشروعات الكبرى في الصناعة والتجارة، وكان الحق لها في إدارة المشروع مرتبط بالحق في الملكية.

إذ للمالك بمقتضى حقه أن يستعمل ما يمتلكه ويستغله ويتصرف فيه كيف يشاء، لذا كان أصحاب الأعمال يتمتعون بحرية واسعة في إدارة مشروعاتهم وتحديد شروط العمل، وقد ترتب على ذلك أن أصبح العامل لا يرتبط بالمشروع مهما أخلص له إلا بعقد عمل يحدد واجباته وحقوقه، فلم يعترف له بعضويته في المشروع وبحقه في المساهمة في إدارته، فهو يقدم عمله للمشروع مقابل الأجر الذي يتقاضاه كما يبيع الموردون للمشروع المواد الأولية.²

¹ - أحمية سليمان: قانون علاقة العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 401

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل، مرجع سابق، ص 138

هذا الوضع بقي على حاله إلا أن جاءت الثورة الصناعية وما صاحبها من تغيرات على مستوى النظم الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، ومع بروز الحركات النقابية وانتشار عقود العمل المشتركة وانتشار الديمقراطية والأفكار، بحيث أصبح لا ينظر إلى قوة العمل كمجرد سلعة أو آلة في المنشأة وإنما اعتبرت عنصرا حيويا من عناصر الإنتاج لا يقل شأنًا عن عنصر رأس المال أصبح منطقيا إشراك العمال في إدارة المشروع وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم.

هذه المشاركة ينص عليها القانون على أنها تتم من خلال ممثلي العمال تتعلق أساسا بتلقي المعلومات المتعلقة بتطور الإنتاج، والخدمات وتطور عدد العمال وهيكل الشغل، ومراقبة تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل، والوقاية والأمن في العمل مع إبداء الرأي حول بعض الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة المستخدمة لاسيما ما يتعلق بتنظيم العمل وتلك المتعلقة بإعادة هيكلة الشغل ومخططات التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية ومخططات برامج التكوين والنظام الداخلي¹ وفي مقابل كل هذه الصلاحيات لا تشكل تدخلا فعلا في التسيير الفعلي للمؤسسة المستخدمة حيث يقتصر دورها الاستشاري والإعلامي على الاطلاع على بعض الجوانب من حياة المؤسسة دون إمكانية التأثير في القرارات الحاسمة التي تبقى بيد إدارة المؤسسة.

وبالتالي تصبح المشاركة تتراوح ما بين درجة الإعلام والتفاهم المتبادل وكذلك حق الاستشارة والاطلاع على سير العمل مع تفويض السلطة لاتخاذ القرار، والغرض من هذه المشاركة بطبيعة الحال له عدة مزايا تتراوح ما بين الأهداف السيكلوجية والاقتصادية والإدارية² تساعد في معظمها الإشراف على العمال ورفع الإنتاجية من خلال إعطاء فرصة للعامل للتعبير عن آرائه وبالتالي تحقيق الرضا العمالي داخل المؤسسة.

¹ - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص 380

² - بشاينية سعد: علم اجتماع العمل، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص 132

رابعا - نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر:

1- المراحل التي مر بها قانون العمل في الجزائر:

يعتبر قانون العمل في الجزائر من القوانين الحديثة بالرغم من أهميته الكبرى وضرورته القصوى في تنظيم علاقات العمل خاصة من الجانب الاجتماعي والاقتصادي، ومع ذلك فهو يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال في الجزائر¹، هذا القانون الذي بقي معمولا به إلى فترة متأخرة بسبب غياب قانون عمل وطني في الأيام الأولى من الاستقلال نتيجة الأوضاع التي خلقها الاستعمار في البلاد، وبذلك تقرر إبقاء العمل بالقوانين الفرنسية، ما عدا منها يتعارض مع السيادة الوطنية².

ومع ذلك يبقى تشريع العمل الجزائري يتميز كغيره من التشريعات بديناميكية كبيرة تجعله سريع التطور وفي حالة تغيير مستمر، ومرد ذلك بطبيعة الحال التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفها ويعرفها المجتمع الجزائري وما نجم عنها من أوضاع في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحتى الثقافية كذلك، ومن أجل الوقوف على حقيقة هذا التطور ومدى اهتمام المشرع الجزائري كغيره من المشرعين في الدول الأخرى بمجال العمل وعلاقات العمل بين مختلف التشريعات سنحاول دراسته حسب التسلسل التالي:

أ- **مرحلة ما قبل الاستقلال:** وهي المرحلة الممتدة ما بين سنة 1830م إلى غاية سنة 1962م، وتعتبر هذه المرحلة كما أشرنا إليه سابقا بمثابة الفترة التي عرفت ظهور قانون العمل في أوربا بوجه عام لينتشر فيما بعد إلى بقية بلدان العالم، وعرفت هذه الفترة كذلك تطور هذا الفرع من فروع القانون نتيجة زيادة تدخل الدولة في ميدان علاقات العمل خصوصا ما بين 1850 م و 1900 م، على أساس أن الجزائر كانت مستعمرة فرنسية آنذاك، مع إدخال بعض التعديلات المناسبة للأوضاع في الجزائر وسن قوانين خاصة

¹ - أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 05

² - رابح تويحية: **قانون العمل**، مرجع سابق، ص 39

بذلك¹، كما أن القانون الصادر سنة 1947 م والذي عرف فيما بعد بدستور الجزائر²، قد دعم هذا الاتجاه في تطبيق القوانين الفرنسية في الجزائر، وعليه هنا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر لأنه في الواقع كان هناك قانون واحد يطبق في فرنسا والجزائر.

ب- مرحلة ما بين 1962 إلى 1977: بعد حصول الجزائر على الاستقلال كان لابد على السلطات حينها العمل على بسط السيادة الوطنية، وإعادة بناء الاقتصاد نتيجة الفراغ القانوني والتنظيمي في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، فقصد تقادي تعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية وما يستتج عن ذلك في انتظار التنظيمات الوطنية بادرت السلطات القائمة من أجل مواصلة تسيير الحياة الاجتماعية والاقتصادية للدولة إلى إصدار قانون 31 ديسمبر 1962م الذي تنص مادته الأولى على استمرار سريان التشريع الفرنسي مستثيا منه ما يتعارض والسيادة الوطنية³

وقد اعتبر هذا العمل انتصارا للتيار الليبرالي في الجزائر آنذاك، والذي كان مناهضا للتيار الاشتراكي الداعي إلى إجراء إصلاحات تشريعية في إطار النظام الاشتراكي استنادا للأحكام والمبادئ السياسية لجبهة التحرير الوطني ومواثيق الثورة، وامتد العمل بهذا القانون إلى غاية 5 جويلية 1975م، حيث أنه طوال هذه الفترة لم يظهر في الجزائر أي نص قانوني أو تنظيمي يتعلق بتنظيم علاقات العمل باستثناء صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966م وبعض النصوص التنظيمية التطبيقية له كأول محاولة لتنظيم قطاع العمل في الوظيفة العمومية.⁴

لتأتي فيما بعد محاولة أخرى للتنظيم الاجتماعي للعمل بما يتماشى مع المفهوم الاشتراكي بصدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات⁵، لاسيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم

¹ - نفس المرجع، ص 40

² - أحمية سليمان: **قانون علاقات العمل**، مرجع سابق، ص 06

³ - هدفي بشير: **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، دار الكتاب، ط2، الجزائر، 2006، ص 44

⁴ - نفس المرجع، ص 46

⁵ - محمد جمال الدين زكي: **قانون العمل**، ط3، القاهرة، مصر، 1983م، ص 69

العمل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات¹، إلا أن هذا القانون لم تكن الغاية منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل بل كان الهدف منه إقامة وتكريس نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية، حيث ينص صراحة على أن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة²، وهو نفس الهدف الذي صدر فيه القانون المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص³.

وبالتالي لم يحدث أي تغيير تقني لعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، مما ترك الأمور على حالها وذلك إلى غاية 1975 م التي تعتبر كنقطة انطلاق سن القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل في القطاع الخاص⁴، هذا بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل، المدة القانونية للعمل وتحديد اختصاصات مفتشية العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى⁵.

هذه النصوص وضعت من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص، وفي نفس الوقت جاءت فيه النصوص المرافقة له لتطبق على القطاعين العمومي والخاص مما يفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العمومي هو الآخر خاصة وأنه لا يتضمن أي استثناء مريح لهذا القطاع عن نطاق تطبيقه. وهو ما حدث بالفعل إذ تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات بمناسبة إبرام بعض الاتفاقيات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها نظرا لعدم وجود وأحيانا لعدم وضوح القوانين الموجودة، والتي هي قوانين فرنسية كما أشرنا إلى ذلك من قبل أو بهدف إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العمومية لاسيما في مجال الحقوق والالتزامات.

ولذلك فإن ما يميز هذه المرحلة أن علاقات العمل اتسمت لاسيما في القطاع العام الذي يشغل أكبر عدد من العمال بعدم التجانس والانسجام فيما يخص القوانين والنظم

¹ – Gazali, (M) : **La participation des travailleurs et la gestion d'entreprise**, Alger, 1979, P 17_19

² – Ibid, p 14

³ – محمد صغير بعلي: **تنظيم القطاع العام**، مرجع سابق، ص 36

⁴ – هدي بشير، مرجع سابق، ص 46

⁵ – محمد صغير بعلي: **تنظيم القطاع العام**، مرجع سابق، ص 37

المطبقة في هذا القطاع نتيجة عدة عوامل منها؛ ما يرجع إلى المؤسسات العمومية لعدم توحيدها في نظرتها وتطبيقها للقوانين الفرنسية المعمول بها في مجال تنظيم علاقات العمل، ومما نتج عنه تعرض علاقات العمل في الكثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي لهذه العلاقات، وتعرض حقوق العمال للانتهاك من قبل المؤسسات المستخدمة خاصة في غياب الهيكلة الفعالة للأجهزة النقابية بالشكل الذي يمكنها من الوقوف في وجه هذه المؤسسات¹.

إلى جانب غياب القوانين الرادعة التي يمكن أن تحمي حقوق هؤلاء العمال، كذلك إن غياب القوانين والنصوص الخاصة بتنظيم علاقات العمل في مؤسسات القطاع العام جعل هذه الأخيرة تلجأ إلى الاستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص في بعض الحالات مثل الأحكام الخاصة بالأجور والاتفاقيات الخاصة بها بالاعتماد على القوانين الفرنسية في المرحلة الأولى وعلى القانون الخاص بعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975م في الامتيازات بين مختلف القطاعات ومختلف المؤسسات وما أفرزته هذه الأوضاع من عدم الاستقرار وفوضى في مجال علاقات العمل مما أدى بالدولة إلى القضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعمال 1978م.

ج- مرحلة ما بين 1978 إلى 1989: تميزت هذه المرحلة بإصدار تشريعات هامة في مجال العمل أهمها القانون الأساسي العام للعمال الصادر بتاريخ 4 أوت 1978 الملغى والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي للبلاد آنذاك²، وقد جاء هذا القانون بصيغة توحيدية لمجال العمل والعمال تجلت بشكل واضح فيما يلي³:

* **من حيث علاقة العمل:** يظهر هذا التوحيد من خلال تعريفه للعامل على أنه كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي والفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال، ومن ثم فقد أكد على تعميم أحكامه لتشمل جميع العمال في مختلف القطاعات المهنية، الإدارية والاقتصادية أو القطاع الخاص.

¹ - ابراهيم زكي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص-ص،

² - هدي بشير، مرجع سابق، ص 47

³ - نفس المرجع، ص 48

* من حيث الحقوق والواجبات المرتبطة بالعمل: إن الصيغة العامة لأحكام هذا القانون شكلت منه دستورا للعمل، إذ ورد النص على الحقوق والواجبات العامة المرتبطة بالعمل فيما لا يقل عن 30 مادة تطبق على جميع قطاعات العمل المختلفة، فكان بمثابة الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل في مختلف قطاعات النشاط، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العلمية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في مختلف المجالات وهذا ما حدث بالفعل¹.

إلا أن هذه القوانين وغيرها لم تستطع القضاء على عدم الاستقرار والفوضى في مجال علاقات العمل، حيث بدأت الإضرابات العمالية في ارتفاع مستمر خاصة في القطاع العام، بالرغم من أن الإضراب ممنوع في هذا القطاع المسمى بالاشتراكية وذلك رغم الشروع في تطبيق هذه القوانين ومراجعة البنية الاقتصادية في إطار ما يسمى بإعادة الهيكلة، التي تتم عبر تقسيم الشركات الوطنية الكبيرة إلى مؤسسات ووحدات إنتاجية صغيرة بهدف خلق ديناميكية جديدة في الجهاز الإنتاجي، غير أن هذا الهدف لم يتحقق فكان التغيير في منهجية التسيير بإعادة توزيع السلطة الاقتصادية التي تشهد إضرابات خطيرة وعدم استقرار على مستوى جماعات العمل².

في هذه المرحلة عجزت عن تقليص المسافة بين الطرفين (العامل والمستخدم) فزادت الإضرابات داخل المؤسسات كممارسات اجتماعية، وتسارعت الأحداث فيما بعد لتعطي ضربة قوية للاقتصاد الوطني تمثلت في الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد (انخفاض سعر البترول سنة 1988)³، مما أجبر السلطات العمومية آنذاك على القيام بإصلاحات عميقة ومستعجلة على الصعيد السياسي والاقتصادي خاصة بعد أحداث أكتوبر 1988م، تمس بالدرجة الأولى دستور 1988م⁴، وهذه الإصلاحات التي نتج عنها صدور دستور

¹ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 31

² - قيرة اسماعيل، علي غربي: في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 185

³ - عبد الرحمان تومي: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 20

⁴ - نفس المرجع، ص 42

1989 والذي حدد العلاقات الاجتماعية تحديدا جديدا مع التخلي عن المرجعية الاشتراكية والتحول بقوة نحو اقتصاد السوق¹، فنتيجة لهذا الوضع الجديد صدرت عدة تشريعات لتنظيم مجال علاقات العمل والتي حاول المشرع من خلالها الموازنة بين الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي للعمل.

د- مرحلة استقلالية المؤسسات أو ما بعد 1990: بدأت هذه المرحلة من 1990م تاريخ صدور المنظومة التشريعية التي جاءت تكملة للإصلاحات الاقتصادية الناتجة عن التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1989، غير أن التحضير لها كان ابتداء من نهاية 1986م، أي مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية، الصناعية والتجارية بصفة واضحة ورسمية من خلال أشغال ولوائح الندوة الرابعة للتنمية والتي تضمنت تحسين محتوى القانون الأساسي العام للعامل والمراسيم التطبيقية له²، حيث بدأت لجنة العمل المختصة في تحضير المرحلة وقدمت فيها تقريرها إلى الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانبي 1989³ موضحة أن القانون الأساسي العام للعمال لم يحقق الأهداف المرجوة.

وبالتالي ضرورة تعويضه بقوانين جديدة تتماشى والتسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية مع اعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أي علاقة بين المؤسسة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، بما في ذلك علاقتها بعمالها وتعويض القوانين الأساسية النموذجية الصادرة بمقتضى نصوص تنظيمية باتفاقيات جماعية إلى جانب وضع ميكانيزمات جديدة لتنظيم علاقات العمل⁴، قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كل الجوانب والمسائل بكل حرية واستقلالية، ينحصر فيها دور الدولة في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها عن طريق جهاز تفتيش العمل⁵.

وكنتيجة لذلك عرفت سنة 1996م نصوص قانونية متعلقة بتنظيم علاقات العمل على أساس مبدأ التعاقد بموجب القانون 11/90 واعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار

¹ - راجع تويحية، مرجع سابق، ص 45

² - نفس المرجع، ص 46

³ - نفس المرجع، ص 67

⁴ - بعلي محمد الصغير: تنظيم القطاع العام، مرجع سابق، ص 46

⁵ - أحمية سليمان: قانون العمل، مرجع سابق، ص 52، 51

تنظيمي جديد لعلاقات العمل بدلا من النصوص التنظيمية، كما صدرت بشأنها قوانين أخرى ذات طابع تنظيمي منها القانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06-02-1990م والقانون 04/90 المتعلق بالنزاعات الفردية والصادر بنفس التاريخ، والقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بالإضافة إلى القانون 03/90 المتضمن أساسا تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها¹، ويمكن إيجاز مميزات هذا القانون (11/90 لعلاقات العمل) فيما يلي:

* **من حيث الإطار العام:** جاءت عنونة القانون علاقات العمل وهو الاصطلاح العام والحديث الذي يوحى بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة عبرت عنه المادة الأولى حيث نصت على أنه يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، ثم عرفت المادة الثانية منه العمال بنصها: يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم².

* **من حيث البعد الهيكلي ونطاق التطبيق :** وقد جاء نص المادة الثالثة مقيدا لنطاق تطبيق هذا القانون، بحيث استثنى صراحة بعض الفئات الخاصة من مجال تطبيقه، كما أجازت المادة الرابعة منه بعض فئات العمال أن تكون لهم أحكام خاصة تنظم مهنتهم علاوة على هذا القانون، ومن ثم فقد كرس فكرة التفرقة وتعدد مجالات العمل وفئات العمال لاسيما الفصل التقليدي بين قطاع الوظيفة العامة والقطاع الاقتصادي خلافا للقانون الأساسي العام للعمال الملغي الذي توخا الشمولية والتوحيد³.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المنظومة التشريعية تعرضت هي كذلك إلى تعديلات سنّتي 1991 و 1996، حيث كانت تهدف أساسا إلى إعادة النظر في أشكال تعامل أطراف علاقة العمل وخلق تقاليد جديدة تبين تلك المعاملات.

¹ - محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام، مرجع سابق، ص 49

² - مولود ديدان: مدونة العمل، الجزائر، 2010، ص 77

³ - هدي بشير، مرجع سابق، ص 51

إن أهم ما يميز هذه المرحلة هو التكريس الدستوري لحق الإضراب والتعددية النقابية والحد من تدخل الدولة في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وفسح المجال أمام أطراف علاقة العمل لتطور أو سع وأشمل للقواعد والنظم التي تحكم هذه العلاقات.

كما تميزت هذه المرحلة كذلك بتكريس مبدأ التفاوض الجماعي ومبدأ الحوار في التكفل بانشغالات العمال، وأدت إلى نشوء أحكام تفاوضية ونتج عنه إبرام مجموعة كبيرة من الاتفاقيات الجماعية القطاعية والمؤسسية¹، وقد دعمت هذه المنظومة التشريعية للعمل بجملة من الإجراءات تتعلق أساسا بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة اللازمة على إجراءات التشغيل وتنصيب العمال ومدى تطبيق قوانين العمل، خاصة البنود الأساسية منها كإجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي من خلال صدور جملة من النصوص القانونية كالقانون رقم 17/04 في نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون 14/83 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم 19/40 في ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، والذي جاء ليزيل الإشكال القائم بالنسبة لتدخل مفتشية العمل في تطبيق أحكام المرسوم رقم 154/63 لسنة 1963م والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال.

وفي نفس السياق أعد تنظيم مفتشية العمل بصدور 03 مراسيم تنفيذية خلال سنة 2005 تتعلق بتنظيم وسير المصالح على المستويين المركزي واللامركزي، وشروط الالتحاق بالمناصب السامية للمصالح اللامركزية وتصنيفها، وانسجام وسير مكاتب المصالح ولذا الغرض صدرت كذلك ثلاثة (03) قرارات تخص عدد المتفشيات الجهوية للعمل وتنظيمها²، ونشير إلى أن كافة هذه التشريعات والنصوص التطبيقية لها تأخذ مرجعيتها من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صادقت عليها الجزائر.

في الأخير نقول أن هذه المرحلة عرفت تغيرات كثيرة على مستوى السياسة الاقتصادية المنتهجة ما جعل القانون الجزائري من التأخر النسبي الذي عرفه في البداية يستدرك الأمر

¹ - رايح تويحية، مرجع سابق، ص 47

² - مولود ديدان، مرجع سابق، ص 50، 46

ويتميز كغيره من التشريعات بديناميكية كبيرة تجعله سريع التطور، وفي حالة تغير مستمر ويرجع ذلك للتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري.

2- نطاق تطبيق قانون العمل في الجزائر:

يتضح مما سبق أن قانون العمل يطبق على كافة العمال الذين يبذلون مجهود عضلي أو فكري مقابل أجر، فالأصل أنه يطبق على كل العمال بغض النظر عن مدة العمل أو المؤسسة المستخدمة لهم، عمومية أو خاصة، أو حسب الأداة القانونية أو التعاقدية التي تربطهم بصاحب العمل، لكون هذا القانون هو الذي ينظم كافة العلاقات في مجال العمل في أي قطاع كان، إلا أن الواقع العملي مع مرور الزمن قد أفرز عدة استثناءات تقضي بتطبيق نطاق هذا القانون.

حيث أنه وفي الجزائر قد عرف عدة تطورات فيما يخص هذا التطبيق، ففي الوقت الحالي وبمصدر قانون علاقات العمل الصادر عام 1990 م فإن نطاق تطبيق هذا القانون قد حدد على أساس أنه يشمل كافة العمال باستثناء الفئات التي شملتها المادة الثالثة منه، وهي أن المستخدمين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني والقضاة والموظفين والأعوان المتعاقدين في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والبلديات ولمستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري تخضع لأحكام تشريعية خاصة، كذلك المادة الرابعة منه التي تقتضي بإمكانية الخروج على أحكام هذا القانون بالنسبة لبعض الفئات المهنية¹.

ما يستنتج أن هذا القانون يكرس فكرة التفرقة بين عمال المؤسسات الاقتصادية الصناعية منها، والتجارية العمومية والخاصة، وموظفي الإدارة العمومية، أو ما يعرف بقطاع الوظيفة العمومية. وبالتالي إلغاء فكرة الشمولية التي كرسها قانون 1978م، وهو ما يؤكد إلغاء القانون الخاص بعمال القطاع الخاص 1975 والقانون الأساسي العام للعمال ومختلف النصوص التطبيقية له والإبقاء على القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية²، وبأتي هذا الاستثناء أو الفصل بين القطاعات لأهمية وخصوصية بعض

¹ - نفس المرجع، ص 78، 77

² - محمد الصغير بعلي: تنظيم القطاع العام، مرجع سابق، ص 44، 43

الوظائف الإدارية أو ما يعرف بالقطاع الوظيفي العمومي الذي يخضع لأحكام خاصة به، هذا لكون أن الإدارة العامة في الدولة المعاصرة تحتل مكانة يتسع مجالها بقدر اتساع الوظائف التي هي مطالبة بها من جهة ومن جهة أخرى كون أن الوظيفة العمومية مؤسسة حية وواقعية ملموسة، فالموظفين هم يد الدولة لتسيير مرافقها العامة.

بحيث أن الدولة لا توجد في حد ذاتها بل هي مفهوم تجريدي لا يكتسب معنى إلا من خلال الموظفين والأعوان الذين يعملون باسمها وحسابها¹، فقد نتج عن سياسة الدولة التدخلية أن أصبحت تحتل اليوم المرتبة الأولى بين أرباب العمل، فالوظيفة العمومية تستعمل عددا من الأعوان يتزايد بقدر تزايد عدد المؤسسات وهو ما أشرنا إليه فيما يتعلق بالعوامل الأساسية والاقتصادية التي تقف وراء تطور قانون العمل، لتصبح الدولة هي طرف في علاقات العمل، بمعنى أنها صاحبة عمل لتحول بذلك الكثير من علاقات العمل من الطابع التعاقدية إلى الطابع القانوني والتنظيمي²، مع ذلك يقتضي تطبيق هذا القانون واقتضاه على العمل التابع فقط³، مما جعل التبعية بمفهومها القانوني والاقتصادي هي المعيار الأكثر اعتمادا لتحديد نطاق قانون العمل، فالمقصود بالتبعية القانونية تلك العلاقات القائمة بين العامل وصاحب العمل، التي تحددها أحكام وشروط العقد المبرم بينهما والذي يمنح لصاحب العمل الحق في التوجيه ومراقبة العامل أثناء أدائه لعمله.

مع إصدار الأوامر والتعليمات اللازمة قصد أداء العمل وفق ما يراه صاحب العمل، وتنفيذه هذه التوجيهات والطاعة حسب ما يسمح به القانون والأعراف المهنية، أما التبعية الاقتصادية فهي بمثابة معيار حديث يعتمد على المعطيات المالية والاقتصادية التي تنتج عن علاقة العمل، أي التركيز على عنصر المقابل أو الأجر الذي يتقاضاه العامل، حيث يعتبر هذا المعيار أن العامل يكون تابعا للشخص أو الجهة التي يقدم له هذا الأجر مقابل الجهد الذي يقدمه لها⁴، مما جعل الحاجة الاقتصادية هي المعيار الذي يحدد طبيعة العمل

¹ - طرفي هاشمي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار

هومة، الجزائر، 2010، ص 11

² - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 03

³ - نفس المرجع، ص 13

⁴ - نفس المرجع، ص 15

فيها إذا كان خاضعا لقانون العمل أم لنظام قانوني آخر، وعليه فإن قانون العمل في الجزائر وعلى غرار المراحل التي مر بها في نشأته نجد كذلك أن نطاق التطبيق مر بعدة مراحل يمكن إيجازها فيما يلي¹:

أ- **مرحلة ما قبل 1978**: هي مرحلة ما قبل صدور القانون الأساسي العام للعمال ففيها كان محتوى النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول آنذاك لاسيما الأمر 31/75 والأمر 133/66 تبين أن المشرع أخذ التبعية القانونية والاقتصادية وتم التمييز بين مختلف القطاعات الاقتصادية وتخصص كل قطاع بنظام قانوني وإطار مستقل.

ب- **مرحلة القانون الأساسي العام 1978-1990**: بصدر هذا القانون ظهر تصور جديد في عالم الشغل، وذلك بتوحيد المنظمة القانونية المطبقة والأجور المقررة لمختلف العمال، مع الإشارة إلى توسيع مجال القانون 12/28 لكل العمال بما فيهم الموظفين، فأصبح هذا النص هو المصدر الأساسي لكل قوانين العمل والاتفاقيات الجماعية والقوانين الأساسية.

ج- **مرحلة ما بعد 1990**: بصدر دستور 1989 أصبحت الجزائر تجسد عمليا وميدانيا الإصلاحات المقررة بموجب القوانين 01/88 و 03/88 وكذا 09/88، والتي تسمى بقوانين استقلالية المؤسسات فكانت الضرورة تكيف القانون العمالي مع المرحلة الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، ليستمر بذلك قانون العمل في التطور أكثر عبر مجموعة من القوانين والأوامر والمراسيم التي تصدر في كل مرحلة ومتعلقة بنشاط معين، ذلك إلى غاية سنة 1994 بإصدار مجموعة من النصوص في إطار ما يسمى بالملف الاجتماعي، وهو ما استلزم مراجعة شاملة لإجراءات الحماية الاجتماعية للعمال باستخدام نظام التأمين على البطالة والتقاعد المسبق، مع انتظار ما سننتج عنه الإضرابات العمالية الحالية نتيجة سعي الحكومة لإلغاء التقاعد المسبق وكما أشرنا بما تعلق بإعادة تنظيم وهيكله مفتشية العمل.

3- الفئات المستثناة من قانون التشغيل والأحكام الخاصة بالعمال الأجانب:

إذا كانت بعض الدول كمصر وفرنسا تستثني صراحة العمال العرضيين فان المؤقتين الذين لا يستغرق عملهم أكثر من ستة (06) أشهر وكذا عمال القطاع العام، فإن المشرع

¹ - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 21، 20

الجزائري كما أشرنا ومن خلال القانون 11/96 المتعلق بعلاقات العمل وفي مادتيه الثالثة والرابعة منه نص صراحة على المستخدمين الذين لا يخضعون لقانون العمل¹ وإن إطلاق المشرع لمبدأ التشغيل ولحماية المرشحين للشغل لا يعني عدم وضع قيود لهذا الحق فيما يخص بعض الفئات ولأسباب قانونية يمنع توظيفهم إلى غاية زوال سبب لاسيما بالنسبة للمواطنين المتهربين من الخدمة الوطنية وحاليا ألغي العمل بهذا الإجراء.

كذلك نجد العمال الأجانب وفق ما نصت عليه أحكام القانون 10/81 المتعلق بشروط توظيف الأجانب والمرسوم 510/82 المتعلق بتسليم جوازات العمل للأجانب²، وهذه الإجراءات وغيرها جاءت على غرار مجهودات الجزائر كغيرها من البلدان التي تسعى إلى حماية اليد العاملة الوطنية من المنافسة الأجنبية، حيث أن معظم التشريعات الوطنية تضع بعض القيود والأحكام التي تحد من تشغيل الأجانب لديها وذلك حتى في الدول المتقدمة التي تعتمد كثيرا في اقتصادها على اليد العاملة الأجنبية قصد حماية اليد العاملة الوطنية والمحافظة على أمن الدولة واستقرارها.

لهذا عمل المشرع الجزائري بدوره على تنظيم تشغيل الأجانب، حيث نصت المادة الثالثة من القانون المتعلق بكيفية تشغيل الأجانب الصادر سنة 1981م على منع تشغيل الأجانب الذين لا يتمتعون بمستوى التأهيل المهني التقني المطلوب، ثم قيد بقانون لاحق عملية تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة³.

عموما يمكن أن نستخلص من خلال كل ما يتعلق بعمل الأجانب من أحكام وقوانين مجموعة من الشروط تتمثل أهمها فيما يلي:

- وجوب الحصول على رخصة مؤقتة تسلم من طرف المصالح المختصة ويجب أن تحمل جميع البيانات المتعلقة بالعامل الأجنبي، كذلك لا يمكن تشغيله إلا إذا كان يحمل الشهادات والمؤهلات المهنية المطلوبة والتأكد من أن منصب العمل المعني لا يمكن تعويضه من

¹ - نفس المرجع، ص 16

² - نفس المرجع، ص 28

³ - بشير هدي، مرجع سابق، ص 187

طرف مواطن جزائري مع ضرورة إثبات المراقبة الصحية التي تؤكد قدرته على العمل في ذلك المنصب.

وعليه فالعامل الأجنبي يبقى يمارس نشاطه وفقا لعقد العمل المحدد على الأكثر لستين وقابل للتجديد بناء على تقرير معلل من الهيئة المستخدمة، تترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات أهمها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، كالحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها قانونيا، كما يترتب على صاحب العمل أو كل هيئة مستخدمة تشغل عمالا أجنبيا بعض الالتزامات الخاصة بذلك، مع الإشارة أنه يمكن فسخ العقد بقوة القانون دون إشعار مسبق ودون تعويض حالات إخلال العامل الأجنبي بأحد التزاماته¹.

هناك الكثير من الأحكام والقواعد الخاصة بعمل بعض الفئات داخل المجتمع، وذلك من نتيجة للاعتبارات السياسية والاجتماعية والاقتصادية لكل الدول، ومن جهة أخرى نتيجة تمييزها عن بقية العمال بمميزات خاصة تتطلب إحاطتها بظروف العمل وشروط تستجيب لمقاييس العمل المطلوب تنفيذه كعمل الأطفال، والنساء، والمعاقين، وكذلك بعض الاستثناءات الواردة على عمل الأجانب كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك، فاتباع المشرع الجزائري بذلك منهج غالبية التشريعات العمالية وما يساهم فيه المجتمع الدولي عن طريق المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية للعمل، فكل هذه الأحكام وغيرها تبقى مرتبطة بمفتشية العمل من حيث المراقبة والحرص على تطبيقها كما شرع لها المشرع الجزائري وهو ما سنحاول التطرق إليه في الفصل الموالي الذي سيتمحور حول أهمية مفتشية العمل والوظائف الأساسية لها ضمن سوق العمل ومتغيراته.

¹ - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل، مرجع سابق، ص 19

خلاصة:

لقد أحسست وأنا أحرر هذا الفصل بكثرة المهام والوظائف التي يطلع عليها مفتشي العمل رغم أن الأمر يتعلق بظهور وتطور قانون العمل، ذلك أن الحديث على كل هذه العناصر والقواعد والنصوص القانونية يرتبط كثيرا بمفتشية العمل، من جهة، ومن جهة أخرى كون أن قانون العمل في الجزائر حديث النشأة إلا أنه استطاع أن يتدارك الأمر كغيره من التشريعات جعلته يتميز بالتطور السريع والمستمر لأحكامه، وهذا لكون أن التنمية الاقتصادية وبصفة خاصة الصناعية إلى حد كبير ترتبط بمدى تكيف العديد من التشريعات العمالية مع متطلبات العلاقة التعاقدية بين العمال وأصحاب العمل، وذلك في كل الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والنقابية وما يترتب عليها من حقوق وواجبات لكلا الطرفين.

والحقيقة أن الوضع كذلك فعلا، فالمتتبع لتطور قانون العمل في الجزائر يلاحظ ذلك التفاعل بين القوانين والأنظمة والآليات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا سواء على المستوى الوطني أو العربي، فمع انتشار الصناعة في الدول العربية عامة والجزائر خاصة زادت أهمية القوى العاملة تضاعف بذلك عدد أفرادها وازداد أثرها في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية أين أخذت الحكومات والدول العربية الواحدة تلو الأخرى تسن تشريعات العمل الحديثة والتوفيق بين المتطلبات الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة والمتطلبات الاجتماعية للطبقة العاملة.

ويأتي هذا الاهتمام المتزايد ليس فقط على المستوى العربي أو الوطني بل حتى الدولي بقانون العمل والتشريعات العمالية مما تلعبه هذه الأخيرة في تحقيق الاستقرار للدول والتنمية الاجتماعية والاقتصادية كذلك، حيث تظهر أهمية قانون العمل وما يمكن أن يحدثه من آثار في مجال العمل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، فهو يوفر الحماية للعمال في محيط العمل عن طريق التنظيم المستمر لمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشيا مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث من جهة، ومن جهة أخرى أن قانون العمل يسعى دائما للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها لمصالح مشتركة لتحقيق توازن في الحياة الاقتصادية العامة، من هنا تبرز أهمية تدخل الدولة في

توجيه الاقتصاد حسب السياسة المنتهجة والظروف السائدة إلى جانب توفر مختلف الموارد البشرية والمادية لها.

وأن الدراسة العلمية لقانون العمل أصبحت من مستلزمات المجتمعات الحديثة باعتبار أن القوانين العمالية والطبقات العمالية من جهة، ومن جهة أخرى مجهودات الدولة في هذا المجال تكون وراء التغيرات والتحولات الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية التي تشهدها المجتمعات، فهذه الدراسات لا يمكن أن تكون بمعزل عن دراسة التاريخ والاقتصاد وعلم الاجتماع كونها متداخلة وأنها ترتبط كثيرا بالوضعية الاقتصادية لكل بلد وأن القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل في الأساس هي قواعد اجتماعية وهنا تكمن الأهمية السوسيولوجيا لقانون العمل.

يتضح في الأخير مدى تأثير قانون العمل بالسياسة عن طريق تنظيم الاقتصاد إلا أنه لا يمكننا أن نتعرف على مدى فعالية النصوص القانونية إن لم تكن مطبقة أصلا في المؤسسات كما أرادها المشرع، وبالتالي ضرورة تفعيل دور مفتشيات العمل وهو ما سوف نحاول التعرف عليه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

مفتشية العمل وسوق العمل

تمهيد

أولاً - مفتشية العمل

1. ظهور مفتشية العمل في الدول الصناعية
2. نشأة وتطور مفتشية العمل في الدول العربية
3. الجهود الدولية والإقليمية في مجال تفتيش العمل

ثانياً - تفتيش العمل في الجزائر

4. لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر
5. تنظيم المفتشية العامة للعمل وهيكلها
6. آليات عمل مفتشية العمل

ثالثاً - التفتيش وسوق العمل

7. لمحة تاريخية حول تطور العمل
8. سوق العمل
9. مفتشية العمل وسياسات التشغيل

خلاصة

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل ظهور ونشأة مفتشية العمل في الدول الصناعية أو على المستوى الدولي وفي الدول العربية، لنعطي بعدها لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر والمراحل التي مرت بها مع تبيان كيفية تنظيمها وسير أعمالها من خلال مختلف الوظائف المنوط بها، لنتطرق في ختام هذا الفصل كذلك إلى التفتيش وسوق العمل، وذلك بحكم الارتباط الوثيق بين مهام ودور مفتشية العمل في محاربة العمل غير المصرح من خلال مراقبتها لمختلف إجراءات التشغيل، ومدى احترام المؤسسات المستخدمة سواء العمومية أو الخاصة لقواعد التوظيف بالتصريح لوكالات التشغيل بمناصب العمل الشاغرة.

كما سنحاول تبيان أهم وظائف هذا الجهاز والدور الذي يلعبه في استقرار علاقات العمل، وذلك في ظل الإصلاحات الاقتصادية التي عرفت الجزائر خاصة خلال فترة التسعينيات، والتي كانت نتيجة توجه سياسي معين انبثقت عنه إعادة النظر في السياسات الخاصة بالتشغيل وتنظيم سوق العمل، بحيث كانت تهدف في مجملها إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة على المستوى الوطني تكون بدايتها بتنظيم الاقتصاد، هذا الأخير الذي يستلزم توفر مجموعة من القوانين والمؤسسات التي تسهر على تطبيقه، فوجود النصوص التشريعية والأحكام الخاصة المنظمة لعلاقات العمل والمتعلقة بالطبقات العمالية، إحدى أهم مقومات الاقتصاد الوطني تبقى غير كافية لوضعها موضع التنفيذ، وذلك ما لم تكن مدعمة بمراقبة تطبيقها من طرف موظفون أو أعوان تابعين للحكومة.

وعليه جاءت مفتشية العمل كإحدى المؤسسات الرسمية والتي تتكفل بمراقبة مدى تطبيق هذه التشريعات العمالية ومدى مسايرتها لواقع العمل وسياسات التشغيل الجديدة، وعلى هذا الأساس فإن الاهتمام بهذا الجهاز يعتمد على مدى ترجمة تشريعات العمل إلى واقع ملموس والتأكد على أنها مطبقة كما أرادها المشرع، فكما أشرنا فإن الثورة الصناعية تعتبر كنقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية، وبالتالي فإن ميلاد مفتشية العمل مرتبط كثيرا بظهور وتطور تشريعات العمل التي ظهرت مع تطور حركة التصنيع في أوروبا نهاية القرن الثامن عشرة، لتطور أكثر فيما بعد نتيجة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ونتيجة الجهود الدولية والإقليمية في مجال تفتيش العمل، خاصة ما ساهمة بيه كل من

المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية للعمل، لتصل فيما بعد لمرحلة العصرية والتحديث نتيجة عدة عوامل أهمها مستجدات سوق العمل والانفتاح على الاقتصاد العالمي والتطور التكنولوجي الحاصل في مجال العمل، إلى جانب متغيرات التركيبة البشرية ومتغيرات العمل من حيث ظروفه ومتطلباته الأساسية.

أولاً - مفتشية العمل:

1 - ظهور مفتشية العمل في الدول الصناعية:

يؤكد التاريخ أن المجتمعات الأوروبية كانت السبابة في العمل بنظام تفتيش العمل، فقد نشأت كما ذكرنا تشريعات العمل مع الثورة الصناعية التي ظهرت في أوروبا نهاية القرن الثامن عشر وطيلة القرن التاسع عشر، وهذا بهدف مراقبة تطبيق القوانين الأولى التي أصدرت لحماية العمال¹، ومنها نشأت مفتشية العمل، إلا أن ذلك لم يكن إلا قبل القرن التاسع عشر بحيث لا وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حالياً، لأن هذه التشريعات العمالية التي تشكل مراقبة مدى تطبيقها والتي تمثل الواجب الأساسي والرئيسي لمفتشي العمل كانت محدودة النطاق، لم تظهر وتطور بشكل واسع، ويرجع ذلك إلى أن معظم العاملين كانوا في القطاع الريفي مع وجود بعض الحرف والصناعات اليدوية.²

وعليه فإن بؤادر ظهور مفتشية العمل في شكلها الأولي كان بعد الثورة الصناعية، ونظراً لكون بريطانيا أول بلد عرف الثورة الصناعية فإن البداية كانت من هذا البلد ففي نهاية القرن الثامن عشر حدث تطور كبير في هذا البلد بظهور المصانع الكبيرة وظهور نظام اقتصادي جديد وهو النظام الاقتصادي الرأسمالي إلى جانب الاقتصاد التقليدي³.

وفي نفس الوقت شهد الهيكل الاجتماعي تطوراً سريعاً إلى جانب التطور الصناعي، وهو ما حدث في فرنسا وألمانيا والبلدان الأوروبية المجاورة، فما كان ملاحظاً خلال هذه الفترة، هو أن أكثر الأفكار التي جاء بها النظام الليبرالي، والتي أكدها اقتصاديو ذلك القرن قد حملت تناقضات كبيرة أدت إلى التنافس بين الأشخاص مما نجم عنه انخفاض في أجور العمال مع زيادة ساعات العمل وسوء ظروف العمل مع استغلال مكثف لليد العاملة، وغيرها من الظروف التي تولد عنها عدم التوافق بين طبقة أرباب العمل التي كانت تعيش في رخاء وطبقة العمال التي كانت تعاني الفقر واليأس في المعيشة.⁴

¹ - Nicolas-v-, op.cit, p12-13

² - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 45

³ - Nicolas-v-,op.cit, p 12-13

⁴ - عصام يوسف القيسي: التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، لبنان، 1995، ص 208

ونتيجة لذلك كان لزاما على الدولة التدخل في شؤون العمل والعمال، وذلك بوضع قوانين تضمن حمايتهم، ولأجل ترسيخ وتجسيد هذه الإرادة بادرة الدولة في إنشاء أجهزة إدارية مكلفة بمراقبة القوانين والقرارات الخاصة بالعمل والعمال وحمايتهم¹ وقد حصل ذلك بصورة تدريجية تحت عدة عوامل، أهمها الضغوط العمالية المتزايدة والناجمة عن تزايد عدد العمال بزيادة عدد المنشآت الصناعية إلى جانب العوامل السياسية والتي تمثلت في اقتراب الأحزاب السياسية أكثر من التجمعات العمالية وتبني مطالبهم والدفاع عنها، مما أدى إلى ظهور تفتيش العمل في عدد من الدول الأوروبية والتي نشير إليها فيما يلي:

أ- ظهور مفتشية العمل في النمسا:

هناك بعض من الدراسات تشير إلى أن النمسا كانت السباقة في هذا الميدان، بحيث تعتبر أول دولة صناعية أدخلت نظام التفتيش على المنشآت الصناعية، وذلك في عام 1786م، أين أصدرت أحكاما تتعلق بحماية الأطفال المشتغلين في الصناعة مع تكليف الأطباء بمراقبة تطبيق هذه الأحكام لوقاية الأطفال والعمال من الإصابة بالأمراض إلا أن الحكومة النمساوية لم تتمكن من جعل تفتيش المصانع عموما في يد السلطات الحكومية إلا بعد أكثر من قرن حيث أصدرت لهذا الغرض قانون عام 1883م.²

ب- ظهور مفتشية العمل في المملكة المتحدة:

ظهرت أول مبادرة في هذا البلد وتجسدت في القانون المؤرخ في 22 جوان 1802م³، والذي جاء لحماية صحة العمال والمتمهنيين الجدد العاملين بمصانع النسيج والغزل، أسند قرار مراقبة وتطبيق هذا القانون إلى لجنة متكونة قسمين -قضاة وأرباب العمل المتقاعدين⁴، لكن هذا القانون ما لبث أن فشل فأسندت الحكومة مهمة المراقبة إلى أشخاص ذوي مناصب

¹ - نفس المرجع، ص 209

² - على فيصل علي، مرجع سابق، ص 49

3 - Accommando (G) : L'inspection du travail élément du droit pénal et de procédure pénal, intefp, ministère de l'emploi et de la solidarité, paris, 1989, p.10

4 - IBID, p 11

عليا مهمتها الحقيقية التفتيش، ومن هنا بدأت الوظيفة الحقيقية لمفتشية العمل، فتضاعفت سنة 1844م عدد المهمات ليصبح المفتشون رسميا تابعون للإدارة العامة.

أما ظروف العمل التي تؤثر على صحة العاملين فقد تناولها قانون الصحة لسنة 1866م، فكانت السلطات الصحية المحلية هي المسؤولة عن تنفيذه، وفي 1867م أدخلت على قانون المصنع بعض الأحكام المتعلقة بالصحة التي يتولى تنفيذها مفتشو المصانع.

ج- ظهور مفتشية العمل في فرنسا:

لقد جاءت فكرة التفتيش في شكل مغاير لما كانت سائدة في إنجلترا، حيث اقتضت حول حماية الأطفال ومنع تشغيلهم في المصانع وكان ذلك تحت ضغط عدة شخصيات سياسية وصناعية،¹ حيث وبصدر قانون "بليرمو" تحقق المعنيون أنه لا قيمة لهذه النصوص القانونية إذا ما لم تكن ثمة حماية قانونية توجب أعمالها، وقبل هذا القانون وضعت تشريعا سنة 1813م يمنع استخدام الأطفال تحت سن تسعة سنوات².

واستمر ذلك الوضع إلى أن أصدرت قانونها الأول لتنظيم الصناعة 1841م، وقد قامت بهذا الدور لجان مختصة في ذلك إلى غاية 1874م، وهي السنة التي ظهرت فيها مصلحة التفتيش حيث كانت تتكون من "13" مفتش عمل، وبمرور الوقت توسعت في المهام والعدد إلى أن جاء قانون 1892م الذي ألغى الثنائية لدى المفتشين بحكم وجود جهازين من قبل، واحد في الإدارة المركزية وآخر في المحافظات يتمتع باختصاصات تفتيشية معينة.

حيث أثبتت التجربة أن وجود فئتين من المفتشين لم يكن له مبرر، فتطبيق الأحكام القانونية الواحدة عملا بقاعدة وحدة الحلول هي رهينة بوجود جهاز إداري واحد تحكمه قواعد عمل واحدة، سواء من حيث اكتساب الوظيفة أم من حيث ممارستها، ليأتي فيما بعد قانون 1893 وقانون 1898 اللذان تناولتا تنظيم شؤون التفتيش الأخرى،³ ومع الوقت اتجهت أهمية المهام المنوطة بالتفتيش تتأكد لدرجة باتت معها هذه المهام تغطي حاليا موضوعات

1 - L'inspection du travail en France ,op,cit,, p 12

2 - Danzer (B), kantof (B), Lefebvre (V), Torres (F), Lucas (M): **Un siècle de réformes sociales, une histoire du ministère de travail 1906-2006**, la documentation française, Paris, 2006, p 26.

3- عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص 215

التشريع الاجتماعي كله، ومع وجود أهمية خاصة لهذه المهام بالنسبة لموضوع الصحة والسلامة المهنية للعمال، ذلك لكون أن إنشاء جهاز التفتيش قد ارتبط أصلا بهذا الموضوع " قانون فليرموه" وهذا ما أشار إليه أحد الفقهاء الفرنسيون¹.

والذي لاحظ ليس التلازم بين هذا الموضوع وإنشاء تفتيش العمل فحسب، بل بحقيقة أن مهام التفتيش التي لا تقتصر فقط على ضمان تطبيق الأحكام القانونية بل تتعدى إلى إعطاء النصح لأصحاب العمل والعمال وتزويدهم بالمعلومات والإرشادات الآلية لحسن تطبيق هذه الأحكام، بمعنى أن المهام ليست ردعية فقط بل هي توجيهية وإعلامية ووقائية.

وقد استمر الوضع حتى قام المشرع الفرنسي بتعديل قانون العمل في عام 1980، الذي قسم بموجبه قانون العمل إلى ثمانية أقسام ثم إلى تسعة، منها ما يتعلق بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل، وتنظيم العمل نزاعات العمل، وتفتيش العمل، والتدريب المهني، وغيره إلا أن مع مرور الوقت وبظهور التطورات الحاصلة في بيئة العمل لجئت الحكومة الفرنسية لا عادة النظر في هذا القانون ودراسته في سنة 2004 وتعديله كاملا سنة 2007 حتى أصبح نافذا في سنة 2008².

د - ظهور مفتشية العمل في ألمانيا:

تفتيش العمل في هذا البلد لم يكن يختلف كثيرا عن سابقتها من الدول الأوروبية، ففي عام 1837م اقترح إنشاء مصالح للتفتيش في المصانع حول عمل الأطفال عن طريق مفتشين مختصين لإدارة هذه الوظيفة،³ بحيث كانت بلدية بروسيا السباقة في إدخال نظام التفتيش إلا أن الانطلاقة الحقيقية على أرض الواقع بصور قانون المصنع عام 1839م⁴.

إن المنتبع لتاريخ تفتيش العمل في أوروبا يجد أن أغلب هذه الدول أدخلت هذا النظام مع مطلع القرن العشرين أين أنشأت أجهزة رقابية رسمية، حيث كانت 22 دولة أوروبية في

¹ - نفس المرجع، ص 216

² - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 40-41

³ - Acommardo , (G), Op.cit, p 11

⁴ - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 51

عام 1910م قد أقامت نظام التفتيش فيها بصفة رسمية،¹ لتتأكد الحاجة فيما بعد إلى وجود نظام فاعل لتفتيش العمل وضمان التطبيق السليم لمختلف القوانين الاجتماعية الخاصة بفئة العمال في مختلف المجالات خاصة بعد الحرب العالمية الأولى أين نشطت التنظيمات النقابية الأوروبية فكرة مشاركتها في مراقبة شروط وظروف العمل.

وعليه كان القرن الثامن عشر قرن اضطرابات عمالية نظرا للبؤس الذي كان يعيشون فيها وظروف العمل السيئة، مما دفع بالدولة لضرورة التدخل في تنظيم علاقات العمل وتحسين ظروف العمل عن طريق جهاز تفتيش العمل، والذي ظهر انطلاقا من سنة 1923م أين تبنت المنظمة العالمية الأمر رقم (20) حول مفتشية العمل²، وفيها تم توضيح المبادئ العامة لتنظيم وظيفة مفتشية العمل مع تحديد الأهداف والقواعد التي يجب أن تتبعها، فقد كانت هناك بلدان لها مكاتب تحولت فيما بعد تدريجيا إلى وزارات العمل كما هو موضح في هذا الجدول (01).

جدول رقم(01): تاريخ ظهور الوزارات الأولى للعمل في بعض الدول الصناعية

السنة	البلد
1882م	ألمانيا
1883م	اسبانيا
1884م	أمريكا
1887م	بريطانيا
1891م	فرنسا
1897م	بلجيكا

المصدر: Institut national du travail de l'emploi et de la formation professionnel
Genève, 1986 (ENTEP)

¹ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 23

² - عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص 211

2- نشأة وتطور تفتيش العمل في الدول العربية:

2-1- العوامل المؤثرة في نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية:

لقد سبق أن أشرنا بأن ظهور تفتيش العمل بصفة عامة مرتبط كثيرا بظهور وتطور تشريعات العمل، وذلك ليس فقط على المستوى العربي وإنما حتى على المستوى الدولي لأن بروز وظهور تشريع العمل نفسه كان مرتبطا كثيرا بالتطور الاقتصادي والصناعي، خاصة بعد بروز المصانع كبيرة الحجم.

حيث ترك التطور الصناعي أثرا كبيرا في الأوضاع الاجتماعية للطبقة العاملة، فازداد بذلك عدد العمال المشتغلين بالصناعة وساعد على ظهور الحركة النقابية، وهو ما كان وراء تخصيص جانب كبير من اهتماماتها لمعالجة المسائل العمالية في الدول العربية، بطبيعة الحال كان ذلك بعد بروز التشريعات العمالية وظهور التفتيش العمالي في أوروبا، مع حصول معظم الدول العربية على استقلالها السياسي، لتصدر بذلك هي أيضا قوانين العمل المختلفة مع إنشاء الأجهزة اللازمة للإشراف على تنفيذ هذه القوانين،¹ هذا مع الإشارة إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي ساهمت في نشأة أجهزة تفتيش العمل في هذه الدول ويحددها البعض في عاملين أساسيين.²

ظهرت الحاجة إلى إنشاء جهاز تفتيش العمل لا يمكن أن يتأسس إلا على قيام حاجة عملية إلى وجوده، لكي يمارس وظائف محددة وتلبية حاجات معينة يفرزها الواقع الاقتصادي والاجتماعي، وترتبط أساسا بإقرار النظم القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وهذه القواعد ذاتها لا تقرها الدولة إلا إذا توفرت العوامل الموضوعية التي تستدعي إقرارها، منها قيام الصناعة، وقيام المؤسسات الكبيرة، وأن أغلب هذه الدول العربية لم تشهد بداية قيام الصناعة فيها إلا مع أوائل القرن العشرين.

أما العامل الثاني يتمثل في حصول الدول العربية على استقلالها السياسي كون غالبيتها كانت تخضع للاستعمار لسنوات طويلة من قبل دول أوروبا، خاصة المملكة المتحدة وفرنسا وإيطاليا، كما أن هذا الاستعمار امتد إلى غاية القرن العشرين والنصف الثاني منه

¹ - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص 11

² - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 52

في بعض دول الخليج العربي وشمال إفريقيا، وبالتالي فإن أغلبيتها لم تكن تعرف تشريعا خاصا للعمل قبل نيل استقلالها، ويتأكد هذا في الدول التي كانت مستعمرة من المملكة المتحدة، بينما اختلف الحال في الدول التي كانت مستعمرة من فرنسا، حيث كانت بعض هذه الدول تطبق أحكام القوانين الفرنسية،¹ وفيما يلي نشير إلى نشأة أجهزة تفتيش العمل في بعض هذه الدول.

2-2- ظهور تفتيش العمل في الدول العربية:

أ- ظهور تفتيش العمل في جمهورية مصر العربية:

ترجع بداية تفتيش العمل في مصر إلى عام 1930 م، لكن سبقها قبل ذلك صدور أول تشريع للعمل متمثل في القانون رقم (14) بشأن تنظيم عمل الأطفال في المصانع واستمر العمل بيه قرابة عشرين عام، وذلك إلى غاية 1930م والتي تعتبر نقطة انطلاق حقيقية لتفتيش العمل،² وفيها أنشأت مكتب العمل وألحق فيما بعد بوزارة الصناعة والتجارة على أساس علاقتها بالإنتاج إلى غاية عام 1939م أين أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية ونقل المكتب إليها بعد أن أصبح مصلحة مستقلة ثم أعيد تشكيل وزارة الشؤون الاجتماعية عام 1945م، وتفرعت عنها إدارة التفتيش مع صدور قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003م، الذي تناول في بعض مواد تنظيم موضوع تفتيش العمل.³

ب- ظهور تفتيش العمل في الجمهورية العربية السورية:

صدر خلال السنة الأولى لاستقلالها عن فرنسا قانون العمل رقم (279) لسنة 1946م، وقد أنشأت بموجبه جهاز لتفتيش العمل لأول مرة،⁴ ثم أنشئت عام 1956م وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وأصبح جهاز تفتيش العمل احد تشكيلاتها، تم جاء قانون العمل الجديد تحت رقم "18" لعام 2010م، والذي تضمن في بعض مواد تنظيم تفتيش العمل.⁵

¹ - نفس المرجع.

² - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 41

³ - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 52

⁴ - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 42

⁵ - علي فيصل علي، مرجع سابق، ص 44

ج- ظهور تفتيش العمل في الجمهورية اللبنانية:

بدأت أولى محاولات إقامة قانون العمل بداية من سنة 1932م بأحكام عقد العمل، ثم تتالت عدة قوانين إلى غاية 1949م إلا أن هذه القوانين التي جاءت لم تشر إلى جهاز التفتيش أو أي جهاز يتولى الرقابة على تنفيذ أحكامه وذلك حتى عام 1946م بصدر أول مدونة عمالية تضمنت بعض الأحكام في مادتين حول تفتيش العمل، ثم تأسست بعد ذلك وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل مستقل عام 1981م، وأعقبه قانون سبتمبر لسنة 1962م والذي حدد مهام تفتيش العمل.¹

ج- ظهور تفتيش العمل في دول المغرب الاسلامي:²

تميزت نشأة تشريع العمل في دول المغرب الاسلامي بأنها نشأة خاصة، حيث نتج عنها امتداد نطاق سيريان أحكام القانون الفرنسي في أغلبها أو تعتبر الجزائر أبرز مثال على ذلك، حيث امتدت إليها أحكام التشريع الفرنسي المنظم لعلاقات العمل منذ سنة 1841م، وأخذ بنظام تفتيش العمل كذلك تبعاً للتطور الحاصل في فرنسا حتى الاستقلال، أين أصدرت الجزائر قوانينها الوطنية المنظمة لعلاقات العمل ابتداء من سنة 1966م.

وهو ما سنشير إليه في العنصر اللاحق المتضمن تفتيش العمل في الجزائر والمراحل التي مر به، حيث نتناول باختصار بداية ظهور القوانين الأولى وجهاز تفتيش العمل في بقية الدول من دول المغرب العربي، ففي تونس نجد صدور الأمر رقم (15) المتعلق بتنظيم قطاع الصناعة والتجارة، وتفقد الشغل والعقوبات الناتجة عنه وذلك في عام 1910م، بينما نجد أن المغرب أنشئ أول مكتب للشغل والاحتياط والدراسات الاجتماعية عام 1920م، مع الإشارة إلى أن النشأة الفعلية لتفتيش العمل له كانت عام 1941م، أما في ليبيا فقد أنشئ جهاز تفتيش العمل فيها بمقتضى الفصل السادس من الباب الثالث من قانون العمل رقم (58) لسنة 1970م، وفي موريتانيا فقد جاءت ضمن القواعد القانونية الوطنية بعد الاستقلال ضمن مجلة الشغل الموريتاني عام 1963م.

¹ - نفس الرجوع، ص 56

² - عن إلياس يوسف، للتوضيح أكثر أنظر: دليل تفتيش العمل بالدول العربية، الذي أصدره البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، تونس، 1996.

على كل إن المنتبج لتاريخ تفتيش العمل في الدول العربية والمهتم بتطوره سيجد أن الجزائر تعتبر من بين البلدان الأوائل والسبابة في إعطاء أهمية أكثر لهذا الموضوع، إذ يتضح ذلك أكثر من كون أن تشريعات العمل في الدول الأعضاء بالمنظمة العربية للعمل قد تضمنت فصولا خاصة بتفتيش العمل، وفي حالات أخرى في بعض مواده فقط كمصر والمغرب، وذلك عكس الجزائر التي نجد أنها وضعت نظام تشريعي أساسي وكلي لنظام التفتيش، حيث صدر قانون مستقل يتعلق بمفتشية العمل 03/ 90 يتناول مختلف مهام مفتشية العمل واختصاصاتها وصلاحيات مفتش العمل وواجباته، وحمايته كذلك.¹

3- الجهود الدولية والإقليمية في مجال تفتيش العمل:

3-1- جهود منظمة العمل الدولية:

سبق وان اشرنا في الفصل السابق إلى أن ظهور وتطور قانون العمل كان نتيجة عدة عوامل، منها الفقهية والدولية وان من بين مصادره كذلك، مصادر داخلية وخارجية، هذا القانون ارتبط أكثر ظهوره ببروز هيئات تفتيش العمل من اجل مراقبة مدى تطبيقه على ارض الواقع، بحيث حظي هذا الموضوع باهتمام خاص مع قيام المنظمة الدولية للعمل عام 1919م، إذ أصدرت بشأنه عدة اتفاقيات وتوصيات، حثت فيها على وجوب إيجاد نظام للتفتيش في كل دولة، تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال²، ومع أن التوصية لا تلزم الدول الأعضاء بإنشاء نظام لتفتيش العمل، إلا أنها تنظم معنى الحث والتحفيز على ذلك، حيث بلغ عدد عدد الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها المنظمة 189 اتفاقية و202 توصية، هذا إلى غاية عام 2014م، لتغطي جوانب عديدة في شئون العمل والعمال، ذلك تحت ما يعرف بمستويات أو معايير العمل الدولية.³

فقد ساعد هذا كثيرا في تطوير تشريعات العمل لمختلف الدول، ونتيجة لذلك فإن مهام إدارات العمل بشكل عام وأجهزة تفتيش العمل بشكل خاص قد توسعت كثيرا، لان من

¹ - تقرير المؤتمر العربي لمنظمة العمل العربي، الدورة 41 القاهرة، مصر، سبتمبر 2014، ص

² - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 24

³ - على فيصل على، مرجع سابق، ص 74

أهم مسؤولياتها ضمان تطبيق قوانين واتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها،¹ بحيث تعددت التوصيات والاتفاقيات المتعلقة بموضوع تفتيش العمل، إلا أن الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947م المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة تبقى من أهم الاتفاقيات التي حظيت بالمصادقة عليها، حيث تضمنت هذه الأخيرة أحكاماً خاصة تقتضي بضرورة تأليف وإنشاء هيئة التفتيش من موظفين عموميين تكفل لهم مراكزهم وشروط تعيينهم، الاستقرار في وظائفهم، البعد عن تغير الحكومات، وتكون تحت إشراف ورعاية السلطة المركزية،² إذ لا بد أن يراعي في تعيين المفتشين، مؤهلاتهم التي تمكنهم من أداء مهامهم بشكل جيد، دون التفرقة بين الرجال والنساء كمفتشي عمل، ويساعدهم في ذلك أخصائيو الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء، ذلك بالكيفية التي تتناسب وظروف عملهم، على أن يكون عدد هؤلاء المفتشين كافياً، حتى يتمكن سلك التفتيش من انجاز كل المهام المنوط بيه قانوناً، بعد الأخذ بعين الاعتبار عدد وأهمية وطبيعة المؤسسات الخاضعة للتفتيش، وكذلك عدد وفئات العاملين في هذه المؤسسات ووسائل التنفيذ المادية، الموضوعة والمتاحة تحت تصرف المفتشين والظروف العملية للزيارات الميدانية.

نشير في الأخير فقط إلى أنه في عام 1995م نشر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا يتعلق بتوسيع هذه الاتفاقية - 81- لتشمل باقي الأنشطة في قطاع الخدمات غير التجارية،³ هذا إضافة إلى جهودها المتعلقة بتقديم الدعم والمساعدة للدول الأعضاء لتطوير خطط العمل الوطنية من أجل تعزيز فاعلية تفتيش العمل وتحقيق الرؤية من خلال المساعدات التقنية التي توفرها في سياق العولمة.⁴

3-2- جهود المنظمة العربية للعمل:

لقد أولت المنظمة منذ نشأتها عام 1973م موضوع تفتيش العمل اهتماماً خاصاً تمثل أساساً في إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات، والتي تضمنت جوانب هامة في عمليات

¹ - نفس المرجع ، ص 75

² - عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص ص، 208- 209

³ - تقرير مؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص 28

⁴ - التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011، ص-ص

تفتيش العمل، وذلك رغم تأخر إصدار معايير عربية في هذا المجال، حيث تضمن الميثاق العربي للعمل الذي أقره المؤتمر الأول لوزراء العمل العربي والمنعقد عام 1965م، نص في مادته الثالثة، يقضي بأن توافق الدول العربية على تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيها بما يتلاءم والتطور الاقتصادي والاجتماعي لها،¹ يجد فيه موضوع تفتيش العمل مكانا خاصا له على المستوى العربي، وذلك عام 1966م تاريخ صدور الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل التي أقرت قبل قيام منظمة العمل العربي، وعدد من النصوص التي أشارت إلى إلزام هذه الدول الأعضاء بالمنظمة الأخذ بنظام تفتيش العمل.²

وقد كانت الاتفاقية رقم (07) لعام 1977م بشأن السلامة والصحة المهنية أولى الاتفاقيات المتخصصة ثم الاتفاقية رقم (12) بشأن العمال الزراعيين عام 1980م، هذا الى مجموعة من المبادرات إلى غاية صدور الاتفاقية رقم "19" سنة 1998م والتي تعتبر الصك الرئيسي لتفتيش العمل في الدول العربية، فمنظمة العمل العربية تعد إحدى المنظمات الإقليمية المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية، والتي تهتم بمسائل العمل والعمال في الوطن العربي، فقد أولت موضوع تفتيش العمل اهتماما بالغ الأهمية من خلال إصدار العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بتفتيش العمل، ومحاولة تعميم هذه الدراسات والأبحاث على كافة الدول العربية، مع عقد دورات تدريبية للإطارات العاملة في إدارات تفتيش العمل، وهذا من أجل تنمية وتطوير قدراتها كما تتولى الإدارات الفنية المختصة بمكتب العمل العربي والمؤسسات التابعة للمنظمة وفق اختصاصاتها بتقديم المعونة والمشورة إلى أجهزة تفتيش العمل العربية وتبادل الخبرات بينها.

إلى جانب مختلف هذه الجهود في مجال تفتيش العمل للمنظمة الدولية والمنظمة العربية، تقع المسؤولية كذلك على عاتق الحكومات للنهوض بوظائف التفتيش وتطويره، إلى جانب دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المساهمة إلى حد كبير في تحسين الامتثال لقانون العمل في أماكن العمل لا سيما من خلال الدعوة والتوعية بين أعضائها بوصفها شريك استراتيجي في بلورة الأولويات والأنشطة في إدارات تفتيش العمل

¹ - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 46

² - تقرير مؤتمر العمل العربي حول التفتيش، الدورة 41، القاهرة، مصر، 2014، ص 5، 6

من خلال التعاون الصادق، كما يساهم التعاون مع السلطات الأخرى بما فيها جهاز الشرطة أو خدمات الضمان الاجتماعي أو هيئات الضرائب بنصيب وافر، في تحسين فعالية إدارات تفتيش العمل¹ وهذا ما سوف نحاول تبيان من خلال العناصر اللاحقة والمتعلقة بتفتيش العمل في الجزائر ومن خلال الدراسة الميدانية حول هذا الموضوع.

ثانيا - تفتيش العمل في الجزائر:

1- نشأة وتطور مفتشية العمل في الجزائر:

لقد أشرنا في الفصل السابق المتعلق بظهور وتطور قانون العمل إلى أن تشريعات العمل في الجزائر كانت بمثابة امتداد للتشريع الفرنسي قبل الاستقلال وحتى بعده بسنوات، وذلك إلى غاية ظهور قوانين تلغي العمل به، وهو ما يمكن أن يقال على تفتيش العمل أيضا، بحيث تعتبر الجزائر أبرز مثال في امتداد نطاق سريان أحكام القانون الفرنسي على دول المغرب العربي منذ عام 1830م.

وفي إطار تطور هذا التشريع صدر في 19 مايو 1874م قانون خاص بتنظيم عمل النساء والأطفال الذي كان من بين أحكامه فرض رقابة إدارية على تنظيم استخدام هذه الفئات من العمال²، ليستمر تطور تشريع العمل في الجزائر تبعا لذلك الذي حصل في فرنسا، أين كانت تطبق هذه القوانين على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية آنذاك³، والتي كانت بهدف حماية العمال الفرنسيين والعمل على توطيئهم وتمليكهم رغم استفادة بعض الجزائريين من بعض الحقوق والقوانين إلا أنها كانت شكلية وزهيدة، لكون المستعمر كان دائم يعطي الأولوية للفرنسيين.

فقد استمر هذا الوضع حتى بعد الاستقلال تبعا للقانون رقم (62/ 157) المتعلق بمداومة تطبيق النصوص التشريعية الفرنسية السارية المفعول بتاريخ الاستقلال إلى غاية

¹ - تقرير مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة حول إدارة العمل وتفتيش العمل، مكتب الممثل الدولي، جنيف، 2011، ص 05

² - على فيصل على، مرجع سابق، ص 57

³ - غريب منية: مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، العدد 28، ديسمبر 2007، ص 175

صدور أمر جديد، وذلك تفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية نتيجة الفراغ القانوني الذي كان سائدا حتى صدور تنظيم قانوني وطني لتفتيش العمل تمثل أساسا في المرسوم رقم (67/60)، والذي خول لمفتشية العمل مراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في جميع المؤسسات مهما كان هدفها وشكلها،¹ وانطلاقا من هذه الفترة عرف تفتيش العمل في الجزائر عدة تطورات ومراحل نبرزها فيما يلي:

أ- المرحلة الأولى: 1962-1967م:

تميزت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم (65-81) المتضمن تأسيس الحكومة، وفيه كانت نشاطات مفتشية العمل تمارس من خلال عدة إدارات وقطاعات وزارية كل حسب اختصاصها،² ثم أعيد النظر فيها كما ألغيت تلك التي تتناقض مع السيادة الوطنية وكانت هناك مفتشيات عمل مختلفة حسب القطاعات التالية:

- مفتشية العمل للصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل.
- مفتشية العمل للزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.
- مفتشية العمل للنقل البري والبحري والجوي تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.
- مفتشية العمل للمناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة.

ب- المرحلة الثانية: 1967-1975م:

في هذه المرحلة تم توحيد مفتشيات العمل عكس سابقتها وتكليفها بمراقبة تطبيق القوانين داخل المؤسسات، بحيث صدرت من أجل هذا مجموعة من المراسيم والقرارات، مثل المرسوم 67-60 المؤرخ في مارس 1967م المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، وكذلك القرار الوزاري المشترك لوزرتي العمل والشؤون الاجتماعية والداخلية بتاريخ 02 / 07 / 1969م المتعلق بشروط التعيين لمفتشي العمل ومراقبي العمل،³ كذلك قرار وزارة

¹ - الياس يوسف، مرجع سابق، ص 43

2 - Belloula (T) : **Droit du travail**, imprimerie dahleb, Alger , 1994, P 49.

³ - الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 04 أفريل، 1967، ص 293

العمل والشؤون الاجتماعية المؤرخ في 09 / 10 / 1969م الذي أعطى لمفتشية العمل حق القيام بمهمة التحقيق حسب الأمر 66 / 183 الصادر في جوان 1966م¹.

وعليه أصبحت هذه الهيئة تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، لتصبح بذلك الهيئة الوحيدة المكلفة بالسهر على تطبيق التشريع وتنظيم العمل في المؤسسات باستثناء القطاع العسكري وقطاع الوظيفة العمومي².

ج- المرحلة الثالثة: 1975م - 1978م:

يعتبر قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71 / 74 المؤرخ في 16 / 04 1971م لهذه المرحلة فاتحة قوانين العمل في الجزائر إلى جانب الأمر رقم (33 / 75) المؤرخ في 29 / 04 / 1975م المتعلق بتحديد اختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وفيه تم تحديد سلطات مفتشي العمل والوسائل التي يجب العمل بها كما تم تحديد التزاماتهم ونظم مصالحهم وصلاحياتهم³.

وقد نتج عن ذلك تدعيم تفتيش العمل أين توسعت اختصاصات وزارة العمل ومكاتبها الفرعية، وعليه عرفت مفتشية العمل كهيئة مكلفة بمراقبة تطبيق مختلف القوانين والتشريعات العملية، تنظيم علاقات العمل المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال من استغلال المستخدمين لمساعدة التشريع التنظيمي السابق الذي أكد على توحيد مبدأ مفتشية العمل.

د- المرحلة الرابعة: 1978 - 1990م:

أهم ما ميزت هذه المرحلة صدور القانون الأساسي العام للعامل في أوت 1978م ثم جاء قانون (82 / 05) الذي جعل من مهام مفتشية العمل تتوسع أكثر⁴، فبعد أن كانت تتمثل في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، أضيفت لها مهام أخرى كالصحة، وتسوية المنازعات العمالية، ومهام أخرى تخص مجالات

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 10، المؤرخ في 02 ديسمبر، 1969، ص 126

² - ذيب لمين: مداخلة بالمفتشية الجهوية بقسنطينة، بعنوان، مفتشية العمل مهام وصلاحيات، الجزائر، 2015

³ - غريب مونية: مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مرجع سابق، ص 180

⁴ - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 04، ديسمبر، 2000، ص 02

التدريب المهني والوقاية في أماكن العمل، والتنظيم القانوني لوقت العمل، وترقية الشغل ومراقبة مختلف التجاوزات على مستوى المؤسسات المستخدمة. هذه المرحلة عرفت تحولا كبيرا في الكثير من مجالات العمل، حيث غاب مصطلح الاشتراكية وعوض فيما بعد بمصطلح استقلالية المؤسسات الضخمة وتحويلها إلى وحدات أو فروع تبعا للنشاط الاقتصادي مما نتج عنه صدور مختلف التشريعات التي توسع من مهام مفتشية العمل.

هـ - المرحلة الخامسة: من سنة 1990م إلى يومنا هذا:

تميزت هذه المرحلة بصدور القانون 90 / 03 المؤرخ في 06 / 02 / 1990م والمتعلق بتفتيش العمل والمنبثق من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947م المصادق عليها عام 1962م من طرف الجزائر، والاتفاقية الدولية رقم (129) المتعلقة بمفتشية العمل في قطاع الزراعة، والاتفاقية العربية رقم (19) المتعلقة بتفتيش العمل، إلى جانب كل هذا عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل، وذلك على ضوء إصلاحات دستور فيفري 1989م،¹ هذا من جهة، والقوانين الخاصة باستقلالية المؤسسات من جهة أخرى أين أزلت التحديات المتعلقة باختصاصات مفتشية العمل التي تفرضها أحكام الأمر (31 / 75) بمناسبة استقلالية المؤسسات.²

وعليه أصبح بإمكان المفتشية العامة للعمل التدخل في القطاع العمومي والخاص على حد سواء، بحيث تم الاعتماد بموجبه على مبدأ العلاقات التعاقدية مع اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل، فكان أهم ما ميز هذه المرحلة التكريس الدستوري لحق الإضراب، والتعددية النقابية، والحد من تدخل الدولة في العلاقات بين العمال وأصحاب العمل لفسح المجال أمام أطراف علاقات العمل، وتصور أوسع وأشمل للقواعد التي تحكم هذه العلاقات، كما تميزت كذلك هذه المرحلة بتكريس مبدأ التفاوض الجماعي ومبدأ الحوار في التكفل بانشغالات العمال.³

1- Akkache (A) : L'autonomie des entreprises, revue algérienne du travail numéro spécial ,INT, Alger, 1998, p 23

2- IBID, p 23

3- خنيش رابح، مفتشية العمل في القانون العام: التطور والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2001 - 2002، ص 06

ودعمت المنظومة التشريعية للعمل أكثر بجملة من الإجراءات تتعلق بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة الكافية على إجراءات التشغيل وتنصيب العمال مع إجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي بحيث صدرت مجموعة من القوانين في هذا المجال كان الغرض من ورائها تطوير وتنظيم عمل مفتشية العمل، وذلك تماشياً ومستجداً سوق العمل ومتطلبات العصر الحديث.

جاء بذلك القانون رقم 04/17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004م المعدل والمتمم للقانون رقم 83/14 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم 04/19 عام 2004 الخاص بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،¹ ومجموعة أخرى من القرارات الوزارية المشتركة والمراسيم التنفيذية انطلقاً من عام 2005م، والتي جاءت بإحداث تغييرات واسعة على مستوى المفتشية العامة للعمل والمفتشيات الجهوية وحتى المكاتب التفتيشية التابعة لها، بحيث جاء المرسوم التنفيذي رقم: 03/108 المتضمنين تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي عوض وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والرسوم التنفيذية رقم 05/05 عام 2005م المتعلق بتنظيم المفتشية العامة وسيرها، كذلك قرار وزاري آخر مشترك يحدد عدد المفتشيات الجهوية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي،² حيث تم بموجبه تقليص عدد المفتشيات الجهوية من (14) مفتشية إلى (08) مفتشيات جهوية مع إحداث مفتشيات ولائية عبر كامل التراب الوطني، ويرافق هذا التغير تقليص في عدد مكاتب تفتيش العمل من (74) مكتب إلى (27) مكتب، فكل هذه التغييرات وغيرها اتخذتها الدولة من أجل تعزيز مصالح مفتشية العمل وعصرنتها.

2- التنظيم القانوني والإداري لمفتشية العمل:

2-1- نماذج مفتشية العمل واختصاصاتها:

قبل الإشارة إلى إشكالية الوحدة أو التعددية أو بما يسمى بنماذج مفتشية العمل نشير باختصار إلى نطاق التفتيش، فكما سبق أن أشرنا فيما يتعلق بنطاق تطبيق قانون العمل فإن

¹ - نفس المرجع.

² - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 09، جوان 2003، ص 05

المؤسسات الخاضعة للتفتيش هي تلك المؤسسات الخاضعة لنظام العمل،¹ وكذلك كل المؤسسات في جميع ميادين النشاط الاقتصادي الخاضعة لنظام العمل وجميع أماكن العمل غير المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل هي مجال عمل المفتشين، ذلك أن العهدة لهؤلاء أمر رقابة وتنفيذ التشريع واللوائح التنظيمية المطبقة على العمال، وهو ما يعني ممارسة تفتيش العمل في مجال تطبيق قانون العمل وعليه فإن المؤسسات المستثناة من أعمال التفتيش هي المؤسسات غير الخاضعة لأحكام قانون العمل، والتي تقتضي فيها الضرورة الدفاع أو الأمن الوطني منع دخول أشخاص أجانب عنها²، وهو ما تنص عليه المادة الثالثة من القانون (90/03) المتعلق بتفتيش العمل في الجزائر، فالأصل إذن أن أعمال التفتيش تغطي كل المؤسسات التي يشملها قانون العمل.

أما فيما يخص إشكالية وحدة أو تعدد أجهزة تفتيش العمل فهي تعد واحدة من الإشكاليات الأساسية والتي اختلفت فيها تجارب الدول، فمنها من أخذ بنظام وحدة جهاز تفتيش العمل بحيث تمارس جميع الأنشطة الرقابية فيها وفي جميع القطاعات الاقتصادية، ومنها من أخذ بنظام الأجهزة المتعددة حسب تعدد القطاعات أو الأنشطة فيها، كما أن هناك اتجاه ثالث يأخذ بتعدد الأجهزة التي تمارس التفتيش، لكن مع قيام جهات مركزية مختلفة بالإشراف عليها.³

إلا أن ذلك يكون دائما بحسب الظروف والإمكانات الخاصة بكل دولة وقدراتها المالية والبشرية أيضا، هذا إلى جانب طبيعة الفكر السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة، كما أن هناك عوامل كثيرة تتدخل وتؤثر في إتباع نموذج معين من الاتجاهات السائدة كالدور الذي تلعبه منظمات المجتمع المدني ودور المنظمات النقابية لكل من العمال وأصحاب العمل في رسم السياسات الكلية لكل دولة، وتنظيم العلاقات المهنية فيها.

مع الإشارة إلى أن المعايير الدولية والعربية لا تلزم الأخذ بنمط أحادية أو تعدد جهاز أو أجهزة تفتيش العمل، وإنما تترك ذلك للاختيار الوطني للدول في ظل ظروفها

¹ - فضيل علي عبد الله، مرجع سابق، ص 13،

² - قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية، مرجع سابق، ص 434

³ - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 102

وإمكاناتها.¹ حيث وفي إطار بحث عالمي أجراه مجموعة من الباحثين توصلوا من خلاله إلى تحديد ثلاثة نماذج لمفتشية العمل وهي:²

- المفتشية العامة inspection générale
- المفتشية المتخصصة inspection spécialisée
- الفرق المتعددة المهام équipes plurielle linaires

وإضافة إلى ما أشرنا إليه من حيث الإشراف فإن الاهتمام بظروف ومحيط العمل والاهتمام بالحماية الاجتماعية يعد من أولوياتها، أما التكوين فيتركز فيها على معرفة القوانين والقواعد ومناهج التطبيق للنصوص القانونية التي يجب أن تطبق على كل المؤسسات، ذلك دون الاهتمام بالميزات الخاصة بالمؤسسة، وفي كثير من الأحيان ليس للمفتشية شهادات تقنية، بل شهادات في الإدارة، والعلوم القانونية، والاقتصادية، والسوسيولوجية.

أما بالنسبة لطريقة العمل فهي جغرافية فهناك مفتشية عامة ومفتشيات جهوية تهتم بمناطق معينة تكون من أولوياتها المصالحة في المنازعات الفردية والجماعية، وفي حالات أخرى الاهتمام بالجانب الميداني للزيارات التفتيشية مع كتابة التقارير حول مختلف القرارات الإدارية والرد على طلب المعلومات القانونية،³ في حين نجد المفتشية المتخصصة تختلف عن سابقتها من حيث وجود الكثير من المفتشيات المتخصصة في إطار نفس البلد.

أما مهامها فلم تعد محصورة كما كان الأمر في المفتشية العامة في تحسين ظروف ومحيط العمل بل أصبحت موزعة ما بين الكثير من القطاعات المختلفة، ويمكن أن نشير في هذا إلى القانون المصري كمثال على ذلك، حيث نجد فيه تقسيم بين ثلاث قطاعات وهو ما يمكن أن يلاحظ في بلدان أخرى مثل بلجيكا، تايلاند، كينا، الأرجنتين وغيره من الدول التي تعتمد على هذا النوع في عملية التفتيش، وفيها يمكن التمييز بين قطاع يتركز على

1 - Auvergnon (p), Hamdan (L), Boulenouar (m), Revue algérienne des sciences juridique, économique et politique ,V. XXXv, N 4, 1997, p 1258

2 - Jean (m) et autres, Op. cit, p 10.

3 - IBID, p 09

ظروف العمل وعلاقات العمل، وقطاع يرتكز على محيط العمل، بمعنى الحماية والصحة، وحتى ما يهتم بقضية الأجور.¹

أما في الفرق المتعددة المهام فإن البلدان التي تنتمي لهذا النموذج فهناك عدة سياسات وطنية وقطاعية لتطوير محيط وظروف العمل أو على الأقل عناصر سياسية مترابطة من أجل توجيه سلوك مفتش العمل، وعلى المفتش أن تكون له القدرة على التفاوض والاتصال سواء كان ذلك شفويا أو كتابيا، كما يجب أن يكون لديه تكوين تقني وتكوين في القضاء والإدارة، حيث يتمحور نشاطه حول الإعلام وتقديم النصح للعمال وأصحاب العمل مع زيارة المؤسسات، ويطبق هذا العمل على كل المؤسسات مهما كان نوعها²، ولا يتم اللجوء فيها إلى المحكمة إلا عند الضرورة القصوى، بحيث يمكن الإشارة كمثال على هذا الاتجاه إلى القانون التونسي والمغربي، إذ نجد في قانون الشغل فيها نصوص تؤكد وبصريح العبارة بأن تسند مهمة التفتيش لأجهزة متعددة كما تتعدد السلطات التي تشرف عليها.³

إلا أنه من خلال التجارب المختلفة لكل بلد فإن عملية التفتيش التقليدي أو ما يسمى بوحدة جهاز التفتيش في غاية الأهمية، فهي الأكثر انتشارا نظرا لشموليتها لقطاعات مختلفة وما يكسبه مفتش العمل من خبرة في ذلك،⁴ فقد أثبتت التجارب أن وضع نظام التفتيش تحت سلطة مركزية واحدة من شأنه التسهيل في وضع السياسات وتنفيذها بغية ضمان تطبيق القوانين نفسها على مستوى الدولة، كما يساعد ذلك في استعمال كافة الموارد المتاحة بشكل جيد ويضمن في نفس الوقت نوع من الاستقرار والمتابعة لهذه العملية التفتيشية، إلى جانب تقليص التكاليف من حيث التكوين وتوفير مستلزمات العمل، وتجنب عمليات التفتيش المتكررة للمنشآت الخاضعة لهذه العملية نتيجة تعاملها مع جهاز واحد عوض التعامل مع

1 - L'inspection du travail manuel d'éducation ouvrière, BIT, Genève, 1986, p13

2- Viboeul (L): L'inspection du travail, mission, Organisation, Fonctionnement, BIT, Genève, 1986, p 17.

³ - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 103-104

4 - Auvergnon (P), Hamdan (L), Boulenouar (M), op,cit, p 1258

أكثر من جهاز للتفتيش وفي نفس الفترة، وهنا نشير إلى أن الجزائر تبنت دائما العمل بهذا النموذج الذي يكون فيه جهاز التفتيش واحد وله مهام عامة وشاملة.

2-2- تنظيم مفتشية العمل:

أ- وضعية مفتشية العمل قبل ظهور قانون (90/ 03):

إن التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، وصدور التشريعات الجديدة التي تنظم النشاط الاقتصادي والاجتماعي تولد عنها نظرة جديدة لعلاقات العمل ما بين مختلف المتعاملين الاقتصاديين، مما منح بذلك دورا جديدا لمفتشية العمل، بحيث أن هذه الأدوار والتغيرات كانت نتيجة عدة إصلاحات ومراحل عرفتها تشريعات العمل بصفة عامة، وتلك المتعلقة بتفتيش العمل بصفة خاصة، فقد ورثت الجزائر عن العهد الاستعماري هيكلًا اقتصاديًا رأسماليًا يحمل تناقضات جوهرية.¹

وكما أشرنا فيما يتعلق بمراحل تطور قانون العمل على المستوى الوطني والمراحل التي مر بها تطور تفتيش العمل، فقد كانت وإلى غاية ما بعد الاستقلال تطبق القوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية وخصوصيات المجتمع الجزائري والواقع العملي للطبقة العاملة. وفي هذا الإطار قصد تكييف المنظمة التشريعية طلبت الجزائر عام 1968م من المكتب الدولي للعمل المساعدة لتطوير وتجديد قانون العمل بما يتماشى والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد،² فعرفت بذلك مفتشية العمل عدة تحولات وخصوصيات، من حيث التنظيم، والاختصاص، والصلاحيات، والسلطات إذ كانت قبل هذه المرحلة مدمجة ضمن الصالح الخارجية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إطار الهيئة التنفيذية، مما أثر في تدخلاتها أين كانت عرضة لتدخل مختلف مستويات العمل، وهو ما أثر كثيرا على مهامها وصلاحياتها، وبالتالي مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل في حالات كثيرة.³

¹ - إسماعيل قيرة، علي غربي: في سوسيولوجيا التنمية، مرجع سابق، ص 13

2- Kahlal Karim : **L'application des conventions internationales du travail en France et dans les pays du Maghreb**, note de synthèse, Université, Claude Bernard, Lyon1, Paris ,1992, p 33

³ - جريدة الخبر، دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، العدد 765، 6 مايو

إذ أن غياب سلطة مركزية تشرف عليها إداريا وتقنيا نتج عنه غياب في تنسيق بين مواقف مفتشي العمل ونقص انسجام الأهداف ومحدوديتها، وفي ظروف العمل ووسائل تحقيقها فقد أدى هذا التنظيم إلى الاهتمام بالعمل الإداري، والتكفل بانشغالات السلطة العمومية على حساب ممارسة المهام المحددة قانونيا مع الابتعاد عن ميدان العمل أكثر وعن المتعاملين الاجتماعيين، بحيث حصرت العلاقة معهم في حالة التوتر والخلاف.¹

كانت مهام مفتشية العمل في تلك المرحلة كما حددها الأمر رقم 75 / 03 المؤرخ في 29 / 04 / 1975م تتمثل في مراقبة التشريعات والوقاية المرتبطة بظروف العمل وحماية العمال، في إطار قيامهم بمهامهم، كما كانت مكلفة كذلك بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية من قبل رب العمل سواء في القطاع العام أو الخاص، والقيام بالمصالحة بين الأطراف المتنازعة إما في النزاعات الجماعية أو الفردية مع تقديم النصح وإعلام الشركاء الاجتماعيين في إطار العمل.²

إضافة إلى هذه المهام فقد أسندت إلى مفتشية العمل في تلك الفترة الكثير من المهام التي لم تكن لها علاقة بمفتشي العمل كالتحقيقات الإدارية، وغيرها من المهام الأخرى أما ما خرج عن اختصاصها فيتمثلون في الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي للتوظيف العمومي، ومؤسسات الدولة التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع الوطني عدم دخول الأشخاص الأجانب، والأشخاص المستخدمين في النقل الجوي، والسفن التجارية، وسفن الصيد كما أن عمال المناجم وعمال الفلاحة في تلك الفترة أسندت مراقبة تشغيلهم إلى جهات أخرى.

وفي هذا الإطار يتمتع مفتش العمل بمجموعة من السلطات التي تسمح له بممارسة مهامه المحددة قانونيا كحق الدخول في النهار أو الليل للمقرات الخاضعة لاختصاصه، وحق القيام بتحقيقات، الاستعانة بأي شخص يمكن أن يساعده مع تحرير محاضر بشأن ذلك،³ إلا أنه في هذه المرحلة ما قبل التسعينات لم تكن هناك علاقة بين مختلف مراكز مفتشية العمل عبر مختلف الولايات وهو ما أثر على فاعلية التفيتش في تلك الفترة.

¹ - النشرة السادسة لمفتشية العمل، العدد 03 ، جوان، 2000، ص 02

² - وزارة التكوين المهني والعمل: دليل مفتشية العمل، الجزائر، 1986، ص 49، 50

³ - الجريدة الرسمية، العدد، 39، 1975، ص، 568

ب- وضعية مفتشية العمل بعد صدور القانون (90/ 03):

بصدور دستور 1989م وانتقال الجزائر من النظام الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق، وما نتج عنها من تطورات في المجال السياسي والاجتماعي استلزم الأمر ضرورة إعادة صياغة المنظومة القانونية والتشريعية حتى تتناسب مع التوجه الاقتصادي الجديد، خاصة في مجال قانون العمل والقانون المنظم لجهاز تفتيش العمل من أجل رفع فاعليته وتفعيل دوره في مراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية، وهو ما عملت عليه الدولة الجزائرية منذ البدايات الأولى لنشأة هذا الجهاز، والتي كانت عام 1909م.

حتى قبل الاستقلال أين تم استحداث أول إدارة للعمل في الجزائر، وفيها كانت مهامها التفتيش ومراقبة تطبيق النصوص القانونية الفرنسية في مجال العمل ضمن المؤسسات المتواجدة عبر التراب الوطني،¹ وقد أشرنا إلى ذلك، إلا أنه بعد الاستقلال وبعد عدة تحولات وتغيرات مست هذا الجهاز جاءت أهم التعديلات التي بلورة ونظمت أكثر الممارسة التفتيشية بشكل واسع، والتي تمثلت في القانون رقم 90/ 03 الصادر عام 1990 م والمتعلق بمفتشية العمل ثم القانون المعدل له والمتمم بالأمر رقم 96/ 11 الصادر عام 1996م، والذي ألغى العمل بالأمر رقم 75/ 33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، إلى جانب المرسوم التنفيذي رقم 90/ 209 سنة 1990م المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، والذي ألغى فيما بعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 لسنة 2005م²، والذي تضمن أيضا تنظيم المفتشية العامة وسيرها، ليصل بذلك عدد المفتشيات الجهوية على المستوى الوطني إلى ثمانية (08) عوض (14) مفتشية كانت من قبل مع استحداث مفتشيات ولائية عبر كامل التراب الوطني، إضافة إلى (27) مكتب لتفتيش العمل، فكانت من بين الأسباب التي أدت إلى إعادة التنظيم تقيم تسير مصالح المفتشية العامة للعمل منذ سنة 1990م.

¹ - بنيزة جمال: رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2010/ 2011، ص 07

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، 2011، ص 01،

كشفت مجموعة من النقائص في التنظيم، وذلك سواء بالنسبة للأهداف المرجوة لجهاز التفتيش في ممارسة مهامه أو بالنظر إلى محيطها، وهذه النقائص شكلت حاجزا في أداء المهام المخولة لمفتشية العمل،¹ كما ترتب عنها تدخل صعب ومعقد في بعض الحالات، ومن جهة أخرى كون معظم عواصم الولايات كانت لا تحتوي على هياكل خاصة بها، وفي حالات أخرى نجد مكتب مفتشية العمل يتعدى اختصاصه ولاية أو ولايتين، كما كانت هناك حالات إدماج جزء من ولاية في ولاية أخرى، مما ما ترتب عنه على المستوى الخارجي نتائج غير كافية فيما يخص مرونة العلاقات مع الشركاء الاجتماعيين وبعض القطاعات التي تعد جد قريبة من قطاع العمل، وهذه النقائص وغيرها ربما جعلت المنظمة الدولية للعمل تقول في أحد تقاريرها، أنه في الجزائر لا توجد مفتشية عمل واحد بل تعدد المفتشيات.²

2-3- هياكل مفتشية العمل:

لقد سبق تناولنا جهود منظمة العمل الدولية في إنشاء وتطوير جهاز تفتيش العمل، بحيث دعت كل الدول إلى ضرورة إقامة هذا النوع من المؤسسات بهدف حماية الطبقة العاملة والحفاظ على استقرار علاقات العمل، فكانت بذلك الوثيقة الأولى في هذا الشأن التوصية رقم (05)، والتي جاءت تدعو إلى إنشاء مرافق عامة يناط بها السهر على صحة العمال، ثم التوصية رقم (20) عام 1922م التي تضمنت نصوص أكثر عمومية وتفصيلا، فهي من ناحية تسعى إلى إقامة المبادئ العامة لتنظيم إدارات التفتيش التي تهدف إلى كفاءة تطبيق القوانين الوطنية واللوائح الخاصة بحماية الطبقة العاملة.³

والجزائر كغيرها من الدول سارعت إلى وضع هياكل وتنظيم خاص لهذه المؤسسة التفتيشية، والتي تتكفل أساسا بمهمة مراقبة مدى تطبيق أحكام وقواعد قانون العمل، هذا إلى

¹ - المفتشية العامة للعمل لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، الجزائر، 24 جانفي 2006م.

2- Association nationale des inspecteurs du travail : **Rapport sur l'inspection du travail**, Alger 1992, p 02

³ - صلاح علي حسن: **حماية الحقوق العمالية - دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 210

جانب مهام عديدة أخرى، وبإشكال مختلفة من حيث طريقة العمل والتدخل¹، فكان بذلك لكل دولة حرية التنظيم مع شرط ضمان نوع من الاستقلالية لهذا الجهاز، بحيث أن نظام التفتيش يتضمن هياكل مركزية وهياكل غير مركزية تتضمن الأولى منها المراقبة والسهر على توفير كل الوسائل اللازمة لأداء مهام التفتيش²، فالهيكل التنظيمي هو الذي يؤدي مختلف وظائف التنظيم باعتباره يحدد الوظائف والمراكز وفق تسلسل هرمي معين يضمن عملية المراقبة والمتابعة³.

أما التنظيم فهو تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتنظيمها في إدارات وأقسام ووحدات وحتى مستويات في ضوء تحديد العلاقات التي يمكن أن تنشأ بين الأعمال والقائمين عليها على كافة المستويات والاتجاهات⁴، ومن هذا المنطلق وباعتبار مفتشية العمل مؤسسة خدمتية متعلقة بظروف العامل الاجتماعية ومتطلباته المهنية أصبح لزاما على المسؤولين التفكير في مصطلح الحياة المهنية للعامل عوض مفهوم الصحة والأمن في مجال العمل قصد تكيفه مع المدخل العام الذي يجمع بين ظروف العمل والعلاقات المهنية وسوق العمل⁵.

وعليه وبعد التطورات التي عرفت تشريعات العمل على المستوى الوطني فان مفتشية العمل عملت على إدخال تعديلات وتغييرات على مستوى تنظيم هيكلها، وإعادة النظر في السياسات المسطرة لتسيير مستخدميها، وذلك كل من أجل أداء المهام الموكلة إليهم على الوجه المطلوب، وهو ما أكدته المرسوم التنفيذي رقم (90/ 20) المؤرخ في جوان 1990م،

1- Calvez (Y), et autre : **Mission de contrôle des section d l'inspection du travail, rapport de synthèse**, paris, 2011, p 02

2- Tino (V) : **L'inspecteur du travail à l'épreuve de l'évaluation des risque**, Thèse pour l'obtention du titre de docteur en sociologie, Université de la méditerranée, Aix Marseille 2, Paris 2003, p 300

³ - حسان الجيلاني: **التنظيم والإدارة**، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1986، ص 12

⁴ - مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، دار الهدى، عين مليلة الجزائر، 2002، ص 34

5- Sifferman (S), Weber (P), **L'inspection du travail et la modulation durable**, Association international du travail, Genève, Suisse, 2008, p 25

الذي يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل وعملها،¹ بحيث تتولى هذه الأخيرة تصور التدابير والوسائل اللازمة لتحسين المهام التي يخولها التشريع والتنظيم لمفتشية العمل نظير ذلك، وعليه فالمفتشية العامة للعمل تشمل على هياكل مركزية وهياكل غير مركزية:

* **الهياكل المركزية:** تضم مديرية التنظيم والتكوين، مديرية خاصة بالعلاقات المهنية والتلخيص حيث تتولى كل مديرية مهام مختلفة ويمكن إيجازها فيما يلي:

- وضع هياكل المفتشية العامة للعمل وترقية أنظمة للتسيير تكيف مع الحاجيات اللازمة.
- تطوير أدوات عمل مفتشي العمل ومصالح المفتشية العامة، وتنظيم أعمال التكوين وتحسين الخبرات، وتقدير الحاجيات البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد الميزانية، في حين مديرية التنظيم والتكوين تضم ثلاثة مديريات فرعية تتولى بصفة عامة المهام التالية.
- العمل على تقييم مدى تطبيق التشريع والتنظيم في ميدان العمل مع اقتراح جميع التدابير الكفيلة بترقية الحوار، والتفاوض الاجتماعي، وتقديم المساعدات لمفتشي العمل عند اللزوم لاسيما في مجال تسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بالعمل، والصحة والأمن، وطب العمل، ونشر الاتفاقيات الجماعية بعد تسجيلها، ووضع استراتيجية لعصرنة المصالح والمشاركة من خلال المراقبة في تحسين ظروف العمل.²

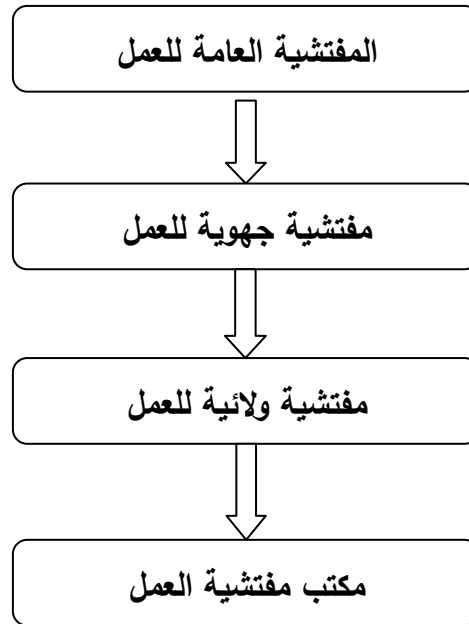
* **الهياكل غير المركزية:** تضم هذه الهياكل التابعة للمفتشية العامة للعمل، ومفتشيات جهوية ومفتشيات ولائية للعمل عبر كامل التراب الوطني، إضافة إلى مكاتب تفتيش العمل تابعين وموزعين حسب حاجات الولايات، بحيث تكون المفتشية الجهوية مختصة بعدة ولايات، في حين مكتب التفتيش يكون مختص بمنطقة صناعية واحدة أو بدائرة واحدة أو أكثر، أما التحديد الجغرافي لهذه التقسيمات بالنسبة للمفتشيات ومكاتب تفتيش العمل فانه يكون بموجب قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية إلى جانب السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ونشير هنا إلى أن التنظيم الحالي للمفتشية العامة

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، جويلية 1990م، ص 12

² - للاطلاع أكثر أنظر: **قانون العمل الجزائري**، خاصة القانون، 03/90، المتعلق بتفتيش العمل، والمرسوم التنفيذي رقم: 90، 209، لعام 1990م، المتعلق بتنظيم مفتشية العمل.

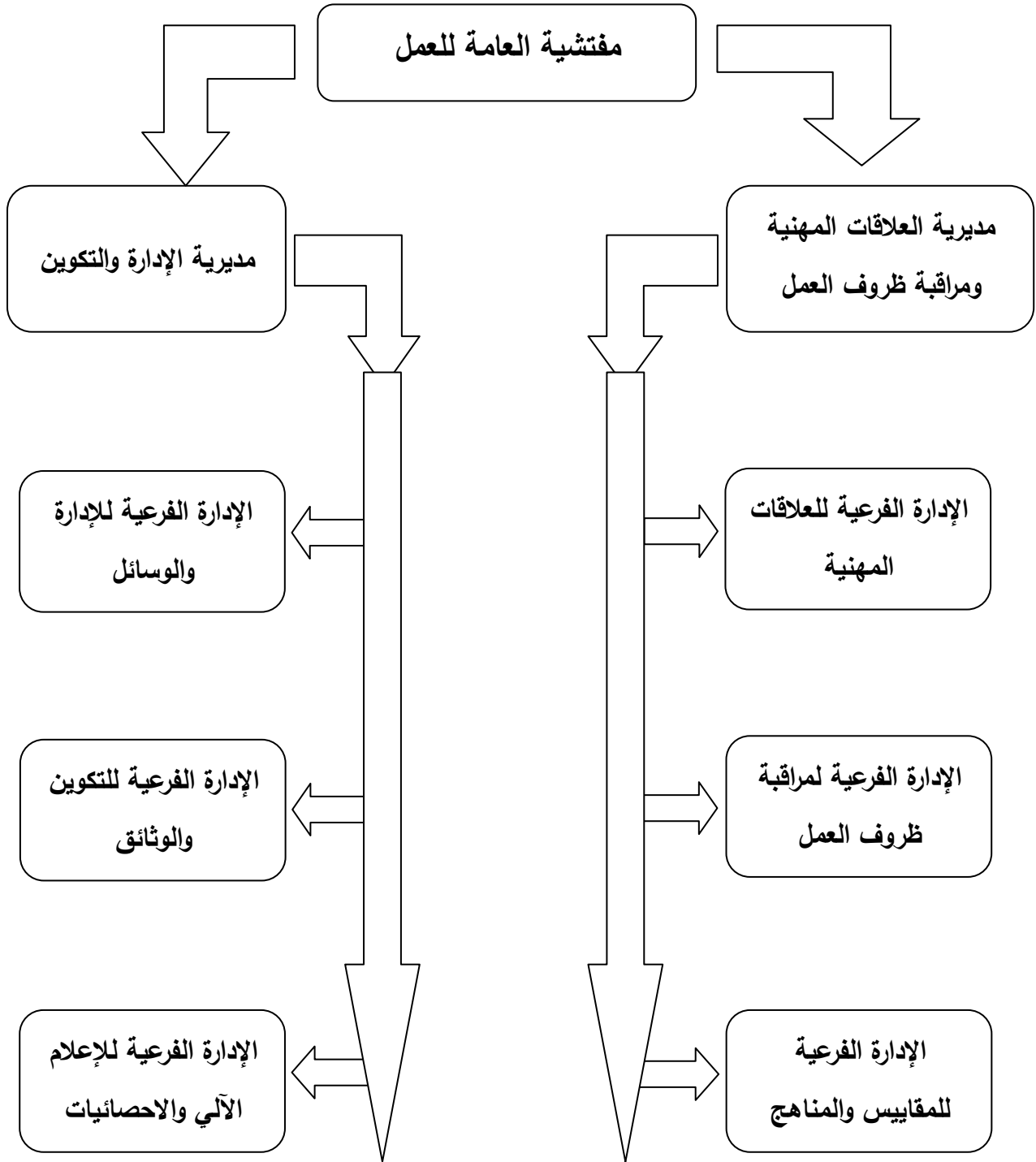
للعمل يسير وفقا لأحكام المرسوم رقم 05/ 05 المؤرخ في 06 جانبي 2005م، الذي أنشأ هيئات جديدة مركزية وغير مركزية، والشكلين (1) و (2) الموالين يوضحان ذلك.

شكل رقم (01): الهياكل المركزية لمفتشية العمل



المصدر: L'inspection général du travail

شكل رقم (02): الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل



المصدر: l'inspection générale du travail

يتضح من خلال الشكلين بأنه على المستوى المركزي نجد هئتين مركزيتين تتكفل كل واحدة منها بتنسيق نشاط الهياكل غير المركزية، فعلى المستوى الجهوى نجد (08) مفتشيات جهوية لها اختصاص إقليمي لعدة ولايات، وتتمثل مهامها في التنشيط والتنسيق والتقييم

والتسيير ومراقبة نشاطات المفتشيات الولائية للعمل التابعة لاختصاصها الإقليمي أما على المستوى المحلي فنجد (48) مفتشية ولائية مختصة على إقليم الولاية لها صلاحيات تتمثل في التنشيط، والمساهمة ومتابعة ممارسة نشاطات مفتشي العمل عن طريق التشريع والتنظيم المعمول به، وكذلك (27) مكتب تفتيش للعمل تابعين للمفتشيات الولائية ولهم صلاحيات على مناطق صناعية أو مقاطعات إدارية معينة.

3- آليات عمل مفتشية العمل:

3-1- سلك مفتشي العمل وتكوينهم:

أ- سلك مفتشي العمل:

من بين مكونات جهاز التفتيش هيئة المفتشين التي تتكون من موظفين عموميين يتمتعون بصلاحيات السهر على تطبيق وتنفيذ أحكام التشريع الاجتماعي، فعادة يتم تنظيم مفتشية العمل في معظم البلدان، وكما أشرنا في إطار دائرة وزارية مركزية مع هياكل مركزية وهياكل لا مركزية، والتي تكون غالبا تابعة للوزارة المكلفة بالعمل أو المؤسسات الأخرى ذات الصلة مثل الشؤون الاجتماعية والتشغيل التكوين المهني، وغيرها من مجالات ذات صلة بالميدان.

تقضي المادة (04) من الفقرة الأولى ومن الاتفاقية الدولية رقم (81) بأن يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية، ويكون ذلك في الإطار الذي يتماشى مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية، فعادة يخضع المفتشون للنظام الأساسي للوظيفة العمومية أو الأحكام العامة للعمل أو لنظام أساسي، حسب المرسوم التنفيذي رقم (91 / 44) الصادر عام 1991م.¹

وبحكم أن هذا الجهاز قد مر بعدة مراحل مختلفة، متأثرا في ذلك بعدة مفاهيم حول دوره ومهامه، وذلك في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، أين دخلت في مرحلة التسعينات مرحلة جديدة تتميز بفتح عدة ملفات لإعادة التنظيم، وإعادة الانتشار والتنشيط قصد التكيف مع متطلبات التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة.

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، 2011، ص 17

وفي هذا السياق قامت الإدارة المركزية للعمل باتخاذ مجموعة من الإجراءات والمقاييس، فأنشأت (04) رتب لتفتيش العمل، وذلك طبقاً للأمر 91/ 99 عام 1991م، ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 11/ 26 الصادر عام 2011م المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، بحيث تقرر المادة (29) منه أن سلك تفتيش العمل يضم 05 رتب وهي رتبة مفتش العمل، ومفتش رئيسي للعمل، ومفتش مركزي للعمل، ومفتش قسمي للعمل، ورتبة مفتش قسمي للعمل رئيسي على أن يتم التوظيف والترقية من بين المرشحين الحائزين لشهادات في اختصاصات في الحقوق أو العلوم القانونية والإدارية، وعلم الاجتماع، والعلوم الاقتصادية والمالية، والوقاية الصحية والأمن، وهو ما جاء في المادة (15) منه.

أما فيما يتعلق بتحديد المهام، فقد حددت لكل فئة أو رتبة مهنية على أن تكون هناك مجموعة من المهام زيادة على تلك المسندة إلى الفئة الأقل رتبة في سلم الرتب المهنية، فهي تتراوح عادة بين مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم، إجراءات المصالحة مع تنشيط أعمال مفتشية العمل وتوجيهاتها، والمساهمة في عمليات تكوين مفتشي العمل وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم، والمساهمة في إعداد برامج التكوين، وتحديد كيفية تعميم تشريع وتنظيم العمل.¹

وبطبيعة الحال يكون للفئات المهنية التي لها خبرة أكثر في ميدان العمل، ويكون حسب الانتماء والعمل ضمن الهياكل المركزية واللامركزية، بحيث تكون هذه المهام موحدة بشكل قانوني في إطار العمل داخل المفتشيات الولائية والمهام التي يتكفل بها مفتشو العمل في إطار مراقبة وتفتيش المؤسسات التي تدخل في مجال عملهم واختصاصهم الإقليمي.

ب- تكوين سلك مفتشي العمل:

نظراً لأهمية هذا الجهاز ومختلف المهام التي يؤديها مفتشو العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عملت السلطة الوصية كما تسعى دائماً لتقديم برامج تكوينية خاصة قصد تحقيق فعالية أكبر، وعلى هذا الأساس فإن المشرع الجزائري يؤكد ويحرص كذلك بأن تنظم الإدارة المكلفة بهذه المؤسسة بصفة دائمة على تنظيم دورات تكوينية وتحسين المستوى

¹ - قانون العمل، مرجع سابق، ص 437

لتجديد العارف المهنية للموظفين التابعين لها، ويتعين بذلك على الموظفين المعنيين لهذا الغرض المشاركة فيها بانضباط،¹ وأن التقييم المهني لهم يركز عادة على العناصر التالية:

- نتائج النشاطات على مستوى المقاطعة الإقليمية.
- نوعية التحقيقات والتحريات المنجزة في إطار أداء مهامهم.
- فعالية التدخلات في إطار الحالة الاجتماعية والمساهمة في السير الحسن لمصالح مفتشية العمل.

وذلك لتحقيق الاستقرار على مستوى علاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين، والتي تكون ثماره بالعمل الدائم والمثابرة، كما يعتمد كذلك على التكوين الجيد والمستمر باعتبار أنه يمثل الأداة التي تزود الفرد بمجموعة من المهارات والخبرات والمعارف التي تمكنه من التكيف مع ظروف العمل، وتساعد على القيام بالمهام المسندة بالشكل المطلوب، وتمكنه من الاندماج في المنظمة وتحقيق الفعالية.²

وبعد إنشاء أول هيئة لمراقبة تفتيش العمل عملت الجزائر على إعطاء التكوين في المجال أهمية بالغة الذي بموجبه تم تكوين أول دفعة من مفتشي ومراقبي العمل سنة 1963م، وفيها كان المستوى المطلوب للتكوين في رتبة مراقبي العمل هو المستوى المتوسط أما في رتبة مفتش العمل فكان المستوى المطلوب يتراوح بين الثانية والثالثة ثانوي، في حين كانت مدة التكوين في البداية سنة فقط، وهذا نظرا لاحتياجات البلاد ثم كانت في عام 1965م مدة التكوين سنتين.

أنشأت فيما بعد ثلاثة مراكز للتكوين الإداري على المستوى الوطني لتطور الاحتياجات أكثر لعدد المفتشين في ميدان العمل، وذلك حسب نمو القطاع الاقتصادي وتزايد عدد القوة العاملة خاصة مع مرحلة اقتصاد السوق التي أنتجت ضرورة اقتصادية ناتجة عن الاستثمارات الأجنبية والإصلاحات الاقتصادية ومتغيرات الاقتصاد الدولي، مما دفع بالدولة إلى ضرورة الرفع من قدرات ومؤهلات مستخدمي سلك التفتيش مع تحسين المستوى، فقد أصبح بعدها المستوى المطلوب للالتحاق بسلك التفتيش يتطلب شهادات جامعية في مختلف

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 43، مرجع سابق، ص 17

² - حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالة، الجزائر، 2002، ص 100

التخصصات، أصبح بذلك تحسين المستوى والتطوير المستمر لمعارف الموارد البشرية لمفتشية العمل يشكل الهدف الأساسي من خلال النشاطات التكوينية لجهاز التفتيش.¹

وفي هذا الإطار بادرت المفتشية العامة للعمل بتنظيم سلسلة من نشاطات التكوين والأيام الدراسية والملتقيات، وإعادة التكوين (الرسكلة) لمختلف المفتشيات الجهوية لها، وعلى المستوى الداخلي والخارجي بحيث قامت وفي إطار التعاون الثقافي الجزائري _ الفرنسي بإعادة تكوين وتكوين مفتشي العمل بمختلف الطرق والأساليب الجديدة التي تتماشى والتحولت الراهنة²، وهنا يمكن استعراض أهم نشاطات التكوين وتحسين المستوى لمستخدمي هذا الجهاز على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

* **التكوين الداخلي والرسكلة:** في هذا المجال تم التكفل ببرنامج تكويني بمشاركة المفتشيات الجهوية للعمل، بحيث شمل هذا التكوين أكثر من (700) مفتش في مختلف الرتب حول مواضيع عديدة مختارة وذات الصلة والأولوية لا سيما نشاط ودور مفتشية العمل في مسار التحولات السوسيو-اقتصادية، وكذلك طرق تدخل مفتشية العمل في مجال الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية، والحفاظ على التشغيل، ومراقبة العمل غير المصرح به، اليد العاملة الأجنبية، وأشكال المؤسسات وطرق تنظيمها.³

أما فيما يتعلق بالرسكلة إعادة التكوين والتي تعتبر الأداة التي بفضلها يجدد الفرد كفاءاته في ميدان العمل، فهو ضروري لمواصلة أداء مهام المنصب في العمل أو منصب آخر أكثر خصوصية أو أكثر أهمية، والذي يمكن أن يشغله في المستقبل⁴، فقد شرعت المفتشية العامة للعمل بالقيام بإعادة تكوين مستخدميها و قصد تكيفهم ومستجدات الشغل ومع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة، بحيث بدأت ذلك بتعليم واستعمال جهاز الإعلام الآلي لفائدة المستخدمين الإداريين والتقنيين، فقد شمل في البداية (160) عونا

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 03، جوان، 2000، ص 04

² - نشرة مفتشية العمل، العدد 12، 2004، ص 05

³ - نشرة مفتشية العمل، العدد 12، 2000، ص 04

⁴ - طلعت ذياب، وآخرون: مدخل لتحديد الاحتياجات التدريبية، نقلا عن مرجع: الاحتياجات التدريبية في البلدان العربية في ضوء التغيير الهيكلي لاقتصاديتها، منظمة العمل العربي، القاهرة، 1994، ص 188.

إضافة إلى برمجة مشاريع أخرى تمحورت حول العلاقة الإقليمية لمصالح مفتشية العمل، ومبادئ المحاسبة العامة.

* **التوثيق وتنظيم الملتقيات:** في هذا الإطار بذلت المفتشية العامة للعمل جهود من أجل إثراء وتحسين الرصيد الوثائقي على المستوى المركزي وعلى مستوى الهيئات اللامركزية، مع اقتناء ونسخ عدة مؤلفات متخصصة في ميدان التفتيش زيادة على تنظيم ملتقيات وطنية وجهوية، وفي إطار التكوين ورفع المستوى عالجت عدة مواضيع كدور الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي، وتقنيات الزيارات ومنهجية المراقبة، وكيفية التدخل في مجال الوقاية من الإخطار المهنية بحيث تم تنظيم (78) تجمع لصالح (500) مفتش، وتنظيم (15) يوم لصالح (258) مفتش عمل حول الوساطة والمصالحة.¹

* **التكوين الخارجي وتحسين ظروف عمل مستخدمي مفتشية العمل:** يمثل التعاون الثنائي الجزائري الفرنسي جزء كبير من التكوين الذي يستفيد منه مستخدمي مفتشية العمل، حيث عرف هذا النشاط تكوين إطارات مركزية جهوية ومحلية، أين استفاد (27) مفتش من تكوين متخصص، وكان الهدف من هذه الدورات التكوينية إعطاء المعلومات الضرورية لمفتشي العمل قصد فهم أكثر التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي يعرفها سوق العمل إلى جانب دورات تكوينية أخرى حول منهجية البحث والتفتيش في تحليل عملية المراقبة.

كما عرف موضوع عصرنه مفتشية العمل كذلك عدة أعمال ودراسات، بحيث وفي إطار تنفيذ البرنامج الرئاسي للفترة ما بين (2010-2014م) تم إقرار مواصلة هذا المسعى الرامي إلى تدعيمها بتسجيل عدة عمليات وانجازات في هذا المجال كاستثمارات وتجهيزات، وغيرها من المجودات قصد تمكين مجموع هياكل مفتشية العمل من توفير ظروف ووسائل عمل واستقبال للمواطنين،²

وفي هذا المجال أشار المدير العام لمكتب العمل الدولي وفي إطار زيارته للجزائر عام 2010م، حيث قال أن هذه الجهود هي نتيجة لإرادة سياسية على أعلى مستوى، ووعي واضح بأهمية أعمال التفتيش في تعزيز الحكم الراشد، فهي جهود تستحق الثناء والتعريف

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 14، ديسمبر 2005، ص 05

² - نشرة مفتشية العمل، العدد 19، 2005، ص 05

بها كما أنها تعبر بدون شك مصدر إلهام للكثير من البلدان،¹ وما يؤكد حقيقة مواصلة مثل هذه المجهودات في التغيير والعصرنة، وما أشار إليه مؤتمر العمل الدولي في تقريره بأن الجزائر خلال الفترة الأخيرة قد لجأت إلى تعزيز إدارة العمل ومفتشية العمل بوضع برامج عديدة واستثمارات في مختلف الجهود.²

3-2-3-2-3 - صلاحيات وواجبات مفتش العمل:

أ- الصلاحيات:

لكي يتمكن مفتش العمل من أداء المهام الموكلة له نصت اتفاقيات العمل الدولية والعربية وحتى الوطنية على ضرورة منح مفتش العمل العديد من المزايا والسلطات تساعد على أداء واجباته ومهامه بفعالية، فنجد أن المشرع الجزائري قد منح لجهاز تفتيش العمل صلاحيات التفتيش داخل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمالا أجراء أو متهنيين سواء كانوا ذكور أو إناث، مع استثناء بعض المؤسسات الاستراتيجية لضرورة الدفاع أو الأمن الوطني والتي تستدعي منع دخول الأجانب إليها³، فيمارس بذلك مفتش العمل، وفي إطار إجراءات التفتيش والتحقيق مجموعة من السلطات والصلاحيات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

- يملك مفتش العمل سلطة زيارة ودخول أماكن العمل، والدخول إلى المؤسسة المستخدمة التي تدخل في مجال اختصاصهم ودون سابق إخطار بذلك مع ضرورة مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال للمفتشين أثناء الزيارات الميدانية.
- يملك مفتش العمل سلطة استجواب صاحب العمل أو العمال، ومراقبة المواد المستعملة في المؤسسة، والعمل على الاستعانة بالفنيين والمتخصصين في حالة الحاجة لذلك.
- حق الاطلاع على الوثائق والدفاتر ومراقبتها مع مراقبة الملصقات والإعلانات، كما له سلطة التحقيق في أسباب الحوادث والأمراض المهنية.

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 23، جوان 2010، ص 01

² - نفس المرجع، ص 05

³ - الأمر رقم: 33/75 من المادة الثانية من قانون العمل.

- لمفتش العمل صفة الضبطية القضائية ويدخل في إطارها سلطة تقديم الملاحظات والاعذارات، وتحرير محاضر المخالفات وتحريك الدعوة القضائية.

- يتمتع فوق كل هذا مفتش العمل بالحماية القانونية في عمله مع ضرورة تقديم يد المساعدة له حسب الحاجة لذلك لتسهيل أعمالهم، ومنحهم استقلالية في العمل قصد ضمان فاعلية جهاز التفتيش.

ب- واجبات مفتش العمل:

هناك مجموعة من الواجبات التي يلتزم بها مفتشي العمل من أجل ضمان أداء عملهم، في مراقبة تنفيذ قانون العمل،¹ وذلك سواء في المستويات الدولية أو العربية، وحتى في التشريعات الوطنية، بحيث أن مهمة التفتيش وبحكم مختلف الصلاحيات والسلطات المخولة لهم تتيح الدخول لاماكن العمل والاطلاع على أدق التفاصيل المتعلقة بالعمل الإنتاجية أو القائمين عليها، كل هذه الحقوق وغيرها التي اعترفت بها قوانين وأنظمة العمل لمفتشي العمل، من شأنها معايشة مفتشي العمل أوضاع هذه المؤسسات التي يراقبونها².

وعليه وتماشيا مع هذه الحقوق والصلاحيات خوفا من سوء استعمالها بشكل غير سليم قررت مختلف التشريعات العمالية مجموعة من الواجبات على عاتق مفتشي العمل قصد إحداث نوع من التوازن بين السلطات والواجبات، ويدخل في هذه الواجبات، وحلف اليمين بأداء العمل بأمانة وإخلاص، وحمل بطاقة تثبت تمتعه بصفة مأمور الضبط القضائي، بالإضافة إلى ضرورة الحفاظ على سرية الشكاوي والتبليغات التي يتلقاها مع عدم إفشاء أسرار المهنة لكل مؤسسة.

3-3- وظائف وطرق التفتيش:

أ- وظائف التفتيش:

تتحدد عادة وظائف تفتيش العمل في ثلاث وظائف أساسية، هذا إلى جانب وظائف إضافية أخرى حسب متطلبات وخصوصية كل دولة أو تنظيم، إلا أن المشترك والمتفق

² - إلياس يوسف، مرجع سابق، ص 243

عليه، أنها تتمحور حول الوظيفة الرقابية، والوقائية والإدارية أو العملية، وهنا يمكن عرضها كما يلي:

* **الوظائف الرقابية:** باعتبار أن الدافع الأول لإنشاء جهاز التفتيش يتمثل في الإشراف على تطبيق قانون العمل وتنفيذ أحكامه، ومراقبة ظروف العمل، وحماية العمال والأحكام الخاصة بساعات العمل، والأجر والضمان الاجتماعي،¹ هذه المهام التي أصبحت تمثل الوظائف التقليدية لمفتش العمل، وذلك لدرجة أنه قيل من وجهة النظر العملية ليس ثمة تنظيم لشروط العمل خارج هذه الوظيفة،² إلا أنها توسعت أكثر لتشمل موضوعات جديدة أخرى تماشياً مع تطور التشريع وظروف العمل، حيث أصبحت تتضمن جانب قانوني وجانب تقني، فالجانب القانوني منه يشمل تصاريح المؤسسات بعدد العمال المراد استخدامهم، وسن التشغيل، وأوقات العمل، والعطل الأسبوعية، والعمل الليلي، واستخدام النساء، وطريقة دفع الأجور، وتشغيل الأجانب، والعطل الرسمية المدفوعة وغير المدفوعة الأجر، وغيرها من الموضوعات التي يشملها قانون العمل.

أما الجانب التقني فيمارسه مفتش العمل فيما يتعلق بتدابير الصحة والسلامة المهنية، والوقاية من مخاطر إصابات العمل، وظروف العمل والتصاريح التي يقدمها أصحاب العمل بشأن إصابات العمل والأمراض المهنية³، وبالنظر لتعدد الجوانب التقنية التي يراقبها مفتش العمل فإن الأمر يتطلب معاينة ومعايشة أوضاع هذه المؤسسات لفترات طويلة، وذلك ليس من خلال جولة تفتيشية واحدة بل من خلال تعدد الزيارات الميدانية، بتقديم النصح أحيانا وتقديم ملاحظات أحيانا أخرى أو موجهة الإنذارات بوجوب التقيد بالإحكام القانونية أو منظما محاضر المخالفات التي يكون قد تحقق من وجودها.

* **الوظيفة الوقائية:** يدخل في إطارها النصح والإرشاد وتقديم المعلومات، وذلك سواء من خلال الزيارات الميدانية أو عن طريق العمل الإداري في مكاتب التفتيش لكل الشركاء الاجتماعيين من أرباب العمل وعمال، وذلك حول ما يتعلق بالوقاية من مخاطر العمل،

1- Auvergnon (P) et autres, Op.cit, p 1243

² - عدنان عابد، يوسف إلياس: **قانون العمل**، دار المعرفة، بغداد، 1980، ص 79

³ - يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 99

والسلامة والصحة المهنية، والإبلاغ عن القصور التشريعي وغير ذلك من المواضيع ذات الصلة.

ومن خلال الزيارات الميدانية يعتبر مفتش العمل عنصرا فاعلا في التقدم الاجتماعي، وعامل في النمو الاقتصادي بحكم صلته المباشرة بمواقع العمل¹، فهو يقدم خدمة كبيرة للإدارة المركزية وغير المركزية عن طريق التقارير النوعية التي تنتشرها وزارة العمل عن خلاصة أعمال التفتيش، فهو يساهم من خلال اطلاع إدارة التفتيش على الإحصائيات التي تكون بحاجة ماسة لها سواء بهدف إكمال التشريع في مواضيع معينة أو تعديله في مواضيع أخرى.

*** الوظيفة الإدارية أو العلمية:** إلى جانب الوظيفة الرقابية والوقائية لأجهزة تفتيش العمل ثمة وظائف أخرى تنسم بأنها ذات طبيعة إدارية أو علمية في ذات الوقت، وهي وظيفة ليست ذات صلة مباشرة مع أطراف علاقات العمل، ومن عمال وأصحاب العمل، بحيث تكون ممارستها داخل مكتب التفتيش ذاته، ذلك أن مفتش العمل منظر إليه كموظف إداري²، فمهامه لا تقتصر على إجراء الجولات التفتيشية والميدانية فحسب، بل تشمل أعماله الإدارية مجموعة من النشاطات تتمحور حول جمع المعلومات وتصنيفها وتبويبها عن المنشآت الخاضعة لسلطته.

إلى جانب إسهامه في أعمال اللجان المركزية والإقليمية، كلجنة التدريب المهني والصحة العامة، تحرير التقارير والقيام بعمليات التوثيق، مراجعة القوانين ودراساتها، التحقيق في الظروف المتعلقة بعلاقات العمل، إبلاغ الجهات المختصة والمعنية بضرورة إعادة النظر في بعض القوانين وتشخيص أوجه النقص فيها، مع إعداد النماذج الخاصة بتقارير زيارات التفتيش بأنواعها المختلفة ومتابعة إجراءات تنفيذها والإحصائيات المتعلقة بها.³

*** تكليف المفتشين بوظائف إضافية:** تطرح هذه الإشكالية نفسها على العديد من الدول التي تبرر لجوؤها إلى هذا الخيار بتبريرات مختلفة أهمها افتقارها إلى وجود أجهزة متخصصة في ذلك، إضافة إلى خبرة مفتش العمل في الأعمال بحيث يلعب هذا الأخير دورا كبيرا في

1- Sifferton (s), Weber (p), Op .Cit, p 43

² - عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص 227

³ - الياس يوسف، مرجع سابق، ص 141

الوقاية من النزاعات الجماعية والفردية في العمل، ففي الجزائر وإلى غاية 1990م كانت المصالحة في النزاعات الفردية تسند إلى مفتش العمل¹، لتأتي فيما بعد مجموعة من القوانين التي أصدرها المشرع الجزائري بغية تكيف النصوص القانونية مع التحولات السياسية والاقتصادية التي انتهجتها البلاد، خاصة مع سياسة إعادة الهيكلة وسياسة اقتصاد السوق، فاعتمد بذلك على مجموعة من المبادئ التي تتلاءم وتلك الإصلاحات الجارية في تلك الفترة والتي أكدها دستور 1996م².

بناء على مقتضيات القانون (90- 04) جعل المشرع الجزائري جهاز مفتشية العمل مجرد مكتب لتلقي الشكاوي وتدوينها في محاضر تم إحالتها على مكتب المصالحة، فهو على هذا الشكل يشكل همزة وصل بين رافع الشكاوي ومكتب المصالحة³ وذلك بمجرد أنها تقع في دائرة علاقات العمل من جهة، ومن جهة أخرى كون الاتفاقية الدولية نصت انه لا يجوز أن تتعارض أي مهام أخرى بأي حال مع أداء مفتشي العمل لوظائفه الأساسية⁴، لتبقى بذلك تدخلاتهم واسعة أكثر في مجال النزاعات الجماعية في العمل، أين يتدخل في حالات كثيرة وتكون له كذلك واجبات أدبية يجب أن يعرف ويحسن إتقانها، وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، لان قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها⁵، وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل مفتش العمل وتعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية، مع البعد عن أي تحيز وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين⁶.

1- Auvergnon (P) et autres, Op.cit, p 1237

² - بوخالفة غريب: تسوية النزاعات الفردية في العمل، مجلة الفكر البرلماني، العدد 25 ابريل، 2010م، ص 186

³ - عمار بوضياف: المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة الفكر البرلماني ، العدد 15، 2007، ص 88

⁴ - يوسف إلياس: مرجع سابق، ص 145

⁵ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 78

⁶ - محي الدين الجرف، مرجع سابق، ص 78

ب- طرق التفتيش:

المقصود هنا بطرق التفتيش أنواع الزيارات الميدانية التي يقوم بها مفتشو العمل، وتبيان كيفية ممارسة صلاحياته في ميدان العمل، فقد أشرنا سابقا إلى مجموعة من الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها مفتش العمل في ممارسة مختلف الوظائف التي أوكلت إليه بموجب مختلف التشريعات الوطنية والدولية منها، فالتنظيم المسبق لجهاز تفتيش العمل، يهدف أولا، إلى إبراز الأعمال التي ينبغي اتخاذها من قبل كل مفتش أثناء مباشرة الزيارات التفتيشية.

هذه الأخيرة التي يقوم بها لكافة مواقع العمل التي تدخل في اختصاصه وصلاحياته، تتم بناء على توجيه من قبل الإدارة المختصة عن التفتيش، بحيث يتم وضع برامج مسبقة لذلك ووفقا لسياسة التفتيش المركزية واللامركزية، مع إعطاء مفتش العمل الحرية في تنفيذ بعض الجوانب الخاصة ببرامج العمل، وذلك تبعا للمؤسسات والظروف السائدة فيها، فإذا كانت وظائف التفتيش تتراوح عادة بين ثلاث وظائف فإن عملية المراقبة تتم كذلك على ثلاث مراحل.¹

بحيث تترجم الخطة العامة التي يقررها المفتش لنفسه عملية التفتيش انطلاقا من عملية المراقبة لمختلف المنشآت قبل الاستعمال، وهي ما يسمى بالمراقبة المسبقة التي تتم قبل فتح كل مؤسسة أو مشروع، بحيث يجب هنا التصريح المسبق بذلك قصد مباشرة التحقيق بعد الإجراءات الخاصة بحفظ الصحة والأمن، ومعرفة عدد العمال، وكل الأمور التي الخاصة بوظائف العمل التي يهتم بها جهاز التفتيش، وإنشاء سجل خاص بها لمتابعة العمل فيها ضمن المراقبة أثناء الاستعمال.

هذه المرحلة تكون فيها العمليات الرقابية بمساعدة تقنيين في الميدان أو مختصين، وذلك حسب الحالات والحاجة إليه، التي تطلبها عملية تفتيش كل مؤسسة تبعا لطبيعة النشاط الممارس فيها، بحيث تكون مراقبة الإجراءات الخاصة بحفظ الصحة والأمن تأخذ

¹ - أحسن برغل، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، الجزائر، 1988، ص 21،

الجزء الكبير من الوقت المخصص لعملية التفتيش فيها¹، لتأتي فيما بعد عملية المراقبة الخاصة بعد وقوع حوادث العمل أين تقوم هذه الأخيرة على أساس تحقيق فوري ومعقد.

مختلف التدابير المتبعة في مباشرة عملية التفتيش في كل مؤسسة أو مشروع، قبل الإنشاء وبعد مباشرة العمل فيها، إلا أنه عادة وفي الحالات العادية تتم عملية المراقبة في شكل ثلاث أنواع من الزيارات بشكل دوري ومنظم، ملتزما في ذلك، وكما أشرنا إليه بمجموعة من القواعد والشروط قصد تحقيق الأهداف المطلوبة من غاية إنشاء جهاز التفتيش بصفة عامة، وتأسيسا على ذلك يمكن الإشارة إلى هذه الأنواع فيما يلي:

*** التفتيش الدوري (الزيارات الروتينية)** هذا النوع من التفتيش يتم عادة مرة واحدة على الأقل كل سنة في حدود الخطة التي توضع في كل جهاز تفتيش، ولا تتم زيارته مرة ثانية خلال نفس العام إلا في حالات ورود شكوى تتضمن معلومات وأدلة لا تتحمل التأجيل، وتتطلب المراقبة والتفقد مرة أخرى أو من أجل إتمام وتغطية جميع المهام والمنشآت الواقعة في اختصاص المكتب، مع الإشارة إلى أن هذه الزيارات مهما كان نوعها تكون بمساعدة خبراء أو أخصائيين عندما يتطلب الأمر ذلك.

*** إعادة التفتيش (الزيارة التتبعية)** تهدف هذه الزيارات إلى إعادة التفتيش على المنشآت التي تمت مراقبتها من قبل قصد التأكد من تسوية المخالفات التي سبق اكتشافها خلال الزيارات الدورية، ويجب على المفتش في هذه الحالة إعادة الزيارة لنفس الموقع بعد انقضاء المهلة الممنوحة للتحقيق من إزالة وتسوية المخالفات من عدمها، وذلك باتخاذ الإجراءات المنصوص عليها حسب التشريع المعمول به.

*** التفتيش الانتقائي (أو بناء على شكوى أو إخطار)** يتم هذا النوع من الزيارات بناء على بلاغ أو شكوى يتم التقدم بها إلى الجهة المختصة أو إخطار يصل من جهة إدارية أخرى، فباستقراء التشريعات الوطنية نجدها تتضمن عادة نص أو نصوص تلزم مفتش العمل بإعداد تقرير عن زيارته التفتيشية مع تحديد الجهة التي ترفع لها التقارير بصورة واضحة،² مع التقيد بالواجبات المتعلقة بأداء مهام تفتيش العمل خاصة عدم كشف المعلومات والأسرار

¹ - صلاح علي حسن، مرجع سابق، ص 226

² - مؤتمر العمل العربي، المنظمة العربية للعمل، الدورة 41، مرجع سابق، ص 23

التي يقف عليها من خلال زيارته التفتيشية وعدم الكشف عن المعلومات التي يستقيها من العمال أو نقابات العمل تحديداً، وإحاطة برامج الزيارات التفتيشية بالسرية التامة، وفي ختام العنصر نشير إلى مسألة تتعلق بالتزام الدول الأعضاء في المنظمة العربية للعمل بإرسال تقارير إلى مكتب العمل العربي وفق نص المادة (40) من الاتفاقية العربية رقم (19).¹

ثالثاً: التفتيش وسوق العمل:

نحاول من خلال العنصر التطرق إلى مجموعة من المفاهيم والقضايا ذات الصلة بعالم الشغل انطلاقاً من عنصر العمل والمفاهيم المرتبطة به التطرق إلى قضية سوق العمل الرسمي وغير الرسمي، مع محاولة إعطاء بعض الملاحظات حول سياسات التشغيل في الجزائر وصولاً إلى علاقة مفتشية العمل بسياسات التشغيل، وذلك لكون جهاز التفتيش على علاقة بمتغيرات سوق العمل محاولاً من خلال تدخلاته تنظيم عملية التشغيل لغرض متابعة ومراقبة المؤسسات المستخدمة في مدى تطبيق أحكام قانون العمل ومحاربا استخدام العمال غير المصرح بهم.

1- لمحة تاريخية عن تطور العمل:

1-1- ماهية العمل ومراحل تطوره:

اختلف مفهوم العمل عبر العصور والنظرة له تدريجياً من حيث الأهمية والقيمة التي يكتسبها، بحيث أخذ عدة صور وأشكال عبر الحضارات المختلفة، فكانت نشأة فكرة العمل مع نشوء وتطور الإنسان من حيث طريقة العيش، فالعمل كممارسة وعلاقة مع الطبيعة ظاهرة قديمة موجودة في كل المجتمعات كظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد تعبير عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مرسال موس"، وذات أبعاد متعددة منها البيولوجية، المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسية ذات الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة والظاهرة بتفاعلها مع مكان العمل ومحيطه، ومنها الاجتماعية ذات الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تتسج بين الأفراد الموجودين

¹ - نفس المرجع، ص 23

داخل مجالات العمل،¹ دون إهمال البعد والقيمة الاقتصادية له في إشباع مختلف حاجاته، إذ أن الإنسان كحيوان اجتماعي منشغل أساسا بالعمل، وهو يمثل قاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية.²

فقد عرفه كارل ماركس، والذي يعتبر من أبرز العلماء الذين عالجوا موضوع العمل، بأنه قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، ويعرفه كذلك بأنه صراع اجتماعي، في حين يرى إميل دوركايم أن العمل هو تماسك عضوي فكل القوى التي يملكها الإنسان من جسدية وفكرية يستغلها من أجل تقديم منفعة معينة، أما حسب ابن خلدون فإن العمل هو مصدر القيم والمنافع الاقتصادية والحرفية والصناعية.³

وعليه فقد عرف العمل بعدة تعريفات اختلفت باختلاف الاتجاهات الفكرية، والمدارس الفكرية، والمؤلفين بغض النظر عن عامل الزمان والمكان، لكن ورغم ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في تعريف العمل هو اعتباره بالدرجة الأولى جهدا يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين.⁴

تجمع أغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة العمل على أن تطورها تاريخيا مر عبر عدة مراحل انطلاقا من العصور القديمة ضمن المجتمع الزراعي البسيط، ثم مرحلة القرون الوسطى ضمن نظام الطوائف الحرفية، والتي استهدف وجودها حماية مصالحها عبر تبرير تنظيم العمل والحرف المهنية إلى غاية ظهور نظام عمل جديد بعد الثورة الصناعية، ونشوء قانون العمل فيما بعد بتدخل الدولة عن طريق إصدار مختلف التشريعات القانونية، وتجسيد فكرة علاقات العمل. بحيث تميزت كل مرحلة بعدة خصائص وعوامل ساهمت في تطوير العمل من حيث الوسائل والقيمة التي يكتسبها دون إهمال تأثيرات الأنظمة الدنية والإسلامية التي لعبت دور أساسي في ذلك خلال مختلف المراحل.

¹ - عائشة الثابت، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر، 2011، ص 15

² - جورج فيردمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1، الجزء الأول، 1985، ص 11

³ - عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 314

⁴ - عائشة الثابت، مرجع سابق، ص 18

يمكن القول عموماً أن ظاهرة العمل شهدت على مدى تطور التاريخ البشري جملة من التحولات الهيكلية من فترة زمنية إلى أخرى لعل أهمها تحول الاقتصاد البشري من الارتكاز على العمل الزراعي وتربية الماشية في المجتمعات التقليدية إلى العمل الصناعي الذي أصبح قوام المجتمعات الحديثة،¹ كما عرفت الصناعة بدورها تحولات كبيرة لاسيما في العقود الأخيرة من هذا القرن أين تغيرت طبيعة العمل الصناعي وتغير نمط الحيات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة، بحيث أن التقدم التقني للقرن العشرين أحدث تحولات جذرية في الاقتصاد العالمي بنشوء اقتصاد المعرفة أو ما يسمى بالاقتصاد الرقمي.

1-2- بعض المفاهيم الأساسية المرتبطة بالعمل:

إن منطلقات تعريف ظاهرة العمل قد تتعدد وتتنوع، حيث يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة أو الحرفة أو الشغل، فإذا كان العمل يعني مجموعة من الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي من أجل بناء المجتمع واستمراره فإن المعنى الشائع للمهنة يعني مجموعة الأنشطة النوعية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد في المجتمع المحلي،² أما المهنة فهي نشاط نوعي يسود المجتمع، وهي ظاهرة اجتماعية تنتشر في كافة المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية لتكون قوة هائلة في المجتمع يطلق عليها قوة العمل وهي بمثابة عامل أساسي في سوق العمل وفي حساب معدل البطالة، وقياس الدخل القومي.

أما من حيث تداخل مفهوم الشغل والعمل فإن هناك مجموعة من الباحثين المهتمين بهذه المسألة يتحدثون تارة عن الشغل وتارة أخرى عن العمل، بحيث أن كلمة الشغل تستخدم بشكل واسع حين يتعلق الأمر بالنشاط الذي يقوم به الإنسان في المجتمعات المعاصرة، وذلك مقابل أجر يتقاضه عن ذلك، ويبررون من جهة أخرى أن كلمة عمل إضافة إلى المعنى السابق بأنها تشير لكل نشاط إنساني يدويا كان أو فكريا مأجورا أو بدون مقابل مادي، إلا أن هناك فريق آخر من الباحثين يستخدم المفهومين كمترادفين هذا من جهة بحيث يمكن التمييز من جهة أخرى بين الشغل والعمل.

¹ - نفس المرجع، ص 19

² - كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2001،

هذا الأخير يشير إلى الوقت الذي يخصصه الإنسان لنفسه أو لأسرته، وهو ما يدعى بالوقت الثالث أو الوقت الحر إلا أن الفرد لا يحصل عادة على هذا الوقت إلا بعد القيام بواجباته في العمل والحصول على الموارد التي تمكنه من العيش،¹ وبذلك يشكل الشغل أو العمل أحد العوامل الأساسية التي تمكن من تحقيق استقلاليته، وأن أنماطه وطبيعته تظل تمثل العامل الحاسم في تشكيل مساراتنا المعيشية وأحوالنا النفسية، إذ تبرز في هذا المجال مجموعة من الخصائص المرتبطة بالعمل كالدخل القومي، ومستوى النشاط الاقتصادي، والبنية الزمنية، والتواصل الاجتماعي، والتنوع والهوية أو الشخصية.²

1-3- العمل في الجزائر:

رأينا فيما سبق أن مفهوم العمل تطور وتغير في ظل اختلاف الثقافات والظروف السائدة خلال المراحل التاريخية من العهد الإغريقي مرورا بعصر ظهور الإسلام وانتشاره، ثم عصر النهضة الأوروبية، بحيث اختلف مفهومه في الثقافة المسيحية وفي المنظور الإسلامي شيئا آخر من حيث المبادئ والقيم التي يكتسبها، فإذا نظرنا إلى المجتمع الجزائري.

ومن خلال مختلف الدراسات والتعاريف التي قدمت في هذا المجال خاصة بعد انتشار الرأسمالية الصناعية التي عممت تقسيم العمل، ونمو العمل المأجور ودور سوق العمل في اقتصاديات البلدان نلاحظ أنه يعيش أزمة، وتتمثل في كونه يعيش حالة عمل محدودة تتميز بضعف الأداء والإتقان، وعدم تمحور الهوية العمالية على العمل من جهة، وفي أزمة أنماط تنظيم وتسيير المؤسسات من جهة أخرى.³

في حين يرى الأستاذ أحمد حويتي أن أزمة العمل في الجزائر ليست أزمة تنظيم ولا أزمة وسائل عمل كما يعتقد البعض بل في الحقيقة أزمة تصور لمفهوم العمل وأخلاقياته، وليس المجتمع الجزائري هو الوحيد الذي يشكو من هذه الظاهرة، ولكن المجتمعات العربية

¹ - حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 25

² - أنتوني غندز: علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة الرابعة، الجزء

الأول، بيروت، لبنان، 2004، ص 436

³ - حسين عبد اللاوي: مجلة علم الاجتماع، العدد 5، معهد علم الاجتماع، بوزريعة، الجزائر، 1993،

الإسلامية كلها تخضع لهذه المقولة، بل إن السبب الحقيقي لتخلفها إلى جانب العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو الفهم الخاطئ للعمل تصورا أو ممارسة، والبديل إيجاد تطبيقات ميدانية للمفهوم الإسلامي للعمل في تجارتنا وزرعتنا، وفي مؤسستنا الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء¹.

أما الأستاذ عبد الرحمان عبدو² فيقترح عناصر مكملة للتحليل السابق، حيث يبين في مداخلته أن عدم فاعلية العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية لا يمكن تفسيره بأطروحة رفض العمل وإنما بظاهرة المقاومة العمالية لأنماط تنظيم المؤسسة المطبقة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا لكون هذه الأخيرة تخضع لمنطق يتناقض مع منطق تنظيم المجتمع، وهو ما يتطلب إحداث ثورة فكرية قبل كل شيء فيما يتعلق بالقيم تجاه هذه الظاهرة، فإذا كانت أوربا قد خاضت معركة طويلة منذ منتصف القرن الثامن عشر إلى الآن لتوجد هذا المجتمع الحديث، وكانت ثورتها الصناعية قد تمحورت حول العمل والإنتاج فانه قد حان الوقت للمجتمعات العربية والإسلامية أن تخوض وتبدأ مثل هذه المعركة، ولكن بمفهوم وتصور إسلامي للعمل، والذي يطرح نفسه كبديل للمساهمة في تنميتها الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية والفكرية.

2- سوق العمل:

بعدما تناولنا معنى العمل وتطوره نحاول من خلال هذا العنصر الإشارة لأهمية ودور سوق العمل مع توضيح المقصود منه، ثم محاولة تبيان آلياته لنشير فما بعد لسوق العمل غير الرسمي، والذي يعتبر من بين ميادين عمل مفتشية العمل من خلال تدخلاتها لوقف العمل غير المصرح ضمن هذا السوق.

2-1- أهمية ودور سوق العمل:

يدخل مفهوم سوق العمل ضمن سياسة التشغيل التي تعتبر جزءا هاما وأساسيا في النشاط والتنظيم الاقتصادي العام لأي بلد، إذ يتأثر بكثير من العوامل والظروف خاصة الاقتصادية، فهو المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات

¹ - نفس المرجع، ص 05

² - نفس المرجع، ص 64

التوظيف المتاحة، إذ يمكن من خلاله التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على اليد العاملة من قبل أرباب العمل كما يتيح فرصة تقدير العرض من القوى العاملة حسب المهن والاختصاص، إنه يمثل المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الأفراد¹.

وقد يشير كذلك إلى الأساليب أو الطرق التي تجمع بين الطلب على القوى العاملة والعرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل ومكاتب التوظيف وهيئات التشغيل والمنظمات النقابية والإعلانات في وسائل الإعلام المختلفة، بحيث تظهر أهميته بكونه يشكل مجال بحث مشترك لعدد التخصصات الأكاديمية والفروع البحثية الحديثة، فاستقطب حيزا كبيرا من اهتمام الاقتصاديين والاجتماعيين وحتى السياسيين، وهو ما يترجم درجة الأهمية التي يحظى بها، إذ أن الكثير من الباحثين يصنفون البحث في قضايا العمل والتشغيل أو التوظيف والعلاقات المهنية والمؤسسية كأهم الحقول المعرفية الجديدة التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة في إطار الدراسات السوسيولوجية الاقتصادية الحديثة.

أهمية سوق العمل والتشغيل ناتجة من أن العمل يعتبر جزء من الفعالية الإنسانية في جميع المجتمعات أين يكون مظهر من مظاهر الشغل²، ومن خلاله أيضا نصل إلى تحقيق التنمية في المجتمع، وعلى هذا الأساس يظهر سوق العمل كجهاز منظم يخضع الجميع لمطالبه، وعلى رأسه تظهر المؤسسات وأرباب العمل، والنقابات من جهة أخرى، ولكن كل هذا بمراقبة الحكومة من خلال أجهزتها المختلفة، وعلى رأسها مفتشية العمل.

من هنا تظهر أهمية سوق العمل في توجيه القوى العاملة نحو الجهات الأكثر فعالية لكون شروط العرض والطلب تتغير باستمرار، فهو يؤدي دور كبير في تحديد مستويات الأجور على ضوء التفاعل القائم والمستمر بين العرض والطلب، وهذا إلى جانب عملية تنظيم وتوزيع العمال حسب مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية لكل فرد ومؤسسة، والحد من ظاهرة البطالة، مما جعل العديد من الدول والحكومات تسعى دائما من أجل برمجة

¹ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن: **اقتصاديات العمل**، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص 31

² - طوني بينيت وآخرون، **معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع**، تر: سعيد الغاشمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005، ص 509

مجموعة من الإجراءات لاستيعاب مسألة سوق العمل والتشغيل لغرض استحداث دائم لمناصب العمل كهدف أساسي للتنمية.¹

2-2- آليات سوق العمل:

تبدأ دراسة سوق العمل أساسا وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، إذ يعبر عن تلك المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، ومن أهم مميزاته أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع،² بحيث يمثل الطلب على العمل كمية أو نوعية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أرباب العمل وذلك مقابل أجر معين، بمعنى طلب أصحاب أو أرباب العمل لخدمات العمل، أما عرض العمل فهو يشير إلى عدد القوى العاملة الراغبة في العمل، بمعنى أنه يصدر عن العمال أو الأفراد الراغبين في العمل ولهم استعداد وقابلية لذلك.³

إذ أن هذا الأخير يتأثر بمجموعة من العوامل منها، متغيرات اقتصادية وأخرى اجتماعية، كحجم السكان والتركيب الديمغرافية لهم من حيث الجنس والسن، إضافة إلى عامل الهجرة، كما نجد أن الطلب على العمل يتأثر أيضا بمجموعة من العوامل كنوع النشاط الاقتصادي للفرد والأسلوب التقني والفني المستخدم أو المتبع في الإنتاج إلى جانب زيادة أو انخفاض معدلات النمو السكاني، ودرجة التطور والتخلف الاقتصادي السائدة في المجتمع، إضافة إلى التغيرات التي تطرأ على حجم الدخل ومعدلات الأسعار، والسياسة الاقتصادية المتبعة لكل دولة.⁴

المتغيرات التي تؤثر في حركة العرض والطلب في سوق العمل ليست مستقرة، بل هي متحركة ومتغيرة إلى جانب تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين،

¹ - بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1996، ص 67

² - دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012، ص 49

³ - محمد طاقة، حسين عجلان حسن، مرجع سابق، ص-ص، 47-49

⁴ - نفس المرجع، ص-ص، 48-50

فهو بدوره يعمل على التأثير في سوق العمل ويسعى إلى تنظيمه من جهة أخرى، ويكون هذا بطبيعة الحال من خلال الدور الذي تقوم به السلطات العمومية عن طريق تدخلات أجهزة التفتيش التي تراقب هذا السوق، خاصة من حيث بناء علاقات العمل، كما تقدم كذلك معلومات وإحصائيات حول واقع التشغيل بصفة عامة، إلا أن هناك واقع آخر يتعلق أساساً بسوق العمل غير الرسمي الذي يمثل بدوره مجال آخر على مفتشية العمل مواجهته ومحاربته من خلال الرقابة الدائمة والزيارات الميدانية، فالنشاط الاقتصادي في كل دولة ليس دائماً منظم في سوق عمل رسمي، حيث أن مجموعة من الأفراد سواء يمثلون قوة العمل أو غيرها تنشط ضمن العمل غير المصرح به.

2-3- سوق العمل غير الرسمي:

لقد تضاربت الآراء والأفكار حول هذا المفهوم وغيرها من المفاهيم المستخدمة للتعبير عنه، فقد جاء في تقرير المكتب الدولي للعمل أنه يمثل العمال الذين يفتقرون إلى أي نوع من أنواع الحماية التي تقرها التشريعات الاجتماعية، وأنه يمثل عدد الوظائف غير المنظمة التي تكون ضمن القطاع غير الرسمي أو مؤسسات القطاع الرسمي أو ضمن الأسر المعيشية في فترة زمنية محددة¹، إلا أن تعريفه يختلف من دولة لأخرى حسب الظروف والنشاط الممارس من خلاله، بحيث من الصعب جد حصر مشاركة هذا القطاع في النشاط الاقتصادي لأن هناك دول قليلة ممن توفر إحصائيات مفصلة ودقيقة عنه، كما تتنوع أسباب ودوافع العمل في هذا القطاع إلا أن الكثير منهم يلجأ إليه لعجز القطاع الرسمي المنظم عن تأمين فرص عمل رسمية.

وفي حالات أخرى يعتبر مصدر إضافي لتحسين الدخل إذ يمثل تغيرات عميقة في علاقات العمل، ويتميز بتوسع متصاعد من حيث عدد العمال، والانتشار السريع بين مختلف الفئات الاجتماعية، وارتفاع عدد العاملين فيه دون أجر أو انخفاض مستواها لدى العمال، مع الاعتماد على العمل اليدوي إلى حد كبير، واستخدام أدوات بسيطة في العمل والاعتماد على الأسواق المحلية القريبة من أماكن العمل لتسويق السلع والخدمات²، وهناك من يشير

¹ - تقرير المؤتمر الدولي للعمل، الدورة، 71، 1986، ص 10

² - دحماني محمد أدريوش، مرجع سابق، ص، 54

إلى أن أهم الأسباب التي تقف وراء انتشاره أكثر هو ضعف الإطار القانوني الذي يحارب ويعاقب مرتكبيها، بحيث تزايد الاهتمام والاعتراف الدولي بمخاطر هذا النوع من العمل، الأمر الذي كانت تنادى به منظمة العمل العربية دائماً، باعتبار أن هذه الظاهرة تنتشر وتتوسع أكثر في الدول النامية والعربية منها، مما يولد تحديات جديدة لجهاز تفتيش العمل في محاربة العمل غير المصرح، بحيث أن مظاهره المعاصرة أصبحت تهدد أمن واستقرار الأفراد والمجتمعات، وبالتالي اقتصاد الدول بكاملها مما يستدعي محاربة هذه الظاهرة من خلال تنظيم عالم الشغل وسوق العمل بمراقبة مدى تطبيق أحكام قانون العمل في مجتمع العمل بصفة عامة.

3- مفتشية العمل وسياسات التشغيل:

يأتي الاهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة انطلاق من قيمة وأهمية العمل في حياة الأفراد والمجتمعات، وكذلك لكون حق العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم إذ يعتبر من أهم الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية وحتى الوطنية بغض النظر عن طبيعة نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي مما جعل كل دولة تعطي أهمية بالغة لمراقبة مؤشر التشغيل، فإذا كان هذا الأخير يمثل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال المطلق للموارد البشرية والمادية مرتكزا على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في النشاط الاقتصادي مع ضمان العمل لكل شخص راغب فيه.¹

إن سياسات التشغيل يمكن النظر إليها بأنها مجمل التشريعات والقرارات الحكومية، والاتفاقيات الثلاثية الأطراف (الحكومة، أرباب العمل، العمال) الهادفة إلى تنظيم ووضع ضوابط ومعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددتها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية، مع تشغيل الباحث عن العمل بما يكون في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الأمثل ويتفق مع

¹ - مكتب العمل الدولي، الاتفاقية رقم 112 المتعلقة بسياسة العمل

السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة، كذلك معالجة مستويات الفقر والحد منه لتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية وأهداف التشغيل.¹

3-1- قراءة حول سياسات التشغيل في الجزائر:

إن ما أحدثته المرحلة الاستعمارية من تحول في الواقع الاقتصادي بعد الاستيلاء على الأرض وتهجير فلاحها، وما أحدثته من تدمير في عالم الحرف جراء الضرائب المفروضة جعل الجزائر مع الاستقلال تواجه مشكلة بطالة متميزة من حيث العدد ومن حيث النظرة للعمل إن لم نقل أزمة هوية عمالية.²

فإذا كانت السنوات القريبة من الاستقلال الوطني تتميز بأسباب موضوعية كان يعاني فيها الاقتصاد الوطني والمنظمة الجزائرية، والتي ترجع إلى انعدام الكفاءات الجزائرية وضعف الموجودة منها فإن السنوات اللاحقة بدأت تتأثر بعوامل ترجع إلى الاعتبارات الاستراتيجية للدولة الجزائرية وإلى طبيعة المسير الجزائري والبنية الاجتماعية التي ينشط فيها.³

إلى جانب عوامل أخرى تتعلق أساسا بتغيرات الاقتصاد العالمي والتطور التكنولوجي، أين بدأ الاهتمام والتكفل أكثر بمسألة التشغيل وتوسيع أفاقها من طرف الدولة، وذلك استنادا إلى التطور النظري في الموانيق الجزائرية لسياسة التشغيل، وانطلاقا من استراتيجية التنمية الوطنية المعتمدة من سنة 1967م⁴ والتي حددت كهدف أساسي لها بناء قاعدة صناعية صلبة، وتمكين كل المواطنين من حقهم في العمل، فقد حضي موضوع التشغيل بمكانة معتبرة على مستوى الخطاب الرسمي خاصة بعد التأكد على أنه مصدر أساسي وضروري لعملية التنمية وتنمية الثروة البشرية.

¹ - نقلا عن: مصطفى بوضياف: تحديات التشغيل في أسواق العمل، المنظمة الدولية للعمل، ص 09

- دحماني محمد أدريوش، مرجع سابق، ص 58

² - شريف صديق: عقود العمل المؤقتة، مجلة فكر ومجتمع، العدد، 20، الجزائر، 2014، ص 43،

44

³ - ناصر قاسمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014، ص 207

⁴ - دحماني محمد أدريوش، مرجع سابق، ص 109

وعليه جاءت سياسة التشغيل في الجزائر مواكبة لخصوصية كل مرحلة زمنية، إذ تشير إلى أربع مراحل أساسية شكلت مصادر عملية التنمية من خلالها، بدأ بمرحلة التسيير الذاتي، والتسيير الاشتراكي، ومرحلة إعادة الهيكلة ومرحلة الإصلاح الاقتصادي، بحيث كانت لكل مرحلة خصائصها المميزة من حيث منطق التوجه نحو سياسة معينة، ومن حيث الصعوبات إلا أن هناك تقريبا خاصية مشتركة في كامل المسار الاقتصادي الذي عرفته الجزائر، تتمثل على العموم في مشكلة البيروقراطية في التسيير ومشكلة ظروف العمل المطروحة باستمرار خاصة في ميدان الإنتاج الصناعي أكثر وحتى الإداري منه¹.

وعليه فان ضرورة إرساء سياسة للتشغيل تفرض نفسها أكثر فأكثر خاصة أن وتيرة الزيادة السكانية تتغير باستمرار ومرشحة للزيادة، مما يعني الزيادة أكثر في الطلب على التشغيل بمرور الوقت فلا بد من إرساء سياسة للتشغيل بكل مقوماتها، وليس كمجرد نتيجة للتشغيل².

إن من مظاهر هذه السياسات المعتمدة للتشغيل أنها سلبية بمعنى من اجل التشغيل فقط، وليس من اجل الإنتاج وتحقيق التنمية، وكما جاء في تقرير المنظمة العربية للعمل حول سياسات التشغيل في الدول النامية بأنها تركز على خدمات التشغيل السلبية كإجراءات أو تدابير سلبية تستند على برامج دعم مادي تسعى من خلالها للمحافظة على استقرار الوضع الاجتماعي.

3-2- رقابة مفتشية العمل على إجراءات وشروط التشغيل:

إن ممارسة مفتشية العمل لصلاحيات على الرقابة على الالتزام بإحكام تشريعات العمل لا تتوقف عند حد الزيارات الميدانية بل تتعدى ذلك، من خلال ممارسة نوع من الرقابة على سياسات التشغيل وعلاقتها بوكالة تشغيل الشباب أين تمارس نوع من الرقابة في بناء علاقات العمل وتأسيسها تأسيسا صحيحا بضمان تقيد أطراف هذه العلاقة بالمقتضيات

1- Boucherf Kamal : **Quelques éléments de réflexion sur la problématique du travail dans l'entreprise algérienne**, Revue de l'institut de sociologie, N° 23 Alger, 1992, P 26, 28

²سفير ناجي: **محاولات في التحليل الاقتصادي**، الجزء الثاني، تر: الأزهر بوغيور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 12

القانونية التي تفرضها تشريعات العمل بصف عامة. حيث أن الهيئات المستخدمة لم تعد لها الحرية الكاملة في اختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة بل أصبح عليها اللجوء إلى وكالات التشغيل ضمن السياسة المنتهجة لمكافحة ظاهرة البطالة ومراقبة سوق العمل.

ترتكز الدولة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على عدد من المؤسسات وتعرف إجمالاً بالمرافق العامة للتشغيل، بحيث يعد المكتب الوطني لليد العاملة أول جهاز يساهم بتأمين تشغيل اليد العاملة انطلاقاً من سنة 1971م، وهو عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع إداري وضع تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية¹، لتتغير تسميته فيما بعد بالوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990م.

وكانت من بين أهم الاختصاصات المخولة لهذه المؤسسة رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه لتتمكن بالاطلاع على متطلبات وتقلبات سوق العمل من خلال السهر على جمع طلبات وعروض العمل للإشراف على عملية تشغيل العمال بشكل عادل، كما تتمتع الوكالة بصلاحيات واسعة في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل²، لتتسع إلى دمج اليد العاملة داخل الوطن أو خارجه في عالم الشغل.

وعليه فقد ألزم المشرع الجزائري كل الهيئات المستخدمة سواء كانت خاصة أو عمومية، بتقديم عروض العمل لدى هذه الوكالة الوطنية المختصة في التشغيل أو في احد فروعها عبر مختلف التراب الوطني، ذلك حسب ما جاء في المادة 18 من القانون رقم (04-19) يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها³، لتتدخل بذلك مفتشية العمل كجهاز رقابي على التأكد من جميع عمليات التشغيل، ومدى التزام المؤسسات المستخدمة من تبليغ وكالات التشغيل عن حاجاتها من اليد العاملة، وذلك بفحص الدفتر الخاص

¹ - الجريدة الرسمية، العدد 53، جوان 1971، الأمر 71_42 المتضمن تنظيم اليد العاملة.

² - بن عزوز صابر: **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري**، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، 2004، ص 26

³ - الجريدة الرسمية، العدد، 83، 2004، القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

بتسجيل مناصب العمل الشاغرة تفاديا لعمليات إبرام عقود عمل بشكل مباشر قصد محاربة العمل غير المصرح به.

وفي هذا الصدد عقدت منظمة العمل العربية ندوة قومية حول تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية بالقاهرة بغرض التعرف والتقرب من واقع مكاتب التشغيل وانجازاتها والمشاكل والمعوقات التي تواجه أقسام وفروع مكاتب التشغيل لمحاولة إيجاد الحلول المناسبة وتطويرها لتنمية قدرات وأداء العاملين فيها، والبحث عن تنظيم سوق العمل لتحقيق التوازن بين العرض والطلب فضلا عن تبادل الخبرات والتجارب بين المشاركين حول مجالات التخطيط والتشغيل،¹ لتختتم بمجموعة من التوصيات يمكن إيجازها بما يلي:

- دعوة البلدان العربية إلى المزيد من الجهود لتطوير مكاتب التشغيل من كل الجوانب.
- تمكين هذه المكاتب من الحصول على البيانات والمعلومات الدقيقة عن أوضاع سوق العمل والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الراهنة.
- كذلك الدعوة لبناء شبكة المعلومات حول هذه السوق.

كما عملت في اجتماع آخر حول التشغيل والبطالة في الدول العربية على دراسة السياسات الحكومية المختلفة لدعم التشغيل، وانطلاقا من الحوار الاجتماعي المنظم بين أطراف الإنتاج الثلاثة لتحقيق تنمية اقتصادية أفضل بمحاربة ظاهرة البطالة والعمل غير المصرح،² كما اقترحت بدورها منظمة العمل الدولية برنامجا يهدف إلى النهوض بهذا القطاع من أجل إلغاء كل أشكال الاستغلال فيه والمتمثلة أساسا في عمل الأطفال وضمان حد أدنى من شروط الصحة والسلامة المهنية.

ومن إجراءات محاربة العمل غير المصرح من خلال مراقبة سوق العمل والوقوف على مدى احترام المؤسسات المستخدمة لمختلف تشريعات العمل لبناء علاقات عمل جيدة بين

¹ - تقرير ختامي للندوة القومية حول: تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربي، القاهرة، 2014.

² - التقرير العربي الثالث حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية، مكتب العمل العربي، المنظمة العربية للعمل، القاهرة، مصر، 2012.

الشركاء الاجتماعيين، وتدخل ضمن المهام التي تؤديها أجهزة التفتيش، وذلك حسب ما تتطلبه مختلف التشريعات الوطنية خاصة، والنشريات الإقليمية والدولية عامة.

خلاصة:

بعد عرضنا لعناصر الفصل يمكن القول أن ظهور وتطور مفتشية العمل لم يكن مرتبط فقط بظهور وتطور قانون العمل ومختلف التشريعات العمالية، بل تعدى الأمر ذلك من حيث الوجود وأسبقيه التأثير، بحيث تبين لنا أن قانون العمل ظهر نتيجة مجموعة من العوامل، وربما يمكن الإشارة إليه كعامل أساسي في ظهور ظاهرة العمل نفسها وتطورها عبر مختلف الحضارات والعصور، فالعمل كقيمة اجتماعية واقتصادية ظاهرة ملزمة لوجود الفرد والمجتمع، وسعيه لإشباع حاجاته العديدة المتعددة ولا متناهية، فقد أخذ عدة أشكال وصور عبر مختلف المراحل التاريخية إلى غاية ظهور نظام جديد بعد الثورة الصناعية.

هذه الأخيرة كانت عامل أساسي وراء ظهور وتطور قانون العمل، وساهمت في وجود نظام سوق العمل تحكمه مبادئ العرض والطلب مما جعل مختلف الدول تسعى إلى تنظيمه عن طريق فرض بعض سياسات التشغيل أين نجد أن مفتشية العمل تلعب دور أساسي في مراقبة المؤسسات المستخدمة بمدى التزامها باحترام قواعد وإجراءات التوظيف.

فأهمية تفتيش العمل لا تقتصر فقط على مراقبة تطبيق التشريعات العمالية وكفالة تنفيذها فحسب بل تتعدى الإطار التقليدي لوظيفة جهاز التفتيش، إذ أن الأهمية التي يتمتع بها تأخذ طابعا ايجابيا في بناء علاقات العمل وتأسيسها تأسيسا صحيحا لضمان استقرارها في المجتمع مما يحقق تنمية اقتصادية، بحيث أن التحولات الاقتصادية التي عرفتها البلاد بصدور التشريعات الجديدة التي تنظم النشاط الاقتصادي والاجتماعي تولدت عنها نظرة جديدة لعلاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين مما منح دور جديد لمفتشة العمل.

فأصبح موضوع التفتيش في الفترة الأخيرة يفرض نفسه يوم بعد يوم خاصة بعد الفترة التي عرفت فيها الجزائر تحولات اقتصادية كبيرة، بتعدد سياسات التشغيل وفتح مجال الاستثمار أمام أصحاب رؤوس الأموال لتتغير بيئة سوق العمل من حيث العرض والطلب، وتخلق بذلك تحديات جديدة أمام مفتشية العمل بتعدد المهام والوظائف التي يضطلع بها مفتش العمل، والتي تقتضي مجموعة من الشروط والواجبات كالنزاهة والشفافية والحيادية والاستقلالية في العمل، كما ينبغي أن يتمتع بثقافة عريضة ذات أوجه مختلفة بحكم مختلف

المهام التي يؤديها أين يصعب الفصل بين المجال القانوني والإداري وحتى بين المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

كما تبين من خلال عرض هذا الفصل وتكاملا مع مختلف هذه الوظائف والواجبات التي يضطلع بها مفتش العمل، فقد أقرت له مختلف التشريعات الوطنية والإقليمية والدولية مجموعة من الصلاحيات والحماية القانونية، وألحت على ضرورة استفادته من التكوين وتجديد المعارف مع توفير مختلف المتطلبات الضرورية لأداء عملية التفتيش بشكل جيد.

الباب الثاني

الجانب الميداني للبحث

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: المنهج

ثانياً: تقديم مجتمع البحث وظروف إجراء الدراسة الميدانية

ثالثاً: طريقة المسح الشامل

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: خصائص مجتمع البحث

خلاصة

تمهيد:

من المعروف والمتعارف عليه في البحوث العلمية اتباع مجموعة من الاجراءات المنهجية المتصلة بدراسة وتقديم موضوع بحث معين ترتبط قيمته ارتباطا وثيقا بالأسلوب الذي يتبعه كل باحث للوصول إلى الأهداف المسطرة والمحددة، وهي تختلف باختلاف طبيعة الموضوع والظروف التي تجرى فيه عملية البحث والدراسة.

وعليه فإن توضيح الإجراءات المنهجية التي تعتمد عليها الدراسة يعتبر أمرا ضروريا بالنسبة للبحث، ذلك لأنه يمثل الأساس الذي يعتمد عليه التحليل العلمي للمعطيات والمعلومات الواقعية -الميدانية-، والتي تم تقديم نتائجها وتفسيرها علميا وهي على العموم تتضمن تقديم المنهج المعتمد في الدراسة مع تقديم مجتمع البحث ووصف ظروف إجراء الدراسة والأدوات المعتمدة في عملية جمع البيانات، وصولا إلى وصف خصائص المبحوثين وهو ما سنحاول تقديمه في هذا الفصل المتعلق بتحديد الاجراءات المنهجية للدراسة.

أولاً: المنهج

يعتبر المنهج مسألة أساسية في البحوث والدراسات السوسولوجية، وذلك قصد الوصول إلى تحليل منطقي لأي ظاهرة في الواقع الاجتماعي، فهو يعبر عن مجموعة من العمليات الذهنية التي يحاول من خلالها العلم بلوغ الحقائق المتوخاة مع تباينها والتأكد من صحتها¹. ويمثل كذلك مجموعة منظمة من العمليات التي تسعى لبلوغ هدف معين، وطريقة جماعية لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال، وعلى إجراءات معترف بها للتحقيق في الواقع،² ولكل دراسة علمية طريقة ومنهج خاص يستعمله الباحث من أجل التحقيق في المعلومات والتحليل الموضوعي الذي من خلاله يستنبط معلومات علمية متعلقة بالظاهرة المدروسة.

ومنه فإن مقارنتنا للواقع ولمجتمع البحث تعتمد على المنهج الوصفي، والذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، وتقديرها كما عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة،³ فبناء الموضوع عملية تشمل على سؤال الانطلاق والاكتشاف، ثم طرح الإشكالية، ثم بناء نموذج التحليل ثم المعاينة وصولاً إلى معالجة المعلومات من خلال استعمال مناهج وتقنيات للحصول على نتائج ثم تأويلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها السوسولوجية.

فقد أوجز "غاستون باشلار" المسار العلمي ببضع كلمات فقط " الواقعة العلمية تغزى وتبنى، وتعاين،⁴ بمعنى أنها تغزى وتخلص من الأحكام المسبقة، وتبنى بالعقل وتعايش في الواقع، وعليه لقد تم كذلك الاستعانة بالطريقة الإحصائية الرياضية في جمع ومعالجة

¹ - Grawitz (M) : Les méthodes des sciences sociales, Ed, Dalloz, paris, 1991, p 332

² - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص 98

³ - عمار بحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص 02

⁴ - ريمون كيفي، لوك ثان كمبهود: دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، 1997، ص 29

المعطيات الكمية، وذلك في الجانب الميداني أكثر خصوصا في تفريغ الاستثمارات وبناء الجداول البسيطة والمركبة.

طبيعة الموضوع تتعلق بالبحث حول تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع العمل في الجزائر، والذي يقتضي الوصف والتحليل والتشخيص للعلاقة بين متغير تفتيش العمل والنصوص التشريعية وواقع العمل في الجزائر بصفة عامة. هذا إلى جانب البحث في ظروف العمل، وتحديد المهام والأدوار التي يقوم بها مفتشو العمل في تحقيق الاستقرار الاجتماعي عن طريق استقرار علاقات العمل. وبالتالي المساهمة بطريقة أو بأخرى في التنمية الاقتصادية للمجتمع ككل، فاعتمادنا على المنهج الوصفي أكثر لا يظهر فقط في الجانب النظري بل يتضح استخدامه في الجانب الميداني من خلال جمع البيانات الكمية والكيفية حول الموضوع، ثم تفريغها وتبويبها في جداول بسيطة ومركبة وفقا لأهداف وفرضيات الدراسة ثم تفسيرها وتحليلها، وذلك بالاعتماد على الطريقة الإحصائية.

ثانيا: تقديم مجتمع البحث وظروف إجراء الدراسة الميدانية

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة كما سبق وأن أشرنا في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة وهي تضم (06) مفتشيات ولائية وهي: المفتشية الولائية لقسنطينة والتي تتواجد بسطيف مقرها في المجمع الإداري بحي تبنت، والمفتشية الولائية برج بوعريج مقرها في الحي الإداري الجديد، والمفتشية الولائية بميلة ومقرها يبعد عن عاصمة الولاية بحوالي كيلومترين بجانب محطة النقل العمومي للولاية، والمفتشية الولائية بجيجل وموقعها إلى جانب مقر الولاية، وأخيرا مفتشية العمل ببجاية والتي يبعد مقرها بحوالي كيلومتر واحد عن مقر الولاية في بلدية إغيل أعزوق إلى جانب المكاتب التفتيشية التابعة لكل ولاية.

يشتمل التعداد البشري لهذه المؤسسة الجهوية على حوالي (116) مفتش عمل يتوزعون على مختلف المقطعات التابعة إداريا لكل ولاية، وذلك بحسب القرار الوزاري المشترك من وزارة العمل والضمان الاجتماعي الذي حدد عدد المفتشيات الجهوية بثمانية (08) مفتشيات عوض أربعة عشرة (14) مفتشية جهوية كما كانت عليه من قبل وحسب القانون 3/90، ليتم إنشاء مفتشيات ولائية عبر كامل التراب الوطني. وتنظم هذه الأخيرة في مصالح يتراوح

عددها ما بين مصلحتين إلى ثلاثة مصالح حسب أهمية وخصوصيات كل ولاية بحسب ما جاء في المادة الثانية من القرار الوزاري المشترك¹.

أما فيما يتعلق بمسار الدراسة من حيث المجال الزمني فانه ولعدة ظروف مع العلم أن التسجيل الأول كان سنة 2009م، فقد كانت الانطلاقة الحقيقية لبناء خطة عامة للدراسة والشروع في العمل النظري والميداني بدية من شهر أكتوبر من سنة 2016، بحيث سبقتها عملية جمع المادة المعرفية حول الموضوع المراد دراسته واستغرقت الدراسة الميدانية مدة أكثر من ثلاث أشهر في استرجاع استمارات البحث وإجابات المبحوثين ابتداء من شهر سبتمبر 2017 إلى غاية بداية شهر ديسمبر من نفس السنة، ليتم الشروع مباشرة بعد ذلك في استغلال البيانات والمعطيات المتحصل عليها في شكل جداول بسطة ومركبة اعتماد على الطريقة الإحصائية وباستغلال برنامج (SPSS) إصدار رقم 23.

ثالثا: طريقة المسح الشامل

اعتمادا على متطلبات البحث وطبيعة الموضوع المتعلق "بتفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر"، وبالعودة إلى الإمكانيات المتوفرة لاختيار ما يتناسب من طرق ومناهج لإتمام هذه الدراسة فانه لا يوجد منهج نموذجي ثابت لدراسة ظواهر معينة في العلوم الاجتماعية بل هناك طرق مختلفة لتطبيق هذه المناهج، ووفقا لطبيعة الموضوع والإمكانيات المتاحة من جهة ثانية فإننا قد اعتمدنا في هذه الدراسة على طريقة المسح الشامل بمعنى الدراسة الكاملة لكافة مفردات مجتمع البحث، وهي تعتمد على حصر جميع جوانب الظاهرة المدروسة من عناصر مكونة لها وعلاقات سائدة فيما بينها والغرض منها هو جمع كل البيانات والمعطيات سواء كانت صغيرة أو كبيرة حول المراد دراستها وذلك بالاستعانة بأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة والاستمارة أو الوثائق والسجلات الرسمية².

¹ - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 75، نوفمبر 2005، ص 21

² - رفيق قروي: مرجع سابق، ص 167، نقلا عن فؤاد البهي: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1986، ص 92

كما يعتبر المسح الشامل واحد من المناهج الأساسية بل أكثرها شيوعا في البحوث الوصفية، والدراسات المسحية هي دراسات شاملة مستعرضة ومحاولة منظمة لجمع البيانات وتحليل وتفسير وتقرير الواقع الراهن لموضوع ما في بيئة محددة ووقت معين، وذلك بهدف وصف وتشخيص الظاهرة المراد دراستها وعمل مقارنة بين الواقع والمعايير المحددة وتقدير ما ينبغي أن تكون عليه في ضوء قيم ومعايير معينة.¹

وعليه فقد شملت الدراسة على كافة أفراد مجتمع البحث الذي تمثل في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة، بحيث تضم ستة مفتشيات ولائية يقدر العدد الإجمالي لمفتشي العمل فيها بأكثر من (116) حسب الإحصائيات الجديدة قبل التحاق الدفعة الأخيرة منهم، والتي كانت في فترة تربص قصير المدى بعد التحاقهم مؤخر بمهنة التفتيش عن طريق التوظيف المفتوح في هذه المؤسسة بداية شهر سبتمبر.

في حين أن عينة الدراسة اشتملت على (96) مفتشا فقط وذلك رغم توزيع (116) استمارة، ويعود السبب إلى عوامل كثيرة منها بسبب تواجد بعض المفتشين في العطلة السنوية للعمل، وإلغاء بعض الاستثمارات، وعدم تمكننا من استرجاع بعض الاستثمارات لرفض بعض المسؤولين في اللحظات الأخيرة لهذه الدراسة الميدانية. هناك حالات أخرى تمت التعامل معها عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني حيث كان من المتوقع إجراء هذه الدراسة على مستوى ثلاث مفتشيات جهوية لكن صعوبات التعامل مع الميدان جعلتنا نكتفي بمفتشية جهوية واحدة فقط.

رابعا: أدوات جمع البيانات

يؤكد المختصين في المنهجية على أنه بقدر ما يمكن للباحث الاستعانة بمجموعة من الأدوات والمناهج بقدر ما يتم التوصل إلى نتائج موضوعية ودقيقة أكثر، ومن المعروف والمتعارف عليه أن يذكر الباحث المصادر التي اعتمد عليها في جمع المعرفة وذلك سواء

¹ - فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الاشعاع

الفنية، الاسكندرية، مصر، 2002، ص 89

كانت هذه المعرفة متمثلة في المعلومات النظرية أوفي البيانات الميدانية¹، فهي تعتبر نقطة الانطلاق لأي تحقيق ميداني كفي أو كمي، وللاحاطة بالظاهرة أكثر ميدانيا يعتمد الباحث على مجموعة من الوسائل التي تمكنه من جمع عدد كبير وكافي من المعلومات حول موضوع الدراسة من ميدان البحث تماشيا مع طبيعة الموضوع. وعليه فإن هذه الدراسة قد اعتمدت على الأدوات المنهجية التالية :

أ- الملاحظة:

وهي واحدة من أهم وسائل جمع البيانات على خلاف غيرها من الوسائل تتميز بعدة خصائص، حيث تمنح مجالا لمشاركة وملاحظة الباحث للظروف الاجتماعية السائدة في ميدان البحث كما أنها لا تقتضي وحسب أنواعها جهدا كبيرا.

إذ تعتمد بشكل أكبر على قدرات وخبرات الباحث المعرفية إضافة إلى إمكانية استخدامها في جميع الدراسات خاصة الوصفية منها، فهي تتمثل في ملاحظة الظواهر وتسجيل الحوادث وقت حدوثها، كما أنها تتيح للباحث فرصة مراقبة ومشاهدة تصرفات المبحوثين عن قرب دون علمهم بعيدا عن التصنع²، وأهم ما عاد به استخدامنا للملاحظة ارتكز على ما يلي:

- التعرف على الجانب الفيزيقي لميدان الدراسة بالاقتراب أكثر في الدراسة الاستطلاعية التي سبقت الخوض الدراسة النهائية قصد معرفة مستجدات الموضوع، وذلك عن طريق المقابلات الشخصية والمناقشة مع بعض المفتشين، وهوما أتاح لنا الفرصة معرفة ظروف العمل بصفة عامة حتى وإن كان ذلك ليس على مستوى كل المفتشيات الولائية.

- استكشاف ميدان الدراسة من حيث هياكل وأقسام المفتشيات، والتركيبية البشرية، وملاحظة طبيعة علاقات العمل والجو السائد داخل هذه المفتشيات.

¹ - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002، ص121

² - إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1997، ص63

- تمكنا من خلال الملاحظات المتكررة والاحتكاك بمفتشي العمل من تسجيل بعض النقاط التي تم الاستعانة بها في بناء وتفسير بعض جوانب الدراسة.

ب- المقابلة:

وهي أداة منهجية مهمة في البحث العلمي هدفها الحصول على المعلومات والبيانات التي تعبر عن الاتجاهات، كما تساعد على كشف الأبعاد الأساسية للمشكلة، وهي كتقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة، ولكن في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بالحصول على معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين.

وتستعمل عادة في ميادين مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات مع عدد أكبر باستعمال تقنيات أخرى، وإما التعرف على العناصر المكونة لموضوع ما والتفكير فيها قبل التحديد النهائي لمشكلة البحث¹، وانطلاقا من أهمية هذه الأداة المنهجية فقد كان اعتمادنا عليها كثيرا في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية حول موضوع البحث وميدان الدراسة المتمثل في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة.

إلا أن التركيز أكثر بالاتصال ببعض المفتشين بالمفتشية الولائية بسطيف والتي كانت سابقة كمفتشية جهوية، وكذلك المفتشية الولائية ببجاية وجيجل بحكم العلاقات الجيدة التي تربطنا بهم والنتيجة عن استمرارية البحث في نفس الموضوع الذي بدأنا فيه في مرحلة اليسانس والماجستير. بحيث ساعدتنا هذه المقابلات على معرفة مختلف المستجدات حول موضوع تفتيش العمل بصفة عامة، وبالتالي الأخذ ببعض المعطيات كفكرة أولية في بناء الموضوع ككل والاستعانة بها كذلك في تحديد مشكلة البحث هذا فضلا عن مختلف التسهيلات المقدمة في إجراء البحث الميداني وكذلك شرح وتقديم مختلف الوثائق.

فالمقابلات الاستكشافية بصفة عامة ساعدتنا كثيرا في كشف جوانب الدراسة والتي أخذناها بعين الاعتبار في بناء هذا البحث، حيث أن للمقابلات الاستكشافية وظيفة رئيسية

¹ - موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 197

وهي تباين جوانب من الظاهرة المدروسة ما كان للباحث أن يفكر فيها من تلقاء نفسه والوصول بهذه الطريقة إلى تكملة مجالات العمل والبحث في هذا الموضوع¹.

ج - الاستمارة:

تُعرف الاستمارة على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة، وترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، بحيث بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق²، فهي من أدوات البحث المفيدة والمهمة التي تسمح بجمع المعطيات من الميدان حول الظاهرة المراد دراستها، وتعتبر كذلك من أدوات البحث عن الحقائق الاجتماعية فإذا كان المنهج يفرض توجهات عامة للبلوغ إلى هدف الدراسة فإن الاستمارة كتقنية للبحث تبين الوصول إلى جمع المعطيات³.

إذ تعتبر نقطة الانطلاق لأي تحقيق ميداني سواء كان تحقيق كمي أو كيفي، وهي الرابط بين الباحث ومجتمع البحث، وسبب استعمالنا للاستمارة هو درجة الأهمية التي تكتسبها في البحوث الامبريقية بالإضافة إلى الكمية الهائلة من المعلومات المجمعة عن طريقها، كما أنها لا تحتاج إلى بذل مجهود كبير أو إلى وقت طويل عكس المقابلة فالاستمارة تتجلى أهميتها في جمع معلومات كثيفة في البحوث الامبريقية⁴.

وعمدنا في هذه الدراسة إلى تقديم الاستمارة بدون محاور البحث قصد إعطاء موضوعية أكثر للإجابات المقدمة من طرف المبحوثين، بحيث كانت مرتبة منطقيا تماشيا مع أهداف وفرضيات الدراسة.

¹ - ريمون كيفي، لوك قان كمبنهود، مرجع سابق، ص 85

² - عمار بحوش، مرجع سابق، ص 63

³ - Angers (M) : **Initiation pratiques à la méthodologie des sciences humains**, Edition casbah, Alger, 1997, p 66

⁴ - Igalens (J), Roussel (P) : **Méthode de recherche en gestion des ressources humaines**, Ed économique, paris, 1998.

د- السجلات والوثائق:

والاستمارة أيضا من المصادر الأساسية في جمع المعلومات، فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والسجلات الإدارية بيانات تكميلية في التحليل والتفسير وإما أن تكون البيانات المجمعة تتعلق ببعض محاور البحث، ولا تسهم أدوات جمع البيانات الأخرى.¹

ومن خلال هذه الدراسة والزيارات المتعددة للمفتشيات الولائية والمفتشية الجهوية بقسنطينة والمفتشية العامة أو المركزية بالجزائر العاصمة تحصلنا وتطلعنا على ما أتيح لنا من الوثائق التي أفادتنا وساعدتنا في المعلومات التي تخص مختلف المكاتب والمفتشيات التابعة لميدان الدراسة، وعدد المفتشين المتواجدين في كل مفتشية والمكاتب التابعة لها ومقراتها واختصاصها الإقليمية أي مختلف المقاطعات الإدارية والدوائر التابعة لكل مكتب وعدد المفتشين الذين يشرفون عليها.

إلى جانب مختلف الوثائق أو الأعمال التي تقدمها المفتشية العامة على شكل نشرات أو جرائد سداسية تتضمن مختلف الزيارات والمهام التي تقوم بها مفتشية العمل في مختلف ولاية الوطن وكل الأعمال المتعلقة بالملتقيات والتدخلات التي تخص عملية تفتيش العمل.

خامسا: خصائص مجتمع البحث:

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	56	58,3%
أنثى	40	41,7%
المجموع	96	100%

تشير معطيات الجدول أن نسبة الذكور 58,3 % من مجموع أفراد البحث، وذلك مقابل نسبة 41,7 % من الإناث في هذه الدراسة، إلا أنها نسبة تبقى مرشحة للزيادة أكثر لأن المسح الشامل أثناء إجراء الدراسة لم تسمح لنا بتغطية كل المبحوثين، فقد غاب بعض

¹ - راشيد زرواقي: مرجع سابق، ص 12،

المبحوثين عن العمل وقت إجراء الدراسة، وعدم استرجاع استثمارات وإلغاء استثمارات بسبب الإجابة على بعض الأسئلة.

ويتضح من خلال هذه المعطيات أن غالبية المبحوثين في سلك التفتيش من فئة الذكور مع تواجد نسبة معتبرة من فئة النساء، وإذا حاولنا تقديم تفسير وتأويل لهذه النتائج خصوصاً من حيث تواجد المرأة في سوق العمل، وبنسب متزايدة حسب ما أكدده لنا بعض المفتشين في الدراسات الاستطلاعية فإن الأمر يرجع أساساً لطبيعة سياسات التشغيل المعتمدة من طرف الحكومة.

فالمسألة تتعلق بعملية التوظيف من خلال الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب عن طريق عقود ما قبل التشغيل، بحيث أن العنصر النسوي له إقبال أكثر على هذا النوع من العقود مقارنة بفئة الذكور ويرجع ذلك إلى ضعف الأجر من جهة، ومن جهة أخرى حسب ما تشير إليه أغلب الدراسات السوسيولوجية المتعلقة بالمسألة العمالية، فإن مشاركة المرأة كفاعل اجتماعي في سوق العمل أصبح متزايداً بالرغم أنه اتخذ أشكال متنوعة عبر مراحل التاريخ الاجتماعي للمجتمعات، بحيث كانت العوامل الاقتصادية بالأساس وراء خروجها للعمل أكثر وتوزيع المسؤوليات فيه حسب مختلف التخصصات كذلك، لتصبح بعدها التقاليد الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة في الماضي تكبح مشاركة المرأة في سوق العمل مجرد ظاهرة اجتماعية، ثقافية وتاريخية من الماضي.

وما ساعد أكثر خروج المرأة للعمل واندماجها في سوق العمل انتشار التعليم وتوسعه أكثر لديها في المجتمع، وبالعودة إلى ميدان الدراسة وما جاء في تصريح بعض المفتشين أصبحت بمرور الوقت تجلب هذه الفئات أكثر لاحتياجات المؤسسة التفتيشية خصوصاً أن هناك مؤسسات اقتصادية تعتمد كثيراً على العنصر النسوي، ففي الماضي القريب كان جهاز التفتيش يفتقر كثيراً لهذه الفئة لتعرف هذه الظاهرة انتشاراً واسعاً بمرور الوقت.

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية

النسبة	التكرار	السن
12,60%	12	أقل من 30 سنة
56,25%	54	30. 140 سنة
25,00%	24	150. 40 سنة
6,25%	06	50 سنة فأكثر
100%	96	المجموع

تبيّن معطيات الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب الفئات العمرية وباعتبار أن عامل السن مؤشر هام في مختلف التحليلات السوسيلوجية لأنه يسمح لنا بمعرفة الكثير من المعلومات عن مجتمع البحث، فقد تم تقسيم السن إلى أربع فئات عمرية، حيث نلاحظ أن الفئة ما بين 30 و 40 سنة تمثل أعلى نسبة بـ 56,25% من مجموع أفراد البحث، تليها نسبة 25% من المبحوثين ينتمون للفئة العمرية ما بين 40 و 60 سنة، ونسبة 12,5% للمبحوثين أقل من 30 سنة، في حين نجد فئة المبحوثين أكثر من 50 سنة تمثل 6,25% فقط من مجموعة أفراد البحث.

يتضح مما سبق أن غالبية أفراد البحث ينتمون للفئة العمرية ما بين 30 و 40 سنة، ما يعطي تصور عام عن التركيبة الديمغرافية لجهاز التفتيش في هذه الدراسة، وأخرى يعطينا تصور عام عن خبرة أفراد البحث في مجال العمل وتصور خاص عن مجال التفتيش.

كما يمكن ملاحظة أن معظم أفراد البحث متقدمون في السن بأكثر من 30 سنة مع وجود فئة عمرية شابة تحت سن الثلاثين مما سيساعد على اكتساب الخبرة والتجربة في مجال التفتيش بمرور الوقت عن طريق الاحتكاك المستمر مع بقية زملائهم في العمل وميدان الممارسة، فالاعتماد على سياسات عقود ما قبل التشغيل يسمح أكثر لفئة الشباب من التعامل والاحتكاك بالمفتشين الذين لهم خبرة كبيرة في مجال التفتيش، ففي السنوات الماضية وقبل مباشرة العمل بهذه السياسات. وكما أشار إليه بعض المبحوثين فإن جهاز التفتيش يفتقر كثيراً لفئة الشباب وهو ما عبر عليه احد المفتشين المقبلين على التقاعد بأنه خسارة تضيق للخبرة دون نقلها وتلقينها للمقبلين على هذا المجال المتخصص في التفتيش.

جدول رقم (04): توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
10,4%	10	ثانوي
89,6%	86	جامعي
100%	96	المجموع

توضح معطيات الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي التي توضح أن أعلى نسبة هي 89,6% وهي تمثل فئة المبحوثين الذين لهم مستوى تعليمي جامعي، في حين نجد نسبة 10,4% من مجموع المبحوثين لهم مستوى تعليمي ثانوي. ومنه نستنتج أن غالبية المبحوثين في مجتمع البحث لهم مستوى تعليمي جامعي إلى جانب تواجد فئة قليلة لهم مستوى تعليمي ثانوي، وهي تمثل الفئة التي التحقت بمهنة التفتيش مبكرا وتنتمي إلى فئة المبحوثين كبيرة السن.

وعليه يمكن القول أن ميدان دراستنا يضم غالبية خريجي الجامعة مما يعطي صورة عن التكوين العالي الذي يسمح بالاندماج والتكيف السريع في عالم الشغل وفي مجال التفتيش خصوصاً بعد استفادة غالبيتهم من تكوين متخصص في هذا المجال. وحسب ما تقتضيه النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل فإن المهنة تتطلب كفاءات عالية واطلاع واسع على مختلف مجالات الحياة المهنية للعامل بالنظر إلى مختلف المهام والوظائف التي يطلع بها مفتش العمل خصوصاً لأن سوق العمل عرف تطورات سريعة في عدة جوانب مما يستدعي تجديد المعارف والتكوين المستمر لهم، وهو ما سوف نتطرق إليه لاحقاً بمعرفة مدى استفادة أفراد البحث من هذا التكوين ومحاولة معرفة رأيهم كذلك إن كان يتماشى مع احتياجاتهم العملية والمهنية في مجال التفتيش، بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل.

فعلاقة العمل بالعلم والتكوين النظري والتطبيقي علاقة شمولية بحيث كلما كان الفرد متكون ومتحكم أكثر كان سريع الاندماج أكثر، مما يساعد على الفهم السريع لمختلف قضايا العمل فتوسيع الثقافة التي تؤدي إلى مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية خصوصاً بعد الانتشار الواسع للتقدم التكنولوجي في مجال العمل وعصرنة وسائل الاتصال.

جدول رقم (05): توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في مجال تفتيش العمل

الأقدمية في العمل	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	20	20,83%
[5. 15] سنة	35	36,45%
15 سنة فأكثر	41	42,70%
المجموع	96	100%

تمثل معطيات الجدول أعلاه توزيع أفراد البحث حسب الأقدمية في مجال تفتيش العمل، بحيث أن أعلى نسبة هي 42,70% من فئة المبحوثين لها خبرة عمل 15 سنة فأكثر، تليها نسبة 36,45% من فئة المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال التفتيش تتراوح ما بين 5 سنوات إلى 15 سنة، وأخيرا نجد أن نسبة 20,83% فقط من فئة مبحوثين لهم أقدمية في مجال التفتيش أقل من 5 سنوات.

مما سبق نستنتج أن غالبية أفراد البحث لهم خبرة في مجال تفتيش العمل تفوق 15 سنة، وبالتالي لهم تجربة في الاحتكاك الواسع بمختلف المؤسسات المستخدمة ومدى احترامها لقواعد قانون العمل. فدراسة الأقدمية في العمل ذات أهمية كبيرة في مختلف الدراسات السوسيولوجية خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالتنظيمات العمالية، مما يسمح بمعايشة المبحوثين لفترات ومراحل مختلفة من تشريعات العمل التي تعرف تغييرات مستمرة بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل وسياسات تشغيل القوة العاملة.

ومن خلال معطيات الجدول نجد وجود فئات شابة التحقت مؤخراً بمهنة تفتيش العمل مما يساعد أكثر بالاحتكاك وتبادل المعارف بينهم، وهو ما يدل على رغبة جهاز التفتيش بتدعيم هذه المؤسسة بالفئات الشابة بفتح مجال التوظيف للالتحاق برتبة مفتش عمل. فقد أشار أحد المبحوثين إلى أن جهاز التفتيش كان يفتقر إلى عنصر الشباب لما تتضمنه من صعوبات وتعدد المهام وهو ما يجلب اهتمام الباحثين عن فرص العمل في هذا المجال، ونقص التوظيف في هذه المؤسسات بالرغم من الضغوطات التي كانت تعاني منها.

إلا أنه وبمرور الوقت ونتيجة حاجة هذا الجهاز لموارد بشرية معتبرة قصد تغطية كل المهام وبتوسع سوق العمل أصبح مجال التوظيف فيها مفتوحاً باستمرار الذي يمكن

ملاحظته من خلال الإعلانات المتعلقة بالتوظيف ضمن هذه المؤسسة القانونية بالدرجة الأولى، وذلك أفضل ما كانت عليه في السابق، بحيث وكما أشرنا إليه سابقاً أن جهاز التفتيش كان يتميز بانتشار طابع الشخوخة وسط غالبية الموظفين وهذا ليس على المستوى الوطني فحسب بل على المستوى العالمي ككل خصوصاً الدول الأوروبية منها.

ويمكن أن يعود ذلك حسب ما تطرقت إليه بعض الدراسات إلى التركيبة الديموغرافية لجهاز التفتيش على كل من مستوى المهام التي تكون فيها متطلبات الوظيفة إلى الكثير والعديد من المزايا قصد تحقيق أداء أفضل، وإلى جانب الخبرة في الميدان الذي يلعب فيه التكوين النظري والتطبيقي دور أساسي كذلك، هذا إضافة إلى عوامل أخرى سوف نتطرق إليها لاحقاً في تحليل فرضيات البحث.

جدول رقم (06): ما إذا كان أفراد البحث اشتغلوا في مؤسسة أخرى قبل الالتحاق بالتفتيش

شغل وظيفة أخرى قبل الالتحاق بالتفتيش	التكرار	النسبة
نعم	32	%33,33
لا	64	%66,66
المجموع	96	%100

يبين الجدول أعلاه أن أعلى نسبة هي %66,66 تمثل فئة المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لم يشغلوا في أي مؤسسة أخرى قبل الالتحاق بتفتيش العمل، وذلك مقابل %33,33 ممن صرحوا بأنهم اشتغلوا في مؤسسات أخرى قبل الالتحاق بتفتيش العمل.

وعليه نستنتج أن معظم أفراد البحث لم يشتغلوا في مؤسسات أخرى قبل مباشرة العمل في مجال التفتيش، بمعنى التحاقهم مباشرة بهذه المهنة بعد إنهاء المشوار الدراسي أو التكويني لهم، وذلك دون ممارسة أي نشاط آخر بحيث أتيحت لهم الفرصة مباشرة. ويمكن تفسيره ذلك بحاجة جهاز التفتيش لليد العاملة لأن الالتحاق بهذه المهنة أصبح ليس من الأمور السهلة نتيجة تشبع سوق العمل بالقوى العاملة التي تبحث عن فرص العمل، ونتيجة نقص عدد المناصب، فكلما التحق الفرد مبكراً بجهاز التفتيش كلما اكتسب خبرة أكثر.

جدول رقم (07): مدى استفادة المبحوثين من التكوين قبل مباشرة مهنة التفتيش

النسبة	التكرار	تلقي تكوين قبل مباشرة العمل
70,84%	68	نعم
29,16%	28	لا
100%	96	المجموع

تظهر نتائج هذا الجدول أن 70,84% من مجموع أفراد البحث في استفادة من التكوين قبل مباشرة العمل وذلك مقابل نسبة 29,16% ممن صرحوا أنهم لم يستفيدوا من هذا التكوين. إذن أغلبية أفراد البحث تلقوا التكوين قبل مباشرة العمل في مجال التفتيش، وذلك سواء في مراكز متخصصة على المستوى الوطني أو على مستوى المتفشيات الجهوية للعمل، والتي تختلف من حيث المدة والبرامج المقررة، وهو ما سوف نحاول معرفته في الجداول اللاحقة حول مدة التكوين ولغته.

أما فيما يخص الفئة التي صرحت أنها لم تستفد من التكوين قبل مباشرة العمل فان الأسباب تختلف إلا أن البعض منهم صرحوا بأنهم كانوا يعملون في الإدارة التابعة لجهاز التفتيش ليتم استدعاؤهم أو تحويلهم مباشرة لميدان العمل. ولوحظ بعض الشروحات التي قدمها بعض المبحوثين أن الوضعية الاقتصادية للبلاد والحالة الاقتصادية أو المالية لجهاز التفتيش تؤثر في عملية التكوين، بحيث كانت العملية في السابق تتم وفق برنامج من الهياكل المركزية بصفة مستمرة وحسب حاجة اليد العاملة لها، وذلك سواء بمقر المعهد الوطني للعمل بدارية في الجزائر العاصمة أو على مستوى المدرسة العليا للإدارة بحيدرة.

فحسب مشروع برنامج التكوين لمتربص تفتيش العمل من سنة 1988م كانت تدرس عدة تخصصات ومقاييس من قانون العمل كالإجراءات المدنية والجنائية، والقانون الإداري، والتحرير والممارسات الإدارية، والصحة والأمن، واللغة الفرنسية وكانت تصل عدد الساعات المتخصصة لدراسة القانون تصل إلى 300 ساعة سنوياً، وهي تمثل أكبر مدة مقارنة بغيرها من المقاييس المعتمدة، ليبقى التكوين التقني المتخصص في حالات محددة للتكيف مع المتطلبات المهنية لا يتم بسهولة إلا بالاتصال المستمر والمتكرر بميدان العمل الذي يمكن أفراد البحث أكثر من اكتساب الخبرة والتجربة المهنية.

وفي حالات معينة يتم تكوين فئة محددة من المفتشين سواء في خارج الوطن أو على المستوى الوطني ليقدموا فيما بعد خبرتهم في مجال التفتيش لزملائهم عبر التريصات التي تقام على مستوى المفتشيات الجهوية للعمال ليتم تزويدهم بمجموعة من المعارف والأساليب في مجال التفتيش التقني، إلا أن هذه التريصات تختلف من حيث المدة فقد تصل إلى أسبوع أو أكثر كما تختلف طرق التكوين من تكوين خارجي أو تكوين داخلي وإعادة الرسكلة أو ملتقيات وأيام دراسية كما أشرنا في الجانب النظري.

وعليه فإن حق التكوين لموظفي مفتشية العمل يكون وفق نصوص تنظيمية تحدد كيفية الاستفادة منه لكل فرد، وتعتبر بصفة عامة عن السياسة التي انتهجتها الهياكل المركزية لهذا الجهاز بهدف عصنة مفتشية العمل وتكوين اطاراتها بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل.

جدول رقم (08): مدة التكوين التي استفاد منها المبحوثين قبل مباشرة العمل

النسبة	التكرار	مدة التكوين
42,64%	29	أقل من سنة
39,70%	27	سنة واحدة
17,64%	12	سنتين
100%	68	المجموع

تظهر نتائج الجدول أن 42,64% من المبحوثين استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل أقل من سنة، ونجد 39,70% ممن كانت مدة تكونهم سنة واحدة، أما الذين استفادوا من هذا التكوين قبل مباشرة العمل في مجال التفتيش لمدة سنتين فنقدر بنسبة 17,64% .

بمقارنة هذه المعطيات نستنتج أن معظم أفراد البحث استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل لمدة تقل عن سنة، بمعنى أن فترات هذا التكوين تتراوح من أسبوع إلى 12 شهرا وذلك حسب فترات التوظيف وحاجة جهاز التفتيش لليد العاملة مقارنة بتوسع المهام نتيجة القطاعات التي يشرف عليها كل مفتش. أما فيما يتعلق بمكان التكوين فإن هناك من أشار إلى المركز أو المعهد الوطني للعمل أو في مراكز التكوين الإداري التابع لكل ولاية، وأحيانا على مستوى المفتشيات الجهوية، وفيما يلي سوف نشير إلى نوع التكوين واللغة المعتمدة.

جدول رقم (09): نوع التكوين الذي استفاد منه أفراد البحث قبل مباشرة العمل

نوع التكوين	التكرار	النسبة
تقني	08	%11,76
إداري	12	%17,64
تقني إداري	48	%70,58
المجموع	68	%100

يتضح من خلال نتائج الجدول أن نسبة 70,58% من المبحوثين الذين استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل قد كان تقني إداري في نفس الوقت، في حين نجد أن الذين استفادوا من تكوين إداري يمثلون نسبة 17,58% مقابل 11,76% من المبحوثين الذين استفادوا من تكوين تقني.

وعليه يمكن القول أن أغلبية أفراد البحث الذين استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل أن تكوينهم كان تقني وإداري في نفس الوقت بمعنى الجمع بين ما هو نظري وبين ما هو تطبيقي، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على تعدد المهام التي تدخل ضمن أعمال التفتيش التي لا تتوقف على مراقبة مدى تطبيق التشريعات العمالية، بل تتعدى إلى أمور أخرى تدخل فيها التقنية خلال الزيارات الميدانية، إضافة إلى أن مهامه لا تنحصر فقط في مؤسسة معينة بل تختلف وتحدد حسب طبيعة النشاط الممارس، مما يفرض على مفتش العمل التكوين في كثير من المجالات.

فعادة يتم تكوين فئة محددة لتقوم بدورها بتقديم خبرتها على شكل تريض أو إعادة تكوين للفئات الأخرى، وهو ما بادرت إلى إليه أجهزة التفتيش في السنوات الأخيرة بتكوين دفعات محددة كتلك التي أقيمت على مستوى المركز الدولي للتدريب في إيطاليا سنة 2010 أين عرفت مشاركة 05 إطارات من مفتشية العمل في إطار الأنشطة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية لفائدة الدول الأعضاء بهدف مواجهة تحديات عالم الشغل من خلال مساعدتها على بناء القدرة المؤسسية في مجال إدارة العمل وبشكل خاص مفتشيات العمل¹.

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 23، الجزائر، 2010، مرجع سابق، ص 11.

وبالتالي فان عمليات التكوين تكون بحسب حاجات المؤسسة التفتيشية لها وحسب بيئة سوق العمل ووجود مستجدات تستلزم التكوين فيها إضافة إلى التدريب في العمل وتحسين المستوى مع تجديد المعارف بصفة دورية، وهو ما سوف نتطرق إليه في عرض المعطيات التي تبين عملية التكوين بعد مباشرة العمل.

جدول رقم (10): لغة تكوين أفراد البحث قبل مباشرة العمل

النسبة	التكرار	لغة التكوين
25%	17	عربية
16,17%	11	فرنسية
58,82%	40	عربية - فرنسية
100%	68	المجموع

يتضح من معطيات الجدول أن نسبة 58,82% من مجموع أفراد البحث الذين استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل في التفتيش، وأن لغة تكوينهم كانت باللغة العربية والفرنسية معاً، ثم نجد نسبة 25% ممن كان تكوينهم باللغة الفرنسية مقابل 16,17% ممن كان تكوينهم باللغة الفرنسية.

نستنتج أن غالبية أفراد البحث ممن تلقوا التكوين قبل مباشرة العمل في التفتيش كان تكوينهم باللغتين العربية والفرنسية معاً، وهذا لأن مفتش العمل أساساً يمارس نشاطه يومياً مع مختلف الشركاء الاجتماعيين، وفي ميادين كثيرة من ناحية نشاط المؤسسات المستخدمة إضافة إلى عامل التفتح الاقتصادي للبلاد من خلال فتح أبواب الاستثمارات لأصحاب رؤوس الأموال الوطنية والأجنبية منها. كما أن طبيعة تشريعات العمل المعمول بها تطلب ذلك، وهذا إن لم نقل أن الحتمية الاقتصادية والاجتماعية تفرض التحكم في لغات أجنبية أخرى كاللغة الانجليزية ما وضحته آراء المبحوثين في الدراسة الاستطلاعية، فقانون العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية أصبح يتجه نحو العالمية.

هذه العوامل وخاصة المتعلقة بعالم الشغل جعلت جهاز التفتيش يعمل على تكوين دفعات من إطاراته في الخارج حتى إن كان بعدد محدود، كما هو الحال التعاون الثنائي الجزائري الفرنسي، وعلى مستوى المركز الدولي للتدريب في إيطاليا ليتم فيما بعد نقل هذه

الخبرات والمعارف إلى فئات أخرى عن طريق التكوين الداخلي، وذلك قصد ضمان نوع من التكوين العالمي لمختلف الأعوان وعلى مستوى كل المفتشيات الجهوية على الأقل.

جدول رقم (11): مدى استفادة أفراد البحث من التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش

النسبة	التكرار	تلقي التكوين بعد مباشرة العمل
87,5%	84	نعم
12,5%	12	لا
100%	96	المجموع

تمثل إحصائيات الجدول أعلاه مدى استفادة أفراد البحث من التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش، حيث أن نسبة 87,5% من مجموع المبحوثين استفادوا من هذا التكوين في حين نجد نسبة 12,5% من المبحوثين ممن لم يستفيدوا من التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش.

نستنتج مما سبق أن غالبية أفراد البحث تلقوا التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش، وبالنظر إلى النتائج فإنها تعكس المجهودات المبذولة من أجهزة التفتيش، والأهمية البالغة للتدريب وتجديد المعارف والحرص على تكوين موظفيها بهدف رفع الكفاءات وتحسين الأداء خصوصاً في الفترات الأخيرة التي بدأ فيها سوق العمل يتوسع أكثر، سواء من حيث عدد المؤسسات المستخدمة واليد العاملة الموجودة أو من حيث طبيعة النشاط الممارس والوسائل المستخدمة إلى جانب الاستثمارات الأجنبية مما يتطلب ضرورة إطلاع أعوان تفتيش العمل على مختلف المستجدات سواء من الناحية القانونية أو التقنية وحتى التكنولوجية.

وكما أشرنا في الفصل الثالث أن تحسين المستوى والتطوير المستمر لمعارف الموارد البشرية بما فيهم مفتشي العمل يدخل ضمن الأهداف الرئيسية لجهاز التفتيش، وذلك من خلال مجموعة نشاطات التكوين وإعادة التكوين، إضافة إلى تنظيم ملتقيات وأيام دراسية حول مختلف مجالات العمل بما يتماشى والتحولت الراهنة في عالم الشغل.

جدول رقم (12): عدد مرات التكوين التي استفاد منها أفراد البحث بعد مباشرة العمل

عدد مرات التكوين	التكرار	النسبة
اقل من 5 مرات	12	%14,28
ما بين 05 و 10 مرات	52	%61,90
ما بين 10 و 20 مرات	20	%23,80
المجموع	84	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة 61,90% تمثل المبحوثين الذين استفادوا من التكوين بعد مباشرة العمل من 5 إلى 10 مرات، في حين نسبة 23,80% ممن استفادوا من التكوين ما بين 10 و 20 مرة، أما الذين استفادوا منه أقل من 5 مرات فيمثلون نسبة 14,28% فقط.

نستنتج أن غالبية أفراد البحث الذين استفادوا من التكوين بعد مباشرة العمل كان ما بين 5 و 10 مرات خلال مشوارهم المهني، مما يشير إلى الأهمية البالغة لعملية تكوين مستخدمي جهاز التقني ضمن مختلف الطرق والأساليب التي تم ذكرها من قبل، وقصد تكييفهم مع مستجدات عام الشغل ومتطلبات الواقع المعاش الذي يتميز بتعدد أساليب العمل وكثرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناتجة من سياسات تدعيم التشغيل ومحاربة البطالة.

وعليه أصبح تكوين الموارد البشرية من المهام ذات الأهمية البالغة سواء لما تتطلبه التطورات التكنولوجية أو لما ترتبط به من خطة إستراتيجية للعمل⁽¹⁾، ويمثل أيضا مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً والتي تهدف لتزويد العمال بالمعارف والمهارات، والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها... وله عدة أشكال، تكوين نظري أو تطبيقي، داخلي أو خارجي ودوران في ميدان العمل على عدة وظائف.⁽²⁾

¹ - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2004، ص 148.

² - حمداوي وسيلة، مرجع سابق، ص 100،

ومن هذا المنطلق ونظرا لأهمية التكوين في الحياة المهنية للأفراد لأنه من المستحيل العمل لفترات طويلة دون تجديد المعارف وطبقاً للأحكام المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 44/91 سنة والمتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل فإنه يتعين بذلك على الموظفين المعنيين لهذا الغرض المشاركة فيما بانضباط لأن عملية التقييم المهني تركز عادة على مجموعة من العناصر التي تدخل ضمن مختلف نشاطاتهم كنوعية التحقيقات المنجزة وفعالية التدخلات والمشاركة في السير الحسن لمصالح مفتشية العمل. ولتحقيق ذلك تم تسطير برامج عديدة ومتعددة لتحسين معارف مفتشي العمل من قبل إدارات المفتشيات الجهوية والولائية للعمل، بحيث تتم تنظيم أكثر من 100 يوم تكويني حول عدة مواضيع أهمها تقنيات الاتصال والتشغيل ومراقبة تنصيب العمال ووسائل الحماية الفردية والجماعية وترقية الحوار الاجتماعي بين مختلف الشركاء الاجتماعيين. وكل هذه النشاطات تدخل في إطار تحسين المستوى لتحقيق أداء أفضل لرفع التحديات والتأقلم مع مختلف التحولات وكل محيط جديد في عالم الشغل.

جدول رقم (13): نوع التكوين الذي استفاد منه أفراد البحث بعد مباشرة العمل

نوع التكوين	التكرار	النسبة
تقني	09	9,4%
إداري	17	17,70%
تقني إداري	58	60,41%
المجموع	84	100%

يتضح من معطيات الجدول أن أعلى نسبة هي 60,41% من المبحوثين الذين تلقوا تكوين تقني وإداري بعد مباشرة العمل في حين نجد 17,70% من الذين استفادوا تكوين إداري بعدد مباشرة العمل وذلك مقابل نسبة 9,4% ممن كان تكوينهم تقني.

ومنه نستنتج أن غالبية أفراد البحث تلقوا تقني وإداري في نفس الوقت وذلك بعد مباشرة العمل في مجال التفتيش، بحيث أن هذه العملية مستمرة فأفراد مؤسسة التفتيش في حاجة دائمة لتجديد المعارف وذلك سواء بعد الالتحاق بهذه المؤسسة ومباشرة بعد فترة معينة من العمل أو قبل مباشرة العمل قصد التدريب والتعرف على الأساليب المنهجية المتخصصة في المراقبة والتفتيش.

أما فيما يخص تعدد وتنوع أساليب التكوين فهو يعبر عن حاجة المؤسسة التفتيشية إليها، أين يكون لكل موظف تدخل إقليمي معين تنشط ضمنه مؤسسات عامة أو خاصة مع عدد الوسائل والتقنيات المستخدمة في كل مؤسسة، وهو ما يستلزم تكوين متخصص لبعض الفئات من مفتشي العمل قصد التحكم أكثر في عمليات المراقبة والتفتيش المتخصص أكثر.

جدول رقم (14): لغة تكوين أفراد البحث بعد مباشرة العمل

النسبة	التكرار	لغة التكوين
9,4%	09	عربية
5,2%	05	فرنسية
72,9%	70	عربية - فرنسية
100%	84	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة من المبحوثين ممن تلقوا تكوين باللغة العربية والفرنسية وذلك نسبة 72,4% أما نسبة الذين تلقوا التكوين باللغة العربية بعد مباشرة العمل فتصل إلى 9,4% وذلك مقابل نسبة 5,2% مما تكوينهم باللغة الفرنسية.

نستنتج أن معظم أفراد البحث كان تكوينهم بعد مباشرة العمل باللغة العربية والفرنسية، حيث يمكن ملاحظة التوافق النوعي بين هذه النتائج وتلك التي تحصلنا عليها في تكوين أفراد البحث قبل مباشرة العمل، وفي الحقيقة كان من الممكن أن تكون إجابات المبحوثين في اتجاه واحد حتى أننا كنا نتوقع ذلك نظرا لتعدد مرات التكوين، بمعنى أن تكون إجابات المبحوثين متشابهة إلا أن الواقع يبين العكس، حتى أن هناك من المبحوثين ممن أكدوا على أن لغة تكوينهم كانت باللغة الفرنسية أكثر، إذ بحكم علاقتنا ببعض المفتشين أنهم قليلا ما يجيدون اللغة العربية، كون حياتهم المهنية وحتى الدراسة كانت بدايتها باللغة الفرنسية كما أبدوا رأيهم في حالات كمشرفين على العملية من خلال نقل المعارف المكتسبة إلى غيرهم من زملائهم في العمل، وربما تنوع المعطيات من حيث لغة التكوين بعد مباشرة العمل يؤكد على تحديد الاحتياجات أكثر وتنوع التكوين بين التقني والإداري وبين الخارجي والداخلي.

خلاصة:

- مما سبق يمكن وصف خصائص مجتمع البحث والمتمثل في مفتشي العمل التابعين للمفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة والتي تضم ستة مفتشيات ولائية، فيما يلي:
- * غالبية المبحوثين في سلك التفتيش أثناء إجراء الدراسة هم من فئة الذكور مع حضور لفئة الاناث (41,7%)
 - * غالبية أفراد البحث ينتمون للفئة العمرية ما بين 30 و 40 سنة.
 - * غالبية المبحوثين في مجتمع البحث لهم مستوى تعليمي جامعي.
 - * غالبية أفراد البحث لهم خبرة في مجال تفتيش العمل تفوق 15 سنة.
 - * معظم أفراد البحث لم يشتغلوا في مؤسسات أخرى قبل مباشرة العمل في مجال التفتيش.
 - * أغلبية أفراد البحث تلقوا التكوين قبل مباشرة العمل في مجال التفتيش.
 - * معظم أفراد البحث ممن استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل لمدة تقل عن سنة بمعنى أن فترات هذا التكوين تتراوح من أسبوع إلى 12 شهر.
 - * أغلبية أفراد البحث الذين استفادوا من التكوين قبل مباشرة العمل كان تكوينهم تقني وإداري في نفس الوقت.
 - * غالبية أفراد البحث ممن تلقوا التكوين قبل مباشرة العمل في التفتيش كان تكوينهم باللغتين العربية والفرنسية معاً.
 - * غالبية أفراد البحث تلقوا التكوين بعد مباشرة عمل التفتيش.
 - * غالبية أفراد البحث الذين استفادوا من التكوين بعد مباشرة العمل كان ما بين 5 و 10 مرات خلال مشوارهم المهني.
 - * غالبية أفراد البحث تلقوا تقني وإداري في نفس الوقت وذلك بعد مباشرة العمل في مجال التفتيش.
 - * معظم أفراد البحث كان تكوينهم بعد مباشرة العمل باللغة العربية والفرنسية.

الفصل الخامس

التفتيش بين تشريعات العمل والنصوص المنظمة للمهنة

تمهيد

أولاً: النصوص التشريعية وسوق العمل

ثانياً: النصوص التنظيمية ومهام مفتشي العمل

ثالثاً: بيئة التفتيش

خلاصة (الاستنتاج الجزئي الأول)

تمهيد:

تأتي أهمية الدراسة العلمية والسوسيولوجية لتفتيش العمل لارتباطه بشكل هام بقانون العمل والحياة الاقتصادية لمختلف التنظيمات العمالية والمؤسسات الاقتصادية بصفة عامة، فكان ظهورها نتيجة عدة عوامل لعبت فيها الثورة الفرنسية والطبقة العاملة إلى جانب تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل دور أساسي.

ونظرا لأهميتها والدور الذي تلعبه في تحسين ظروف العمل واستقرار العلاقات المهنية فقد زاد الاهتمام الدولي والإقليمي وحتى الوطني بهيئة التفتيش والمعايير المناسبة لها، بحيث كان ولأزال الدافع الأساسي لوجودها في مراقبة مدى تطبيق مختلف نصوص وأحكام قانون العمل. هذا الأخير أصبح ينظم أمور كثيرة تهم الفرد والمجتمع والدولة كدراسة البطالة وطرق علاجها وتشغيل العمال وتكوينهم وقضايا التنظيم النقابي وغيرها من المسائل المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للأفراد والمؤسسات الاقتصادية، وكل ما له علاقة بعالم الشغل وسوق العمل الأمر الذي يستلزم تحديد المهام والصلاحيات بشكل دقيق ضمن جهاز التفتيش وعلاقته بالمؤسسات الحكومية الأخرى في ظل التغيرات والتحولات التي يعرفها عالم الشغل.

فعلى هذا الأساس نحاول في هذا الفصل التطرق لواقع هذه التشريعات وموقف أفراد البحث من ذلك وحتى للصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها مفتش العمل، والصعوبات التي تواجهه أثناء أداء واجباته المهنية، والتي تطلب اهتمام بالغ من مختلف النواحي لتحقيق أهداف المؤسسة التفتيشية بشكل فعال. وذلك باعتبار أن الجزائر كغيرها من دول العالم تسعى لتنظيم اقتصادها ومؤسساتها اعتمادا على هذا الجهاز الرقابي وعلى مختلف التشريعات والقوانين العمالية ضمن متغيرات سوق العمل بكل خصائصه ومميزاته التي تختلف من دولة لأخرى.

أولاً: النصوص التشريعية وسوق العمل:

جدول رقم (15): رأي أفراد البحث حول تشريعات العمل بصفة عامة مقارنة بسوق العمل

النسبة	التكرار	رأي المبحوثين
27,1%	26	واسعة وشاملة
58,3%	56	محدودة وناقصة
14,6%	14	غامضة ومبهمه
100%	96	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 58,3% من أفراد البحث يرون بأن تشريعات العمال المقارنة بسوق العمل محدودة وناقصة، وذلك مقابل نسبة 27,1% ممن يرون أن هذه التشريعات واسعة وشاملة، ونجد نسبة 14,6% من مجموع أفراد البحث يرون أن تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل فيها نوع من الغموض ومبهمه في حالات معينة.

يتضح أن معظم أفراد البحث يرون أن تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل محدودة وناقصة لا تتماشى مع تطورات علاقات العمل، فهي لا تساير التطورات كما أنها لا تغطي كل مجالات العمل بمختلف نشاطه وأشكاله، مما يعني وجود فراغات قانونية في بعض النصوص، والتي يتم استغلالها من طرف أصحاب العمل، فالواقع شيء والنصوص القانونية شيء آخر، بحيث أنه في غالب الأحيان يصادف مفتشي العمل بعض الظواهر في الحياة المهنية لم يتم تحديدها بالتفصيل قانوناً مما يخلق نوع من المشكلة في تجسيدها على أرض الواقع، أو أنها تكون مبهمه وغامضة مما يصعب فهمها من أحد أطراف علاقات العمل.

ورغم أن قانون العمل حديث النشأة وعرف قفزة نوعية وسريعة في عدة فترات ومراحل في الجزائر لما أحاط به من معطيات سياسية واقتصادية، واهتمام المشرع الجزائري بمختلف جوانب علاقات العمل إلا أن سوق العمل بدوره عرف تطورات وتغيرات سريعة بتعدد مختلف سياسات التشغيل وانتشار واسع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوسع الاستثمارات الأجنبية وتزايد اليد العاملة، مما جعل قانون العمل يتخلف عن التحولات السريعة مما صعب إيجاد نظام قانوني قوي وشامل لكل شؤون الحياة المهنية للعمال في مختلف الجوانب والمجالات، ذلك أن الظاهرة عالمية تظهر فيها دائماً أصوات مطالبة بالتعديلات.

وفي حالة أخرى تكون المبادرة من السلطة نفسها نتيجة صراعات بين الحكومة ومنظمات أرباب العمل أو نقابات العمال، وتتعلق بمصالح كل طرف في علاقات العمل. ويبقى تحديد ومسار هذه المصالح مرتبط بالقوانين العمالية، إلا أنه وبانسحاب الدولة في جوانب كثيرة في تنظيم الحياة المهنية للمؤسسات المستخدمة، أين تركت لأطراف هذه العلاقة المبادرة في تنظيم أمورهم بما يتماشى ويتناسب مع متطلبات الواقع المعاش والمبينة أساساً على مبدأ حرية التعاقد والتفاوض حول سن العمال ومسيري المؤسسات المستخدمة.

ونلاحظ في قانون علاقات العمل المعمول به حالياً أصبح محل تشاور من الناحية التنفيذية في إطار الثلاثية الوطنية، ونادراً ما يتعلق بتعديلات تخدم الطبقة العاملة لأنها تتم على مستوى الاتفاقيات الجماعية مما خلق عدم التوازن في بناء العلاقات، وقليل ما نجد بعض الفئات العمالية قادرة على التفاوض حول محتويات عقود العمل مما يتطلب تدخلات مكثفة من طرف مفتش العمل للحفاظ على استقرار العلاقات، إلا أن متغيرات سوق العمل أوجدت تحديات كثيرة لعملية التفتيش، الأمر الذي يستوجب ربط كل هذه القوانين وتكييفها بمتغيرات الواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي تعرفه البلاد. فكما أثرت عوامل كثيرة ومتعددة في ظهور وتطور هذه القوانين تاريخياً يبقى الأمر كذلك بالنسبة لما يمكن أن يؤثر في تعديله وربطه بما هو موجود من متغيرات تكون سبب في هذا التعديل والتكيف.

جدول رقم (16): موقف أفراد البحث من تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل حسب الأقدمية

التكوين الأقدمية	واسعة وشاملة	محدودة وناقصة	غامضة ومبهمة	المجموع
أقل من 5 سنوات	3 %15	14 %70	3 %15	20 %100
[5 - 15] سنة	1 %2,9	27 %77,1	7 %20	35 %100
15 سنة فأكثر	22 %53,7	15 %36,6	4 %9,8	41 %100
المجموع	26 %27,1	56 %58,3	14 %14,6	96 %100

تبين معطيات الجدول موقف أفراد البحث من تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل وتبعاً لمتغير الأقدمية، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة هي 77,1% من مجموع أفراد البحث الذين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل تتراوح ما بين 15.5 سنة يرون في هذه التشريعات أنها محدودة وناقصة ثم تليها نسبة 70% ممن لهم أقدمية أقل من 5 سنوات، في حين نسبة المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال التفتيش 15 سنة فأكثر تصل إلى 36% يرون أيضاً أن هذه التشريعات محدودة وناقصة.

من خلال قراءة المعطيات نستنتج أن متغير الأقدمية لم يؤثر في مواقف أفراد البحث تجاه تشريعات العمل السائدة مقارنة بسوق العمل الأمر الذي يؤكد اتجاه الأغلبية حول هذه المسألة القانونية، بحيث تبين أن هذه المواقف لم تتأثر كثيراً بخبرة أفراد البحث في مجال التفتيش وإنما هي تحصيل حاصل مما هي عليها في الواقع مقارنة بتطورات وتغيرات سوق العمل نتيجة مختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية والثقافية التي عرفتها البلاد خلال مختلف مراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر لتكييفها مع الأوضاع الاقتصادية الراهنة ومستجدات عالم الشغل خاصة بعد تنوع السياسات التي أقرتها الدولة للقضاء على ظاهرة البطالة وتحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية.

جدول رقم (17): توزيع أفراد البحث حسب مدى وجود صعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة

وجود صعوبات	التكرار	النسبة
نعم	58	60,4%
لا	38	39,5%
المجموع	96	100%

تظهر الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه أن نسبة 60,4% من أفراد البحث يواجهون صعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة، والتي تدخل ضمن المجال الإقليمي لتدخلاتهم التفتيشية، وبالمقابل 39,5% ممن صرحوا بأنهم لا يواجهون الصعوبات في المؤسسات التي يراقبونها.

ومنه نستنتج أن غالبية أفراد البحث يواجهون صعوبات في تطبيق قانون العمل ومختلف أحكامه في المؤسسات المستخدمة أثناء الزيارات التفتيشية في مختلف أشكالها وطبيعة نشاطها الممارس، وهو ما يفسر من جهة وجود مقاومة أو تعنت من أصحاب العمل وعدم التساهل مع تدخلات مفتش العمل وعدم تقديم العون لهم بحسب ما تقتضيه مختلف التشريعات والتنظيمات وحتى مختلف القوانين والتوصيات والاتفاقيات الصادرة من المنظمة العربية للعمل والمنظمة الدولية للعمل قصد تعزيز دور مفتش العمل في مجال استقرار علاقات العمل وتحقيق العدالة والسلم الاجتماعي في مجتمع العمل وتحقيق تنمية واستقرار للمجتمع ككل بإسهام الطبقة العاملة ودور مفتش العمل في مراقبة مختلف سياسات التشغيل وتنظيم سوق العمل بصفة عامة.

إلا أن واقع الممارسة الميدانية يظهر أمور أخرى تختلف أسبابها من مؤسسة لأخرى في التعاون وتسهيل أداء الأعمال التفتيشية، بحيث أن معظم أفراد البحث الذين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبات يشير بصفة خاصة إلى مؤسسات القطاع الخاص أكثر منه في القطاع العام، وهو ما سوف نحاول التطرق إليه لاحقاً وبشيء من التفصيل في تحديد طبيعة تلك الصعوبات أكثر. ولكن من جهة أخرى في بعض مؤسسات القطاع العام تمثلت معظم هذه الصعوبات حسب الكثير من أفراد البحث في الوعي القانوني لأصحاب العمل والعمال وكذا الثقافة العمالية التي تمثل عائقاً في كثير من الحالات لاسيما في بعض السلوكيات التي تواجه مفتش العمل أثناء عملية الرقابة.

فأغلب المؤسسات الاقتصادية وحسب بعض الدراسات مازال يغلب عليها الطابع البيروقراطي فعادة ما يكون تطبيق النظام فيما سلطوا إلى درجة يصبح العامل أو المروؤس يخشى القرارات التي تصدر من أماكن أخرى غير قمة الهرم¹، مما يجعل العمال يتعاملون دائماً بحذر شديد مع تدخلات مفتش العمل خشية من بعض العقوبات التي يمكن أن تلحقهم جراء بعض التصريحات التي يقدمونها لمفتش العمل خاصة عندما يكون التنظيم النقابي غائباً، أو عندما يكون ضعيف التمثيل للطبقة العاملة وتحيزه لجهة أصحاب العمل،

¹ - الطاهر جعيم: مرجع سابق، ص 40

فالتنظيمات النقابية وحسب ما أشرنا إليه في الفصل الثاني يمكن أن تلعب دورا ايجابيا في التعاون مع تدخلات المفتش والمساهمة أكثر في استقرار العلاقات المهنية داخل المشروع.

جدول رقم (18): مدى وجود صعوبات في تطبيق القانون حسب متغير الجنس

الجنس	وجود صعوبات	نعم	لا	المجموع
ذكر	31 %55,3	25 %44,6	56 %100	
أنثى	27 %67,5	13 %32,5	40 %100	
المجموع	58 %60	38 %39,6	96 %100	

تظهر معطيات الجدول أعلاه مدى مواجهة أفراد البحث لصعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة وذلك حسب متغير الجنس، إذ يتبين أن أعلى نسبة هي 67,5% من الإناث تواجه صعوبات مقابل نسبة 55,3% من جنس الذكور الذين يجدون صعوبات أيضا في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة والتي تدخل مجال اختصاصهم خلال الزيارات الميدانية.

وعليه يتضح من خلال عرض المعطيات أن الإناث أكثر مواجهة صعوبات في تطبيق قانون العمل أكثر من الذكور مما يعني أن هناك علاقة بين جنس المبحوثين ومواجهتهم لهذه الصعوبات مما يوضح ويفسر أكثر خصائص مهنة التفتيش التي تتطلب جهود إضافية خاصة في ميدان العمل، بحيث أن مهنة التفتيش تتضمن أعمال إدارية وخرجات ميدانية تفتيشية للمؤسسات المستخدمة قصد مراقبة مدى تطبيق قوانين العمل وأحكامه المختلفة.

وما تنص عليه مختلف القوانين المنظمة لهذه المهنة من صلاحيات وسلطات لمفتشي العمل تبقى في غالب الأحيان مجرد قوانين نظرية فقط أما الواقع المعاش تسيطر على غالبية القطاع الاقتصادي فئة الذكور، وذلك سواء من حيث أصحاب العمل أو من حيث قوة اليد العاملة مما يؤثر بطبيعة الحال على مجهودات المبحوثين من جنس الإناث في تطبيق مختلف تشريعات العمل في هذه المؤسسات المستخدمة.

وقصد التعمق أكثر في هذه النتائج سوف نحاول في الجدول الموالي ربط هذا المتغير مع متغير الأقدمية في العمل لمعرفة ما إذا كان الأمر متعلق فقط بجنس المبحوثين من حيث طبيعة مهنة التفتيش التي تتميز أكثر بالنشاط الرقابي المتصل بميدان العمل خلال الزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة وما يتطلب ذلك من جهود خاصة في حالة نقص وسائل العمل اللازمة لذلك سواء بالنسبة للإناث والذكور منهم.

جدول رقم (19): توزيع أفراد البحث حسب وجود الصعوبات في تطبيق قانون العمل تبعاً لمتغير الأقدمية

الأقدمية	وجود صعوبات	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	9	11	20	%45 %55 %100
[5 - 15] سنة	21	14	35	%60 %40 %100
15 سنة فأكثر	28	13	41	%68,3 %31,7 %100
المجموع	58	38	96	%60,4 %39,6 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 68,3% من المبحوثين لهم خبرة في مجال التفتيش 15 سنة فأكثر وهم يجدون صعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة تليها نسبة 60% من مجموع المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال التفتيش تتراوح ما بين 5 و 15 سنة كذلك يجدون صعوبات في تطبيق قانون العمل، وأخيراً نجد نسبة 45% لهم خبرة في العمل أقل من 5 سنوات ويتعرضون لهذه الصعوبات.

نستنتج من خلال البيانات غياب العلاقة بين متغير الأقدمية ومواجهة الصعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات المستخدمة، بحيث من المفترض أنه كلما كان الفرد أقل خبرة في العمل كلما تعرض لمثل هذه الصعوبات مما يعطي صورة عامة حول مختلف

الصعوبات والعراقيل التي يواجهها مفتش العمل في مراقبة وتنفيذ مختلف أحكام قانون العمل في المؤسسات المستخدمة التي تدخل ضمن المقاطعات الإدارية التابعة لهم.

مما يؤكد أن عامل الجنس يؤثر في مواجهة الصعوبات أين اتضح سابقاً تعرض فئة الإناث لمختلف الصعوبات، وذلك بطبيعة الحال نتيجة الطابع المهني والمجهودات التي تتطلب مهنة التفتيش العمل مما يجعلنا نستخلص غياب أي علاقة أو تأثير لخبرة أفراد البحث في مجال تفتيش العمل ومواجهة مختلف الصعوبات في تطبيق قانون العمل وأحكامه المختلفة بل تعبر على العموم عن تلك الانشغالات التي تبقى مطروحة في هذا المجال والتي تستحق الدراسة أكثر لإيجاد الحلول اللازمة لها.

جدول رقم (20): توزع المبحوثين حسب وجود حالات لم يتطرق إليها النص القانوني

وجود حالات لم يتطرق إليها النص القانوني	التكرار	النسبة
نعم	54	56,3%
لا	42	43,8%
المجموع	96	100%

نلاحظ من هذا الجدول أن نسبة 56,3% من مجموع المبحوثين يشيرون إلى وجود حالات ومشاكل في العمل لم يتطرق إليها النص القانوني مقابل نسبة 43,8% ممن صرحوا أنهم لا يواجهون مثل هذه الحالات أو القضايا التي لم يتعرض إليها النص القانوني. وعلى العموم نستنتج أن معظم أفراد البحث يواجهون بعض الحالات والقضايا المتعلقة بالعمل والتي لم تشر إليها النصوص القانونية بالتفصيل.

من خلال تصنيف مختلف إجاباتهم وآرائهم حول مختلف هذه الحالات فإن الكثير منهم يشير إلى مسائل ذات صبغة قانونية وتقنية في نفس الوقت، وذلك إما لغياب نص قانوني صريح يؤكد الموقف تجاه بعض القضايا بسبب الاعتماد أكثر على مبدأ حرية التعاقد والتفاوض بين طرفي علاقات العمل وإما لوجود نصوص قانونية لكن دون شرح مفسر كحالات عدم تحديد عقوبة بعض المخالفات بدقة أو أن هذه العقوبات شكلية فقط وارتكابها من بعض أصحاب العمل تعود عليهم بفائدة مادية أكثر مما تتضمنها العقوبات المفروضة ما يجعلها دون جدوى وغير رادعة، وهو ما طالب به بعض المبحوثين بضرورة جعلها

عقوبات معنوية أكثر منها مادية، كما تطرق كذلك بعض أفراد البحث لمسألة شهادة العمل التي يقر قانون العمل بحق العامل الحصول عليها بعد انتهاء فترة العمل النهائية بمعنى بعد إنهاء علاقة العمل بين الطرفين، إلا أنه في واقع الأمر هناك حالات كثيرة وحسب ما أشار إليه مفتشو العمل أين يكون أصحاب العمل يجدون أعذار وثغرات للتهرب من القضية خصوصاً عندما يتعلق الأمر بمؤسسات كبيرة الحجم تشغل أعداد كبيرة من العمال.

إضافة إلى مجموعة من المسائل التي تتعلق أساساً بقضايا تشغيل اليد العاملة الأجنبية وحالات عدم تقديم ووجود تنظيم داخلي خاص بكل مؤسسة، وحالات عدم استخدام فئات خاصة من العمال من ذوي الإعاقة، كذلك مشكلة التحرش الجنسي والتحرش المعنوي وعدم تحديد تنصيب لجان المشاركة على مستوى المؤسسات الاقتصادية الخاصة، وكذلك عدم تحديد وضعية حالة التقاعد بالنسبة للعمال الذين يدخلون في فترة مرضية طويلة المدة.

هذه المسائل وغيرها يمكن أن تؤكد أكثر على النتائج والمعطيات التي تحصلنا عليها في الجدول المتعلق بموقف أفراد البحث بصفة عامة من التشريعات العمالية الحالية مقارنة بسوق العمل، وربما تتأكد أكثر هذه الظواهر وعلى حد تعبير أحد أفراد البحث بتراكم القضايا المتعلقة بالعمل في المحاكم الخاصة بهذا النشاط، وذلك رغم إقحام مفتش العمل في كثير من القضايا لتخفيف الضغط على المحاكم كمهام المصالحة والوساطة في حل النزاعات الفردية والجماعية في العمل.

جدول رقم (21): توزيع أفراد البحث حسب مبادراتهم لحل بعض المشكلات التي لم يتطرق إليها النص القانوني

النسبة	التكرار	المبادرة لحل هذه المشكلات
83,9%	45	نعم
16,7%	09	لا
100%	54	المجموع

تبين لنا بيانات الجدول أعلاه مدى مبادرة المفتشين لحل مشكلات حياتهم المهنية والتي لم يتطرق إليها النص القانوني، حيث أن أكثر من نصف المبحوثين ممن يواجهون

هذه الحالات يبادرون إلى حلها وتصل نسبهم إلى 83,3% مقابل نسبة 16,7% يواجهون هذه الحالات ولا يبادرون لحلها.

من هنا نستنتج أن غالبية أفراد البحث كانت لهم مبادرة لحل المشاكل التي يواجهونها خلال حياتهم المهنية، والتي تتمثل أساساً في غياب بعض النصوص القانونية حول بعض المسائل المرتبطة بعلاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال أو أنها في حالات أخرى ولكن مبهمة وغامضة مما يستدعي تدخل مفتش العمل قصد توضيحها وتفسيرها أكثر.

أما فيما يخص بعض الفئات الذين يواجهون مثل هذه الحالات ولا يبادرون لحلها لا يعني تركها دون تقديم الحلول نهائياً، فعادة ما يتم تقديم مجموعة من الاقتراحات الملاحظات من طرف مفتش العمل للسلطة المركزية ضمن التقارير السداسية أو السنوية التي ترفع لهذه الهيئة وأخذها بعين الاعتبار بإدراجها كمقترحات تقدم للمشرع قصد النظر فيها.

معظم المسائل التي تواجه مفتش العمل في حياته المهنية من صعوبات ومشكلات لم يتطرق إليها النص القانوني فانه يحاول تقديم المبادرة لحلها إلا في حالات تقتضي الضرورة رفعها للجهات المختصة قصد تسويتها وإعادة النظر فيها، وهذا ما يظهر مجهودات مفتش العمل إلى جانب المهام والأدوار الأخرى التي يقدمها لتحقيق استقرار علاقات العمل.

جدول رقم (22): نوع المبادرة من طرف أفراد البحث لحل بعض مشكلات العمل التي لم يتطرق

إليها النص القانوني

نوع المبادرة	التكرار	النسبة
شخصية	13	28,3%
جماعية	25	55,6%
إحالتها للعدالة	7	15,6%
المجموع	45	100%

المعطيات الموضحة في الجدول تتعلق أساساً بأفراد البحث الذين يواجهون صعوبات أو مشاكل في العمل ولم يتطرق إليها النص القانوني، وهي تتعلق فقط بمن حاولوا إيجاد الحلول لها، بحيث يتبين أن نسبة 55,6% من أفراد البحث كانت مبادرتهم لحل هذه المشاكل والمسائل في شكل مبادرة جماعية، في حين نسبة 38,3% من أفراد البحث عبروا عن حل

هذه المشكلات على أساس المبادرات الشخصية ونسبة الأفراد الذين صرحوا بأن أغلب هذه المشكلات يتم تقديمها إلى العدالة للفصل فيها فتصل نسبتهم إلى 15,6% فقط.

نستنتج مما سبق أن معظم الأفراد الذين يواجهون الصعوبات التي لم يتطرق لها أي نص قانوني كانت مبادراتهم في حلها على شكل مبادرات جماعية سواء بين مختلف الزملاء أو بين لجان المصالحة والوساطة في الفصل في النزاعات الفردية والجماعية للعمل. ويتم بالتشاور وتبادل الآراء مع زملائهم في العمل ضمن نفس المقاطعة أو من نفس المؤسسة التابعين لها، كما أن هناك حالات تتم بمبادرات جماعية باشتراك الشركاء الاجتماعيين من أصحاب العمل ونقابات العمال أو ممثليهم، وذلك حسب درجة تعقد المشكلة وطبيعتها إذ أن الأمر قد يتعلق أحيانا بعملية الشرح والتوجيه فقط خاصة عندما يتعلق الأمر باختلاف وجهات النظر في تفسير بعض النصوص أو غموضها لدى العمال وأصحاب العمل.

كما تبين هذه النتائج أنه غالباً ما يلجأ مفتش العمل إلى العدالة لطرح هذه المسائل، وهذا ما يظهر بدوره دور ومجهودات مفتش العمل في تقليص الضغط على المحاكم المختصة في النزاعات العمالية إلا في حالات الضرورة.

جدول رقم (23): مدى وجود حالات لم يتعرض لها النص القانوني تبعاً للأقدمية

حالات لم يشر إليها القانون الأقدمية	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	11 %55	11 %45	20 %100
[5 - 15] سنة	24 %68,6	11 %31,4	35 %100
15 سنة فأكثر	19 %46,3	22 %53,7	41 %100
المجموع	54 %56,3	42 %43,8	96 %100

تمثل هذه المعطيات موقف أفراد البحث من وجود حالات ومشكلات لم يتعرض لها النص القانوني حسب الأقدمية في العمل، بحيث يتضح أن أعلى نسبة هي 68,6% من

مجموع المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال التفتيش تتراوح ما بين 5 و 15 سنة واجهوا من قبل حالات أو مشكلات لم يشر إليها النص القانوني بالتفصيل، وبالمقابل نسبة 55% من المبحوثين واجهوا هذه الحالات وتصل خبرتهم في مجال التفتيش إلى أقل من 5 سنوات، في حين نجد أن المبحوثين الذين لهم خبرة في العمل تصل إلى 15 سنة فأكثر بنسبة 46,3% واجهوا كذلك مثل هذه الحالات والقضايا.

وعليه فإن وجود حالات ومشكلات التي لم يشر إليها قانون العمل بالتفصيل لا تتأثر بأقدمية المبحوثين في العمل، بمعنى أنه لا توجد علاقة بين متغير الأقدمية وهذه الحالات بل الأمر متعلق أكثر بمصادفة بعض أو غالبية المبحوثين. كما اتضح من قبل هذه القضايا ضمن المؤسسات التي تدخل مجال مراقبتهم التفتيشية مما يعكس وجود هذه الفراغات القانونية تجاه بعض القضايا التي لم يشر إليها النص القانوني بالتفصيل أكثر بالرغم من مختلف الخصائص التي يتميز بها هذا الفرع القانوني والتطورات السريعة التي عرفها.

وكما تم توضيح ذلك في الفصل الثاني من الدراسة في العنصر المتعلق بظهور وتطور قانون العمل على المستوى الوطني إلا أن المتغيرات والتحويلات التي يعرفها سوق العمل في مختلف الجوانب جعلت منه يعاني من بعض الغموض والقصور تجاه بعض القضايا التي عرفت فجوة واسعة مقارنة بما يتماشى والواقع العملي والإطار القانوني لها، وربما هذا يؤكد أكثر النتائج المتوصل إليها فيما يتعلق بموقف المبحوثين من تشريعات العمل والنصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل وحتى مختلف الصعوبات والعراقيل التي يواجهونها في ميدان العمل، هذا ما يفتح مجال واسع للمناورة والتجاوز والاستغلال، وبالتالي الحاجة إلى إعادة النظر تجاه مختلف الأحكام التي تنظم علاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين بما يتماشى ومتطلبات سوق العمل والواقع العملي.

جدول رقم (24): موقف المبحوثين تجاه ضرورة تعديل قانون العمل المعمول به حالياً

النسبة	التكرار	موقف المبحوثين من التعديل
84,4%	81	نعم
15,6%	15	لا
100%	96	المجموع

في الجدول أعلاه معطيات حول ما إذا كان قانون العمل الحالي بحاجة إلى تعديلات أم لا؟ نجد أن 84,4% من مجموع المبحوثين صرحوا بأن هذا القانون بحاجة إلى تعديلات، في حين نجد نسبة 15,6% منهم صرحوا بأنه لا حاجة لتعديل قانون العمل الحالي. نستنتج أن أغلبية أفراد البحث لهم رغبة في تعديل قانون العمل المعمول به حالياً، وبحكم خبرتهم في ميدان العمل واحتكاكهم المتواصل بالمؤسسات المستخدمة ومعايشتهم للظاهرة القانونية باستمرار فهم يرون بضرورة إجراء بعض التعديلات في بعض من النصوص القانونية.

ولغرض فهم أكثر هذه النتائج سنحاول ربط هذا المتغير مع متغير آخر في الجدول الموالي ثم نستعرض فيما بعد أهم الأسباب التي أشار إليها أفراد البحث التي لها علاقة بضرورة تغيير وتعديل نصوص القانون، وذلك لأن هذا الأخير ينظم عدة جوانب من علاقات العمل وبذلك فهو بحاجة إلى تكييف مستمر لبعض نصوصه بما يتماشى ومختلف التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية والثقافية أو الفكرية في المجتمع بصفة عامة وبالنسبة لمتطلبات سوق العمل بصفة خاصة.

وبحكم وجود عوامل مختلفة تساهم في ظهور وتطور القوانين المتصلة بعالم الشغل والمنظمة له كما اتضح ذلك في الفصل النظري الثاني أين تبين أن للعوامل المهنية دور أساسي في ذلك، فهو نفس الأمر بالنسبة للمقترحات التي يمكن أن تدخل ضمن أسباب التعديل كذلك كما تبين أيضاً من خلال عرض مختلف عناصر الفصل الثالث المتعلقة بدور ومهام مفتش العمل أن هذا الأخير تدخل ضمن مهامه تقديم تقارير مفصلة بشكل مستمر ودوري للسلطات العليا حول مختلف التدخلات والملاحظات والقضايا التي يمكن أن تكون بحاجة لبعض التعديل أو إعادة النظر فيها.

فهو يقدم خدمة خاصة للمشرع الجزائري حول واقع هذه التشريعات في ميدان الممارسة مما يعطي صورة واضحة أكثر لهذه المسألة بحكم الاتصال الدائم والمباشر في التعامل مع مختلف الشركاء الاجتماعيين المعنيين بهذه التشريعات، إضافة إلى التطورات والتغيرات التي يعرفها سوق العمل على المستوى الداخلي والخارجي بالتوجه نحو تدويل قانون العمل، بمعنى وجود قانون عمل دولي وموحد الناتج عن مختلف المجهودات التي تبذلها المنظمة

الدولية للعمل لتقريب مختلف أحكام هذه التشريعات العمالية وظروف العمل كذلك خاصة في ظل الانفتاح العالمي لسوق العمل وهجرة اليد العاملة والشركات متعددة الجنسيات.

جدول رقم (25): أسباب الرغبة في تعديل قانون العمل

النسبة	التكرار	أسباب التعديل
59.3%	48	وجود فراغات قانونية
16,00%	13	غموض بعض النصوص القانونية
12,30%	10	ضعف العقوبات المفروضة
12,30%	10	عدم مساير سوق العمل
100%	81	المجموع

من خلال الإحصائيات المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة هي 59,3% تمثل فئة أفراد البحث الذين يرون بأن من أسباب الرغبة في تعديل قانون العمل تعود لوجود فراغات قانونية فيه، في حين نجد نسبة 16,00% منهم يرجعون الحاجة إلى تعديل القانون غموض بعض النصوص القانونية منه، ونجد أخيرا نسبة 12,30% يرون أن ضعف العقوبات المفروضة على صاحب المخالفة في قانون العمل وراء الحاجة إلى تعديل القانون وهي نفس النسبة التي يرون أن عدم مسايرة القانون لسوق العمل ومتطلباته هي السبب في الحاجة إلى التعديل.

من هنا نستنتج أن أغلبية أفراد البحث صرحوا بضرورة تعديل بعض أجزاء قانون العمل الحالي، ويرون أن السبب هو وجود فراغات قانونية فيه؛ بمعنى وجود نقائص فيه لأنه لا يغطي كل جوانب علاقة العمل في الوقت الراهن، فبالرغم ما تؤكدته مختلف الدراسات المتخصصة حول ظاهرة القانون خاصة المتعلقة بعلاقات العمل أنه جديد وحديث النشأة وتميّز عن غيره بسرعة التكيف إلا أن مقارنته بواقع سوق العمل يبقى في حاجة إلى تعديلات وتغييرات في بعض أجزائه. فوجود الفراغات القانونية تكون محل استغلال في حالات كثيرة من طرف أصحاب العمل وممارسة نوع من الضغط والاستغلال على العامل، وخاصة بعد انسحاب الدولة جزئيا من تنظيم علاقات العمل بين أطراف علاقات العمل ضمن ما يعرف بحرية التعاقد.

ويمكن تأكيد عوامل أخرى تقف وراء رغبة المبحوثين في تعديل هذا القانون إلى جانب وجود النزاعات القانونية، فإن غموض بعض النصوص منه مع ضعف العقوبات المفروضة على أصحاب المخالفات، وعدم مسايرة هذا القانون لمتطلبات سوق العمل تمثل أيضا سبب الحاجة لهذا التعديل، وهذه الآراء كانت نابعة من الميدان بمعنى معايشة مفتش العمل لحالات تطبيق هذا القانون في مختلف الحالات والأسباب.

جدول رقم (26): موقف المبحوثين من تعديل قانون العمل حسب الأقدمية

المجموع	لا	نعم	وجوب تعديل قانون العمل الأقدمية
20 %100	4 %20	16 %80	أقل من 5 سنوات
35 %100	10 %28,6	25 %71,4	5-15 سنة
41 %100	1 %2,4	40 %97,6	15 سنة فأكثر
96 %100	15 %15,6	81 %84,4	المجموع

توضح المعطيات توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من وجوب وضرة تعديل قانون العمل تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل، ونلاحظ أن نسبة 97,6% ممن لهم خبرة في مجال تفتيش العمل 15 سنة فأكثر يرون ضرورة وجوب تعديل أحكام قانون العمل والمعمول به في هذه الفترة، ثم نجد نسبة 80% منهم لهم خبرة في العمل أقل من 5 سنوات يرون أيضا ضرورة تعديل القانون ثم تليها فيما بعد نسبة 71,64% ممن لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة يرون كذلك ضرورة تعديل أحكام هذا القانون.

وعليه يمكن القول بعد استعراض هذه المعطيات أن متغير الأقدمية لم تكن له علاقة بموقف أفراد البحث بضرورة تعديل أحكام قانون العمل والمعمول به خلال هذه الفترة ليتماشى متطلبات الواقع العملي والعلمي لسوق العمل الحالي، بمعنى أن خبرة المبحوثين في مجال تفتيش العمل ليس لها تأثير على موقفهم حول ضرورة تعديل وإصلاح قانون العمل

المعمول به حالياً، فهي تعبر أكثر عن الرغبة والاتجاه على ضرورة تعديل هذه القوانين التي تحكم مختلف جوانب علاقات العمل وهذا لدى غالبية أفراد البحث بعيداً عن تأثير خصائص المبحوثين فالأمر متعلق بواقع هذه التشريعات والحاجة لتغييرها مقارنة بما هو عليه سوق العمل بحكم تعامل أفراد البحث المستمر والدائم بهذه القوانين ومدى تكيفها في الواقع المعاش وذلك سواء بالنسبة لا أصحاب العمل أو الطبقة العاملة.

جدول رقم (27): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من تعدد سياسات التشغيل وتأثير ذلك على تعدد وتوسع مهام مفتش العمل

سياسات التشغيل تؤثر على اتساع مهام المفتش	التكرار	النسبة
نعم	44	45.8%
لا	52	54.1%
المجموع	96	100%

تمثل معطيات هذا الجدول موقف أفراد البحث من تعدد سياسات التشغيل وتنوعها ومدى تأثيرها على اتساع مهام مفتش العمل، بحيث نلاحظ أن نسبة 54.1% من مجموع أفراد البحث لا يرون في أن السياسات المنتهجة تؤثر على اتساع مهام مفتش العمل بمقابل نسبة 45.8% يرون أن تنوع هذه السياسات وتعددتها تؤثر على اتساع المهام الموكلة لهم.

وعليه يمكن القول أن معظم أفراد البحث لا يرون تأثير مختلف السياسات على اتساع مهام مفتش العمل، بمعنى أن مختلف الجهود التي تبذلها الدولة في محاربة البطالة وإنعاش سوق العمل بزيادة الطلب على القوى العاملة بأساليب وسياسات مختلفة لا يعد ضمن العوامل التي تزيد من اتساع مهام مفتش العمل. وذلك نتيجة العلاقة الترابطية بين مختلف مهام مفتش العمل وبروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى جانب السوق غير المنظم الذي أصبح من بين تحديات أجهزة التفتيش لمحاربة هذه الظاهرة بحيث أن إنشاء أو انطلاق أي مشروع يكون تحت المتابعة والمراقبة من طرف أعوان المؤسسات التفتيشية.

إلا أن هناك من المبحوثين أكدوا عكس ذلك بالنظر إلى تعدد السياسات المنتهجة في هذا المجال، بحيث أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أصبحت تساهم بشكل كبير في تعزيز الاقتصاد الوطني وتنشيط العجلة الاقتصادية لكن بالموازاة مع وجود عدة قوانين

ومراسيم خاصة لكل سياسية أو أسلوب يجعل مفتش العمل يجد صعوبة في تطبيق القوانين. وأن عقود ما قبل التشغيل تختلف عن الموجودة في مجالات المؤسسات المستخدمة الأخرى خاصة أين أصبح القطاع غير الرسمي يشكل نسبة مرتفعة من استعمال واستخدام اليد العاملة إلى درجة أن الأمور تختلط على مفتش العمل نتيجة عدم إتباع أسلوب عمل موحد حول مختلف السياسات، والتي تؤدي إلى أعباء إضافية في قوانين واضحة ومفصلة لكل نشاط أو أسلوب معين في عملية التشغيل وتضارب القوانين حولها أحيانا، وغياب انسجام بين مختلف هذه القوانين الخاصة بكل سياسة تشغيلية معينة وواقع سوق العمل مما يفرض المتابعة أكثر من طرف مفتش العمل.

وبالتالي زيادة مهام إضافية مقارنة بعدم تكثيف عدد الزيارات والمشاركين فيها تجاه مختلف المؤسسات التي تنشط في مجال اختصاصهم الإقليم، بحيث تعتمد حالياً الجزائر على أكثر من خمسة آليات مباشرة للتشغيل كالوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، والقرض المصغر، وصندوق التامين على البطالة، وعقود الإدماج، والشبكة الاجتماعية وآليات غير مباشرة كصندوق ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والبرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات. والتي وترتكز في مجملها على دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية ودعم الشغل المأجور إلى جانب مختلف المؤسسات الاقتصادية الناتجة عن بروز الاستثمارات الأجنبية، فهذه الآليات تتطلب اطلاع مفتش العمل على النصوص والمراسيم الخاصة بها قصد تطبيق مختلف أحكام قانون العمل بما يتماشى مع الأوضاع السائدة فيها.

جدول رقم (28): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من اقتراح تشديد العقوبات المفروضة على

أصحاب العمل المخالفين لأحكام قانون العمل

النسبة	التكرار	تشديد العقوبات
87,5%	84	نعم
12,5%	12	لا
100%	96	المجموع

يوضح الجدول أن نسبة 87,5% من المبحوثين يقترحون تشديد العقوبات المفروضة على أصحاب العمل الذين يخالفون تطبيق أحكام قانون العمل بمقابل نسبة 12,5% ممن لا يرون ضرورة تشديد هذه العقوبات. يتفق غالبية المبحوثين على ضرورة اقتراح تشديد

العقوبات المفروضة حالياً على أصحاب العمل الذين يخالفون تطبيق مختلف أحكام قانون العمل، وذلك قصد إعطاء المهام الرقابية لمفتش العمل أهمية أكثر، وبالتالي العدول عن ارتكاب مخالفات بعض أحكام قانون العمل من أصحاب المؤسسات المستخدمة. فالعقوبات المطبقة حالياً لا تتماشى مع حجم التأثيرات التي يمكن أن يستفيد منها أصحاب العمل عن المخالفات المرتكبة عن قصد لأنها قديمة وشكلية في غالب الأحيان، ولا تمثل أداة كافية لامتنال أصحاب العمل لمختلف أحكام القانون.

فالظروف الاقتصادية تتغير من زمن لآخر كما هو الحال بالنسبة لمداخل المؤسسات نتيجة عدة عوامل، إذ أن القوانين التي مرت عليها فترة أكثر من 5 إلى 10 سنوات ليست رديعة بالقدر الكافي لوقت صدورها، مما يتطلب إعادة النظر في مضمونها من حيث تشديد العقوبات أكثر في حالة مخالفة أحكام قانون العمل، وهذا الإجراء يمكن أن يكون عامل أساسي في تحقيق عدالة اجتماعية من خلال تدخلات مفتش العمل مما يجعل أصحاب العمل عن وعي دائم بضرورة الامتنال الصارم لهذه القوانين.

لكن من جهة أخرى هناك الكثير من الاتجاهات التي تتادي بضرورة تحلي مفتش العمل بالحكمة وثقافة الحوار أكثر من مراقبة تنفيذ الأحكام أكثر من القيام بإصدار وتحرير محاضر المخالفات، فمهمة التفتيش تتطلب الحوار وثقافة الإقناع أكثر وهو ما يفسر اتجاه بعض المبحوثين إلى عدم تشديد العقوبات على أصحاب العمل الذين ينظر إليهم كشركاء اجتماعيين لهم دور فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

هناك حالات تكون فيها المخالفة ناتجة عن خطأ أو عدم تقدير مضمون بعض النصوص مما لا يتطلب القمع المباشر لكن على مفتش العمل توضيح الأمور أكثر وجعل أصحاب العمل على قناعة بأهمية احترام قواعد قانون العمل مما يجعل مفتش العمل مرافق وموجه للحياة الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة. وبالتالي النظر إليه كمساعد وليس رجل قانون يفرض العقوبات ويعيق سير العملية الإنتاجية في المؤسسات مما يخلق ثقافة التعامل والحوار الناتجة عن تزايد الثقة بين مختلف الشركاء الاجتماعيين وتدخلات مفتش العمل.

ثانيا: النصوص التنظيمية ومهام مفتشي العمل:

جدول رقم (29): رأي المبحوثين في الصلاحيات المخولة لمفتش العمل

النسبة	التكرار	رأي المبحوثين
17,70%	17	كافية
82,29%	79	محددة وناقصة
100%	26	المجموع

يبين الجدول أن نسبة 82,29% من الأفراد صرحوا بأن الصلاحيات المخولة لمفتش العمل في أداء أعماله عمله ناقصة ومحددة مقابل 17,70% منهم يرون بأن الصلاحيات كافية لأداء مهام التفتيش. أغلبية الأفراد يرون أن الصلاحيات المخولة لهم غير كافية ومحددة وناقصة في جوانب خاصة مسألة الحماية القانونية التي أشاروا إليها رغم وجود قوانين وأنظمة تؤكد ضرورة تقديم المساعدة لمفتش العمل أثناء أداء مهامه لكن وجود تجاوزات في الواقع، فمفتش العمل باعتباره موظف حكومي فمهامه ووظائفه متعددة، فقد أقرت له النصوص المنظمة لهذه المهنة مجموعة من الحقوق والواجبات.

وكما أشرنا في الجانب النظري نتيجة مختلف الأعمال التي يؤديها خلال الزيارات الميدانية فإن القانون بدوره أعطى له مجموعة من الصلاحيات والسلطة في كثير من القضايا، كسلطة المفتشين في التحقيق في أسباب الحوادث والأمراض المهنية مع اتخاذ التدابير الملزمة لمعالجة الأخطار وتحرير محاضر المخالفة، إلى جانب سلطته في توجيه النصح والإرشاد. إذ أن القانون يخول له صفة الضبطية القضائية ويلزم أصحاب العمل والخبراء تقديم تسهيلات له إلا أن بيئة العمل تشهد بعض التجاوزات مما يجعل مفتش العمل عرضة للكثير من الضغوطات، وفي حالات معينة حتى التهديدات نتيجة تدخلاته خاصة بالكشف عن مخالفات أصحاب العمل التي يمكن أن تؤدي إلى غلق المؤسسات، لذا فإن الحماية القانونية ضرورية حتى يتمكن من أداء وظائفه بشكل جيد.

تكون الحماية عادة من قبل إدارة التفتيش قصد حمايته من التهديدات والتجاوزات التي يمكن أن يتعرض لها كإهانة والشتم أو الاعتداءات، كما تضمن له التعويض في حالات الضرر الناتج عن كل ما يتعرض له حتى من المتابعة القضائية التي تبقى مجرد نصوص

قانونية أو تنظيمية فقط، بحيث أن بعض أفراد البحث يقولون رغم أنها موجودة إلا أنها غائبة، كما تظهر نقائص في صلاحيات تقديم المساعدات من طرف الهيئات المختصة.

يوجد خلل في تحديد كيفية الاستفادة منها رغم أن القانون يضمن له ذلك إلا أن الحصول عليها ليس سهلاً، فقد أشار أحد المبحوثين أنها موجودة ولكن تتبع إجراءات بيروقراطية مما يجعل مفتش العمل يتفادى لأن تدخله أحياناً لا يتطلب التأخير ليوم آخر للوقوف أمام المشكلة مباشرة، ففي حالات يجد مفتش العمل مقاومة مباشرة أو غير مباشرة من أصحاب العمل للدخول إلى الهيئة المستخدمة وطلب تدخل أفراد الأمن تطلب بدوره إخطار مسبق مما يجعل التدخلات تكون غير مسبقة بإعلام السلطات شبه مستحيلة إذا تعرض مفتش العمل للمقاومة.

وفي حالات أخرى يصل الأمر إلى التهديد مما يؤثر كثيراً في فاعلية هذه التدخلات، فرغم تمتع جهاز التفتيش بأهمية خاصة في مراقبة تنفيذ التشريعات العمالية والقرارات الصادرة، إلا أن نقص أو محدودية الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها أعوان هذه المؤسسة تجعل منه بعيداً عن تحقيق أهدافه، فموضوع إزالة الحواجز التي يمكن أن تقف في وجهه ومواجهة كل التحديات يمكن أن تهدد عمله، لذا أصبح من الضروري إعادة النظر قصد تسهيل مهام مفتش العمل لأداء مختلف الوظائف والمهام التي أوكلت له.

جدول رقم (30): رأي المبحوثين في صلاحيات مفتش العمل تبعاً للأقدمية

الأقدمية	صلاحيات مفتش العمل	كافية	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	4 %20	16 %80	20 %100	
[5-15] سنة	6 %11,1	29 %82,8	35 %100	
15 سنة فأكثر	7 %17,1	34 %82,9	41 %100	
المجموع	17 %17,7	79 %82,2	96 %100	

تظهر معطيات الجدول توزيع الأفراد حسب رأيهم في صلاحيات مفتش العمل تبعاً لمتغير الأقدمية، لذا نجد أن الذين لهم خبرة في مجال التفتيش 15 سنة فأكثر بنسبة 82,9% يرون أن الصلاحيات محدودة وناقصة تليها 82,8% الذين لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة يرون محدودية ونقص الصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل لتأتي فئة الذين لهم أقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة 80% يرون محدودية الصلاحيات.

نستنتج أن أقدمية المبحوثين ليس لها تأثير في موقفهم حول الصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل، بمعنى أنه لا توجد علاقة بين الموقف حول هذه الصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل ومتغيرة الأقدمية في العمل فهي تعبر أكثر عن الاتجاه العام لمختلف فئات أفراد البحث تجاه مسألة صلاحيات مفتش العمل، ذلك أن الاختلاف والفارق في هذه النسب قليل جدا ولا يتعدى نسبة خمسة بالمائة وهي تعبر أكثر عن وجود فروق في التكرارات، بحيث تبقى هذه المواقف تعبر أكثر عن الفجوة بين مختلف المهام التي يكلف بها مفتش وتلك الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها خاصة أن ممارسة مهنة التفتيش تظهر فيها فراغات قانونية مثالية بعيدة كل البعد عن واقع وحالة سوق العمل بخصائصه ومميزاته مما يصعب أكثر من مهام مفتش العمل مقارنة بما له من صلاحيات وسلطات.

جدول رقم (31): رأي أفراد البحث في مهام مفتش العمل

رأي أفراد البحث في مهام مفتش العمل	التكرار	النسبة	النسبة *
واسعة	22	20%	22,9%
متعبة	35	31,8%	36,45%
تستلزم تحضير وتكوين	53	48,1%	55,2%
مجموع الاجابات	110	100%	
المجيبون	96		

* تم حساب النسبة المئوية بالنسبة لمجموع المجيبين

يتبين في الجدول أن أكبر نسبة هي 55,2% يرون أن المهام التي يؤديها مفتش العمل تتطلب تحفيز أكثر وتكوين إضافي مقابل 36,45% الذين صرحوا بأن هذه المهام متعبة، أما نسبة الذين يرون أن هذه المهام واسعة فتمثل 22,9%. يمكن القول أن أكثر من نصف

المبحوثين يرون بأن مهام مفتش العمل تستلزم تكوين وتحفيز أكثر، وذلك نظير الجهود التي يبذلونها من أجل ضمان مراقبة مدى تطبيق قانون العمل وأحكامه المختلفة.

وبالعودة إلى ما أشرنا في النظري يتبين أن هذه المهام متنوعة ومتعددة، فهو يسعى أحيانا لمراقبة مدى التزام أطراف علاقات العمل بمختلف التشريعات المنظمة لهذه العلاقة من خلال القيام بزيارات ميدانية وتقديم النصح والإرشاد كوسيلة لحل النزاعات العمالية سواء الفردية أو الجماعية منها. إلى جانب ممارسته لوظيفة إدارية يستقبل فيها أطراف علاقات العمل الذين يدخلون ضمن الإطار الإقليمي للمؤسسات التي يشرف على مراقبتها، كما يقوم بعملية جمع المعلومات المختلفة حول أعماله وتسجيلها وتقديمها كحوصلة عن مجهوداته.

هذه المهام المختلفة تتطلب تكوين مستمر وتحفيز إضافي حسب ما أشار إليه أغلبية أفراد البحث، وحتى المتتبع لمختلف النشاطات التي يمارسها بحكم وظيفته يدخل ضمن آراء بقية الأفراد بأن مهمة التفتيش مهمة ومتعبة وواسعة المجال مما يستلزم تحفيز أكثر سواء مادياً أو معنوياً لكون أن المهام متعددة ومتعبة أحياناً، فهي بحاجة مستمرة للتكوين وتجديد المعارف نظراً لاختلاف طبيعة النشاط الذي تمارسه المؤسسات التي يراقبها مفتش العمل، وأن من ميزة المؤسسات الاعتماد على وسائل تكنولوجية أو مواد كيميائية متنوعة، مما يتطلب أكثر التحكم في قواعد السلامة والصحة المهنية.

وعليه تبقى مسألة تعدد المهام من المسائل التي تطرقت إليها مختلف المنظمات الإقليمية والدولية، بحيث وكما أشرنا أن مختلف هذه المنظمات تنادي دائماً بعدم إجهاد مفتش العمل في أداء مهامه، وذلك بعدم تكليفه بنشاطات أخرى على حساب الأهداف الأساسية التي من أجلها تم إنشاء المؤسسات المتخصصة في مراقبة تطبيق قانون العمل.

جدول رقم (32): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من ضرورة تعديل النصوص المنظمة لمهنة

تفتيش العمل

النسبة	التكرار	ضرورة تعديل النصوص المنظمة للمهنة
95,8%	92	نعم
4, 2%	04	لا
100%	96	المجموع

يتبين من الجدول أن نسبة 95,8% من الأفراد يرون أن النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل بحاجة إلى تعديل مقابل 4,2% يرون أنه لا تتطلب بالضرورة تعديلات، فالنصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل بحاجة إلى تعديل، وحسب رأيهم تعود إلى نقص الحماية القانونية لمفتش العمل أثناء أداء مهامه ضعيفة وبحاجة إلى تعزيزات قوية أكثر مما عليها ضمن النصوص الحالية الأمر الذي يشتكي منه أغلب المبحوثين إلى جانب بتوسع وتعدد مهام مفتش العمل رغم أنها محددة ومنظمة بنصوص تنظيمية تحاول في الأساس عدم تكليف مفتش العمل بمهام إضافية عن المهام الأساسية التي على أساسها هذه المؤسسة إلا أن التعامل في الواقع يخلق مهام إضافية ناتجة العراقيل التي يصطدم بها مفتش العمل أثناء تعامله مع مؤسسات القطاع الخاص.

بما أن سوق العمل واسع ومتعدد النشاطات فانه أصبح يخلق بعض الصعوبات، خاصة عندما يتعلق الأمر بالعمل غير المصرح به، إذ يصل أحيانا إلى التهديد والعنف اللفظي تجاه مفتش العمل بمقابل ضعف الصلاحيات التي يتمتع بها مما يصعب من تحقيق الفاعلية في الأداء، ولا يتعلق الأمر فقط بوجود النصوص التنظيمية بل يتعدى إلى قوة هذه النصوص التنظيمية في أرض الواقع، والتي تعطي مفتش العمل تحفيز أكثر وهيبة قانونية فعالة لتسهيل أداء مختلف المهام الموكلة له.

جدول رقم (33): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من إعادة النظر في العقوبات المفروضة على من يمارس ضغط على مفتش العمل

إعادة النظر في العقوبات	التكرار	النسبة
نعم	91	94,7%
لا	06	5,2%
المجموع	96	100%

تظهر معطيات الجدول اقتراح إعادة النظر في العقوبات التي تفرض على من يمارس أي ضغط على مفتش العمل أثناء أداء مهامه التفتيشية، بحيث يتضح أن نسبة 94,7% من المبحوثين يؤيدون هذا الاقتراح وذلك مقابل نسبة 5,2% فقط منهم يرون عدم وجود ضرورة في إعادة النظر بالنسبة لهذه العقوبات.

وعليه يرى غالبية الأفراد ضرورة إعادة النظر في العقوبات المفروضة على كل شخص يمارس أي ضغط على مفتش العمل خلال أداء مهامه التفتيشية، وهو ما يدل على الرغبة الكبيرة لديهم في إدخال تعديلات على مختلف القوانين لحماية مفتش العمل من الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها أثناء القيام بزياراته الميدانية للمؤسسات مما يعطي صورة واسعة عن الانشغالات التي تواجه مفتشي العمل ويمكن أن تؤثر سلباً على تدخلاتهم لأن القوانين المعمول بها حالياً لا تفرض عقوبات كافية تجعل من مختلف الشركاء الاجتماعيين للتعامل معهم أثناء الزيارات التفتيشية مما يعطي فرصة أكثر لبعض أصحاب العمل القائمين عليها.

ما يجعل بعض المبحوثين يقترحون العقوبات المعنوية أكثر من المادية الشكلية كغلق أبواب المؤسسة لمدة معينة مع احتساب أجر العاملين كعقوبة معنوية واقتصادية في نفس الوقت على من يمارس أي ضغط ضد مفتش العمل من أجل إعطاء هيبه أكثر للعمليات التفتيشية وعدم عرقلتها. العقوبات المفروضة التي تنص عليها القوانين المنظمة للمهنة شكلية في غالب الأحيان لا تمثل حماية كافية لمفتش العمل، إذ أن عملية إعادة النظر في هذه العقوبات يمكن أن تكون عامل أساسي في تسهيل المهام التفتيشية ورفع الضغط المهني للقائمين على أعمال الرقابة والزيارات الميدانية وإعطاء دافعية أكثر نحو تحقيق أداء فعال.

جدول رقم (34): يظهر توزيع أفراد البحث حسب اقتراحهم لضرورة إعداد مفتشين متخصصين

حسب القطاعات المهنية وذلك تبعاً لمتغير الأقدمية

إعداد مفتشين متخصصين الأقدمية	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	11 %55	9 %45	20 %100
5-15 سنة	20 %57,1	15 %42,8	35 %100
15 سنة فأكثر	33 %80,4	8 %19,5	41 %100
المجموع	64 %66,6	32 %33,3	96 %100

تبين معطيات الجدول 80,4 % من أفراد البحث الذين لهم أقدمية في العمل 15 سنة فأكثر يؤيدون مقترح إنشاء فئات متخصصة من مفتشي العمل حسب مختلف القطاعات المهنية المختلفة؛ كالصناعة، والأشغال العمومية، والفلاحة مقابل نسبة 57,1 % ممن لهم أقدمية في مجال التفتيش تتراوح ما بين 5 و 15 سنة، ثم نجد نسبة 55% لهم أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات يؤيدون كذلك المقترح.

نلاحظ أنه كلما كانت أقدمية المبحوثين في مجال تفتيش العمل كبيرة ارتفعت نسبة المبحوثين المؤيدين لمقترح تكوين فئات من مفتشي العمل حسب القطاعات المهنية المتخصصة، وبالتالي توجد علاقة بين عامل الأقدمية في العمل والموقف من اقتراح تكوين مفتشين متخصصين حسب القطاعات المهنية، مما يعني أن تجربة وخبرة أفراد البحث في مجال التفتيش تؤثر أكثر في هذا المقترح الذي يمكن أن يكون عاملا مساعدا في التعامل مع مختلف المؤسسات بتعدد النشاط الممارس، وطبيعة القوانين والأحكام المنظمة للعملية.

وبعد التطورات التي عرفها عالم الشغل وسوق العمل أصبح مجتمع اليوم يعرف بمجتمع التنظيمات يهيمن عليه الاختصاص وتقسيم العمل، وتتمتع مختلف الاستثمارات بالطابع المهني فيها مما يتطلب الاختصاص والتحكم فيها أكثر من طرف فئات متخصصة، فتعقد هذه النشاطات يصعب على مفتش العمل إجراء رقبته، وبالتالي ضرورة تكوين مفتشين متخصصين تبعا لتنوع القطاعات المهنية بما يحقق سرعة الأداء وفعاليته أكثر.

ثالثا: بيئة التفتيش:

جدول رقم (35): مدى وجود عراقيل خلال الخرجات الميدانية أثناء عملية التفتيش

وجود عراقيل	التكرار	النسبة
نعم	66	68,8%
لا	30	31,3%
المجموع	96	100%

تبين معطيات الجدول أن أعلى نسبة تصل إلى 68,8 % من فئة المبحوثين صرحوا على وجود عراقيل أثناء الزيارات الميدانية، وذلك مقابل 31,3 % الذين صرحوا أنهم لا يواجهون عراقيل أثناء أدائهم للمهام التفتيشية متعلق كذلك بالزيارات الميدانية.

وعليه أغلبية أفراد البحث يواجهون عراقيل أثناء القيام بالخرجات الميدانية أثناء تفقد المؤسسات المستخدمة، وإذا حاولنا استعراض أهم العراقيل حسب ما أشار إليه غالبية أفراد البحث فإنها تتمحور أساساً حول غياب الاستجابة لعملية التفتيش بمعنى عدم تقبل أصحاب العمل لمثل هذه الزيارات، والتي تمثل لهم إزعاج وعرقلة للعمل حسب ثقافتهم في حالات معينة، إذ يصل التصريح أحياناً في وجه مفتشي العمل، كذلك نجد تهرب العمال وإخفاء المعلومات واللوائح إما تحت ضغط أصحاب العمل أو نتيجة التواطؤ كما أن نقابات العمال لا تقدم المساعدة في ذلك خاصة عندما يتعلق الأمر بعدم التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي في المؤسسات التي تكون في مناطق نائية.

كما اشتكى بعض أفراد البحث من مشكلة التعب نتيجة ضغوط العمل من جهة، ومن تراكم الخرجات الميدانية والمؤسسات التي يراقبونها من جهة أخرى، إلى جانب نقص وسائل النقل مما يجهد كثيراً مفتش العمل وحتى من الناحية المعنوية يكون في موقع ضعف عند تفقد المؤسسات.

أما إذا حاولنا تفسير وقراءة بعض الإجابات التي قدمها المبحوثون حول عدم وجود عراقيل فإن الأمر أساساً يتعلق ببعض المؤسسات الاقتصادية ذات سمعة ووزن اقتصادي كبير من حيث النشاط الممارس والقطاع التابع لها، بحيث هناك مؤسسات اقتصادية تكون محل مراقبة من طرف مفتش العمل يكون الاستقبال فيها عادي لأن وضعيتها الاقتصادية وتنظيمها الإداري يسير بشكل سليم، وهذا نجده عادة في مؤسسات القطاع العام أو مؤسسات القطاع الخاص ذات وزن ومكانة اقتصادية هامة أين تعمل جاهدة لتفادي الملاحظات والإنذارات التي يقدمها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات.

مما سبق يمكن القول أن طبيعة سوق العمل لها تأثير كبير في مسار عملية التفتيش، فعندما تكون هناك مؤسسات يكون من أهدافها تحقيق علامات إنتاج وجودة فإنها بالأساس تكون منظمة وبعيدة عن استغلال العمال ضمن العمل غير المصرح مما يسهل كثيراً من أعمال التفتيش فيها. وبغرض التدقيق أكثر حول هذه القضايا سوف نتطرق في الجداول المالية للحديث عن الثقافة العمالية ومحاولة معرفة رأي مفتش العمل حول القطاع الخاص وما يمكن أن يمثل من صعوبات أثناء عمليات التفتيش.

جدول رقم (36): مدى مواجهة مفتش العمل للعراقيل خلال الخرجات الميدانية حسب الجنس

الجنس	وجود عراقيل	نعم	لا	المجموع
ذكر	40 %71,4	16 %28,6	56 %100	
أنثى	26 %65	14 %35	40 %100	
المجموع	66 %68,6	30 %31,3	96 %100	

يتضح من خلال معطيات هذا الجدول أن نسبة 71,4% من الذكور يواجهون عراقيل خلال الخرجات الميدانية للمؤسسات المستخدمة مقابل 65% من الإناث، وعليه يمكن القول أن متغير الجنس ليس له علاقة بمواجهة مفتش العمل لمختلف العراقيل والصعوبات أثناء الزيارات الميدانية، بمعنى أن جنس المبحوث ليس له تأثير في مواجهة الصعوبات بل تمثل بصفة عامة تلك التحديات التي تواجه أفراد المؤسسات التفتيشية خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة، والتي يمكن أن تدخل ضمن التحديات التي تواجه مهام مفتش العمل حتى في المستقبل ما لم يتم معالجة مختلف هذه العراقيل خاصة طبيعة سوق العمل الذي يعرف نمواً وتزايداً من حيث سياسات التشغيل واليد العاملة المشاركة، إلى جانب خصائص جهاز التفتيش من حيث الاعتماد المتزايد على فئة جنس الإناث.

كما سبق أن تبين لنا في عرض خصائص أفراد البحث رغم أن طبيعة هذه المهنة ومتطلباتها من حيث تميزها بالكثير من الصعوبات والعراقيل في ميدان العمل، وللتدقيق أكثر في ذلك نربط متغير الأقدمية في العمل في مدى تأثير مواجهة هذه الصعوبات بعامل الخبرة المهنية في الجدول الموالي.

جدول رقم (37): مدى مواجهة مفتش العمل للعراقيل خلال الخرجات الميدانية حسب الأقدمية

المجموع	لا	نعم	وجود عراقيل الأقدمية
20 %100	9 %45	11 %55	أقل من 5 سنوات
35 %100	14 %40	21 %60	[5 - 15] سنة
41 %100	7 %17	34 %89,9	15 سنة فأكثر
96 %100	30 %31,3	66 %68,8	المجموع

يتضح من الجدول أن أعلى نسبة هي 82,9% تمثل فئة المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل 15 فأكثر يواجهون صعوبات وعراقيل أثناء الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة، وذلك مقابل نسبة 60% ممن لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة، ثم نجد نسبة 55% ممن لهم خبرة في مجال التفتيش أقل من 5 سنوات يواجهون أيضا صعوبات أثناء الزيارات الميدانية.

وعليه علاقة طردية بين متغير الأقدمية في العمل ومتغير مواجهة الصعوبات والعراقيل خلال الخرجات الميدانية، بحيث كلما كانت فئة أفراد البحث أكثر أقدمية في العمل كلما كانت درجة مواجهة الصعوبات أكبر مما يعني أن عامل الأقدمية في العمل ليس له تأثير في مواجهة مختلف صعوبات العمل الميداني خلال الزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة، وعلى العكس فهي تعطي صورة واضحة عن حجم هذه الصعوبات والعراقيل التي تبقى ضمن التحديات التي يمكن تؤثر بالسلب على تدخلات وفعالية أجهزة التفتيش بصفة عامة ومهام مفتش العمل بصف خاصة.

تضاف إلى الصعوبات والعراقيل صعوبات يتعرض لها مفتش العمل في تطبيقه لقانون العمل وأحكامه المختلفة، فقد أشرنا أن العمل الميداني خلال الزيارات التفتيشية يفرز عدة عراقيل أغلبيتها ناجمة عن عدم تعاون أصحاب العمل مع مفتش العمل، وغياب ونقص

بعض المساعدات في حالة التعامل مع مؤسسات ذات تكنولوجيا عالية أو مواد كيميائية مميزة مما تتطلب التحكم فيها بوجود مختصين في الصحة والسلامة المهنية إلى جانب وسائل العمل اللازمة لذلك وهو ما سوف نحاول التطرق إليه في الجداول اللاحقة.

جدول رقم (38): رأي أفراد البحث من الثقافة العمالية خلال عمليات التفتيش

وجود ارتياح للعمال أثناء التفتيش	التكرار	النسبة
نعم	52	54,2%
لا	44	45,8%
المجموع	96	100%

يظهر من خلال المعطيات أن نسبة 54,2% من أفراد البحث أكدوا على وجود ارتياح وسط العمال خلال الزيارات الميدانية لمفتش العمل، وذلك مقابل نسبة 45,8% ممن صرحوا بعدم وجود الارتياح لدى العمال خلال الخرجات الميدانية.

غالبية أفراد البحث يشعرون بارتياح العمال خلال زيارتهم الميدانية لتفقد المؤسسات المستخدمة، وتعتبر النتائج عن وجود ثقافة عمالية مقبولة تجاه الزيارات التفقدية والدورية التي يقوم بها مفتشو العمل، كما تعبر عن طبيعة المؤسسات محل الزيارات الميدانية والوضعية التنظيمية لها، فعادة ثقافة المؤسسات لها تأثير واسع على تصرفات وسلوك أفرادها مما يعبر عن مستوى ثقافي مقبول، بحيث أنه كلما كانت البيئة التي يعمل فيها مفتش العمل متفتحة ومتعاونة كلما سهل أكثر من مهام التفتيش.

فالثقافة العمالية يمكن أن تكون عاملا فعالا في تسهيل المهام الرقابية لمفتش العمل كما يمكن أن تكون عائقا في وجه العملية، وهو ما أكده بعض المبحوثين الذين صرحوا بوجود انزعاج وعدم ارتياح في وسط العمال أثناء الخرجات الميدانية. وعليه يمكن القول أن المستوى التعليمي والثقافي للعمال يلعب دورا في ذلك إلى جانب الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسات المستخدمة.

جدول رقم (39): مدى وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص

النسبة	التكرار	وجود صعوبات في القطاع الخاص
81,3%	78	نعم
18,75%	18	لا
100%	96	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه رأي المبحوثين حول وجود صعوبات أثناء عمليات التفتيش في ما يتعلق بالقطاع الخاص، بحيث نجد أن 81,3% من المبحوثين صرحوا بوجود صعوبات في القطاع الخاص مقابل 18,75% ممن صرحوا بعدم وجود صعوبات.

وعليه يمكن القول أن أغلبية أفراد البحث يواجهون صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص بمعنى وجود عراقيل في هذا القطاع تعيق السير الحسن لعملية التفتيش والمراقبة، وبالنظر إلى النسبة المرتفعة في هذا القطاع فإن الأمر يشير إلى وجود ظاهرة واسعة تتمثل أساساً بعرقلة عملية التفتيش فيها من طرف أصحاب العمل عموماً أو ممثليهم. كما يمكن قراءتها من منظور الهيكلية التنظيمية لهذه المؤسسات في أنها تعطي صورة عن الثقافة التنظيمية السائدة فيها بصفة عامة، فهذه العراقيل إنما تدل على وجود حالات ومخالفات معينة لبعض النصوص التشريعية مما يتسبب في ارتباك أصحاب العمل أو ممثليهم.

وفي حالات معينة بتواطؤ العمال أنفسهم مما يجعل مفتشي العمل يواجهون بسلوكات غير عادية تكون مباشرة أو غير مباشرة، ما يجعلنا نصنف تفتيش العمل ضمن القطاع الخاص من أهم التحديات التي تواجه جهاز التفتيش حسب غالبية المبحوثين ولغرض تحديد طبيعة هذه الصعوبات نحاول تصنيف وتحديد مختلف إجابات المبحوثين حول هذه الظاهرة في الجدول الموالي.

جدول رقم (40): توزيع أفراد البحث حسب طبيعة الصعوبات التي يواجهونها في القطاع الخاص

طبيعة الصعوبات	التكرار	النسبة	النسبة *
نقص النصوص القانونية	21	15%	26,9%
غموض بعض النصوص	28	20%	35,8%
عدم تماشي النصوص على الواقع	25	17,8%	32%
عراقيل أصحاب العمل	31	22,14%	39,7%
خوف العمال	35	25%	44,8%
المجموع	140	100%	
المجيبون	78		

* تم حساب النسب المئوية بالنسبة لمجموع المجيبين بوجود صعوبات في القطاع الخاص

النتائج المبينة في الجدول أعلاه تشير إلى ترتيب مجموعة من الصعوبات التي تم حصرها في الذين صرحوا بوجود صعوبات أثناء تفتيشهم للقطاع الخاص، حيث يظهر أن نسبة 44,8% من أفراد البحث يواجهون هذه الصعوبات يؤكدون على خوف العمال كعائق لعملية التفتيش في هذه المؤسسات وذلك مقابل نسبة 39,7% ممن أكدوا على أن أصحاب العمال يمثلون عرقلة لهذه العملية ثم نجد نسبة 35,8% ممن أشاروا إلى غموض بعض النصوص القانونية في العمل،. في حين نجد نسبة 32% ممن أكدوا على عدم تماشي النصوص مع الواقع المعاش يمثل عائق لعملية التفتيش في مؤسسات القطاع الخاص، أما الذين أشاروا إلى نقص النصوص القانونية فنسبتهم 26,9%.

يتضح أن غالبية أفراد البحث ممن يواجهون صعوبات في تفتيش القطاع الخاص يؤكدون على أن خوف العمال وعدم ارتياحهم أثناء الزيارات لهذه المؤسسات إلى جانب العراقيل الناجمة عن أصحاب العمل سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة. ويمكن القول أن إلحاح أفراد البحث في الإجابة على أكثر من اقتراح يعبر عن تعدد وتنوع الصعوبات التي يواجهونها أثناء رقابة مؤسسات القطاع الخاص.

بصفة عامة نلاحظ أن الثقافة العمالية تبقى ظاهرة تسود أكثر مؤسسات القطاع الخاص، والتي تفسر الوضعية المالية وطبيعة النشاط الممارس فيها من بين أهم العوامل التي يمكن أن تقف وراء هذه السلوكيات. إذ أن المؤسسات الاقتصادية ذات الوزن

الاقتصادي الكبير في القطاع الخاص تكون فيها هذه الظواهر عادية بحسب ما أشار إليه أفراد البحث ممن أكدوا عدم معاشية هذه الصعوبات كثيرا أثناء الزيارات التفتيشية للمؤسسات الخاصة. وكما أشرنا سابقا فإن أصحاب العمل في هذه المؤسسات التي تعاني من المشاكل المالية يكونون في الغالب أكثر تهريا من الضمان الاجتماعي للعمال مما يجعلهم يواجهون تدخلات مفتش العمل بأساليب مختلفة خوفا من كشفهم وتحرير محاضر مخالفات.

يعتبر محاربة العمل غير المصرح من بين أهم التحديات في هذا المجال وفي حالات أخرى ظاهرة استخدام اليد العاملة من الأطفال الذين لم يبلغوا السن القانونية للعمل، كذلك مشكلة استخدام العمال دون وسائل الوقاية والحماية المهنية من حوادث العمل فضلا عن ظروف العمل التي يتم فيها العمل لدى هذه المؤسسات. وفي المقابل نجد أن العمال في حالات كثيرة يتهربون بشكل أو آخر من مفتش العمل خوفا على مصالحهم ومن التسريح بسب تقديم أي معلومات أثناء العمليات التفتيشية مما يصعب التعامل مع مثل هذه الحالات.

جدول رقم (41): وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص حسب الجنس

المجموع	لا	نعم	وجود صعوبات الجنس
56 %100	12 %21,4	44 %78,6	ذكر
40 %100	6 %15	34 %85	أنثى
96 %100	18 %18,8	78 %81,3	المجموع

يمثل الجدول توزيع أفراد البحث حسب مواجهة صعوبات العمل خلال تفتيش الجنس، بحيث يتضح أن 85% من الإناث يواجهن صعوبات أثناء الزيارات الميدانية لمؤسسات القطاع الخاص مقابل نسبة 78,6% من الذكور الذين يواجهون كذلك هذه الصعوبات في القطاع الخاص.

بمقارنة هذه النتائج يمكن القول أن متغير الجنس له تأثير على مواجهة صعوبات العمل في القطاع الخاص، بمعنى وجود علاقة ارتباطية بين جنس المبحوثين ومواجهة

الصعوبات في ميدان العمل المتعلق بالقطاع الخاص، وذلك رغم التفاوت الصغير بين نسبها. وللتدقيق أكثر في مدلولها نحاول ربط متغير صعوبات العمل في القطاع الخاص بمتغير الأقدمية في مجال تفتيش العمل في الجدول الموالي. وذلك نظرا لوجود عوامل كثيرة يمكن أن تلعب دورا أساسيا في مواجهة مثل هذه الصعوبات من حيث الفوارق بين الذكور والإناث وحتى بين نفس الفئة من حيث الحالة العائلية والسن، وذلك بالنظر إلى طبيعة من مهنة تفتيش العمل وما تطلبه من مواصفات الشخص الذي ينتمي إلى القطاع بحكم مختلف المهام والتدخلات التي يتكفل بها تحت تأثير عدة عوامل في بيئة العمل التي يمارس فيها مهامه المهنية، وتبعا لطبيعة المؤسسات التي تدخل مجال اختصاصه الإقليمي والتركيبية البشرية التي تتضمنها.

جدول رقم (42): مدى وجود صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص حسب الأقدمية في العمل

الأقدمية	وجود صعوبات	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	13 %65,00	7 %35	20 %100	
5-15 سنة	25 %71	10 %28,6	35 %100	
15 سنة فأكثر	40 %97,6	1 %2,4	41 %100	
المجموع	78 %81,3	18 %18,8	96 %100	

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 97,6% تمثل فئة المبحوثين الذين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل 15 سنة فأكثر يواجهون صعوبات العمل خلال الزيارات التفتيشية لمؤسسات القطاع الخاص، وذلك مقابل نسبة 71% ممن لهم أقدمية في العمل ما بين 5 و15 سنة ويواجهون صعوبات، ثم نجد نسبة 65% منهم لهم خبرة في مجال التفتيش أقل من 5 سنوات ويواجهون صعوبات في القطاع الخاص.

يتضح أن هناك علاقة طردية بين متغير الأقدمية في العمل ومواجهة صعوبات العمل في القطاع الخاص، بمعنى كلما ازدادت أقدمية الأفراد في مجال التفتيش رفته تزايد في حجم مواجهة صعوبات العمل الميداني خلال الزيارات التفتيشية لمؤسسات القطاع الخاص. وبالتالي لا تؤثر الأقدمية في مواجهة الصعوبات مما يعني أن مختلف فئات أفراد البحث يتعرضون لهذه الصعوبات، بحيث كان من المتوقع أنه كلما كانت فئة أفراد البحث أقل خبرة في مجال التفتيش كلما رافق ذلك وجود صعوبات وعراقيل أثناء القيام بالمهام التفتيشية في المؤسسات المنتمية إلى القطاع الخاص، ولكن المعطيات بينت العكس ما يفسر أن أغلب المؤسسات ضمن هذا القطاع تفتقر في الغالب إلى الهيكلة القانونية والتنظيمية القوية، وتتأثر أكثر بمعطيات الاقتصاد غير المنظم الذي يخلق عراقيل لمهام التفتيش فيها بشكل عادي لأن بيئة العمل من ثقافة المؤسسات والثقافة العمالية من شأنها أن تساعد على ممارسة مهنة التفتيش كما يمكن أن تكون العكس.

جدول رقم (43): توزيع أفراد البحث حسب حصولهم على المساعدات من طرف الهيئات المختصة حسب الحاجة إليها

الحصول على المساعدات	التكرار	النسبة
دائماً	10	10,4 %
أحياناً	56	58,3 %
أبداً	30	31,3 %
المجموع	96	100 %

تبين معطيات الجدول أعلاه مدى تلقي أفراد البحث للمساعدات من مختلف الهيئات المختصة أو الخبراء أثناء طلبها حول عملية التفتيش خاصة المؤسسات ذات طبيعة تكنولوجية أو كيميائية معقدة، بحيث أن 58,3 % من المبحوثين أكدوا تلقيهم للمساعدات لكن ليس بصفة دائمة بل أحياناً، ونجد 31,3 % من الأفراد أكدوا على عدم وجود مساعدات إطلاقاً، في حين نجد أن 10,4 % صرحوا بتلقيهم المساعدات بصفة دائمة عند طلبها.

نستنتج أن معظم أفراد البحث لا يحصلون على المساعدات أثناء طلبها بصفة دائمة بل في حالات معينة فقط، وذلك رغم ما تنص عليه مختلف التشريعات الوطنية والدولية في أحقية مفتش العمل في الحصول مساعدات من مختلف الإدارات أو المؤسسات التي يرى

فيها خدمة الأعمال التفتيش والمحددة في النصوص القانونية المنظمة لمهنة تفتيش العمل. فالغرض تسهيل أداء المهام الموكلة إليه وتحقيق فعالية لجهاز التفتيش، بحيث أن التنظيم الإداري لهذا الجهاز يتطلب التعاون مع عدة جهات ومنظمات كالنقابات العمالية، ومنظمات أصحاب العمل، والسلطات القضائية والأمنية، وحتى وسائل الإعلام، وإدارات أخرى مثل وزارات العمل والصحة والضمان الاجتماعي، وذلك لتسهيل المهام إلا أن الواقع المعاش يختلف من مؤسسة إلى أخرى، إذ أن مفتش العمل يشكي دائماً من الأساليب المعتمدة في الحصول على المساعدات لأن الكثير يشكي من الإجراءات البيروقراطية للحصول عليها.

إذ أن النصوص القانونية التنظيمية موجودة وتؤكد على تقديم هذه المساعدات لكن الحصول عليها ليس بالأمر السهل في حالات كثيرة؛ بمعنى وجود ضعف في التنسيق بين مختلف الهيئات أو السلطات وجهاز التفتيش الأمر الذي يستدعي التعامل أكثر مع هذه المشكلات التي قد تعيق كثيراً أعمال الرقابة والتفتيش، مما قد يؤثر سلباً ليس فقط على جهاز التفتيش وحده، وحتى على لاستقرار علاقات العمل وتحقيق عدالة اجتماعية وتنظيم الاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية.

جدول رقم (44): توزيع أفراد البحث حسب موفقهم من إعداد مفتش تبعاً لمختلف القطاعات المهنية (فلاح، صناعة، أشغال عمومية....الخ)

إعداد مفتشين متخصصين	التكرار	النسبة
نعم	64	66,6%
لا	32	33,3%
المجموع	96	100%

تبين معطيات الجدول أن 66,66% من الأفراد يؤيدون مقترح إعداد مفتشين وفق مختلف الاختصاصات القطاعية مقابل 33,33% لا يقترحون إنشاء مثل هذه الفئات من المفتشين حسب تنوع القطاعات الاقتصادية. وعليه فإن غالبية المبحوثين يؤيدون الاقتراح تشكيل فئات مختلفة من المفتشين حسب تنوع القطاعات المهنية؛ بمعنى تكون كل فئة أو مجموعة متخصصة بقطاع معين كالزراعة أو الصناعة أو أشغال عمومية وغيرها.

وذلك قصد تسهيل المهام للتركيز على قواعد وأحكام قانون عمل محدد يختص بفئة معينة من العمال دون التوسع على مختلف القوانين الأخرى، بحيث أن تعدد سياسات التشغيل وطابع المؤسسات المستخدمة من حيث التكوين والنشاط أدى إلى تعدد في القوانين المطبقة في كل حالة، فعمال عقود ما قبل التشغيل لا تنطبق عليهم نفس الأحكام في المؤسسات الأخرى وذات عقود عمل محددة أو غير محددة، كذلك بالنسبة للمؤسسات المستخدمة لمثل هذه الفئات، بحيث تكون مجبرة على دفع نسبة معينة الأجر والبقية من تدعيم الدولة.

فمنذ إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بدأت الأحكام المطبقة لقانون العمل في مختلف المؤسسات المستخدمة في التنوع والتعدد مما يجهد مفتش العمل وتتطلب الاطلاع عليها والتحكم فيها، وبالتالي فإن اقتراح تسهيل المهام بتنظيم كل قطاع حسب فئة معينة من المفتشين من الممكن أن يوضح أكثر الاطلاع على القوانين وتطبيقها كما هو معمول به خلال مرحلة الاستقلال أين أشرنا إلى مراحل تطور تفتيش العمل، إذ كانت مرحلة ما بين 1962 و 1967 تتميز بعمل تحت غطاء عدة قطاعات وزارية كل حسب اختصاصها، ليتم توحيد مفتشيات العمل بعدها وتكليفها بمراقبة قوانين العمل داخل المؤسسات المستخدمة عملاً بالمفتشية العامة من حيث النماذج التفتيشية السائدة حول العالم.

إن إتباع أي نموذج يكون تبعاً لحرية وظروف كل دولة وقدرتها في الاختصاص أكثر من حيث الكفاءات البشرية والمادية والمالية، بحيث أن اللجوء إلى نموذج المفتشية العامة يجعل الاعتماد عليه في اقتصاد الموارد البشرية والمادية أكثر عكس النماذج الأخرى التي تطلب تكوين خاص وموارد بشرية ومادية محددة حسب كل قطاع وتخصص، الأمر الذي جعل غالبية الدول تتجه نحو هذا النموذج إضافة إلى طبيعة هيكلية مختلف النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والأهمية المقدمة لهذه المؤسسة المتخصصة في مراقبة وتطبيق أحكام وقواعد قانون العمل.

وذلك أن مختلف المعايير الدولية والإقليمية لم تحدد كيفية تنظيم هذه المؤسسة بل تركت الحرية في بناء الهيكل الإداري التنظيمي لجهاز التفتيش لاعتبارات كل دولة محاولة التقريب بينها من حيث التوصيات والاتفاقيات المتعلقة بمجال العمل والتفتيش فيها مع عدم

تكليف مفتش العمل بمهام إضافية تعرقل المهام والأهداف الأساسية عن نشأته بعيداً عن مختلف الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها. وهو ما سعت إليه الجزائر للأخذ بنظام المفتشية العامة ووضع هياكل مركزية وغير مركزية بعيداً عن مختلف الضغوطات التي يمكن أن تنتج عن تعدد القطاعات المهنية، إضافة إلى عوامل أخرى أشرنا إليها في الجانب النظري والمتعلقة بطبيعة النمط الاقتصادي والسياسي والنمط الإداري لمختلف أجهزة الدولة والقدرات المالية والبشرية المتوفرة إلى جانب المكانة التي تحتلها قضية حماية القوى العاملة بين اهتمامات السلطة والمجتمع.

جدول رقم (45): توزيع أفراد البحث حسب رأيهم حول المشاكل المطروحة بكثرة في المؤسسة التفتيشية

النسبة *	النسبة	التكرار	المشاكل المطروحة
19,7%	12,1%	19	اتساع مهام مفتش العمل
41,6%	25,4%	40	ضعف التحضير ومشكلة الأجور
33,3%	20,3%	32	عدم مسايرة التشريعات لسوق العمل
27%	16,5%	26	ظروف العمل
24%	14,6%	23	عراقيل أصحاب العمل
17,7%	10,8%	17	نقص التكوين
	100%	157	مجموع الاجابات
		96	المجيبون

* تم حساب النسبة المئوية بالنسبة لعدد المجيبين من العينة الأصلية وليس بالنسبة لمجموع الاجابات يتبين من معطيات الجدول أن المسائل المطروحة بكثرة في المؤسسة التفتيشية تتعلق بضعف التحضير ومشكلة الأجور كان في المرتبة الأولى حسب ما أشار إليه أفراد البحث، وذلك نسبة 41,6% ثم نجد في الرتبة الثانية مشكلة عدم مسايرة التشريعات لسوق وذلك بنسبة 33,3% لتأتي فما بعد ظروف العمل في الرتبة الثالثة من بين أهم المشاكل المفروضة في المؤسسة المفتشية بنسبة 27% تليها مشكلة عراقيل أصحاب العمل في الرتبة الرابعة بنسبة 24%، أما مشكلة اتساع مهام مفتش العمل فكانت في الرتبة الخامسة بـ 19,7%،

وأخيرا مشكلة نقص التكوين في المترية السادسة ب 17,7% من الأفراد الذين يرتبونه ضمن أهم المشاكل المطروحة في المؤسسة التفتيشية بصفة عامة.

مما سبق يمكن القول أن مشكلة الأجور وضعف التحفيز من أهم المشاكل التي يطرحها أفراد البحث في هذه المؤسسة، إلى جانب مشكلة تشريعات العمل التي هي بعيدة عن مسايرة تطورات وتغيرات سوق العمل. ويمكن القول على العموم أن هناك مجموعة من القضايا التي تبقى مطروحة ولو بصفة متباعدة بين أفراد البحث، كالاهتمامات والتحديات التي تواجهها التفتيشية مستقبلا إن لم يتم معالجتها وأخذها بعين الاعتبار. وذلك بتوفير مختلف المتطلبات الضرورية لمواجهة الانشغالات المختلفة.

ورغم وجود تحديات أخرى يمكن رصدها إذا عُممت في مؤسسات أخرى حسب ما أشارت إليه بعض الدراسات والتقارير الإقليمية والدولية حول مختلف الإشكاليات والصعوبات المتصلة بنطاق التفتيش، وبحكم أن المهنة أخذت تتوسع من حيث المهام والنشاطات التي يمارسها مفتش العمل في المجال الصناعي والتجاري والزراعي وحتى قطاع الخدمات لتمتد بعدها إلى جميع أماكن العمل.

أشرنا أن مجال تطبيق قانون العمل ونطاق التفتيش فبقدر توسع المهام وتداخلها مع المسألة الاقتصادية والاجتماعية بحكم أن مختلف الإصلاحات تمتد في تأثيرها على المهام التي يمارسها مفتش العمل مما يجعل هذه التحديات والصعوبات واسعة ومتزايدة، بحيث تحديد هذه العوامل وعرضها كأهم المشاكل المطروحة في المؤسسة التفتيشية مجال إجراء الدراسة ويتعلق بربطها بالفرضيات التي أثارها هذه الدراسة. وعليه تبقى مسألة مراجعة التحفيز وتشريعات العمل بصفة عامة من أهم التحديات التي ينبغي معالجتها قصد تحقيق فعالية هذه المؤسسة أكثر والاستجابة لمختلف الطالبة والانشغالات المطروحة.

جدول رقم (46): موقف أفراد البحث حول مسؤولية إدارة التفتيش في تحسين أدائهم المهني

إدارة التفتيش المسؤول الوحيد في تحسين الأداء	التكرار	النسبة
نعم	27	28,1%
لا	69	71,9%
المجموع	96	100%

تظهر معطيات الجدول أعلاه موقف أفراد البحث من إدارة التفتيش حول إذا كانت هي المسؤولة على تحسين أداء مفتش العمل، بحيث يتبين أن 71,9% من المبحوثين يرون أن إدارة التفتيش ليست وحدها المسؤولة في تحسين أدائهم المهني، وذلك مقابل نسبة 28,1% ممن يرون أن المسؤولية تقع فقط على إدارة التفتيش وحدها في تحسين أدائهم المهني. وعليه يمكن القول أن أكثر من نصف المبحوثين يرون بأن تحسين أداء مفتش العمل لا يقع فقط على مسؤولية إدارة التفتيش التابعين لها كموظفين محكومين؛ وهو ما يعني أن هناك مؤسسات وتنظيمات أخرى لها تأثير على تحقيق فعالية جهاز التفتيش.

إذن أن إدارة التفتيش بحكم علاقتها بمؤسسات أخرى كما حددتها النصوص التنظيمية فيما يتعلق بضرورة تقديم يد المساعدات التي يمكن أن يطلبها أعوان التفتيش تلعب دور أساسي في عملية تسهيل أداء المهام المهنية هذا إلى جانب ثقافة المؤسسات التي تدخل حيز المراقبة التفتيشية، فهذه المؤسسات تنتج نماذج ثقافية معينة وذلك خصوصاً عندما يتعلق الأمر بعلاقات عمل طويلة المدة بين المجموعات العمالية ومحيطهم⁽¹⁾.

للثقافة تأثير كبير في شخصية الأفراد في المجتمع وهو ما يعمل على تعيين مختلف تصرفاتهم، سواء مقابل الموارد وعملية الإنتاج أو أي نشاط، فمفتش العمل كما رأينا ذلك من خلال المعطيات التي اشرنا إليها سابقاً يتعامل مع مختلف الشركاء الاجتماعيين، وفيما تكون مختلف السلوكيات والتصرفات التي يواجهها ما هي إلا تعبير من تلك الثقافة المؤسساتية، بمعنى أن محيط العمل يمثل بيئة مناخية هامة لعمليات التفتيش والمراقبة، يمكن أن تكون عامل مساعد كما يمكن أن تخلق عراقيل وصعوبات لهذه العملية، مما يؤثر سلباً أو إيجاباً عليها وبالتالي التأثير على فعالية جهاز التفتيش نفسه، وربما هنا تظهر أكثر أهمية عملية التكوين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسات في تزويد الطبقة العاملة بالقيم الثقافية القوية التي تجعل إسهامها في تحقيق التنمية، مستمر وفعال وذلك بالتعاون والتجاوب مع مختلف تدخلات مفتش العمل من أجل تحقيق استقرار في علاقات العمل بصفة خاصة، وتحقيق التنمية الاقتصادية بصفة عامة.

¹- Cherait Mahieddine: **Culture d'entreprise en Algérie**, OPU, 2^{eme} Ed, Alger, 2012, P 109

جدول رقم (47): توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء المهني لمفتش العمل

النسبة *	النسبة	التكرار	الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء المهني
72,9%	26,2%	70	زيادة في الأجور
63,9%	22,8%	61	حماية قانونية أكثر
30,2%	10,8%	29	استحداث برامج التكوين
58,3%	20,9%	56	تحسين ظروف العمل
17,7%	6,3%	17	تقليص مهام مفتش العمل
35,4%	12,7%	34	توفير وسائل العمل
	100%	267	مجموع الاجابات
		96	المجيبون

* تم حساب النسب المئوية بالنسبة لمجموع المجيبين من العينة الأصلية

توضح المعطيات المبينة في الجدول موقف أفراد البحث من الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء المهني لمفتش العمل حسب ترتيب هذه الإجراءات، بحيث نجد أن نسبة 72,9% وهي أكبر نسبة تمثل الترتيب الأول التحفيز المادي بزيادة الأجور وغيرها من العمليات التي تدخل في هذا المجال، ثم نجد في المرتبة الثانية الحماية القانونية لمفتش العمل وتفعيلها أكثر بنسبة 63,9%، تليها نسبة 58,3% بالنسبة لتحسين ظروف العمل في المرتبة الثالثة، وبعدها نجد نسبة 35,4% في المرتبة الرابعة، والتي تتمثل في ضرورة توفير وسائل العمل اللازمة، في حين نجد في الترتيب الخامس مسألة التكوين واستحداث برامج جديدة لذلك بنسبة 30,2%، وأخيرا نجد في الترتيب الأخير والسادس تقليص مهام مفتش العمل بنسبة 17,7% من مجموع أفراد العمل.

هنا نستنتج أن غالبية أفراد البحث كانت انشغالاتهم بالدرجة الأولى تتمحور حول قضية الأجور والتحفيز المادي ثم نجد مشكلة الحماية القانونية وتحسين ظروف عمل مستخدمي مفتشي العمل، وهو ما يعكس جملة من الإجراءات التي يراها أفراد البحث في مقدمة العوامل التي تمكنهم من تحسين الأداء المهني لهم بدرجة أكثر فعالية وتحقيق

مردودية أفضل، وذلك رغم اختلاف تصورات مفهوم الأداء إلا أنه أصبح يشمل الفعالية والكفاءة التي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها.

ومن خلال هذه الدراسة والمعطيات السابقة يتبين أن هناك عدة مطالب على مستوى المؤسسة التفتيشية قصد تحقيق أداء مهني أفضل، وهو ما يمثل الإجماع الكلي لأفراد البحث حول هذه الإجراءات إلى جانب عوامل أخرى كان ترتيبها يختلف من حيث درجة التركيز عليها فهي لا تعني أنها خارجة عن هذا الإجراء وإنما الأمر يتعلق أكثر بدرجة الأهمية والترتيب الذي عمدنا في وضعه حسب ما تتطلبه طبيعة الدراسة وفرضياتها.

فقد شهدت مهام مفتش العمل في السنوات الأخيرة عدة إصلاحات اقتصادية واجتماعية توسعت أكثر فأكثر نظير مختلف السياسات والإجراءات التي وضعتها الدولة لمحاربة ظاهرة البطالة، وتنويع الأساليب والطرق الهادفة إلى خلق سوق عمل يتماشى مع المتطلبات التي يعرفها المجتمع بصفة عامة، وهو ما يتطلب بالضرورة إعطاء أهمية ودور أكثر لمفتشية العمل ضمن التحولات الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية والدولية بحكم التفتح الاقتصادي وتوجه قانون العمل نحو التدويل الدولي.

جدول رقم (48): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من تعدد سياسات التشغيل وتأثير ذلك على

اتساع مهام مفتش تبعاً للأقدمية

المجموع	لا	نعم	تأثير سياسات التشغيل الأقدمية
20 %100	10 %50	10 %50	أقل من 5 سنوات
35 %100	21 %60	14 %40	[5 - 15] سنة
41 %100	21 %51,2	20 %48,7	15 سنة فأكثر
96 %100	52 %54,1	44 %45,8	المجموع

يمثل الجدول موقف أفراد البحث من تعدد سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة ومدى تأثير ذلك على اتساع مهام ووظائف مفتش العمل حسب متغير الأقدمية في العمل، حيث يتضح من المعطيات أن 50% من المبحوثين لهم أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات يرون أن تعدد سياسات التشغيل المنتهجة من الحكومة للقضاء على البطالة له تأثير على اتساع مهام مفتش العمل، وذلك مقابل 48,7% لهم أقدمية في العمل 15 سنة فأكثر، ثم نجد نسبة 40% من المبحوثين لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة كذلك يرون تأثير تعدد السياسات المتبعة في الشغل على تعدد واتساع مهام مفتش العمل.

نستنتج أن الأقدمية في العمل ليس لها تأثير على موقف الأفراد حول تعدد سياسات التشغيل وتأثيرها على اتساع وتعدد مهام مفتش العمل، بمعنى لا توجد علاقة بين المواقف ومتغير الخبرة في العمل. وعلى العموم يمكن القول أنها ناتجة عن احتكاك بعض المبحوثين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي نشأت ضمن السياسات الجديدة التي انتهجتها الحكومة مؤخراً لمواجهة ظاهرة البطالة وتنظيم سوق العمل بحيث تعددت هذه السياسات.

سبق أن أشرنا في الجدول (47) أن تكليف المفتشين بمهام إضافية زيادة على المهام المحددة اتسم بالتوسع أكثر بوجود هذه المبادرات في تنظيم سوق العمل كالتى تتعلق بمراقبة المؤسسات المستخدمة بمدى التزامها بطرق التوظيف والبحث عن اليد العاملة أين تكون ملزمة بالمرور بالوكالات المتخصصة بحكم التحكم أكثر في تنظيم عملية التوظيف والعدالة الاجتماعية لكل طالب عمل وبدافع التحكم في الاقتصاد غير المنظم أو ما يعرف بسوق العمل غير الرسمي، والذي يعتبر من بين التحديات التي تواجه أجهزة تفتيش العمل في الحاضر والمستقبل لكونها ظاهرة عالمية منتشرة في الكثير من الدول لتهديدها حياة الأفراد والمجتمعات وحتى أمن واستقرار النظام الاقتصادي للدولة نفسها.

جدول رقم (49): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة

نوعية المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة	التكرار	النسبة	النسبة*
عدم تطبيق أحكام قانون العمل	47	%24,1	%48,9
ضعف ظروف العمل	35	%17,9	%36,4
التهرب من حق الضمان الاجتماعي	30	%15,3	%31,2
نقص الثقافة العمالية	34	%17,4	%35,4
وجود عراقيل خلال الزيارات الميدانية	49	%25,1	%51
مجموع الاجابات	195	%100	
المجيبون	96		

* تم حساب النسب المئوية بالنسبة لمجموع المجيبين وليس بالنسبة لعدد الاجابات

تبين المعطيات المبينة في الجدول ترتيب أفراد البحث لطبيعة المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة، بحيث نلاحظ أن 51% منهم أكدوا على وجود عراقيل خلال الزيارات الميدانية التي يقومون بها للمؤسسات، ثم تليها المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة في عدم تطبيق أصحاب العمل لأحكام قانون العمل بنسبة 48,9%، ثم مشكلة ظروف العمل السائدة في المؤسسات المستخدمة بنسبة 36,4% تليها في الترتيب الرابع مشكلة نقص الثقافة العمالية لمختلف الحقوق الخاصة بهم بنسبة 35,4%، وفي الأخير مشكلة تهرب أصحاب العمل من حق الضمان الاجتماعي للعمال بنسبة 31,2%.

يمكن القول أن معظم أفراد البحث يرون أن من بين أهم المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة التي تدخل ضمن مجال مراقبتهم التفتيشية تتمثل بالدرجة الأولى في وجود عراقيل وصعوبات تواجه مفتش العمل خلال الزيارات الميدانية؛ بمعنى عدم تقديم مختلف التسهيلات التي تنص عليها النصوص المنظمة لمهنة التفتيش ويتعدى ذلك في حالات كثيرة حسب ما أشار إليه بعض المبحوثين من خلال ممارسة نوع الضغط على المفتش أين تصل أحيانا إلى درجة التهديد والعنف اللفظي والرمزي.

يتعلق الأمر أكثر بطبيعة التنظيم السائد بتوسع القطاع الخاص الناتج عن مختلف السياسات التي بادرت إليها الدولة من أجل خلق فرص العمل والقضاء على البطالة،

وأصبحت من جهة أخرى تمثل تحديات لعملية التفتيش إلى جانب وجود تسهيلات وتوصيات لمختلف الإدارات قصد إنجاح مشروع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مما يجعل مفتش العمل يواجه ضغط العمل المهني والقانوني من جهة والواقع المعاش لمختلف الإصلاحات الاقتصادية. فقد أثبتت مختلف الدراسات عن تأثير الواقع المعاش أو المحيط الثقافي التنظيمي للعامل داخل المؤسسة في سلوكه التنظيمي، الأمر الذي يعطي الفرصة أكثر لأصحاب العمل في التهرب من تطبيق أحكام قانون العمل حسب بعض المبحوثين، إلى جانب نقص الحماية القانونية المقدمة لمفتش العمل، وعدم تعاون العمال في حالات معينة الأمر الذي ينقص من فعالية التدخلات الرقابية خلال الزيارات الميدانية.

المشكلة المطروحة أكثر في المؤسسات المستخدمة مرتبطة بطبيعة المؤسسات التي تدخل ضمن مجال الرقابة التفتيشية والثقافة التنظيمية السائدة فيها، فالوعي العمالي بصفة عامة ودور مختلف التنظيمات والجمعيات والنقابات في التعاون مع أعوان مفتشية العمل لأداء مهامه المهني يمكن أن توفر وسائل عمل للحماية القانونية الكافية والتكوين المستمر والفعال لإنجاح مشروع التفتيش وتحقيق أهداف هذه المؤسسات الرقابية. وهنا يمكن طرح تساؤل عن مدى تأثير الوضعية الاقتصادية والمالية لمختلف المؤسسات المستخدمة في تقديم مختلف التسهيلات لمفتش العمل خلال الزيارات الميدانية.

خلاصة (الاستنتاج الجزئي الأول):

يتضح من خلال عرض مختلف عناصر هذا الفصل الذي يتمحور حول الفرضيتين التاليتين:

1- عرف سوق العمل في الجزائر ديناميكية متزايدة مقارنة بتطور تشريعات العمل في الجزائر.

2- النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل غير مواكبة لسوق العمل في الجزائر

أن هناك مجموعة من الانشغالات والقضايا المرتبطة بقانون العمل لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بأداء المؤسسة التفتيشية، بحيث تبين وجود عدة فراغات ونقائص قانونية سواء بالنسبة لتشريعات العمل بصفة عامة أو بالنسبة للنصوص المنظمة لمهنة التفتيش نفسها مقارنة بما هو عليه سوق العمل الذي يتصف بعدة أساليب خصائص ضمن كل بيئة جغرافية معينة.

وهذا بالرغم من مختلف الجهود التي تبذلها الهياكل المركزية نتيجة عدة إصلاحات وتعديلات، وذلك لأن عالم الشغل في تطور وحراك دائم مما يستوجب استقرائه واستكشافه في كل مرحلة قصد إيجاد صيغة قانونية مكيّفة له ومعالجة قضية القصور التشريعي من كل الجوانب الخاصة بمهام مفتش العمل، وأن المسؤولية لا تقف وحدها على إدارة العمل فقط لأن تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال يتطلب تكاثف الكثير من الجهود من مختلف الإدارات والمؤسسات التي لها علاقة بالطبقة العمالية التي تمثل البيئة التي يعمل فيها جهاز التفتيش بصفة خاصة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية بصفة عامة.

مما يعني تقاسم المسؤولية في إنجاح مشروع المؤسسة التفتيشية وتسهيل أداء ومهام الأعوان التابعين لها، يضاف إلى ذلك مدى مسايرة التشريعات المطبقة لما له علاقة بالمجتمع الدولي من حيث خصائص قانون العمل نفسه ومميزات سوق العمل الذي يعتبر كميدان لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل أجهزة التفتيش والمتمثلة أساسا في فرض عدالة اجتماعية واستقرار مهني بين الطبقة العاملة وأصحاب العمل، مما يعطي نتائج سليمة وجيدة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الحاضر والمستقبل تحسبا لمختلف المستجدات

التي يمكن أن تطرأ على المجتمع وخصوصياته من حيث سوق العمل وحجم اليد العاملة وما يرتبط بهما من تحديات تتعلق أساساً بالمفاهيم الجديدة للعمل على المستوى المحلي والدولي.

الفصل السادس

التفتيش بين المتطلبات والتحديات

تمهيد

أولاً: ظروف العمل

ثانياً: الموارد البشرية ووسائل العمل

ثالثاً: تحديات التفتيش

خلاصة (الاستنتاج الجزئي الثاني)

تمهيد:

باعتبار أن مفتشية العمل مؤسسة رسمية وقانونية ذات صبغة اجتماعية تتضمن مجموعة من الأهداف، وبالنظر للدور النبيل الذي يقوم به مفتش العمل في ضبط علاقات العمل فمن الضروري توفير مجموعة من الشروط والوسائل اللازمة للعمل من تجهيزات ومعدات ووسائل النقل يمثل عنصر أساسي في مقدمة الاهتمامات التي يحظى بها هذا الجهاز من طرف السلطات المركزية، وذلك بالنظر لأهميته في تحقيق التنمية الاجتماعية بصفة عامة وتحقيق استقرار العلاقات المهنية بين مختلف الشركاء الاجتماعيين بصفة خاصة.

بحيث يكون مفتش العمل في حاجة إلى تكوين وتدريب مستمر وفعال قصد تجديد معارفه وتكيفه مع مستجدات سوق العمل ومختلف التشريعات والسياسات المتعلقة بعالم الشغل إلى جانب المتطلبات المادية والبشرية اللازمة لتغطية كل المهام وتطبيق قانون العمل بما يتماشى مع حجم المهام الموكلة له مع ضرورة تقادي الإرهاق الفكري والجسدي لمفتش العمل مما يضمن له الدافعية أكثر نحو العمل والتغلب على مختلف الصعوبات والتحديات التي تواجه عملية التفتيش.

وهذا ما سوف نحاول تبياناه في هذا الفصل من خلال استعراض موقف مفتش العمل من ظروف العمل السائدة والبيئة التي يعمل فيها بصفة عامة مع التركيز على أهم الصعوبات والعوامل التي يمكن أن تقف وراء تحقيق الأهداف المنوطة بهذه المؤسسة لأن أداء مفتش العمل لمهامه من خلال اتصاله المباشر والمستمر بواقع المؤسسات المستخدمة سوف يسمح له برصد الانشغالات وحتى بعض المقترحات للمشكلات التي تفرضها ممارسة الرقابة لقوانين العمل، وبالتالي تقديم خدمة مباشرة للسلطات المختصة في التشريع العمالي من خلال ما يقدمها من ملاحظات وتقارير ذلك بطبيعة الحال حالة أخذها بعين الاعتبار ومعالجتها بما يضمن فعاليتها على أرض الواقع.

أولاً: ظروف العمل:

جدول رقم (50): توزيع أفراد البحث حسب تعرضهم لضغوط العمل الإداري

وجود ضغط العمل الإداري	التكرار	النسبة
نعم	63	65,6%
لا	33	34,3%
المجموع	96	100%

تبين المعطيات المبينة في هذا الجدول أن نسبة 65,6% من مجموع أفراد البحث يواجهون ضغط العمل في العمل وذلك مقابل نسبة 34,33% من أفراد البحث الذين أكدوا أنهم لا يواجهون هذا الضغط خلال العمل الإداري.

وعليه يمكن القول أن معظم أفراد البحث أكدوا على تعرضهم لضغط العمل الإداري خلال البرنامج الأسبوعي المخصص لذلك. هذا الضغط المهني الذي يكون نتيجة تراكم عدة أعمال وأشغال خلال العمل الإداري بحيث تكون أكثر أيام استقبال الشركاء الاجتماعيين من عمال وأصحاب العمل، إلا أنه في الغالب يتعلق الأمر أكثر بعدد كبير من العمال الذين يلجئون لمفتش العمل للاستفسار حول بعض القضايا التي تم عرضها من قبل أو لتقديم شكوى، فقد رأينا في السابق أن الثقافة العمالية تمثل عائق يواجه مفتش العمل خلال الزيارات الميدانية نتيجة عدم تعاونهم، كما يتعلق الأمر كذلك بصعوبة فهم أو تقبل بعض القرارات التي تكون في صالح أصحاب العمل، هذا بطبيعة الحال زيادة على تلك المهام المتعلقة بتسجيل وتنظيم مختلف نتائج الزيارات الميدانية في سجل خاص وتقديم تقارير دورية للهيئة العليا كتنظيم لأنشطاتهم المهنية خلال فترة زمنية معينة مما يجعل مفتش العمل دائماً في مواجهة ضغط العمل الإداري، بحيث تؤثر وسائل العمل في درجة هذا الضغط وأحياناً أخرى عدم تحكم مفتش العمل في تقنيات الإعلام الآلي وتحرير التقارير يزيد من حجم هذه الظاهرة، وهو ما جعل الهيئات المركزية تسهر على تكوينه من للتحكم في تقنيات الإعلام الآلي وتسهيل المهام الإدارية مما يجعلهم يتفرغون للعمل الميداني أكثر.

جدول رقم (51): توزيع أفراد البحث حسب مواجهتهم لظاهرة التعب خلال الخرجات الميدانية

التعب خلال الخرجات الميدانية	التكرار	النسبة
نعم	53	55,2%
لا	43	44,7%
المجموع	96	100%

تبين معطيات هذا الجدول درجة تعرض أفراد البحث للتعب خلال الخرجات الميدانية، فنلاحظ أن نسبة 55,2% من أفراد البحث يشعرون بالتعب خلال الخرجات الميدانية مقابل 44,7% لا يشعرون بالتعب خلال هذه الزيارات.

يمكن تؤثر في الظاهرة عدة عوامل كتعرض العامل لضغط العمل نتيجة كثافة البرنامج الأسبوعي، أو نتيجة نقص وسائل العمل، وضعف ظروف العمل التي يعمل فيها أفراد البحث، مما يعني أن هناك عدة مسائل تحتاج إلى دراسة أكثر قصد تحديد العوامل التي تؤثر في الأداء المهني لمفتش العمل وهو ما سوف نحاول التطرق إليه بشيء من التفصيل في الجداول الموالية.

مهنة تفتيش العمل أصبحت ذات أهمية سوسيولوجية واقتصادية بالغة في تحقيق استقرار علاقات العمل بصفة خاصة وتحقيق تنمية اقتصادية في المجتمع بصفة عامة، الأمر الذي يستوجب البحث عن متطلبات الرضا في العمل، والتوافق المهني وظروف العمل السائدة للتعبير عن العملية الحركية المستمرة بين الفرد العامل والبيئة المهنية المادية والاجتماعية¹. بحيث يبقى التعب والإرهاق من مظاهر عدم الرضا عن العمل فهو يعرف بالإجهاد نتيجة اختلال توازن الفرد وعجزه عن تنفيذ عمل جدير من جراء عمل سابق وعوامل عضوية وذهنية².

وبالتالي للتعب أشكال وأنواع من تعب عضوي أو ذهني ومهني مما يؤثر أكثر في نقص الدافعية للعمل لدى الفرد العامل وهو كذلك مرتبط بمدى توفر بيئة مناخية متوافقة من حيث توفر وسائل العمل وتحديد مجموعة المهام التي يمكن أدائها بشكل عادي. وعليه

¹ - محمد بالرابح: الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، 2011، ص 118

² - نفس المرجع، ص 136

بحكم أن مهام مفتش العمل متعددة بين الإدارية والميدانية واختلاف المؤسسات التي تدخل مجال اختصاصه من مكان لآخر، وطبيعة النشاط، وحاجة ذلك إلى المساعدات التقنية التي يحتاجها مفتش العمل في زيارته التفتيشية فإن نقص المساعدات والوسائل المتعلقة بالعمل تجعل من هذه المهام متعبة أكثر مما يؤثر في فعالية تدخلاته.

جدول رقم (52): مدى تعرض أفراد البحث لظاهرة التعب خلال الزيارات الميدانية وذلك حسب

متغير الجنس

الجنس	التعب في العمل	نعم	لا	المجموع
ذكر	34 %60,7	22 %39,3	56 %100	
أنثى	17 %42,5	23 %57,5	40 %100	
المجموع	51 %53,1	45 %46,5	96 %100	

تظهر معطيات الجدول توزيع أفراد البحث حسب تعرضهم لظاهرة التعب خلال الخرجات الميدانية تبعاً لمتغير الجنس، بحيث نلاحظ أن 60,7% من الذكور يتعرضون للتعب خلال الزيارات الميدانية مقابل 42,5% من الإناث. وعليه يمكن القول أن جنس المبحوثين ليس له تأثير في مواجهة ظاهرة التعب خلال الخرجات الميدانية، وبالتالي لا توجد علاقة بين متغير الجنس وظاهرة التعب.

رغم أنه كان من المتوقع أن نجد الإناث أكثر مواجهة لهذه الظاهرة إلا أن الواقع أظهر العكس، بمعنى أن تلك المجهودات والمهام التي يؤديها كل مفتش خلال الزيارات الميدانية مقابل مدى توفر وسائل العمل اللازمة وظروف العمل السائدة إلى جانب طبيعة المؤسسات التي تدخل ضمن المجال الإقليمي لاختصاصهم. بحيث تتأثر تلك العمليات كثيرا بتوفر وسائل النقل خاصة عندما يتعلق الأمر بمؤسسات بعيدة من مقر العمل أو في مناطق نائية يصعب الوصول إليها بسهولة، و وكذلك المسالة متعلقة أيضا بحجم المؤسسات من حيث

عدد القوى العاملة فيها وطبيعة النشاط الممارس مهام التفتيش تلعب دور أساسي لتسهيل هذه العملية ولتحقيق أكثر في هذه النتائج سوف نحاول في الجدول الموالي ربطه بمتغير الأقدمية في العمل وعلى تأثير ذلك على ظاهرة التعب وسط أفراد البحث.

جدول رقم (53): مدى تعرض أفراد البحث لظاهرة التعب خلال الزيارات الميدانية وذلك حسب متغير الأقدمية

التعب في العمل الأقدمية	نعم	لا	المجموع
اقل من 5 سنوات	08 %40	12 %60	20 %100
5 . 15 سنة	16 %45,7	19 %54,3	35 %100
15 سنة فأكثر	27 %65,9	14 %34,1	41 %100
المجموع	51 %53,1	45 %46,8	96 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن الأفراد الذين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل أكثر من 15 سنة يواجهون ظاهرة التعب في العمل خلال الخرجات الميدانية المتعلقة بالزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة، وذلك بنسبة 65,9% تليها نسبة 45,7% للمبحوثين الذين لهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة، وأخيرا نجد المبحوثين الذين لهم أقدمية في العمل اقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 40%.

وعليه وبمقارنة هذه النسب ومتغير الأقدمية في العمل يتضح أنه كلما كانت الأقدمية في العمل كبيرة كلما كان التعرض لظاهرة التعب في العمل الميداني أكثر، مما يعني وجود علاقة طردية بين متغير الأقدمية وعامل التعب خلال الخرجات التفتيشية الميدانية للمؤسسات المستخدمة، بحيث يمكن إدخال عامل السن كذلك كونه يتصل بمتغير الأقدمية. وبحكم التقارب بين هذه النسب يمكن القول بصفة عامة أن المسألة تتصل أكثر بالمهام الواسعة التي تدخل ضمن واجبات مفتش العمل، ومن جهة أخرى يمكن ربطها بظروف العمل ووسائل العمل اللازمة، وهذا ما سوف يتضح لنا أكثر بتطرقنا لهذه المسألة بالتفصيل

في الجداول اللاحقة لارتباط هذه الظاهرة كثيراً بأداء مفتش العمل، إذ أن توفر مختلف المتطلبات اللازمة للعمل من وسائل نقل ومعدات المكاتب من شأنه أن يسهل أداء هذه الفئة ضمن جهاز التفتيش، ويساعد أكثر في تفادي الإرهاق الجسدي لهم وكسب الوقت مما يسمح لتدخلات أفضل خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة.

جدول رقم (54): ما إذا كانت الأيام المخصصة للخرجات الميدانية كافية لتغطية كل المهام

الموكلة لأفراد البحث

وجود توافق بين المهام والأيام المتخصصة	التكرار	النسبة
نعم	65	67,7%
لا	31	32,2%
المجموع	96	100%

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 67,7% من أفراد البحث أكدوا أن الأيام المخصصة للخرجات الميدانية كافية لتغطية كل المهام الموكلة إليهم مقابل نسبة 32,2% أكدوا أن هذه الأيام لا تكفي لأداء كل المهام الرقابية خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة، والتي تدخل ضمن الاختصاص الإقليمي التابعة لهم. وهذا يعني أن البرنامج الأسبوعي للزيارات الميدانية لدى غالبية أفراد البحث لا يمثل عبئ العمل لديهم، فمفتش العمل من خلال مختلف المهام التي يؤديها تتراوح بين المهام الرقابية التفتيشية والوظيفة الوقائية التي تدخل ضمن النصح والإرشاد والتوجيه وتقديم مختلف المعلومات والشروح لبعض النصوص لبعض النصوص القانونية للعمل وتقديم المساعدة فيما يخص السلامة والصحة المهنية للعمال إلى جانب الوظيفة الإدارية العلمية كما يشار إليها عادة.

إلا أن الأمر لا يتوقف هنا فقط بل يتعدى إلى تكليف المفتشين بوظائف أخرى، وهي مسألة تطرح نفسها كما أشرنا في النظري لأن الواقع العملي لمهنة التفتيش يفرز عمليات ووظائف أخرى قد تصل مهامه أو تدخل ضمنها علاقاتها بمختلف المهام أو تخصص مفتش العمل فيها أكثر كحل النزاعات الفردية والجماعية في العمل والمرتبطة بالتخصص، وكذلك مراقبته لسياسات التشغيل المرتبطة بمهام التفتيش التي سوف نشير إليها أكثر من خلال دوره في سوق العمل تماشياً مع مختلف الإصلاحات والتحولات السياسية والاقتصادية التي انتهجتها البلاد مؤخراً.

في هذه الدراسة وجود بعض فئات أفراد البحث الذين أكدوا على أن الأيام المخصصة للخرجات الميدانية غير كافية لأداء كل المهام التفتيشية، وقد يختلف من مفتش لآخر تبعاً لنوعية المؤسسات التي يراقبها وحجم اليد العاملة التي تتضمنها إلى جانب توفر وسائل العمل لأنه أحياناً تجد مؤسسة تفتيشية أو مكتب تفتيش مقارنة بالمفتشية الولائية يعاني من نقص في وسائل العمل، وإذا كانت موجودة فإن استعمالها يكون لفئة معينة إضافة إلى عامل سن وجنس المبحوث، وهو ما سوف نحاول تناوله من خلال ربط هذا المتغير بمتغيرات أخرى كالسن والجنس في الجدول الموالي.

جدول رقم (55): مدى تلقي أفراد البحث للمساعدات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات

الميدانية

النسبة	التكرار	تلقي المساعدات
5,2%	05	دائماً
83, 3%	80	أحياناً
11,5%	11	أبداً
100%	96	المجموع

تظهر البيانات الموضحة في الجدول أعلاه مدى تلقي أفراد البحث لمساعدات أو تسهيلات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية، بحيث نلاحظ أن 83, 3% من أفراد البحث صرحوا بأن المساعدات والتسهيلات تكون أحياناً فقط، في حين نجد 11,5% أكدوا على عدم تقديم المساعدات من طرف أصحاب العمل، ثم نجد 5,2% الذين صرحوا بأنهم يتلقون هذه المساعدات والتسهيلات بصفة دائمة وخلال كل الزيارات.

بمقارنة النتائج يمكن القول أن معظم المبحوثين يتلقون مختلف المساعدات والتسهيلات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية بشكل غير مستمر؛ بمعنى أن التسهيلات ليست دائمة بل أحياناً فقط، وإذا أردنا تفسيرها فإن الأمر يتعلق أساساً بطبيعة النشاط الممارس في كل مؤسسة وبمدى تواجد أصحاب العمل وقت إجراء الزيارات الميدانية أو أحد ممثليه. رغم أن القانون في هذه القضية واضح لأن كل التشريعات الوطنية والدولية تلزم تلقي مفتشي العمل كل التسهيلات والمساعدات المطلوبة أثناء أداء مهامه التفتيشية.

بحكم الاحتكاك والاتصال المستمر بين مفتش العمل والمؤسسات المستخدمة فإن التفاعل قائم بصفة حتمية إلا أن هناك حالات كثيرة أين ينظر فيها لمفتش العمل كعائق لسير العمل خاصة من طرف بعض أصحاب العمل عندما يتعلق الأمر بمحاولة تغطية المخالفات، كوجود عمال غير مصرح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي، مما يجعل العمال يتهربون من مقابلة مفتش العمل، ويضطر أصحاب العمل بتغيير مكان تواجدهم أو إخفاءهم حتى خروج مفتش العمل وإنهاء الزيارة الميدانية، إلا أن الأمر لا يستمر حسب تعبير بعض أفراد البحث ذلك أن تدخلاتهم تساهم كثيراً في توعية العمال وكسر حاجز التفاعل السلبي مما يتيح الفرصة لبناء علاقة ثقة تكون مؤثر إيجابي في خدمة مصالح الطرفين، وبدون شك أن إقامة تعاون وثيق بين إدارة تفتيش العمل والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم يخلق بيئة عمل جيدة لتهيئة المجال لتخطي الكثير من الصعوبات.

وعليه فإن الأمر يتطلب التشبع بثقافة الحوار والإقناع عوض القمع وتوجيه الإنذارات، ذلك أن عمل التفتيش يتضمن النصيح والتوجيه والإرشاد على المواجهة التي ربما يمكن أن تخلق مشاكل أخرى إلا التجاوب والتعاون بين مفتش العمل والعمال وأصحاب العمل لا يجب أن يتخطى الحدود لأن مفتش العمل عليه التزام الحياد في تعاملاته دون الوقوع في علاقات غير رسمية تتجر عنها تقديم مصالح طرف على أطراف أخرى يحاسب عليها القانون.

جدول رقم (56): مدى تلقي أفراد البحث للمساعدة من طرف أصحاب العمل حسب الجنس

الجنس	تلقى المساعدة	دائماً	أحياناً	أبداً	المجموع
ذكر	4	43	9	56	100%
أنثى	1	37	2	40	100%
المجموع	5	80	11	96	

توضع بيانات الجدول مدى تلقي أفراد البحث للمساعدات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية حسب متغير الجنس، إذ نلاحظ أن 92,5% من الإناث يتلقين

المساعدات أحيانا مقابل 76,8% من الذكور يتلقون أحيانا مساعدات من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة.

ومنه يمكن القول أن متغير جنس المبحوثين له تأثير طفيف في الحصول على المساعدات أي وجود علاقة بين الحصول على مختلف المساعدات والتسهيلات من طرف أصحاب العمل وجنس المبحوثين، رغم وجود تقارب في درجة تقديم هذه التسهيلات. وقصد التدقيق أكثر في مختلف التسهيلات التي يتلقاها مفتش العمل خلال الخرجات الميدانية سوف نحاول ربط هذا المتغير بمتغير الأقدمية في العمل.

يفسر في غالب الأحيان أن أصحاب العمل لا يرون في جنس الإناث تهديدا أو عرقلة أكثر مما ينظرون إلى لمفتش العمل من الذكور، إضافة إلى تقادي الوقوع في مواجهات مباشرة عكس ما عليه مع بقية المبحوثين من الذكور على حد تعبير البعض منهم. في حالات كثيرة يتم توزيعهم على المقاطعات التي تضم مؤسسات عامة أكثر باعتبار أن أغلب الصعوبات التي يواجهها مفتشو العمل في الميدان تكون في مؤسسات القطاع الخاص.

جدول رقم (57): مدى تلقي أفراد البحث للمساعدة من طرف أصحاب العمل حسب الأقدمية

المجموع	أبدا	أحيانا	دائماً	تلقى المساعدة الجنس
20 %100	5 %25	14 %70	1 %5	أقل من 5 سنوات
35 %100	5 %14,3	28 %80	2 %5,7	[5 - 15] سنة
41 %100	1 %2,4	38 %92,7	2 %4,9	15 سنة فأكثر
96 %100	11 %11,6	80 %83,3	5 %5,2	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن المبحوثين ذوي أقدمية في مجال تفتيش العمل 15 سنة فأكثر يتلقون أحيانا المساعدات والتسهيلات أثناء الزيارات الميدانية بنسبة 92,7% مقابل

80% من المبحوثين لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة، ثم نجد المبحوثين ذوي خبرة في التفتيش أقل من 5 سنوات بنسبة 70% من يتلقون هذه المساعدات أحيانا فقط.

من خلال المعطيات نلاحظ أنه كلما كانت خبرة أفراد البحث في مجال تفتيش العمل كبيرة كلما كانت المساعدات والتسهيلات المقدمة من أصحاب العمل مرتفعة لكن أحيانا. وبالتالي يمكن القول أن عامل الأقدمية في مجال التفتيش يؤثر في درجة الحصول على المساعدات؛ بمعنى وجود نوع من العلاقة الطردية بين الأقدمية وتلقي المساعدات من طرف أصحاب العمل، مما يفسر من ناحية درجة التفاعل القائم والاتصال المستمر رغم أن هذه المساعدات ليست بصفة دائمة وإنما أحيانا مما يبقى المسألة مطروحة بحاجة إلى معالجة بما تتضمنه مختلف التشريعات الوطنية والدولية فيما يتعلق بالمساعدات والتسهيلات التي يجب أن تقدم لمفتش العمل خلال أداء مهامه الرقابية بما يخدم مصالح أطراف علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين من عمال وأصحاب العمل.

جدول رقم (58): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من اقتراح تكثيف عدد مفتشي العمل خلال

الزيارات الميدانية

النسبة	التكرار	ضرورة تكثيف عدد المفتشين
65,6%	63	نعم
34,4%	33	لا
100%	96	المجموعة

تظهر معطيات الجدول موقف أفراد البحث من وجود ضرورة لتكثيف عدد المفتشين خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات التي تدخل في مجال اختصاصهم، بحيث أن 65,6% من أفراد البحث يؤكدون على اقتراح تكثيف عدد المفتشين خلال الزيارات الميدانية مقابل 34,4% لا يؤكدون اقتراح تكثيف عدد المفتشين خلال الخرجات الميدانية.

نستنتج أن غالبية أفراد البحث يؤيدون اقتراح تكثيف عدد المفتشين خلال الزيارات الميدانية، وهو ما يدل على وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام خلال الزيارات الميدانية ووجود برنامج أسبوعي مكثف للخرجات الميدانية مما يمكن أن يؤثر على الرقابة وفعاليتها، بحيث كلما كان برنامج الزيارات الميدانية مكثفا كلما أثر على فاعلية التدخلات خاصة باختلاف نشاط المؤسسات المستخدمة ومدى توفر وسائل العمل اللازمة، ودرجة

التعاون مع مفتش العمل خلال الزيارات عندما يتعلق الأمر بمؤسسات تتطلب مرافقة خاصة من طرف أفراد الشرطة أو الدرك الوطني نتيجة تعنت ورفض صاحب العمل أو ممثليه استقباله. كل هذه العوامل يمكن أن تؤدي إلى بطئ الزيارة الميدانية التي تستدعي تكثيف عدد المفتشين حتى تكون تدخلاتهم فعالة وفي الوقت المناسب لها.

جدول رقم (59): توزيع أفراد البحث حسب درجة شعورهم بالرضا في العمل

النسبة	التكرار	الشعور بالرضا في العمل
66,7%	64	نعم
33,3%	32	لا
100%	96	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن 66,7% من أفراد البحث يشعرون بالرضا في العمل مقابل 33,3% ممن لا يشعرون بالرضا في العمل، مما يدل على وجود بيئة عمل متوازنة من حيث التكيف مع مختلف المهام الذي يؤديها مفتش العمل بصفة عامة ما يجعل لديهم الرغبة القوية لمواجهة مختلف الظروف حسب ما أشار إليه بعض أفراد البحث أن ظروف العمل في حد ذاتها تمثل تحدي يمكن مواجهته حتى ولو بوسائل عمل بسيطة أو خاصة لكن بظروف عمل معنوية، كحرية العمل ومواجهة الصعوبات خلال الخربات الميدانية، ونقص الحماية القانونية في حالات معينة تجعل تدخلاتهم التفتيشية ضعيفة وليست فعالة أي شكلية.

على العموم هناك رضا عمالي لدى غالبية الأفراد البحث رغم وجود بعض الفئات من صرحوا بعدم رضاهم عن العمل، ويبقى الرضا عن العمل من بين المفاهيم الأكثر غموضاً لكونه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ويكون متغيراً مؤثراً ومتأثراً في نفس الوقت. بحيث يكون متغيراً مستقلاً يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي وغير الرسمي وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والراتب، ونظام المنح والمكافآت، وهيكل السلطة وحتى طريقة انجاز المهام، وقد أشار "مصطفى عشوي" إلى وجود العديد من الدراسات حول هذا المفهوم وأن معظمها يتمحور حول الرضا والأداء،

الرضا والاتجاهات الأخرى كما أن قياس هذا المتغير يبقى ليس سهلا خاصة عندما يتعلق الأمر بقياس رضا جماعة من العمال.⁽¹⁾

قد تلعب الفروق الفردية دورا أساسيا في تحديد الإجابة الجماعية وهو ما لا يسهل وضع برنامج خاص لمعالجته، لكن في غالب الأحيان هناك مجموعة من الانشغالات ترتبط دائما بعدم الشعور بالرضا في العمل لهذا سنحاول في الجدول الموالي معرفة أسباب هذه الظاهرة وربطه بمتغيرات أخرى في جداول لاحقة.

جدول رقم (60): توزيع أفراد البحث حسب أسباب عدم الرضا العمل

أسباب عدم الرضا في العمل	التكرار	النسبة	النسبة*
قلة الحوافز المادية	13	18,5%	40,6%
نقص وسائل العمل	19	27,1%	59,3%
ظروف العمل صعبة	22	31,4%	68,7%
ضغط العمل	16	22,8%	50%
مجموع الاجابات	70	100%	
المجيبون	32		

* تم حساب النسبة من مجموع المجيبين بعدم الرضا عن العمل وليس من مجموع الاجابات

تظهر معطيات الجدول أعلاه ترتيب أسباب عدم الرضا عن العمل لدى أفراد البحث الذين لا يشعرون بعدم الرضا في العمل، بحيث نلاحظ أن ظروف العمل الصعبة كانت في المرتبة الأولى بنسبة 68,7%، ثم نجد نقص وسائل العمل في المرتبة الثانية بنسبة 59,3%، أما المرتبة الثالثة فكانت تتمثل في ضغط العمل بنسبة 50%، وأخيرا قلة الحوافز المادية بنسبة 40,6% لأسباب عدم الرضا عن العمل.

من خلال المعطيات نستنتج أن غالبية أفراد البحث الذين لا يشعرون بالرضا في العمل نتيجة ظروف العمل الصعبة وضغط العمل، وتعطي صورة عن العوامل التي تسبب في حالات عدم الرضا في العمل بصفة عامة رغم أن المفهوم يختلف من حيث التعريف

¹- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992،

وصعوبة قياسه لارتباطه أحيانا بالفروق الفردية، بحيث يفسر أحيانا بمعنى الروح المعنوية وفي بعض الحالات يعتبر نتيجة وليس سبباً⁽¹⁾، إلا أن مدلوله يعكس درجة ارتباط العامل بعمله كبعد أساسي يدفعه لبذل المزيد من المجهودات والفاعلية في العمل أكثر.

هذه النتائج لا تحصر أسباب عدم الرضا لكون وجود أن عوامل أخرى عديدة وراء الظاهرة، فالأمر يتعلق بحدود الدراسة وفرضياتها لمعرفة درجة ترتيب أفراد البحث لهذه الأسباب المقدمة لمعرفة الاتجاه العام، ورغم أن الحوافر المادية تبقى من العوامل الأساسية في الأداء المهني إلا أن وجود مسائل أخرى تظهر كعراقيل للأداء المهني وتسبب حالة عدم الرضا جعل أفراد البحث يشيرون إلى صعوبة ظروف العمل والضغط المهني لأن ظروف العمل بمختلف أنواعها وعناصرها تمثل بيئة أساسية لاستقرار العامل وتحقيق درجة عالية من الفعالية في الأداء، فالبيئة المناخية السائدة في العمل قد تشكل قوة جذب أو طرد نحو الأداء المهني لارتباطها بمستوى الروح المعنوية وتأثيرها على الرضا المهني ومستوى الأداء.

تؤكد هذه النتائج درجة الأهمية التي يوليها أفراد البحث لظروف العمل السائدة ذل رغم وجود عوامل أخرى كالعلاقات الاجتماعية الداخلية والخارجية في محيط العمل، ورغم المجهودات التي تبذلها السلطات المركزية قصد تحسين ظروف العمل والمستوى المعيشي لمستخدميها من مفتشين وإداريين وتقنيين.

جدول رقم (61): توزيع أفراد البحث حسب شعورهم بالرضا في العمل وذلك تبعاً لمتغير الجنس

المجموع	لا	نعم	الشعور بالرضا
			الجنس
56 %100	12 %21,4	44 %78,6	ذكر
40 %100	20 %50	20 %50	أنثى
96 %100	32 %33,3	64 %66,6	المجموع

¹- محمد بالرابح: الرضا عن العمل، مرجع سابق، ص 69

يوضح الجدول توزيع أفراد البحث حسب درجة شعورهم بالرضا في العمل تبعاً لمتغير الجنس بحيث نجد أن 78,6% من الذكور لديهم شعور بالرضا عن العمل مقابل 50% من الإناث. وعليه فإن الشعور بالرضا عن العمل يتحقق أكثر الدراسة يتحقق أكثر لدى الذكور؛ بمعنى أن فئات الذكور أكثر ارتياحاً للعمل في المهنة والتكيف أكثر من الإناث.

يمكن تفسيره بطبيعة المهام التي يمارسها مفتش العمل في الميدان، بحيث أن المهنة لا تتضمن الجانب الإداري فقط، فهناك مهام أساسية تتمثل في الرقابة التفتيشية للمؤسسات المستخدمة لمدى تطبيقها لمختلف أحكام قانون العمل، وتتنوع وتتعدد المؤسسات من حيث النشاط والطبيعة القانونية تجعل من فئة الإناث أقل ارتياحاً في هذه المهنة، وهو ما أشار إليه بعض المبحوثين رغم تميز مختلف المؤسسات التفتيشية بوجود الإناث في العمل بدرجة متزايدة مع مرور الوقت.

جدول رقم (62): توزيع أفراد البحث حسب شعورهم بالرضا في العمل تبعاً لمتغير الأقدمية

الشعور بالرضا / الأقدمية	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	13 %65	7 %35	20 %100
5-15 سنة	23 %65,7	12 %34,3	35 %100
15 سنة فأكثر	28 %68,3	13 %31,7	41 %100
المجموع	64 %66,6	32 %33,3	96 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 68,3 تمثل المبحوثين الذين يشعرون بالرضا في العمل ولهم خبرة في مجال تفتيش العمل 15 سنة فأكثر، ثم نسبة 65,7% لهم خبرة في العمل تتراوح بين 5 و 15 سنة لديهم رضا في العمل، وتليها نسبة 65% من المبحوثين لهم خبرة في العمل أقل من 5 سنوات ولديهم الشعور بالرضا في العمل. في حين

جاءت نسب المبحوثين الذين لا يشعرون بعدم الرضا عن العمل ضعيفة مقارنة بالنسب المئوية للمبحوثين الذين لهم رضا عن العمل.

يتضح أن عامل الأقدمية له تأثير على تحقيق الرضا العمالي في المؤسسة التفتيشية التي أجريت فيها هذه الدراسة؛ بمعنى وجود علاقة بين الأقدمية في مجال التفتيش والشعور بالرضا في العمل، وذلك بوجود بعض الامتيازات التي يستفيد منها المفتشون بزيادة السن والخبرة في العمل خاصة من حيث التحفيز المادي. وكما أشرنا سابقاً فإن الرضا في العمل من المواضيع المعقدة على اعتبار أنه حالة نفسية وفردية ووجود عوامل عديدة يمكن أن تؤثر فيها إلا أنه بصفة عامة يمكن ربطه بطبيعة المهام والمؤسسات التي تدخل ضمن الرقابة التفتيشية والوسائل المتوفرة مما يعطي صورة عامة عن ظروف العمل السائدة ومدى ارتياح أفراد البحث.

جدول رقم (63): توزيع أفراد البحث حسب تقييمهم لظروف العمل بصفة عامة

النسبة	التكرار	تقييم ظروف العمل
61,4%	59	عادية
12,5%	12	تسهل المهام
26,1%	25	تعرقل المهام
100%	96	المجموع

تظهر المعطيات المبينة في الجدول أعلاه موقف أفراد البحث من ظروف العمل السائدة في مؤسساتهم المهنية، بحيث يتضح أن 61,4 % منهم يرون أن ظروف عملهم عادية مقابل 26,1% يرون أن ظروف العمل السائدة تعرقل انجاز المهام التي يؤديها مفتش العمل، في حين 12,5% يرون أن ظروف عملهم تسهل لهم أدائهم المهني.

يمكن القول أن غالبية أفراد البحث يعملون في ظروف عادية تسمح لهم بأداء مختلف الواجبات المهنية بشكل عادي، مما يعطي صورة عن المجهودات التي مازالت تبذل من طرف أجهزة مفتشية العمل لاستكمال تحسين ظروف عمل مستخدميها، بحيث أن الاهتمام بمسألة ظروف العمل بمختلف أشكالها وأنواعها من شأنه أن يلعب دوراً أساسياً في تحقيق فعالية أكثر لمفتشية العمل نظراً لأهمية هذا العامل في الحياة المهنية للطبقة العاملة.

وهذا ما أكدته مختلف الدراسات المتخصصة في هذا الجانب رغم أن موضوع ظروف العمل يوصف لدى الكثير بالدراسات الكلاسيكية، إلا أن أهميته في تحقيق أداء أفضل لارتباطه بمختلف التحولات الاقتصادية والتغيرات الهيكلية التي تشهدها بيئة العمل جعله من يبقى ضمن الدراسات التي تعطي أهمية بالغة لتقدم كل مشروع أو مؤسسة من حيث تحقيق النتائج الايجابية في العمل، وارتباطه بعوامل كثيرة أخرى كالدافعية في العمل والرضا عن العمل مما جعل أجهزة تفتيش العمل مؤخراً تسعى جاهدة لتحسين المناخ التنظيمي السائد في بيئة عمل المفتش من خلال العديد من البرامج التنموية الهادفة لعصرنة هذه المؤسسة للتكيف مع مستجدات عالم الشغل والتحكم أكثر في مراقبة تطبيق التشريعات العمالية.

جدول رقم (64): توزيع أفراد البحث حسب تقييمهم لظروف العمل بصفة عامة وذلك تبعاً

لمتغير الجنس

تقييم ظروف العمل	عادية	تسهل المهام	تعرقل المهام	المجموع
الجنس				
ذكر	39 %69,6	9 %16	8 %14,2	56 %100
أنثى	20 %50	3 %7,5	17 %42,5	40 %100
المجموع	59 %61,4	12 % 12 ,5	25 %26	96 %100

يتضح من هذا الجدول أن 69,6% من الذكور صرحوا بأن ظروف عملهم عادية مقابل 50% من الإناث، في حين نجد 42,5% من الإناث يرون أن ظروف عملهم تعرقل أداء مهامهم بشكل عادي مقابل 14,2% من الذكور ممن لهم نفس الرأي حول صعوبة ظروف العمل وعرقلتها لأداء المهام بشكل عادي. مما يدل على أن متغير الجنس له تأثير في الرأي المتعلق بصعوبة ظروف العمل السائدة في المؤسسات التفتيشية؛ بمعنى وجود علاقة بين الجنس وموقف أفراد البحث من الظروف السائدة، فالإناث هن أكثر من صرحن بوجود ظروف عمل صعبة تعرقل أداء المهام بشكل عادي.

وسوف نتناول في الجدول الموالي التدقيق تأثير عامل الأقدمية على ما إن كان الأمر متعلق أكثر بفئة معينة من المبحوثين أو متصل بواقع الظروف السائدة في مؤسسات التفتيش التي ينتمي إليها أفراد البحث، أين يكون لتوفر مختلف وسائل العمل الضرورية من وسائل نقل، ومعدات مكاتب العمل، إلى جانب بيئة العمل نفسها من ظروف العمل المعنوية دور أساسي في تحقيق الدافعية في العمل والرضا العمالي مما يسمح بتحقيق فعالية أكثر لتدخلات مفتشي العمل الذي ينعكس على تحقيق أهداف المؤسسة.

جدول رقم (65): تقييم ظروف العمل بصفة عامة تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل

تقييم ظروف العمل الأقدمية	عادية	تسهل المهام	تعرقل المهام	المجموع
أقل من 5 سنوات	12 %60	5 %25	3 %15	20 %100
[5 - 15] سنة	18 %51,4	4 %11,4	13 %37,1	35 %100
15 سنة فأكثر	29 %70,7	3 %7,3	9 %21,9	41 %100
المجموع	59 %61,4	12 %12,5	25 %26,1	96 %100

نلاحظ من خلال الجدول أن 70,7% من الذين لهم خبرة في مجال التفتيش يرون ظروف عملهم عادية مقابل 60% لهم أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات، ثم 51,4% لهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة ولهم نفس الرأي حول ظروف العمل السائدة،. في حين نجد 37,1% منهم تتراوح أقدميتهم في العمل ما بين 5 و 15 سنة يرون أن ظروف عملهم تعرقل أداء المهام بشكل عادي، وتقابلها 21,9% لهم أقدمية في العمل 15 سنة فأكثر لهم نفس الرأي، ثم نجد 15% لهم أقدمية في مجال التفتيش أقل من 5 سنوات عبروا عن صعوبة ظروف العمل وأنها تعرقل أداء المهام بشكل عادي.

وعليه من خلال المعطيات يتضح أن عامل الأقدمية في العمل ليس له تأثير في الاتجاه نحو صعوبة ظروف العمل السائدة، مما يدل عدم وجود أي علاقة بين الأقدمية في

العمل وموقف أفراد البحث من ظروف العمل السائدة بالمؤسسة التفتيشية بصفة عامة، حيث أن المسألة تتعلق بطبيعة ظروف العمل ومدى توفر وسائل العمل اللازمة، أين تختلف الظروف من مؤسسة لأخرى وحتى في نفس الولاية بين مكاتب التفتيش والمقر الولائي إلى جانب توفر وسائل النقل عندما يتعلق بوجود مؤسسات مستخدمة بعيدة عن مقر العمل.

ثانيا: الموارد البشرية ووسائل العمل:

جدول رقم (66): موقف أفراد البحث من التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل

النسبة	التكرار	موقف أفراد البحث من التكوين
22,9%	22	كافي
77,08%	74	غير كافي
100%	96	المجموع

تبين معطيات الجدول أعلاه موقف أفراد البحث من التكوين الذي يستفيد منه مفتش العمل، بحيث نجد أن 77,08% من الأفراد الذين يرون بأن التكوين غير كافي وفيه نقائص مقابل 22,9% منهم يرون أن التكوين كافي ويستجيب لمتطلبات العمل الميداني.

ومنه نستنتج أن أغلبية الأفراد يرون أن التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل غير كافي ولا يفي بغرض تحقيق أداء فعال، وأن متطلبات تفتيش العمل بحاجة إلى تحسين معارفهم بشكل مستمر وفعال قصد تحقيق أداء أفضل. وبحكم تعدد مهام مفتش العمل واختلاف نشاطاته التي يمارسها نظراً لتطورات سوق العمل وتعدد مؤسساته، فهناك الكثير من القضايا التي تتطلب التكوين المستمر والفعال في نفس الوقت، فالتكوين يعتبر كتحفيز وتجديد المعارف أيضاً كما أنه يساهم في رفع معنويات أفراد المؤسسة التفتيشية قصد تحقيق أداء أفضل، وهو ما عكفت عليه المؤسسة التفتيشية في السنوات الأخيرة من خلال عصرنة هياكلها والاعتماد على سياسة تكوينية تتماشى والتحوللات الاقتصادية الراهنة التي يعرفها سوق العمل وذلك من خلال مختلف الطرق والأساليب.

كما أشرنا في الجانب النظري فرغم كل هذه المجهودات مازالت هناك تحديات مختلفة على المؤسسة التفتيشية مواجهتها بكل عزم وقوة، والعمل على تعزيز آليات التكوين أكثر، لكون أن قانون العمل نفسه يتجه نحو الدولية مما يعني ضرورة مسايرة لمختلف المستجدات

على الساحة الدولية كذلك. وبما أن الجزائر عضوة في المنظمة الدولية والعربية للعمل التي تصادق على مختلف الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بمستجدات عالم الشغل، إضافة إلى الحركية والتغيرات التي يعرفها عالم الشغل بصفة عامة وبيئة العمل الداخلية بصفة خاصة، وهو ما يستلزم تكيف ومسايرة مختلف أحكام التشريعات لكل بيئة جديّة بصفة موازية لما يعرفها عالم الشغل مما يفرض ضرورة التكوين المستمر لمختلف فئات جهاز التفتيش بما يتماشى مع مختلف المستجدات والتطورات قصد تحقيق أداء مهني أفضل وفعال.

جدول رقم (67): رأي أفراد البحث من التكوين الذي يستفيد منه مفتش العمل حسب الأقدمية

التكوين / الأقدمية	كافي	غير كافي	المجموع
أقل من 5 سنوات	3 %15	17 %85	20 %100
5. 15 سنة	5 %14,2	30 %85,7	35 %100
15 سنة فأكثر	14 %34,1	27 %65,7	41 %100
المجموع	22 %22,9	74 %77,8	96 %100

يظهر الجدول موقف أفراد البحث من التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل حسب متغير الأقدمية في العمل، بحيث يتضح أن 85,7% ممن لهم أقدمية في العمل تتراوح من بين 5 و15 سنة يرون أن التكوين غير كافي مقابل 85% ممن لهم أقدمية في العمل أقل من 5 سنوات ثم تليها نسبة 65,7% لهم خبرة في العمل 15 سنة فأكثر يرون أن التكوين الذي يتلقاه مفتش العمل غير كافي.

نستنتج أن الأقدمية ليس لها تأثير في مواقف مفتش العمل حول التكوين الذي يستفيد منه، مما يفسر النقائص التي يتضمنها التكوين سواء من الناحية النظرية أو التقنية خاصة بوجود تقارب بين مختلف النتائج المتوصل إليها، مما يعني عدم وجود أي علاقة بين متغير الأقدمية في العمل وموقف المبحوثين من التكوين.

الأمر الذي يعكس بصورة واسعة مختلف النقائص التي تميز برامج التكوين التي يستفيد منها مفتش العمل في إطار تحسن المستوى رغم مختلف الجهود التي تبذل في هذا المجال من قبل السلطات المركزية وغير المركزية، وذلك على اعتبار أن العملية تتم على مستويات مختلفة وبمشاركة مختلف إطارات المفتشية العامة للعمل والمفتشيات الجهوية بمبادرة من الهيئات غير المركزية لغرض نقل خبرة وكفاءات بعض المفتشين الذين استفادوا من تكوين متخصص سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي لبقية أفراد المؤسسة الرقابية في انتظار تدعيمها أكثر من أجل الوصول إلى نتائج فعالة حول التكوين وتحسين المستوى.

جدول رقم (68): توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية

المهام خلال الزيارات الميدانية

وجود النقص في عدد المفتشين	التكرار	النسبة
نعم	57	45,9%
لا	39	6,40%
المجموع	96	100%

يتضح من المعطيات أن 59.4% من أفراد البحث أكدوا على وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام خلال الخرجات الميدانية، وذلك مقابل 40.6% أكدوا أن عدد المفتشين يكفي لأداء المهام التفتيشية خلال الزيارات الميدانية.

نستنتج مما سبق أن غالبية أفراد البحث يرون وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام التفتيشية الأمر الذي يؤدي إلى التعب ويؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في فعالية وتدخلات هذه الزيارات خاصة أثناء التقيد ببرنامج معين من حيث عدد الزيارات التي يقوم بها تجاه عدد معين من المؤسسات التي يراقبها، بحيث أن هذه الأخيرة تختلف في طبيعة النشاط الممارس وعدد العمال وحتى في الوضعية الاقتصادية والمالية.

وكما تطرقنا في الجداول السابقة المتعلقة بمختلف الصعوبات التي تواجه مفتش العمل خاصة في القطاع الخاص فإن مهام مفتش العمل تكون مكثفة ومتعددة، كما أن مدة الزيارات قد تستغرق يوم كامل أو أكثر خاصة عندما يصطدم بنقص وسائل العمل سواء في وسائل النقل التي تلعب دورا أساسيا في ربح الوقت التي تؤثر كثيراً في تحفيزهم، والعمل

أكثر أو عندما يتعلق الأمر بنقص المساعدات التي تتطلبها بعض الزيارات والتي رأينا سابقاً أن مفتش العمل عادة ما يحصل عليها. يرتبط الأمر بجم المؤسسات وطبيعتها خاصة أو عامة وموقع تواجدها، إضافة إلى مدى توفر وسائل العمل اللازمة التي تسهل المهام رغم تعددها كما أشار بعض أفراد البحث إلى أن وجود وسائل العمل يرفع من معنوياتنا أكثر.

وقصد مواجهة هذه الحالات ووعياً من جهاز التفتيش فإن هناك عملية توظيف مستمرة قصد القضاء على الظاهرة التي يعاني منها مفتش العمل تماشياً وتوسع سوق العمل والمؤسسات الاقتصادية الناشطة ضمن المؤسسة الجهوية، بحيث تم مؤخراً توظيف حوالي 17 مفتشاً خلال دورة جوان 2018 واستفادوا تكوين داخلي على مستوى المؤسسة ليتم توزيعهم حسب الولايات لمزاولة مهنة التفتيش. وذلك وفق رصد احتياجات كل ولاية إلى جانب وجود دورة أخرى في شهر نوفمبر 2018 يتم خلالها توظيف عدد من المفتشين تدعيماً للجهود السابقة قصد تمكين كل المؤسسات التفتيشية من تغطية المهام التي تدخل مجال اختصاصها الإقليمي، وتجنيب مفتش العمل الضغوط المهنية التي يتعرض لها.

جدول رقم (69): مدى وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام خلال الزيارات الميدانية حسب جنس المبحوثين

الجنس	نقص عدد المفتشين	نعم	لا	المجموع
ذكر	34 %60,7	22 %39,3	56 %100	
أنثى	23 %57,5	17 %42,5	40 %100	
المجموع	57 %59,4	39 %40,6	96 %100	

توضح معطيات الجدول موقف أفراد البحث من وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام التي تدخل في مجال اختصاصهم الإقليمي خلال الزيارات الميدانية تبعاً لمتغير الجنس، بحيث نلاحظ أن 60,7% من الذكور يرون وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام الموكلة لهم خلال الزيارات الميدانية مقابل 57,5% من الإناث.

وعليه نستنتج أن متغير الجنس ليس له تأثير في تقدير النقص بمعنى أنه لا توجد هناك علاقة بين جنس المبحوثين وموقفهم من وجود أو عدم وجود النقص العددي لمفتشي العمل قصد تغطية كل المهام الموكلة لهم خلال الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة، بحيث كان من المتوقع أن تكون الإناث أكثر الفئات التي تشير إلى النقص العددي بحكم طبيعة المهنة التي تطلب مجهودات كثيرة خاصة خلال الزيارات الميدانية أين يتكفل مفتش العمل بالتنقل إلى المؤسسات المستخدمة التي تدخل ضمن اختصاصه الإقليمي.

في حين بينت النتائج العكس مما يعني وجود برامج عمل مكثفة لدى غالبية المفتشين، والتي يمكن تفسيرها بالنقص العددي للمفتشين خلال الزيارات الميدانية. وقصد معرفة مدى تأثير الأقدمية في العمل نحاول في الجدول الموالي تقديم موقف أفراد البحث من الظاهرة تبعا لمتغير خبرة أفراد البحث في مجال التفتيش والتحكم أكثر في طرق ومناهج الزيارات الميدانية نتيجة ارتباط عامل الأقدمية بالاحتكاك أكثر بميدان العمل وحتى اتصاله بعامل السن والفئات العمرية التي ينتمون لها، واتصاله بالتكوين الذي يستفيد منه مفتش العمل.

وفي ظل مجهودات السلطات المركزية وغير المركزية لتحسين مستوى مستخدميها وتماشيا مع مستجدات عالم الشغل التي يمكن أن تكون عامل ايجابي في التكيف السريع وفرض ايقاع معين خلال العمليات التفتيشية لتغطية كل المهام الموكلة لمفتش العمل إلى جانب ظروف العمل وتوفر وسائل العمل اللازمة لأن توفير المتطلبات البشرية وحدها لا يكفي لتحقيق أداء مهني فعال وتغطية كل المهام إذا لم يرتبط بوجود وسائل عمل ضرورية تفي بالغرض تماشيا والواجبات التي تدخل ضمن والوظائف والمهام الموكلة لمفتش العمل والمرتبطة عادة بالتقيد ببرنامج عمل محدد لها.

جدول رقم (70): مدى وجود نقص في عدد المفتش حسب الأقدمية في العمل

المجموع	لا	نعم	نقص عدد المفتشين الأقدمية
20 %100	6 %30	14 %70	أقل من 5 سنوات
35 %100	16 %45,7	11 %54,3	[5 - 15] سنة
41 %100	17 %41,5	24 %58,6	15 سنة فأكثر
96 %100	39 %40,6	57 %59,4	المجموع

يتضح من الجدول أن 70% من الأفراد الذين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل أقل من 5 سنوات يرون وجود نقص في عدد المفتشين أثناء الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة لتغطية كل المهام التي تدخل مجال اختصاصهم الرقابي، وذلك مقابل 68,6% لهم أقدمية 15 سنة فأكثر، تليها نسبة 54,3% الذين لهم أقدمية في العمل تتراوح ما بين 5 و15 سنة يرون وجود نقص في عدد المفتشين لتغطية كل المهام أثناء الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة التي تدخل مجال اختصاصهم الرقابي.

وبمقارنة النسب في متغير الأقدمية نستنتج أنه لا توجد علاقة بين موقف الأفراد تجاه النقص العددي للمفتش أثناء الزيارات الميدانية وعامل الأقدمية، مما يعني أن موقفهم لا يتأثر بعامل الأقدمية والسن بحكم أن المفتشين ذوي أقدمية أكثر هم أكثر فئات عمرية، وتعتبر بصفة عامة على وجود هذه الظاهرة بين مختلف فئات أفراد البحث وهو ما يعبر عن ناحية عن وجود نقص في عدد الأفراد لتغطية كل المهام التفتيشية التي تدخل مجال اختصاصهم الرقابي للمؤسسات المستخدمة.

ومن جهة أخرى فهي تعبر عن حجم المهام والوظائف التي يطلع بها مفتش العمل المسائلة التي أولتها النصوص الدولي والوطني أهمية بالغة في عدم تكليف مفتش العمل

بمهام إضافية عن تلك التي أوجدت لها هذه المؤسسات التفتيشية وتقادي الإرهاق الجسدي والفكري لمفتش العمل بما يضمن له التفريغ الكلي لهذه المهام .

جدول رقم (71): توزيع أفراد البحث حسب موقفهم من وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم

وجود توزيع عادل	التكرار	النسبة
نعم	36	37,5%
لا	60	62,5%
المجموع	96	100%

يتضح من المعطيات أن 62,5% من الأفراد يؤكدون عدم وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم، مقابل 37,5% يؤكدون وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات العمل التابعة لهم. نستنتج أن غالبية المفتشين يؤكدون غياب توزيع عادل لعدد المفتشين حسب مقاطعات العمل التابعة لهم، بمعنى أن هناك توزيع غير متكافئ في عدد المفتشين من جهة وحجم الأعمال التي تدخل في مجال اختصاصهم الرقابي، بحيث يمكن إيجاد مقاطعة معينة تدخل في مجال اختصاص مفتش عمل واحد أو مفتشين وهي تضم مجموعة من المؤسسات الاقتصادية التي تنشط ضمن هذه المقاطعة، كما يمكن إيجاد مجموعة من المفتشين مكلفين بمقاطعة تضم عدد صغير من المؤسسات التي تنشط فيها إضافة إلى حجم اليد العاملة التي تشغل ضمن هذه المؤسسات.

ويمكن إيجاد مؤسسات عديدة ضمن مقاطعة معينة تضم أعداد كبيرة من العمال وتبقى في مجال اختصاص عدد قليل من المفتشين مما يتسبب في الإرهاق والتعب لدى أفراد البحث خاصة بما يتعلق بتوفر وسائل العمل اللازمة كالنقل قصد ربح الوقت عند التنقل خلال الزيارات الميدانية وتقادي الضغط المهني من جهة أخرى فتراكم الأعمال أو الواجبات التي تكون ضمن مهام مفتش العمل من زيارات ميدانية أو أعمال إدارية قد يتسبب في التعب والإرهاق مما يؤثر بدوره على الرضا الوظيفي وعلى فاعلية العمليات التفتيشية.

كل هذا يتطلب بمواجهة الظاهرة بتكثيف عدد المفتشين خلال الزيارات الميدانية خاصة أن نشاط المؤسسات الاقتصادية في توسع دائم، بمعنى أن الأمر يتعلق أكثر بزيادة

عدد المؤسسات الاقتصادية بمرور الوقت التي تنشط ضمن المقاطعات من جهة، ومن جهة وجود نفس عدد المفتشين لتغطية المقاطعات متبوع بنقص وسائل العمل اللازمة لأن سياسات التشغيل التي انتهجتها الحكومة مؤخراً حفزت أكثر على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة في مختلف المجالات الاقتصادية وبأعداد معينة من حجم اليد العاملة، مما خلق تحديات وتوسعات في مهام مفتشي العمل مقارنة بالموارد البشرية التي تنشط في هذه المهنة لتغطية الأعمال الرقابية والتفتيشية ضمن هذه المؤسسات.

يتعلق الأمر أكثر بظهور مؤسسات ضمن مقاطعات إدارية تابعة لمجال اختصاص فئة من مفتشي العمل، وهي نابعة أساساً من سياسيات التشغيل المنتهجة مما يزيد في حجم مهام مفتش العمل الأمر الذي يتطلب مواجهته بتكثيف عدد المفتشين عن طريق فتح مجال لتوظيف أو بنقل وتكثيف عدد المفتشين من مقاطعات أخرى لتخفيض ضغط العمل وتحقيق توازن في توزيع عدد المفتشين حسب النشاطات التي تدخل ضمن مجال اختصاصهم.

جدول رقم (72): مدى وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم حسب

متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية	وجود توزيع عادل	نعم	لا	المجموع
أقل من 5 سنوات	8	12	20	40%
[5 - 15] سنة	10	25	35	28,6%
15 سنة فأكثر	18	23	41	43,9%
المجموع	36	60	96	37%

تبين معطيات الجدول مدى وجود توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل، بحيث نلاحظ أن 43,9% من الأفراد لهم خبرة في مجال التفتيش 15 سنة فأكثر صرحوا بوجود النقص العددي لمفتش العمل والتوزيع غير

العادل حسب الاختصاص الإقليمي للمقاطعات التابعة لهم مقابل 40% لهم أقدمية أقل من 5 سنوات ثم نجد الذين لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة بنسبة 28,6 % صرحوا بوجود توزيع غير عادل لعدد المفتشين حسب مقاطعات العمل التابعة لهم.

بمقارنة المعطيات نستنتج أن متغير الأقدمية ليس له تأثير على وجهة نظر المبحوثين بوجود توزيع غير عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم، مما يعني عدم وجود علاقة بين متغير الأقدمية ومتغير التوزيع غير العادل لعدد المفتشين. وهذا يتعلق أكثر بما هو سائد في الممارسة أين لاحظ بعض المبحوثين وجود نوع من التوزيع غير العادل لعدد المفتشين حسب حجم المؤسسات التي تدخل ضمن مقاطعات مجال اختصاصهم الإقليمي.

وحسب ما تمت الإشارة إليه السابق يمكن إيجاد مقاطعات معينة تدخل في مجال اختصاص مفتش عمل واحد أو أكثر تضم مجموعة من المؤسسات التي تنشط في المقاطعة، وأنها يمكن أن تكون ضمن أعداد كبيرة من العمال وبعيدة عن مقر العمل مما يتطلب الانتقال لمسافات طويلة في ظل نقص وسائل النقل اللازمة على عكس بعض المقاطعات التي يمكن أن تضم أعداد مقبولة وكافية من المفتشين والوسائل مما يعبر عن غياب العدالة في تنظيم وتوزيع الموارد المتاحة بحسب المهام وحجم المقاطعات التي تدخل ضمن برنامج عمل فئة معينة من المفتشين مما يمكن أن يؤثر مباشرة في تحقيق الرضا العمالي والتأثير على الأداء المهني لهم.

جدول رقم (73): توزيع أفراد البحث حسب توفر جهاز الهاتف في مكتب عملهم

النسبة	التكرار	وجود جهاز الهاتف في المكتب
59,4%	57	نعم
40,6%	39	لا
100%	96	المجموع

تبين معطيات الجدول أعلاه مدى وجود جهاز الهاتف في مكتب عمل الأفراد، بحيث يتضح أن 59,4% من المبحوثين لهم جهاز الهاتف بالمكتب الخاص لعملهم مقابل 40,6% لا يملكون هذا الجهاز في مكتب عملهم.

نستنتج أن معظم المفتشين لهم جهاز الهاتف في المكتب الخاص بعملهم قصد تسهيل عملية الاتصال الداخلي بين مختلف المكاتب وجماعات العمل، وحتى بين جهاز مفتشية العمل والمحيط الخارجي من المؤسسات المستخدمة التي تدخل ضمن العملية التفتيشية والإدارات الأخرى التي يمكن التعامل معها في إطار تقديم المساعدات والتسهيلات لمفتشي العمل عند الحاجة خلال الخرجات الميدانية التي ينص عليها القانون، وتعبّر النتائج على الجهود التي تبذلها أجهزة التفتيش لعصرنة مكاتبها وتوفير مستلزمات العمل الضرورية.

بحيث أن هناك جهود وبرامج لتحديث مكاتب عمل كل المفتشيات الولائية والمكاتب التابعة لها، وقد أشرنا الفصل السابق إلى استفادة مفتشية العمل من مجموعة من العمليات الرامية إلى تدعيمها وتقوية قدرات تدخلاتها وتحسين ظروف عمل المستخدمين وعصرنة مناهج عملها، مما يؤدي إلى آثار ايجابية على نشاطاتها في المستقبل القريب من الناحية النوعية والكمية عن طريق التحكم الجيد في مختلف الجوانب المرتبطة بمراقبة احترام القواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية التي تسهر مفتشية العمل على تطبيقها¹.

توفير مختلف وسائل العمل يساعد أكثر في ربح الوقت وتسهيل عملية الاتصال بين مختلف المستخدمين في المؤسسة التفتيشية إلى جانب تبادل المعلومات بشكل سريع، مما يسهل الكثير من المهام خاصة في حالات وجود فرغات قانونية أو حالات استشارية بين بعض المفتشين، كما توفر وسائل الاتصال الراحة لمفتش العمل في التفاعل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين، هو الأمر الذي يسهّل التواصل بمفتش العمل في حالات الضرورة القصوى وتقادي الانتقال المباشر إلى مكاتب عملهم في كل وقت، وبحكم أهمية الاتصال داخل التنظيمات العمالية فإن قوة هذه المؤسسات تزداد أكثر بوجود شبكة قوية من الاتصال بين مختلف الفاعلين فيها².

أصبح الاتصال من أهم المواضيع التي يهتم بها الكثير من الباحثين عند دراسة السلوك البشري في المنظمات، فلا يمكن تصور أي سلوك بشري منظم دون اتصال لفظي أو غير لفظي، ويعرف لدى الكثير منهم بأنه عملية نقل أو تحويل فكرة ما من شخص إلى

¹ - نشرة مفتشية العمل، العدد 23، مرجع سابق، ص 6

² - ناصر قاسمي: سوسيولوجيا المنظمات، مرجع سابق، ص 72

شخص آخر بنية تغيير سلوكه فهو عملية هادفة⁽¹⁾، كما أن العملية لها عدة وظائف لأن توفير وسائل الاتصال اللازمة يساعد كثيراً في تسهيل مهام مفتش العمل وتحقيق فاعلية أكثر وفي وقت وجيز عوض الاتصال التقليدي بالمراسلات أو التنقل للمواجهة المباشرة.

جدول رقم (74): توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم لجهاز الكمبيوتر في مكاتب عملهم

النسبة	التكرار	توفير جهاز الكمبيوتر
66,6%	64	نعم
33,3%	32	لا
100%	96	المجموع

تظهر معطيات الجدول أن 66,6% من أفراد البحث لهم جهاز الكمبيوتر في مكاتب عملهم مقابل 33,3% لا يمتلكون جهاز الكمبيوتر في المكتب، فأغلبية مفتشي العمل لهم جهاز الكمبيوتر في مكاتب عملهم وهو ما يعبر عن الرغبة في التكيف مع مستجدات العمل الحديث القائم على الاتصال والتواصل السريع بحكم المهام المخولة لمفتشية التي تركز أساساً على الاتصال المباشر مع المستخدمين والعمال ونقابات العمال وغيرها من الفئات والتنظيمات التي تدخل في حتمية تعامل مفتشية العمل معها.

تمارس نشاطها في محيط تختلف وتتصارع أحيانا فيها المصالح مما يتطلب التحكم في عمليات الاتصال والتحاور وقدرة حقيقية على الإعلام واللجوء إلى التقنيات الحديثة للاتصال في ظل مجتمع المعلومات الذين نعيش فيه، إلى جانب عصrone مفتشية العمل من جوانب كثيرة فإن العملية تتمحور حول تعميم استعمال الإعلام الآلي وتبسيط وسائل العمل وإدخال التقنيات الحديثة تجاه مستعملي المصلحة والجمهور الواسع⁽²⁾.

مما يكون له أثر كبير وإيجابي في مردودية جهاز التفتيش وعلى نوعية العلاقات التي تربطها بمحيطها المباشر، بحيث أن ما يقدمه الإعلام الآلي من خدمات قد لا تحصى في مجال التحكم في المعطيات الخاصة ببطاقة المؤسسات وتطور الوضع الاجتماعي إضافة

¹ - مصطفى عشوي، مرجع سابق، ص 141

² - نشرة مفتشية العمل، العدد 9، مرجع سابق، ص 5

إلى تقييم نشاط مفتشي العمل، وهو ما أكده السيد " بشير بن بوزيد" ⁽¹⁾ مدير العلاقات المهنية والتلخيص حول أهمية الإعلام الآلي وضرورة تعزيز هذه الشبكة وتوسيعها إلى كافة الهياكل المحلية للمفتشية خاصة مناطق جنوب البلاد، فبحكم وظائف المساعدة والنصح والإعلام التي تشكل المهام الأساسية للمؤسسة كونها تمثل حيزاً كبيراً من انشغالات أطراف علاقة العمل فان ممارستها تستند بالضرورة على أنماط اتصال حديثة، وتشكل شبكة الأنترنت والانترنات الوسائل المفضلة لضمان تفتح جهاز التفتيش على العالم الخارجي والتقرب أكثر من مستعملي المصلحة للاستجابة لطلبات مختلف الشركاء الاجتماعيين.

وعليه يمكن القول أن ضرورة تعميم وتوسع هذه التقنيات على كافة مكاتب ومستخدمي جهاز مفتشية العمل سوف يرفع من دون شك من خدمات هذه المؤسسة تجاه عالم الشغل بصفة عامة وإعلانات العمل بصفة خاصة.

جدول رقم (75): توزيع أفراد البحث حسب العمل في مكتب فردي

النسبة	التكرار	تعمل في المكتب لوحده
60,4%	58	نعم
39,6%	38	لا
100%	96	المجموع

تبين المعطيات أن 60,4% من أفراد البحث يعملون في مكاتب فردية خاصة بهم، مقابل 39,6% منهم يعملون في مكاتب جماعية مع بقية الزملاء، فأكثر من نصف المبحوثين لهم مكاتب فردية في العمل، بمعنى أن استقبال الشركاء الاجتماعيين وأداء مختلف الأعمال الإدارية المتعلقة بعملية التفتيش تتم في مكتب فردي لكل مفتش مما يسمح لهم للتفرغ أكثر والتركيز أثناء أداء مهامهم المهنية، وحرية مختلف الشركاء الاجتماعيين وراحتهم أثناء طرح بعض الانشغالات التي يمكن أن تعرقل أدائهم في المؤسسات المستخدمة أو في حالة تقديم بعض الشكاوى التي تتطلب السرية وعدم كشف مفتش العمل لها بما ينص عليها قانون العمل والنصوص المنظمة لمهنة التفتيش.

¹ - نفس المرجع.

دلت المعطيات على مجهودات ورغبة أجهزة التفتيش في تحسين ظروف مستخدميها، ومن الضروري أن يشعر مفتش العمل بالراحة والحرية في التعامل مع مختلف قضايا الشركاء الاجتماعيين وحسن استقبالهم لأن العمل الجماعي في مكتب واحد قد يجرح مفتش العمل نفسه أثناء استقبال الفئات العمالية لتقديم بعض الشكاوى والتظلمات خوفاً منهم من إفشاء بعض الأسرار لصاحب العمل، فالفرد العامل الذي يستقبل فقط مع مفتش العمل التابع لمقاطعتهم الإدارية يشعر بالثقة أكثر في طرح انشغالاته مما يسهل عملية الفهم السريع والمباشر من مفتش العمل لمختلف القضايا التي تطرح في مكتبه والتعامل معها بكل عفوية.

أما فيما يخص الفئات الأخرى من أفراد البحث أكدوا على أنهم يعملون في مكاتب عمل جماعية فان الأمر لا يقلقهم أكثر لأنهم في انتظار توسيع مقرات ومكاتب جديدة مما يعطيهم الدافعية أكثر في العمل في انتظار الاستقلالية من حيث المكاتب على حد تعبير أحد المبحوثين، فالأمر متعلق ببرامج توسيع وترميم بعض الهياكل قصد زيادة حجمها مستقبلاً مما يسمح بمضاعفة عدد مكاتب العمل ويسمح بتوظيف جديد تدعيماً للمجهودات.

جدول رقم (76): توزيع أفراد البحث حسب الوسيلة المستخدمة للتنقل في الخرجات الميدانية

الوسيلة المستخدمة للخرجات الميدانية	التكرار	النسبة
سيارة تابعة للتفتيش	54	56,3%
نقل عمومي	31	32,3%
سيارة ملك خاص	11	11,5%
المجموع	96	100%

من خلال الجدول المتعلق نلاحظ أن 56,3% من المبحوثين يستخدمون في تنقلاتهم خلال الزيارات التفتيشية سيارة تابعة لمفتشية العمل ومخصصة لذلك، في حين نجد 32,3% منهم يعتمدون أكثر على وسائل النقل العمومية، تليها 11,5% منهم يستعملون سياراتهم الخاصة في التنقل عند الزيارات الميدانية.

نستنتج أن غالبية الأفراد يعتمدون في تنقلاتهم في الزيارات الميدانية للمؤسسات المستخدمة على سيارات تابعة للمؤسسة التفتيشية مع وجود وسائل نقل أخرى يستخدمها مفتش العمل إلا أن الاتجاه العام للمعطيات يبين عزم الجهاز على تحسين ظروف عمل

مستخدميه وعصرنة هذه المؤسسة من خلال المجهودات التي تبذل في هذا المجال، بحيث تم وضع برنامج تنفيذي حول تهيئة المصالح المركزية وغير الممركزة في السنوات الأخيرة لغرض عصرنة وسائل العمل وتحسين الأداءات المنتظرة من محيط مفتشية العمل.

يمكن للوسائل من ترتيب مفتش العمل لمختلف الأعمال والزيارات في الوقت المناسب وريح الوقت بالتنقل من مؤسسة لأخرى بغرض تغطية المهام الرقابية، كما عمدت المؤسسات التفتيشية في ذلك إلى تحفيز مستخدميها في استعمال السيارات الشخصية لهم عن طريق النظام التعويضي لكل مستخدم يدمج وسائله الخاصة في العمل مما يحفزهم أكثر في العمل، إذ أن توفير وسائل نقل خاصة تجعل من مفتش العمل يشعر بنوع من الحرية والاستقلالية خلال الخرجات الميدانية، مما يرفع معنوياته أكثر بعيداً عن الشعور بالإحباط والملل عند استخدام وسائل النقل العمومي. وعليه فإن تعميم وتوفير السيارات الخاصة والتابعة لمفتشية العمل يعطي دافعية أكثر للعمل وتحقيق مردودية وفعالية في مجال تدخلاتهم المهنية.

جدول رقم (77): توزيع أفراد البحث حسب نوع وسيلة النقل المستخدمة في الخرجات الميدانية

تبعاً لمتغير الأقدمية في العمل

وسيلة التنقل الأقدمية	سيارة تابعة للمفتشية	نقل عمومي	سيارة ملك خاص	المجموع
أقل من 5 سنوات	10 %50	7 %35	3 %15	20 %100
[5 - 15] سنة	19 %54,3	10 %28,6	6 %17,1	35 %100
15 سنة فأكثر	25 %61	14 %34,1	2 %4,9	41 %100
المجموع	54 %56,3	31 %32,3	11 %11,5	96 %100

تمثل بيانات الجدول توزيع الأفراد حسب الوسيلة المستخدمة في التنقل خلال الخرجات الميدانية تبعاً لمتغير الأقدمية، حيث نلاحظ 61% يستخدمون سيارة تابعة لمفتشية العمل كوسيلة للنقل في الخرجات الميدانية ولهم خبرة في العمل تصل إلى 15 سنة فأكثر مقابل

54,3% يستخدمون هذه الوسيلة ولهم خبرة في مجال تفتيش العمل تتراوح ما بين 5 و 15 سنة، ثم 50% من الذين لهم أقدمية أقل من 5 سنوات يستخدمون سيارة تابعة لمفتشية العمل كوسيلة للنقل خلال الخرجات الميدانية والزيارات التفتيشية للمؤسسات المستخدمة.

يتضح من مقارنة المعطيات أن هناك علاقة طردية بين استخدام سيارة تابعة لمفتشية العمل ومخصصة لذلك كوسيلة للنقل خلال الزيارات الميدانية ومتغير الأقدمية في العمل مما يعني أن استخدام هذه الوسيلة مرتبط أكثر بالخبرة في العمل والسن على اعتبار أن الفئات التي لها خبرة في مجال تفتيش العمل كبيرة تمثل الفئات العمرية الكبيرة، وبطبيعة الحال مع وجود وسائل أخرى يعتمدون عليها في تنقلاتهم التقيدية للمؤسسات التي تدخل ضمن اختصاصهم التفتيشي في الزيارات الميدانية، وبناء على الجدول السابق في انتظار استكمال تعميم توفير هذه الوسائل لكافة الأفراد في إطار جهود الدولة لعصرنة جهاز التفتيش.

جدول رقم (78): توزيع المبحوثين حسب وجود مكيف الهواء داخل مكاتب عملهم

وجود مكيف هوائي	الكرار	النسبة
نعم	62	64,6%
لا	34	35,9%
المجموع	96	100%

يتضح أن 64,6% من المبحوثين صرحوا أنهم يملكون مكيفات مقابل 35,4% صرحوا أنهم لا يملكون مكيفات هوائية داخل مكاتب العمل، وبالتالي أكثر من النصف لهم مكيفات هوائية داخل مكاتب العمل، مما يحسن من ظروف عملهم أكثر في فترات ارتفاع درجات الحرارة وخلق بيئة عمل داخلية ملائمة لأدائهم المهني خاصة في المناطق الجنوبية التي تعرف ارتفاع كبير في درجات الحرارة في الصيف وحتى في المناطق التي تعرف برودة مرتفعة، وذلك رغم تعرض الكثير منها إلى أعطال متكررة على حد تعبير بعض المبحوثين إلا أنها تبقى تعبر بصفة عامة على سعي السلطات المركزية لعصرنة هذا الجهاز.

عمدت أجهزة تفتيش العمل في مبادراتها لتحسين ظروف العمل عبر كامل التراب الوطني لكل المفتشيات والمكاتب التابعة لها، وذلك بإعطاء الأهمية والأولوية أكثر لمناطق الجنوب في اقتناء التجهيزات ووسائل النقل لتحسين ظروف عمل مستخدميها قصد تحقيق

فعالية أكثر للمؤسسات التفتيشية لأن ظروف العمل والمناخ التنظيمي السائد يلعب دور أساسي في اندماج العامل في عمله كما أنها تمثل عامل أساسي في تحقيق الرضا العمالي.

جدول رقم (79): توزيع أفراد البحث حسب الاطلاع على البحوث والدراسات حول تفتيش العمل

الاطلاع على الدراسات والبحوث حول تفتيش العمل	التكرار	النسبة
نعم	20	20.8%
لا	76	79.9%
المجموع	96	100%

تبين معطيات هذا الجدول أن نسبة 79.9% من مجموع أفراد البحث لا يجدون سهولة في الاطلاع على مختلف البحوث والدراسات حول تفتيش العمل وذلك مقابل نسبة 20.8% ممن يجدون سهولة الاطلاع هذه البحوث والدراسات.

ومنه يمكن القول أن غالبية أفراد البحث لا يجدون السهولة في الاطلاع على مختلف البحوث والدراسات حول تفتيش العمل، مما يعني أن البعد الثقافي في هذا المجال لمفتش العمل ليس ميسور لكل الفئات من مستخدمي هذه المؤسسة وذلك سواء لنقص مثل هذه الدراسات أو أن المهام الموكلة لمفتشي العمل لا تسمح بذلك من ناحية الضغط وكثافة البرامج الأسبوعية للعمل، وهو ما سوف نتطرق إليه في الجدول الموالي لمعرفة مختلف هذه الأسباب، ذلك أن توفر هذه الدراسات واطلاع مفتش العمل عليها من شأنه أن يتقيد كثيراً عمليات التفتيش والمراقبة سواء من الناحية القانونية أو من ناحية التقنيات والمناهج المتبعة لذلك، بحيث أن المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية في هذا المجال تعملان دائماً لتطوير هذه الدراسات والبحوث قصد إفادة الكثير من الدول، خاصة عند طلبها من خلال فروعها أو مكاتبها المتواجدة في العديد من الدول ففي الجزائر يوجد مركز البحوث والثقافة العربية إلى جانب مكتب العمل الدولي كما أشرنا في الفصل النظري حيث يعمل على تقديم مختلف المساعدات والدراسات في هذا المجال بهدف تسهيل مهمة هذه المؤسسات وتقريب أساليب العمل ومعالجة المسائل القانونية المتعلقة بالطبقة العاملة بصفة خاصة.

جدول رقم (80): توزيع أفراد البحث حسب أسباب عدم الاطلاع على البحوث والدراسات حول تفتيش العمل

الأسباب	التكرار	النسبة
ضغط العمل لا يسمح بذلك	29	39,1%
عدم توفر هذه الدراسات	12	16,2%
نقص المعلومات حول هذه الدراسات	26	35,1%
عوامل أخرى	07	9,4%
المجموع	74	100%

توضح المعطيات توزيع الأفراد الذين لا يجدون سهولة في الاطلاع على مختلف الدراسات والبحوث حول تفتيش العمل تبعاً لأسباب تقف وراء ذلك، بحيث نجد أن 39,1% منهم لا يجدون سهولة في الاطلاع على هذه الدراسات والبحوث ويرجعون السبب إلى ضغط العمل مقابل 35,1% يرجعون السبب إلى نقص المعلومات حول هذه الدراسات والبحوث، ثم نجد 16,2% منهم لا يطلعون على هذه الدراسات بسبب عدم توفر هذه الدراسات والبحوث أصلاً، وفي الأخير نجد 9,4% ممن يرجعون الأسباب إلى عوامل أخرى.

وعليه يمكن القول أن غالبية الأفراد لا يجدون سهولة في الاطلاع على مختلف الدراسات والبحوث حول مجال تفتيش العمل بسبب ضغط العمل وكثافة البرامج المخصصة لعملهم، بمعنى غياب وقت مخصص لذلك لأن الكثير منهم يشعرون بضغط دائم في العمل نتيجة تراكم الواجبات التي يؤدونها سواء خلال الزيارات الميدانية أو أثناء العمل الإداري.

نجد فئة أخرى من المبحوثين يرجعون السبب إلى نقص هذه الدراسات وعدم توفرها أصلاً، أما الفئة التي أشارت إلى عوامل أخرى فإن معظم إجاباتهم وتوضيحاتهم كانت حول عدم تسهيل واستقبال الجامعة لمتطلباتهم حول هذه المسألة وعدم تماشي الوقت المخصص وبرامج العمل لاستقبالهم في المكتبات العمومية الأخرى، وخاصة في حالات كثيرة أين تكون أغلب مقرات عملهم بعيدة عن المكتبات، ونقص وسائل النقل المخصصة لذلك، فكما أشار بعض المبحوثين إلى أن توفير الإعلام الآلي وتعميمه في كل مكاتب التفتيش وربط تلك الأجهزة بالإنترنت سوف تسهل الاطلاع عليها أو من ناحية ربح الوقت من ناحية أخرى.

وبالتالي فإن الاعتماد على مختلف التقنيات في العمل يسهل أكثر عمل مفتشي العمل، والاطلاع الدائم على مثل هذه الدراسات والبحوث ينمي ثقافة خاصة بهم في المجال ويساعد في عملية التكوين الذاتي والتفتح على مختلف التجارب والبحوث التي تقام في المجال.

جدول رقم (81): توزيع أفراد البحث حسب اطلاعهم على البحوث والدراسات المتعلقة بتفتيش العمل حسب متغير الأقدمية

المجموع	لا	نعم	الاطلاع على البحوث الأقدمية
20 %100	14 %70	6 %30	أقل من 05 سنوات
35 %100	29 %74,2	9 %25,7	5-15 سنة
41 %100	36 %87,8	5 %12,1	15 سنة فأكثر
96 %100	76 %79,1	20 %20,8	المجموع

من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه نلاحظ أن المبحوثين الذين لهم أقدمية في مجال التفتيش أقل من 5 سنوات لهم درجة الاطلاع على مختلف البحوث والدراسات المتعلقة بالتفتيش كبيرة تصل إلى 30% مقارنة بالذين لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و15 سنة بنسبة 25,7% ثم نجد 12,1% منهم لهم اطلاع على الدراسات والبحوث المتعلقة بالتفتيش ولهم خبرة في العمل 15 سنة فأكثر، في حين نجد نسبة عدم الاطلاع على هذه الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال تفتيش العمل مرتفعة أكثر لدى فئة المبحوثين الذين تتراوح خبرتهم في مجال تفتيش العمل 15 سنة فأكثر بنسبة 87,8% مقابل 74,2% لهم خبرة في العمل تتراوح ما بين 5 و15 سنة، وتليها 70% من المبحوثين لهم خبرة في مجال تفتيش العمل أقل من 05 سنوات.

بمقارنة المعطيات نستنتج وجود علاقة عكسية بين متغير الأقدمية في العمل والاطلاع على مختلف الدراسات والبحوث المتعلقة بتفتيش العمل، ما يعني أن عامل الخبرة لها تأثير

في التوجه نحو هذه الدراسات، بحيث أنه كلما كانت فئات المبحوثين صغيرة في السن ولهم خبرة قليلة في العمل كلما كانت لها دافعية أكثر في الحصول على الدراسات والبحوث المتعلقة بتفتيش العمل والاطلاع عليها، وكلما كانت خبرتهم في العمل كبيرة تزايدت معها نسبة عدم الاطلاع على الدراسات والبحوث ولغرض التدقيق والتفصيل فيها أكثر وما إذا كان الأمر متصل بعدم الحاجة لهذه الدراسات والبحوث كلما كانت فئات البحث ذات خبرة كبيرة في مجال تفتيش العمل والاستغناء عنها سوف نحاول في الجدول الموالي قراءة هذه المعطيات تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

جدول رقم (82): اطلاع المبحوثين على البحوث والدراسات المتعلقة بتفتيش العمل حسب متغير المستوى التعليمي

المجموع	لا	نعم	الاطلاع على الدراسات المستوى التعليمي
10 %100	9 %90	1 %10	ثانوي
86 %100	67 %77,9	19 %22,1	جامعي
96 %100	76 %79,1	20 %20,8	المجموع

تظهر معطيات الجدول توزيع الأفراد حسب اطلاعهم على مختلف الدراسات والأبحاث المتعلقة بتفتيش العمل تبعا لمتغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ أن 22,1% ذوي مستوى تعليمي جامعي على علاقة بمختلف الدراسات والبحوث مقابل 10% لهم مستوى تعليمي ثانوي، أما من حيث عدم الاطلاع على هذه الدراسات والبحوث فانه يتبين أن 90% منهم ذوي مستوى تعليمي ثانوي ليس لهم اطلاع عليها مقابل 77,9% منهم لهم ذوي مستوى تعليمي جامعي ليس لهم اطلاع على البحوث والدراسات المتصلة بمجال تفتيش العمل.

بمقارنة هذه المعطيات يمكن القول أن المستوى التعليمي للمبحوثين له علاقة بدرجة الاطلاع على مختلف الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال تفتيش العمل، فكلما كان المستوى

التعليمي كبيراً كان الاطلاع أكبر فالاحتكاك والاتصال بمؤسسات التعليم العالي من جامعات ومدارس عليا له تأثير في توجه نحو الدراسات والبحوث على مستوى المكتبات الجامعية.

ورغم إمكانية الحصول على بعض منها من خلال الانترنت إلا أن أفراد البحث يميلون أكثر للدراسات التي توفرها المكتبات الجامعية رغم عدم تسهيل اتصال المفتشين بهذه المكتبات على تعبير أحد المبحوثين بسبب رفض وعدم استقبالهم في حالات كثيرة من طرف المؤسسات الجامعية لأن النظام البيروقراطي السائد لا يسهل الحصول عليها مما يجعل من العملية صعبة جداً رغم أن توفرها سوف يسمح لأغلبية الأفراد الاستفادة منها وتوسيع معارفهم وثقافتهم في هذا المجال كما أشرنا إلى ذلك سابقاً في وصف الظاهرة مما يجعل إنشاء مكتبة متخصصة على مستوى المفتشيات الجهوية أو الولائية لتسهيل الحصول عليها بشكل كبير سوف يعطي دافعية أكثر في هذا المجال.

ثالثاً: تحديات التفتيش:

جدول (83): رأى أفراد البحث حول طبيعة المشاكل التي يواجهونها أكثر خلال البرنامج الأسبوعي لعملهم

النسبة	التكرار	طبيعة المشاكل التي تواجه أفراد البحث
28,1%	27	التعب
38,5%	37	ظروف عمل سيئة
33,3%	32	الضغط المهني
100%	96	المجموع

تظهر المعطيات المبينة في الجدول أن طبيعة المشاكل التي تواجه أفراد البحث تعود إلى ظروف العمل التي جاءت المرتبة الأولى بنسبة 38,5% مقابل 33,3% في المرتبة الثانية وتعود إلى الضغط المهني كأبرز المشاكل التي تواجهه الأفراد خلال برنامجهم الأسبوعي، بينما مشكلة التعب كظاهرة تواجه أفراد البحث خلال تدخلاتهم الأسبوعية بنسبة 28,1% وجاءت في المرتبة الثالثة.

يتضح من خلال استعراض المعطيات أن معظم أفراد البحث يواجهون أكثر مشكلات ظروف العمل السيئة ضمن تدخلاتهم الأسبوعية في مجال التفتيش، مما يعني أن الأغلبية

منهم تعمل في ظروف غير مريحة مما يمكن أن يؤثر أكثر في فاعلية تدخلاتهم اليومية أثناء الزيارات الميدانية، فظروف العمل تمثل بصفة عامة البيئة المناخية التي تحيط بالعامل، بحيث نجد أن العديد من الدراسات السوسيولوجيا تناولته إلا أنه يزال دائما يطرح نفسه كعامل تكيف واندماج العمال أكثر في بيئة العمل.

إذا كانت هذه البيئة المناخية فيها نقائص كثيرة فإنه ينعكس بالسلب على تدخلات مفتش العمل مما يخلق بدوره ظواهر أخرى تؤثر على أدائهم المهني مثل الضغط المهني الذي يتسبب بدوره في التعب لدى أفراد البحث الأمر الذي يخلق عراقيل لتدخلاتهم اليومية، وعليه فإن تحقيق فعالية ومردودية أكثر خلال مختلف التدخلات تتطلب الاهتمام الدائم بمختلف الانشغالات المطروحة على مستوى هذه المؤسسات الرقابية.

جدول رقم (84): تصنيف أفراد البحث لأهم العراقيل التي تعيق الأداء المهني لهم بصفة عامة

عراقيل الأداء المهني	التكرار	النسبة	النسبة *
ظروف العمل	52	33,7%	54,1%
اتساع المهام	38	24,6%	39,5%
نقص التكوين	29	18,8%	30,2%
قلة عدد المفتشين	35	22,7%	36,4%
مجموع الاجابات	154	100%	
المجيبون	96		

* تم حساب النسب المئوية بالنسبة لعدد المجيبين وليس لمجموع الاجابات

يظهر الجدول تصنيف المبحوثين لأهم عراقيل الأداء المهني لمفتش العمل، حيث يتضح أن ظروف العمل كانت في المرتبة الأولى بنسبة 54,1% ثم اتساع المهام الموكلة لمفتش العمل في المرتبة الثانية بنسبة 39,5%، أما في المرتبة الثالثة فكانت مشكلة قلة عدد المفتشين بنسبة 36,4% وأخيرا نقص التكوين في المرتبة الرابعة بنسبة 30,2%.

يمكن القول أن من بين أهم العراقيل التي تعيق الأداء المهني لمفتشي العمل تتمثل أساسا في ظروف العمل إلى جانب اتساع المهام، وما يقابل ذلك من نقص في عدد المفتشين مقارنة برزنامة المهام التي تدخل ضمن وظائف مفتش العمل بصفة عامة.

جاءت النتائج بالتقريب تأكيداً للمشاكل التي تواجه مفتش العمل خلال برنامج الأسبوعي مما يؤكد أن ظروف العمل تلعب دور أساسي في أداء مفتش العمل لمختلف المهام الموكلة إليه، وهذا ما تؤكدته مختلف التشريعات الوطنية والإقليمية والدولية على ضرورة توفير الجو الملائم لأداء أعمال التفتيش من مستلزمات ووسائل نقل وعمل.

إلا أن الواقع العملي يوضح وجود تفاوت في توفير هذه المستلزمات وتهيئة الظروف بحسب قدرات وظروف كل دولة، حيث يصعب تغطية كل النقائص في فترة زمنية محددة من خلال الارتياح الذي أبداه بعض أفراد البحث المطلعين على مختلف المجهودات المبذولة في هذا المجال والبرامج المسطرة لذلك، فالأمر يتعلق بسعي الدولة الجزائرية لعصرنة مصالح مفتشية العمل.

من خلال زيارة ممثل إدارة مفتشية العمل للمكتب العمل الدولي للجزائر تقدم برسالة شكر إلى السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تضمنت تقدير تقييمي للقطاع، وأكد بأن البعثة لاحظت بارتياع كبير الاستثمارات الهامة لتحسين ظروف العمل من خلال بناء مقرات جديدة سواء في ولاية الجزائر أو في ولايات أخرى مع تخصيص سيارات جديدة لمفتشي العمل خاصة في المناطق الصحراوية والنائية، وفي انتظار استكمال العملية على مستوى كامل التراب الوطني ومنح نظام تعويضي لهذا السلك الرقابي⁽¹⁾ ثم يختتم في الأخير بأن هذه المجهودات تعبر عن إرادة سياسية على أعلى مستوى ووعي واضح بأهمية أعمال التفتيش في تعزيز الحكم الرشيد وهي جهود تستحق الثناء والتعريف بها، كما أنها تعتبر بدون شك مصدر الهام للكثير من البلدان⁽²⁾. وهذا ما يعطي صورة واسعة عن مختلف المجهودات التي تبذل في تحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل تمحورت أساساً في مجال التهيئة لمختلف الهياكل ومجال وسائل النقل والتجهيزات اللازمة لتحقيق فعالية أكثر لهذا الجهاز.

رغم وجود فئة معتبرة من الأفراد مازالت تؤكد على ضرورة تحسين ظروف العمل إلا أن رغبة ومجهودات الدولة الجزائرية في هذا المجال مازالت مستمرة لتشمل كل المفتشيات

¹ - نشرة مفتش العمل، العدد 23، مرجع سابق، ص 5

² - نفس المرجع، ص 8

الجهوية والمفتشيات الولائية للعمل، وهو ما لوحظ في بعض المفتشيات أثناء تنقلنا بين العديد من الولايات، فقد استفادت مفتشيات ولائية ومكاتب تفتيش من إعادة هيكلة وترميم مقراتها إلا أن هناك مفتشيات التي تزال تعمل في مقرات قديمة تتطلب التعجيل بتوفير ظروف عمل ملائمة للرفع من معنويات أفرادها وتحقيق نتائج أكثر ايجابية في مجال التفتيش والرقابة.

جدول رقم (85): توزيع أفراد البحث حسب رأيهم في أهم التحديات التي تواجه عملية التفتيش في الجزائر

أهم التحديات	التكرار	النسبة
نقص عدد المفتشين والتقاعد المسبق	25	14%
اتساع سوق العمل غير منظم	33	18,5%
اليد العاملة الأجنبية	23	12,9%
ظاهرة تشغيل الأطفال	28	15,7%
تعدد سياسات التشغيل	18	10,1%
عدم مسايرة التشريعات لسوق العمل	24	13,4%
وجود فراغات قانونية	27	15,1%
المجموع	178	100%

تمثل معطيات الجدول توزيع أفراد البحث حسب ترتيبهم لأهم التحديات التي تواجه عملية التفتيش في الجزائر، بحيث نجد في الترتيب الأول اتساع سوق العمل غير منظم بنسبة 18,5%، ثم تأتي ظاهرة تشغيل الأطفال في الترتيب الثاني بنسبة 15,7% كأهم تحدي للجهاز التفتيش، وفي الترتيب الثالث مشكلة الفراغات القانونية في التشريعات العمالية بنسبة 15,1%، أما الترتيب الرابع مشكلة نقص عدد المفتشين وظاهرة التقاعد المسبق بنسبة 14%. في حين نجد في الترتيب الخامس عدم مسايرة التشريعات لسوق العمل بنسبة 13,4%، وفي الترتيب ما قبل الأخير بروز اليد العاملة الأجنبية بنسبة 12,9% وأخيرا سياسات التشغيل وما ينتج عنها من تأثيرات على مهام مفتش العمل بنسبة 10,1%.

بعد استعراض البيانات الإحصائية المتعلقة بترتيب أفراد البحث لأهم التحديات التي تواجه عملية التفتيش في الجزائر نستنتج أن غالبيتهم أشارت إلى ظاهرة اتساع سوق العمل

غير المنظم بالدرجة الأولى ثم ظاهرة تشغيل الأطفال ومشكلة الفراغات القانونية في تشريع العمل. وبالنظر إلى ترتيب مختلف هذه التحديات فإنه يمكن ملاحظة نوع من العلاقة الترابطية أو السببية فيما بينها ذلك أن اتساع سوق العمل غير المنظم ظاهرة عالمية تميز اقتصاد معظم الدول، ومن خصائصها ظاهرة تشغيل الأطفال خاصة في الدول النامية أو المتخلفة، بحيث تتوسع أكثر في المناطق الريفية والنائية كما تتميز بضعف الأجر في وسط العاملين، ويكون السبب عادة في ابتعاد أرباب العمل عن السوق الرسمي الخاضع للقوانين والصرامة في التنظيم بغرض التهرب الضريبي وعدم دفع مستحقات الضمان الاجتماعي وهو ما يمكن ملاحظته في الاقتصاد الوطني حسب العديد من الدراسات التي أشارت في تقييمها لسوق العمل في الجزائر بأن هناك ارتفاع مستمر في مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل إلى جانب جمود التشريعات المنظمة لهذا السوق.¹

وهو ما يعبر عنه في حالات معينة وجود فراغات قانونية في محاربة العمل ضمن النشاط الاقتصادي غير المنظم خاصة في غياب العدد الكافي من المفتشين لتغطية كل المهام خلال الزيارات الميدانية سواء نتيجة عدد الهيئات أو المؤسسات التي يشرفون عليها أو نتيجة عامل التقاعد المسبق الذي أحدث فراغات في جهاز التفتيش حسب ما أشار إليه بعض أفراد البحث.

كإجراء قانوني اعتمدته الدولة لتهيئة عدد من المناصب لفائدة القوى الجديدة الوافدة على سوق العمل ضمن هذا المجال المهني أين يحق للعامل الذي استوفى مدة 32 سنة في مساره المهني أن يحصل على التقاعد المسبق بالرغم أنه لم يصل إلى السن القانوني في التشريع الجزائري المعمول به سابقاً الذي يحدد التقاعد بالسن المشروط كحد أدنى بـ 65 سنة وهذا الإجراء يهدف في مضمونه إلى توفير مناصب العمل، لكن من جهة أخرى أثر كثيراً في استنزاف الخبرات التفتيشية من جهاز التفتيش بشكل سريع ومفاجئ وهو ما تحصر عليه الكثير من أفراد البحث.

¹ - مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، الجزائر 2012 ص 196، 197

خلاصة (الاستنتاج الجزئي الثاني):

مما سبق يمكن القول أن متطلبات جهاز تفتيش العمل كثيرة ومتعددة فهي تتراوح ما بين المتطلبات المادية والبشرية قصد تحقيق أداء مهني أفضل بحكم تعدد الانشغالات والمسائل المطروحة من طرف أفراد البحث، والتي تشير عموماً إلى ضرورة إيجاد توازن من حيث عدد المهام التي يتكفل بها مفتش العمل وعدد القوى العاملة المتاحة في العمليات الرقابية إلى جانب مستلزمات تحقيق أهداف أي مشروع أو مؤسسة من حيث ظروف العمل والوسائل اللازمة.

كما أن الأمر يتطلب وفي حالات كثيرة تعاونه مع عدة جهات أخرى إلى جانب رصد مجموعة من القضايا التي تدخل ضمن تحديات عملية التفتيش، ومما لاشك فيه أن العنصر البشري هو العامل الأساسي والعنصر الفعال في كل منظمة أو مشروع والوسيلة والغاية في نفس الوقت للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، فبقدر ما يتمتع به من حماية وتذليل للصعوبات التي تعترض سبيله مع توفير مختلف الشروط وظروف العمل الملائمة بقدر ما يساهم ذلك في تحقيق دافعية إضافية نحو العمل أكثر وتحقيق فعالية في مختلف تدخلاته الرامية إلى ضمان الاستقرار في الطبقة العاملة وأصحاب العمل، وبالتالي استقرار المجتمع وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية أفضل.

الاستنتاجات العامة:

بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، ومناقشتها في ضوء الفرضيات توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بتفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل، يمكن إيجازها فيما يلي:

* الاستنتاج الجزئي الأول:

بعد عرض مختلف البيانات والمعطيات حول موضوع بتفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر والمتحصل عليها من الدراسة الميدانية في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة، وتبعا لتقسيم الجانب التطبيقي لهذه الدراسة إلى ثلاثة فصول حيث عمدنا لإدراج فرضيتين في كل فصل فانه يمكن في الأخير تقديم النتائج التي توصلنا إليها على النحو التالي:

بالنسبة للفرضية الأولى جاءت كما يلي: يعرف سوق العمل ديناميكية متزايدة مقارنة بتطور تشريعات العمل. وبتركيزنا أكثر على موقف أفراد البحث تجاه طبيعة هذه التشريعات والقوانين التي تنظم وتحكم سوق العمل، فقد أظهرت النتائج وجود نوع من المثالية التي تميز هذه القوانين مقارنة بواقع سوق العمل مما يتطلب حسب الكثير من المبحوثين ضرورة إعادة النظر في المنظومة القانونية لتشريع العمل، وذلك بالاستناد إلى ما يقدمه مفتش العمل من الملاحظات التي يتم رصدها باحتكاكه المتواصل والمستمر بميدان العمل مع محاولة بناء ثقافة عمالية ومؤسسية تساهم أكثر في عملية التواصل والتفاعل بين مختلف الشركاء الاجتماعية ومفتشي العمل.

أما بالنسبة للفرضية الثانية التي تمحورت حول: النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل غير مواكبة لسوق العمل في الجزائر. أسفرت نتائج الدراسة محدودة هذه النصوص وتميزها بعدة نقائص لاسيما فيما يتعلق بالحماية القانونية الموفرة للمفتشين والصلاحيات والسلطات التي يتمتعون بها، وذلك في غياب وقلة المساعدات التي يتلقاها مفتش العمل من قبل الهيئات المختصة أو لصعوبة الحصول عليها أحيانا لما تتطلبه من إجراءات بيروقراطية. وقد تبين وجود ضعف في منظومة العقوبات التي تفرض على كل من يمارس

أي ضغط لهذه الفئة المهنية بالنظر لمختلف المهام والوظائف الموكلة لهم، وبالنظر إلى أهمية وأهداف هذا الجهاز في تحقيق استقرار علاقات العمل بصفة خاصة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع لارتباطها بعالم الشغل، الأمر الذي يتطلب تعاون الكثير من المؤسسات والتنظيمات ذات الصلة بالطبقة العمالية خاصة والاقتصاد عامة لأن المسؤولية لا تقع وحدها على عاتق المؤسسة التفتيشية في تحسين أداء مهام مفتش العمل.

* الاستنتاج الجزئي الثاني:

فيما يتعلق بالفرضية الثالثة في هذه الدراسة التي تشير إلى: أن نقص المتطلبات البشرية والمادية لمفتشية العمل يعرقل انجاز كل المهام بشكل عادي. جاءت مختلف المعطيات والبيانات التي تم تناولها أن الحوافز المادية وتحسين ظروف العمل قضية مطروحة أكثر، فقد بينت وجود غالبية من المبحوثين الذين طرحوا قضية تسهيل تبادل المعلومات بين مختلف الإدارات التي يتعاملون معها وبناء قاعدة معلوماتية وطنية مع توفير المستلزمات الضرورية من أجهزة الإعلام الآلي والتكوين المستمر والفعال في هذا المجال.

إلى جانب الإسهامات التي بادرت إليها السلطات العليا والمركزية في انتظار توسيعها وتوفيرها في كافة التراب الوطني وعلى مستوى كل المفتشيات الولائية ومكاتب التفتيش التابعة لها، وحسب بعض أفراد البحث فإن هناك تحسن على مستوى ما هو مقرر ضمن البرامج التنموية على مستوى المؤسسات المختصة، بمعنى أن هناك تحسن فيما يتعلق بظروف العمل بصفة عامة مقارنة بما كانت عليه من قبل.

في الأخير مضمون الفرضية الرابعة له من علاقة بالنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والمتصلة بطبيعة التحديات التي يمكن أن تواجه عملية التفتيش التي جاءت على النحو التالي: طبيعة سوق العمل وسياسات التشغيل في المجتمع الجزائري تخلق عراقيل أو تحديات جديدة لأداء مهام التفتيش.

تبين وجود عدة تحديات تأتي في مقدمتها ظاهرة العمل غير المصرح وضرورة محاربتها، إلى جانب ما يميز مختلف التشريعات المنظمة لهذه المهنة من قصور ونقائص لأن الأمر مرتبط أكثر بطابع وخصائص النشاط الاقتصادي السائد، فالوضعية الاقتصادية والمالية وحتى الهيكلية والتنظيمية لمختلف المؤسسات المستخدمة لها علاقة بنشاط وأداء

مهام التفتيش بحكم تعدد الأبعاد والجوانب التي تميز المؤسسة التفتيشية، وأن مختلف هذه التحديات التي يمكن أن تظهر في الحاضر والمستقبل وتتصل أكثر بطبيعة المهام والوظائف التي يمارسها مفتش العمل وعلاقة ذلك بالبيئة التي تمارس فيها هذه المهام مما يتطلب التعاون مع عدة جهات.

إضافة إلى أن مفتش العمل بهذا الشكل لابد أن يكون على استعداد دائم من حيث المؤهلات والكفاءات التي تتطلبها المهنة وتشبعه بثقافة قانونية مميزة وعلمية كافية تستجيب للتطورات والتحولات التي يعرفها عالم الشغل، وما يفرضه من التقنيات والامتداد الدولي لتقارب التشريعات العمالية وحركة اليد العاملة.

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة المتعلقة بالبحث حول موضوع تفتيش العمل بين النصوص المنظمة للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر، والتي جمعت بين الجانب النظري والميداني الذي تم في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة، وبعد عرض مختلف فصول وعناصر الدراسة التي حاولنا فيها تحقيق مجموعة من الأهداف كمحاولة لرصد الواقع الحالي لجهاز تفتيش العمل مع الكشف عن دوره في تحديد علاقات العمل واستقرارها في ظل التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحتى الثقافية التي تعرفها البلاد، وتأثير ذلك على مستوى وطبيعة سوق العمل باعتبار أن مفتشية العمل كمؤسسة رسمية على علاقة مستمرة ودائمة بعالم الشغل والعمل.

وانطلاقاً من فرضيات البحث والرصيد النظري المتوفر حول هذا الموضوع فإنه يمكن القول أن مهام ودور مفتش العمل عديدة ومتعددة، وهو ما يمكن استنتاجه والوصول إليه من خلال عناصر الفصل الثاني والثالث لهذه الدراسة أين تبين أن كل ما له علاقة بقانون العمل يرتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بجهاز تفتيش العمل مما يعني أن هناك توسع في هذه المهام خاصة بعد نمو القطاع الخاص والتفتح على الاستثمارات الأجنبية ضمن السياسات التشغيلية التي تنتهجها البلاد لتحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية أفضل بالاهتمام أكثر بعالم الشغل وسوق العمل.

هذا الأخير يتضمن عدة آليات وأساليب للتحكم فيه تماشياً مع نمو وتوسع النشاط غير الرسمي في جلب القوى العاملة واستغلالها، الأمر الذي يمثل بدوره تحديات ورهانات بالنسبة لمهام مفتش العمل مما يتطلب إيجاد صيغة قانونية وتشريعات عمالية تواكب عالم الشغل تسهل من عملية التفتيش في نفس الوقت، وهو ما يمكن استنتاجه أيضاً من خلال هذه الدراسة خاصة في الجانب الميداني أين لاحظنا وجود مجهودات متواصلة من طرف السلطة المختصة من خلال إجراء الدراسة الميدانية خاصة أنها كانت مبرمجة في ثلاثة مفتشيات جهوية أين تم الانتقال الى ولايات عديدة في الشرق والوسط أين لاحظنا وجود رغبة كبيرة من السلطات القائمة على الجهاز التفتيشي في تحسين ظروف العمل وتوفير وسائل العمل اللازمة لذلك الأمر الذي صرح به بعض المبحوثين في بداية الاتصال المباشر معهم في

انتظار توسع المبادرة واستكمال تهيئة بعض الهياكل ومقرات العمل بحكم أن العملية كانت على المستوى الوطني.

من جهة أخرى تبين أيضا أن هناك مجموعة من المتطلبات المادية والبشرية لمهنة تفتيش العمل لمواكبة عصر التكنولوجيا والتحولات التي يمكن أن تعرفها بيئة العمل في الحاضر والمستقبل، وعلى الرغم المجهودات التي ذكرت سابقا إلا أنها تبقى ناقصة في الكثير من الجوانب وتحتاج في حالات أخرى إلى تعديلات وإصلاحات ما يتماشى مع الواقع المعاش، والتي تتمحور أساسا في ضرورة توفير كل وسائل العمل اللازمة والضرورية إلى جانب العنصر البشري القادر على تحقيق أداء مهني فعال من حيث العدد والمؤهلات التي تجعل من مفتشية العمل لها دور أساسي في تنشيط وإنعاش الحياة الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة بصفة خاصة ومن خلال مساهمتها في سياسة التشغيل والأجور بصفة عامة.

كما يمكن ملاحظة وجود مجموعة من التحديات والصعوبات التي يمكن أن تعرقل أداء مهام التفتيش على اعتبار أن ميدان الممارسة يتمثل بشكل دائم في تلك المؤسسات الاقتصادية سواء الرسمية منها أو غير الرسمية وأماكن تواجد العمال لفرض تطبيق قوانين وتشريعات العمل. هذه الأخيرة تكون أحيانا مثالية وناقصة أو مبهمة غير وواضحة تحتاج إلى مراجعة وتعديل بمشورة مختلف الشركاء الاجتماعيين بحسب ما توصلت إليه بعض جوانب الدراسة الميدانية، مما يوضح أكثر أهمية وضرورة وجود نصوص قانونية منظمة ومواكبة ومسايرة لواقع سوق العمل في الجزائر وحتى على المستوى الدولي كذلك بحكم أن قوانين العمل أصبحت عالمية من حيث الخصائص والتطبيق، تسمح بإعطاء جهاز التفتيش دور فعال في تحقيق التنمية بصفة عامة وتساهم تحسين علاقات العمل واستقرارها بصفة خاصة الأمر الذي يتطلب أيضا تكاثف وتعاون العديد من المؤسسات الوطنية والدولية التي لها علاقة بعالم الشغل والطبقة العاملة لتحقيق ذلك بشكل مستمر.

وفي الأخير نشير إلى أن مهام وأدوار مفتشية العمل ليست مرتبطة فقط بالتحويلات الاقتصادية وسياسات التشغيل المتبعة بما توفره هذه المؤسسة لأفرادها من وسائل وظروف عمل بل لابد من وجود تعاون إداري بين جهاز التفتيش والهيئات الحكومية الأخرى مع تسهيل تبادل المعلومات وتوفير ثقافة مجتمعية ومؤسسية وعمالية تسمح بتسهيل وتحقيق أداء مهني أفضل.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ - الكتب:

- (1) - إبراهيم زكي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1988.
- (2) - بشاينية سعد: علم اجتماع العمل، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002.
- (3) - بن عزوز صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2004.
- (4) - بوحفص مباركي: العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000.
- (5) - بوكرا ادريس: الوجيز في شرح قانون العمل، جامعة الجزائر، 2006.
- (6) - جلال مصطفى القريشي: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1984.
- (7) - جورج فيردمان، بيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: يولاند عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 1985.
- (8) - جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، تر: إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1980.
- (9) - حسان الجيلاني: التنظيم والإدارة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1986.
- (10) - حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية العدد 16، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2003.
- (11) - أحسن عمروش: الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- (12) - حسن قرنفل: الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، دار افريقيا، الدار البيضاء، المغرب، 2006.
- (13) - أحمد بركات: تاريخ الوقائع الاقتصادية المعاصرة، دار بلقيس، الجزائر، 2014.
- (14) - أحمد دمري: مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- (15) - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1985.
- (16) - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، 1987.
- (17) - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- (18) - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- (19) - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- (20) إحسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1997.
- (21) حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2002.
- (22) - خليفي عبد الرحمان: منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- (23) - رابح توايحية: قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- (24) - رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، منشورات جامعة قسنطينة، الجزائر، 2002.
- (25) - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية الجزائرية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
- (26) - ريمون كفي، لوك ثان كمبنهود: دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، 1997.
- (27) - سفير ناجي: محاولات في التحليل الاقتصادي، تر: الأزهر بوغيور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- (28) - شريف صديق: عقود العمل المؤقتة، مجلة فكر ومجتمع، العدد، 20، الجزائر، 2014.
- (29) - صلاح علي حسن: حماية الحقوق العمالية: دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.
- (30) - طربيت سعيد: السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر، 2013.
- (31) - طرفي هاشمي: الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الاجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010.
- (32) - طلعت همام: مناهج البحث العلمي، مؤسسة الرسالة، دار عمان، 1987.
- (33) - طوني بينيت وآخرون، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، تر: سعيد الغاشمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، لبنان، 2005.

- (34) - عائشة الثابت: النوع وعلم الاجتماع والعمل والمؤسسة، منظمة المرأة العربية، القاهرة، 2011 .
- (35) - عبد الرحمان تومي: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2011.
- (36) - عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- (37) - عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- (38) - عثمان بقتيش: قانون المجتمع الدولي المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- (39) - عدنان عابد، يوسف إلياس: قانون العمل، دار المعرفة، بغداد، 1980.
- (40) - عصام يوسف القيسي: التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، لبنان، 1995.
- (41) - علي فيصل: تفتيش العمل ودوره في كفالة وانقاذ تشريعات العمل، الطبعة الأولى، مملكة البحرين، 2014.
- (42) - عمار بحوش: دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990.
- (43) - فاطمة عوض صابر: ميرفت علي خفاجة: أسس ومبادئ البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية، مصر، 2002 .
- (44) - فضيل علي عبد الله: منظمة العمل العربية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، د س.
- (45) - فؤاد البهي: علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1986.
- (46) - ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- (47) - قيرة اسماعيل، علي غربي: في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- (48) - كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2001.
- (49) - محمد بالرابح: الرضا عن العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- (50) - محمد زمزم: دليل مفتشية العمل، دار الطبع والنشر الأصلية، بغداد، 1981.
- (51) - محمد صغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- (52) - محمد طاقة، حسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل، إثراء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.
- (53) - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.

- (54) - مصطفى قويدري: عقد العمل بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2011.
- (55) - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تر: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- (56) - مولود ديدان: مدونة العمل، الجزائر، 2010.
- (57) - ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2004.
- (58) - ناصر قاسمي: سوسيولوجيا المنظمات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2014.
- (59) - إنتوني جنز: علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، الطبعة الرابعة، بيروت، لبنان، 2004.
- (60) - هدي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الكتاب، ط2، الجزائر، 2006 .
- (61) - وسيلة شابو: القانون الدولي للعمل، دار حمومة، الجزائر، 2015.
- (62) - يوسف الياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.

ب - المجالات والملتقيات:

- (1) - بوخالفة غريب: تسوية النزاعات الفردية في العمل، مجلة الفكر البرلماني، العدد 25، 2010.
- (2) - حسين عبد اللاوي: مجلة علم الاجتماع، العدد 5، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1993.
- (3) - ذيب لمين: مداخلة بالمفتشية الجهوية بقسنطينة بعنوان مفتشية العمل مهام وصلاحيات، 2015
- (4) - عمار بوضياف: المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة الفكر البرلماني، العدد 15، 2007.
- (5) - غريب منية: مفتشيه العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، ديسمبر 2007.
- (6) - محي الدين الجرف: منازعات العمل، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 2000.
- (7) - مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 10، الجزائر 2012.

ج - الرسائل الجامعية:

- (1) - بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1996.
- (2) - بنيزة جمال: رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011.
- (3) - خنيش رابح، مفتشية العمل في القانون العام: التطور والأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2002.
- (4) - دحماني محمد أدريوش: إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012.
- (5) - رفيق قروي: علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة عنابة، 2010.
- (6) - غريب مونية: علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.

د - المناشير والقرارات:

- (1) - الأمر رقم: 33/75 من المادة الثانية من قانون العمل.
- (2) - التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011.
- (3) - التقرير العربي الثالث حول: التشغيل والبطالة في الدول العربية، مكتب العمل العربي، المنظمة العربية للعمل، القاهرة، 2012.
- (4) - تقرير المؤتمر الدولي للعمل، الدورة، 71، 1986.
- (5) - تقرير المؤتمر العمل العربي لمنظمة العمل العربي، الدورة 41 القاهرة، سبتمبر 2014.
- (6) - تقرير ختامي للندوة القومية حول: تطوير مكاتب ومنظومة التشغيل في الدول العربية، مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربي، القاهرة، 2014.
- (7) - تقرير مؤتمر العمل الدولي، الدورة المائة حول إدارة العمل وتفتيش العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011.
- (8) - تقرير مؤتمر العمل العربي حول التفتيش، الدورة 41، القاهرة، مصر، 2014.
- (9) - جريدة الخبر، دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، العدد 765، 6 مايو 1993.
- (10) - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية، العدد 75، نوفمبر 2005.
- (11) - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، جويلية 1990.

- (12) - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، 2011.
- (13) - الجريدة الرسمية، العدد 38 المؤرخ في 04 أبريل، 1967.
- (14) - الجريدة الرسمية، العدد 53، جوان 1971، الأمر 42_71 المتضمن تنظيم اليد العاملة .
- (15) - الجريدة الرسمية، العدد، 39، 1975 .
- (16) - الجريدة الرسمية، العدد، 83، 2004، القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
- (17) - الجريدة الرسمية، القانون رقم: 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، العدد 13، عام 1996.
- (18) - الجريدة الرسمية، العدد 10، المؤرخ في 02 ديسمبر، 1969.
- (19) - دراسات إسلامية في الاقتصاد والنقد، مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي، بيروت، 2011.
- (20) - دليل مفتشية العمل، وزارة التكوين المهني والعمل، الجزائر، 1986.
- (21) - قانون العمل الجزائري: المؤرخ سنة 1990.
- (22) - قانون العمل الجزائري، خاصة القانون، 03/90، المتعلق بتفتيش العمل، والمرسوم التنفيذي رقم: 90، 209 لعام 1990 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل .
- (23) - المفتشية العامة للعمل لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، الجزائر، 24 جانفي، 2006
- (24) - مكتب العمل الدولي، الاتفاقية رقم، 112 المتعلقة بسياسة العمل.
- (25) - المؤتمر التاسع للاتحاد العام للعمال الجزائري، طباعة الثورة الإفريقية.
- (26) - الموسوعة العربية العلمية: مؤسسة أمال للنشر والتوزيع، ط3، المملكة العربية السعودية.
- (27) - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 03، جوان، 2000.
- (28) - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 04، ديسمبر، 2000.
- (29) - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 09، جوان 2003.
- (30) - نشرة مفتشية العمل، العدد 03، جوان، 2000.
- (31) - نشرة مفتشية العمل، العدد 09 جوان. 2003.
- (32) - نشرة مفتشية العمل، العدد 12، 2004.
- (33) - نشرة مفتشية العمل، العدد 14، ديسمبر 2005.
- (34) - نشرة مفتشية العمل، العدد 19، 2005.
- (35) - نشرة مفتشية العمل، العدد 23، جوان 2010.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

أ – الكتب:

- 1) – Accommando (G): **L'inspection du travail élément du droit pénal et de procédure pénal**, intefp, ministère de l'emploi et de la solidarité, paris, 1989.
- 2) – Angers (M): **Initiation pratiques à la méthodologie des sciences humaines**, Edition casbah, Alger, 1997.
- 3) – Belloula (T) : **Droit du travail**, imprimerie dahleb, Alger, 1994.
- 4) – Calvez (Y), et autres: **Mission de contrôle des sections de l'inspection du travail**, Rapport de synthèse, paris, 2011.
- 5) – Cherait (M): **Culture d'entreprise en Algérie**, OPU ,2^{ème} Ed, Alger, 2012.
- 6) Danzer (B), kantof (B), Lefebvre (V), Torres (F), Lucas (M): **Un siècle de réformes sociales, une histoire du ministère de travail 1906–2006**, la documentation française, Paris, 2006, p 26
- 7) – Dimitri (N): **Les relations du travail**, dunod, paris, 1978.
- 8) – Chabli (F): **Manuel de fonctionnaire**, palais du livre, 2002.
- 9) – Freund (J): **Sociologie de Max Weber**, Edition PUF, Paris, 1986.
- 10) – Gazali, (M): **La participation des travailleurs et la gestion d'entreprise**, Alger, 1979.
- 11) – Grawitz (M): **Les méthodes des sciences sociales**, Editions Dalloz, paris, 1991.
- 12) – Zeppelin (G): **Normes internationales du travail**, Editions Gaulis, Genève, 2003.
- 13) – Igalens (J), Roussel (P): **Méthode de recherche en gestion des ressources humaines**, Edition économique, paris, 1998.
- 14) – Jean (M) et autres: **Système d'inspection du travail et politique de formation des inspecteurs**, 1^{ère} édition, BIT Genève, 1992.
- 15) – Kahlal (K): **Application des conventions internationales du travail en France et dans les pays du Maghreb**, note de synthèse, Université Claude Bernard, Lyon1, 1992.
- 16) – Larousse: **Dictionnaire encyclopédique**, édition Larousse, Paris, 2001.
- 17) – Mouriaux (R): **Le syndicalisme dans le monde**, PUF, Paris, 2009.
- 18) – Nicolas (V): **Droit international du travail**, Edition Dalloz, Paris, 1970.
- 19) – Peretti (J.M): **Dictionnaire des ressources humaines librairie Vuibert**, paris, 1999.
- 20) – Sifferman (S), Weber (P): **L'inspection du travail et la modulation durable**, Association international du travail, Genève, Suisse, 2008.
- 21) – Soutenain (J.F), Farcet (P): **Organisation et gestion d'entreprise**, Edition Foutler, Paris, 2006.

- 22) – Vayssiere (S) : **Rôle de l'inspection du travail en matière de sécurité**, paris ,1953.
- 23) – Viboeul (L): **L'inspection du travail : mission, Organisation, Fonctionnement**, BIT, Genève 1986.
- 24) Tino (V): **L'inspecteur du travail à l'épreuve de l'évaluation des risque**, Thèse pour l'obtention du titre de docteur en sociologie, Université de la méditerrané, Aix Marseille 2, 2003.

ب – المجلات والمقالات:

- 1) – Akkache (A): **L'autonomie des entreprises**, Revue Algérienne du travail, numéro spécial, INT, Alger, 1998.
- 2) – Auvergnon (P), Hamdan (L), Boulenouar (M): **Revue Algérienne des Sciences Juridique, économique et politique** Vol. XXXV, N° 4, 1997.
- 3) Boucherf (K): **Quelques éléments de réflexion sur la problématique du travail dans l'entreprise algérienne**, Revue de l'institut de sociologie, N° 23 Alger, 1992.

ج – الرسائل الجامعية:

- 1) – Rahali (A): **Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise Algérienne**, Mémoire de Magister, Université Tlemcen.

د – المناشير والقرارات:

- 2) – Association Nationale des Inspecteurs du Travail: **Rapport sur l'inspection du travail**, Alger, 1992.
- 3) – **L'inspection du travail manuel d'éducation ouvrière**: BIT, Genève, 1986.

الملاحق

استمارة البحث

بهدف إعداد رسالة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل حول "تفتيش العمل بين النصوص التنظيمية للمهنة وواقع سوق العمل في الجزائر"، نرجو من سيادتكم المحترمة مساعدتنا بالإجابة على أسئلة هذا الاستبيان.

مع العلم أن المعلومات التي سوف تقدمونها تبقى في سرية تامة ولا تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم مسبقا على تعاونكم معنا.

أولا: معلومات أولية:

1- السن:

2- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

3- المستوى التعليمي:

4- عدد سنوات العمل في مجال تفتيش العمل:

5- هل سبق أن اشتغلت في مؤسسة أخرى قبل الالتحاق بالتفتيش؟ ☐ نعم ☐ لا

6- قبل مباشرة العمل في التفتيش هل سبق استفدت من تكوين في التفتيش؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة بـ "نعم"، أذكر:

- مدة التكوين:

- نوع التكوين: ☐ تقني ☐ إداري ☐ تقني إداري ☐
- لغة التكوين: ☐ عربية ☐ فرنسية ☐ عربية و فرنسية ☐
- 7- بعد مباشرة عمل التفتيش هل استفدت من التكوين؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة ب "نعم"، أذكر؟:

- عدد مرات التكوين.....
- نوع التكوين: ☐ تقني ☐ إداري ☐ تقني إداري ☐
- لغة التكوين: ☐ عربية ☐ فرنسية ☐ عربية و فرنسية ☐

ثانيا: بيانات حول تفتيش العمل:

8- ما رأيكم في التكوين الذي يستفيد منه مفتش العمل لتحسين الأداء؟

☐ كافي ☐ غير كافي

9- ما رأيكم في تشريعات العمل مقارنة بسوق العمل؟

☐ واسعة وشاملة لكل المجالات ☐ محدودة وناقصة ☐ غامضة ومبهمة

أخرى حددها

10- هل تجدون صعوبات في تطبيق قانون العمل في المؤسسات التي تراقبونها؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة ب "نعم"، فيما تتمثل هذه الصعوبات؟

.....

.....

11- هل سبق أن واجهت حالات أو مشاكل لم يتطرق إليها نص قانوني؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة ب "نعم"، إن أمكن أذكرها ؟

.....

.....

12- هل بادرت إلى حل هذه المشكلات؟ ☐ نعم ☐ لا ☐

• في حالة الإجابة بـ "نعم"، هل هذه المبادرات؟

☐ شخصية ☐ جماعية ☐ إحالتها إلى العدالة

أخرى حددها:

13- في نظرك هل قانون العمل الحالي بحاجة إلى تعديلات؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالات الإجابة بـ "نعم"، فيما يتمثل السبب؟: (رتب حسب الأهمية)

☐ وجود فراغات قانونية ☐ غموض بعض النصوص

☐ ضعف العقوبات المفروضة ☐ عدم مسايرة سوق العمل

14- ما رأيك في الصلاحيات المخولة لمفتش العمل؟

محفزة ☐ تسهل المهام ☐ ناقصة ☐ أخرى حددها

15- ما رأيك في مهام مفتشي العمل بصفة عامة؟: (رتب حسب الأهمية)

☐ واسعة ☐ متعبة ☐ تستلزم تحفيز وتكوين زائد

16- هل تتلقون المساعدة من طرف أصحاب العمل خلال الزيارات الميدانية؟

☐ دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا

17- هل هناك عراقيل تواجه مفتش العمل خلال الخرجات الميدانية؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة بـ "نعم" فيما تتمثل هذه العراقيل بصفة عامة ؟

.....
.....

18- في رأيك هل هناك ارتياح في وسط العمال خلال الزيارات الميدانية لمفتش العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة بـ "لا" هل تعتبر ثقافة العمال كعائق في العمل الميداني؟ ☐ نعم ☐ لا

19- هل تجدون صعوبات أثناء تفتيش القطاع الخاص؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالة الإجابة بـ "نعم"، فيما تتمثل هذه الصعوبات؟: (رتب حسب الأهمية)

☐ غموض بعض النصوص ☐ نقص النصوص القانونية

☐ عدم تماشي النصوص مع الواقع ☐ عراقيل أصحاب العمل ☐ خوف العمال

20- هل تتلقون المساعدات من قبل الهيئات المختصة أثناء طلبها بخصوص تفتيش بعض المنشآت ذات طبيعة تكنولوجية أو كيميائية؟

☐ دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا

21- في رأيك هل النصوص المنظمة لمهنة تفتيش العمل بحاجة إلى تعديلات؟ ☐ نعم ☐ لا

• في حالات الإجابة بـ "نعم"، فيما يتمثل السبب؟: (رتب حسب الأهمية)

☐ اتساع المهام ☐ نقص الحماية للمفتشين ☐ ضعف الصلاحيات الممنوحة

22- في رأيك ما هي المشاكل المطروحة في المؤسسة التفتيشية؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ اتساع مهام المفتش ☐ ضعف التحفيز ومشكل الأجور

☐ عدم مسايرة التشريعات لسوق العمل ☐ ظروف العمل

☐ عراقيل من أصحاب العمل ☐ نقص التكوين

24- هل تعتقد أن إدارة التفتيش هي المسؤول الوحيد على تحسين أداء مفتش العمل؟ ☐ نعم ☐ لا

25- في رأيك ما هي اهم المشاكل التي تواجه مفتش العمل خلال البرنامج الأسبوعي لعمله؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ التعب ☐ ظروف العمل السيئة ☐ الضغط المهني

26- هل هناك ضغوط العمل الإداري في أيام الاستقبال في مكتبكم؟ ☐ نعم ☐ لا

27- هل تشعرون بالتعب خلال الخرجات الميدانية؟:

☐ دائما ☐ أحيانا ☐ أبدا

28- هل الأيام المخصصة للخرجات الميدانية كافية لتغطية المهام الموكلة إليكم؟ ☐ نعم ☐ لا

29- هل هناك نقص في عدد المفتشين لتغطية المهام خلال الزيارات الميدانية؟ ☐ نعم ☐ لا

30- إذا كانت هناك صعوبات في أداء مفتش العمل لمهامه، إلى ماذا يرجع؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ ظروف العمل ☐ قلة عدد المفتشين ☐ اتساع المهام

☐ نقص التكوين ☐ عدم تماشي التشريعات مع سوق العمل

31- هل تعتقد أن هناك توزيع عادل لعدد المفتشين حسب المقاطعات التابعة لهم؟ نعم ☐ لا ☐

32- هل تقترح تكثيف عدد المفتشين خلال الزيارات الميدانية؟ نعم ☐ لا ☐

33- هل تشعر بالرضا في عملك؟ نعم ☐ لا ☐

• إذا كانت الإجابة بـ "لا"، إلى ماذا يرجع؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ ظروف العمل صعبة ☐ ضغوط العمل

☐ نقص وسائل العمل ☐ قلة الحوافز المادية (الأجر)

34- هل لديك جهاز هاتف بالمكتب؟ نعم ☐ لا ☐

35- هل لديك جهاز كومبيوتر في مكتبك؟ نعم ☐ لا ☐

36- هل تعمل في مكتب لوحده؟ نعم ☐ لا ☐

• في حالة الإجابة بـ "لا"، هل تفضل العمل لوحده؟ نعم ☐ لا ☐

37- ما هي الوسيلة التي تستعملها في الخرجات الميدانية؟

☐ سيارة تابعة للمفتشية ☐ نقل عمومي ☐ سيارة ملك خاص

38- هل تمتلك مكيف هوائي داخل المكتب؟ نعم ☐ لا ☐

39- بصفة عامة كيف تقيم ظروف عملك؟

☐ عادية ☐ تسهل المهام ☐ تعرقل المهام

أخرى حددها:

40- في رأيك ما هي الإجراءات اللازمة أكثر لتحسين أداء عمل المفتش؟ (رتب حسب الأهمية)

☐ زيادة في الأجور ☐ حماية قانونية أكثر

☐

تحسين ظروف العمل

☐ استحداث برامج التكوين

☐ تقليص مهام مفتش العمل

☐ توفير وسائل العمل اللازمة

41- هل تجدون سهولة في الاطلاع على البحوث والدراسات حول تفتيش العمل؟ نعم ☐ لا ☐

• في حالة الإجابة بـ "لا" فيما يتمثل السبب؟

☐ عدم توفرها

☐ ضغط العمل لا يسمح بذلك

☐ نقص المعلومات حول هذه الدراسات أخرى حددها:

42- هل تعتقد أن تعدد سياسات التشغيل السائدة وتنوعها يؤثر على اتساع مهام المفتش؟ نعم ☐ لا ☐

• في حالة الإجابة بـ "نعم" كيف ذلك؟

.....
.....

43- في رأيك ما هي أهم التحديات التي تواجه عملية التفتيش في الجزائر؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ اتساع سوق العمل غير المنظم

☐ نقص المفتشين، والتقاعد المسبق

☐ ظاهرة تشغيل الأطفال

☐ بروز الاستثمارات الخارجية، واليد العاملة الأجنبية

☐ عدم مسايرة التشريعات لسوق العمل

☐ تعدد سياسات التشغيل

☐ وجود فراغات قانونية في تشريع العمل

44- في رأيك ما هي المشاكل المطروحة في المؤسسات المستخدمة؟ (رتب حسب الأولوية)

☐ عدم تطبيق أصحاب العمل لأحكام قانون العمل

☐ ضعف ظروف العمل (الأمن والصحة) (في المؤسسات المستخدمة)

☐ تهرب أصحاب العمل من حق الضمان الاجتماعي للعمال

☐ نقص الثقافة العمالية حول الحقوق الخاصة بهم

☐ وجود صعوبات تعرقل مفتش العمل في الزيارات الميدانية

45- هل تقترح إعادة النظر في العقوبات المفروضة على من يمارس ضغوطات على مفتش العمل؟

☐ نعم ☐ لا

46- هل تقترح تشديد العقوبات المفروضة حالياً على أرباب العمل المخالفين لأحكام القانون؟

☐ نعم ☐ لا

47- هل تقترح إعداد مفتشين حسب المجالات المختلفة (فلاح، صناعة، أشغال عمومية ...)

☐ نعم ☐ لا

- هل لكم تعليقات إضافية أخرى تخص مجال تفتيش العمل؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ونشكركم مرة أخرى على تعاونكم معنا

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة رصد الواقع الحالي لجهاز تفتيش العمل وتحليل معطياته على المستوى الوطني بصفة عامة والمستوى الجهوي بصفة خاصة كون ميدان الدراسة يتمثل في المفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة، والكشف عن دور مفتشية العمل في تحديد علاقات العمل واستقرارها في طور التحولات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية وحتى الثقافية التي تعرفها البلاد، مع محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين مفتشية العمل، والتعرف على مدى تطبيق تشريعات العمل داخل المؤسسات وموقفهم من مدى مواكبة تشريعات العمل لسوق العمل في الجزائر، بالإضافة إلى رصد مختلف الصعوبات والعوائق التي تواجه مفتشي العمل في العمل الميداني.

ومن أجل ذلك تم إجراء الدراسة الميدانية بالمفتشية الجهوية للعمل بقسنطينة، والتي تضم (06) مفتشيات ولائية وهي (قسنطينة، سطيف، برج بوعريج، ميلة، جيجل وبجاية)، مستعملا المنهج الوصفي والاستمارة كأداة لجمع البيانات من مجتمع بحث (مسح شامل) يتكون من (96) مفتش عمل، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- * تشريعات العمل في الجزائر تتميز بالمثالية وبالتالي فهي غير مواكبة لديناميكية سوق العمل.
- * النصوص التنظيمية لمهنة تفتيش العمل بحاجة إلى تعديلات لتساير مختلف المهام الموكلة لمفتشي العمل.
- * تواجه مفتشية العمل عدة نقائص بشرية ومادية مما يعرقل انجاز كل المهام بشكل عادي.
- * طبيعة سوق العمل وسياسات التشغيل في المجتمع الجزائري تخلق عراقيل أو تحديات جديدة أمام مفتشية العمل.

Résumé :

Dans cette recherche, nous avons essayé de savoir le degré de l'application de la législation de travail dans les entreprises, et la nature de la relation existante entre l'inspection du travail et les travailleurs, et de mettre la lumière sur les différents obstacles auxquels sont confrontés les inspecteurs du travail sur le terrain.

Pour ce faire, nous avons effectué une étude de terrain au niveau de l'inspection de travail de Constantine et qui contient 6 inspections wilayaes à savoir : Constantine, Sétif, Bordj Bou- Arreridj, Mila, Jijel, et Bejaia, en utilisant une méthode descriptive et un questionnaire comme moyen de collecte de données sur un échantillon qui compose de 96 inspecteurs.

A l'issue de cette étude, nous avons montré que :

- 1- La législation du travail en Algérie est idéale et par conséquent n'est pas compatible avec la dynamique du marché de travail.
- 2- Nécessite d'introduire des réformes permettant aux inspecteurs d'exercer leurs fonctions.
- 3- L'inspection de travail est confrontée à un manque de moyens humains et matériels lui empêchant d'exercer leur travail.
- 4- La nature du marché de travail et la politique de l'emploi en Algérie créent des difficultés et posent de nouveaux défis pour l'inspection du travail.