

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

دراسة سوسيولوجية لسلك مفتشي العمل  
في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية  
نحو اقتصاد السوق: إشكالية التكيف و التكوين

تحت إشراف الأستاذ:

ياسين مشته

إعداد الطالب:

فحيز عز الدين

أعضاء اللجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا

عضوا

- د. داسة مصطفى

- د. مشته ياسين

- د. محمدي جميلة

السنة الجامعية: 2021/2020

## شكر وتقدير

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى الأستاذ الفاضل الدكتور مشته ياسين لقبوله الإشراف على هذا العمل ووقته الذي خصه لمتابعة هذا العمل، وتوجيهاته ونصائحه.

كم لا يفوتني أيضا، أن أتقدم بفائق الشكر والتقدير للأستاذ القدير الدكتور شريقي يحي على توجيهاته القيّمة وملاحظاته الدقيقة، والتي كانت عوناً لنا في إنجاز هذا البحث

## إهداء

أهدي هذا العمل إلى روح والدي "الطاهر" رحمه الله، الذي لم أكن لأرى نفسي أصل إلى هذا المستوى التعليمي لولا تضحياته في سبيل تربيتي وتعليمي. كما أهديه إلى روح والدتي "حدة" رحمها الله التي غمرتني برعايتها وحنانها إلى آخر لحظة في حياتها.

إلى رفيقة الدرب، وسندي في الحياة، أم أبنائي، زوجتي الفاضلة: "نصيرة" إلى أبنائي وبناتي: إيمان، سيرين، زكرياء حفظهم الله وأنار دروبهم وسدد خطاهم على الخير والنجاح.

إلى كل أساتذتي من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الجامعية وإلى فخر هذا الوطن، والذي يستحي هذا الورق الأبيض من ضم أسمائهم، شهداء الثورة التحريرية الذين ستبقى أسمائهم خالدة في ذاكرتنا الجماعية.

## الفهرس

شكر وتقدير

إهداء

المقدمة ..... 01

### الفصل الأول : الجانب المنهجي للبحث

1- التعريف بالموضوع ..... 05

2- أسباب اختيار الموضوع ..... 07

3- الإشكالية ..... 08

4- الفرضية ..... 12

5- تحديد المفاهيم ..... 12

6- دراسات سابقة ..... 23

7- صعوبات الدراسة ..... 26

### الجانب النظري

#### الفصل الثاني :نشأة مفتشية العمل

1- تاريخ نشأة مفتشية العمل في العالم ..... 29

2- وظائف مفتشية العمل حسب المكتب الدولي للعمل ..... 30

3- نماذج وخصائص تفتيش العمل حسب المكتب الدولي للعمل ..... 33

4- ظهور ونشأة مفتشية العمل في الجزائر ..... 44

5- تعداد سلك مفتشية العمل والمهام المنوطة به ..... 46

#### الفصل الثالث : المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية في عالم الشغل

1- تطور المنظومة التشريعية والمؤسسية ..... 52

2- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ..... 62

- 3- مؤسسات وهيئات مكلفة بمراقبة تطبيق الجهاز التشريعي والتنظيمي للعمل.. 79
- 4- الحوار الاجتماعي والتشاور ..... 84
- 5- الجزائر والمنظمات الدولية ..... 85

#### الفصل الرابع : نبذة حول تكوين مفتشي العمل في الجزائر

- 1- التكوين القاعدي لمفتشي العمل ..... 90
- 2- التطور النوعي لمستوى مفتشي العمل ..... 92
- 3- تحسن مستوى تكوين مفتشي العمل ..... 97

#### الفصل الخامس : التنظيم الهيكلي لإدارة مفتشية العمل بعد 1990

- 1- المبادئ الجديدة للتسيير :الاستقلالية والمسؤولية ..... 101
- 2- النتائج المترتبة على قانون العمل ..... 101
- 3- النتائج المتعلقة بشروط ممارسة وظائف تفتيش العمل ..... 102
- 4- تكييف تكوين مفتشي العمل بعد الإصلاحات الهيكلية ..... 104

#### الجانب التطبيقي

#### الفصل السادس:مجتمع الدراسة

- 1- تقديم مجتمع الدراسة..... 111
- 2- الإجراءات المنهجية للدراسة:..... 115
- أ)- القراءة والبحث الاستطلاعي. .... 116
- ب)- منهج الدراسة..... 116
- ج)- تقنيات الدراسة..... 118
- د)- عينة الدراسة وكيفية استخراجها. .... 120
- 3- خصائص عينة الدراسة..... 121

## الفصل السابع: تحليل فرضية البحث

- عرض وتحليل بيانات الدراسة ..... 130
  - نتائج الدراسة ..... 172
  - الاقتراحات ..... 177
  - الخاتمة ..... 185
  - المراجع ..... 187
- الملاحق

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	جدول رقم
121	يبين توزع أفراد العينة حسب متغير السن	01
122	يبين توزع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي	02
122	يبين توزع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	03
123	يبين توزع أفراد العينة حسب عدد الأطفال	04
124	يبين مستويات التحكم الشفهي في اللغات عند المبحوثين	05
125	يبين التحكم الكتابي في اللغات عند المبحوثين	06
126	يبين توزع أفراد العينة حسب متغيري المستوى التعليمي والجنس	07
127	يبين توزع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف في مفتشية العمل	08
128	يبين توزع أفراد العينة حسب رتبهم في سلك التفتيش	09
129	يبين توزع أفراد العينة حسب الأقدمية	10
131	مظاهر مواقف مفتش العمل أثناء قيامه بنشاط المهني	11
132	التصرف في وضعيات إستعجالية	12
133	التصرف أثناء إعداد عدة ملفات في نفس الفترة في وقت أداء الوظيفة	13
134	التصرف مع السائق أثناء برمجة الزيارات الميدانية	14
135	التصرف أثناء أداء الوظيفة ضمن فريق العمل	15
136	التصرف عند رفض الترقية المهنية المرجوة	16
137	التصرف خلال ترأس جلسة عمل بين أطراف متنازعة	17
138	التصرف أثناء التكيف بمهمة يوم عطلة الأسبوع	18
139	الشعور أثناء التواجد مع الزملاء في الوسط المهني	19
140	التصرف أثناء طرح إنشغالات ومطالب اجتماعية قديمة	20
141	التصرف أثناء ضرورة الإسراع في إتخاذ قرار ما	21
142	يبين رأيا لمبحوثين حول محتوى البرنامج التكويني المخصص لفئة مفتشي العمل، مع تحديد درجات الرضا النفسي عن مكونات البرنامج	22
144	يبين الأسباب التي قدمها أفراد العينة، الذين أبدوا عن عدم رضاهم بخصوص البرنامج التكويني	23

145	يبين ميادين برنامج التكوين المتخصص التي تبدو أكثر أهمية في نظر أفراد عينة الدراسة	24
146	يبين الملاحظات والاقتراحات المقدمة من طرف أفراد عينة البحث بخصوص المواضيع التي تم تلقيها أثناء فترة التكوين	25
147	نسبة الاندماج في الدورة التكوينية	26
148	يبين العلاقة بين متغير نسبة الإندماج في الدورة التكوينية متغير المستوى التعليمي	27
150	يبين العلاقة بين متغير نسبة الإندماج ومتغير الفئة السوسيو مهنية	28
151	يبين لنا رأي أفراد عينة الدراسة من مسألة مدى إستجابة أهداف تنظيم التكوين في إيجاد العنصر البشري الكفاء، إنطلاقا من متغير النوع الاجتماعي	29
153	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث ورأيهم فيما مدى تحقق أهداف تنظيم التكوين المخصص لهم	30
154	يبين العلاقة بين متغير السن لأفراد عينة البحث ورأيهم فيما مدى تحقق أهداف تنظيم التكوين المخصص لهم	31
156	يبين العلاقة بين استخدام الخبرة المهنية ي الطريقة البيداغوجية المستخدمة ومتغير النوع الاجتماعي	32
157	يبين العلاقة بين استخدام الخبرة المهنية ومتغير الأقدمية	33
158	يبين العلاقة بين رأي أفراد العينة بخصوص المشاركة النشطة أثناء التدريس، ومتغير النوع الاجتماعي	34
159	يبين رأي أفراد عينة البحث حول جدوى وإفادة الوسائل المستعملة في تلقين الدروس وإيصال المعلومات	35
160	يبين وسائل أخرى مفضلة في تلقين التكوين	36
161	يبين آراء وتقييم أفراد عينة البحث عن تخصص المتدخلين في عملية التكوين	37
162	يبين رؤية أفراد العينة وتقييمهم لبرامج التحسيس والتكوين والتنشيط من قبل المكونين	38
164	يبين موقف أفراد عينة البحث من تثبيت مضمون البرنامج	39
164	يبين موقف أفراد عينة من تعديل أو إثراء مضمون البرنامج التكويني	40
165	يبين أهم الميادين التي يرى أفراد عينة البحث بضرورة إثراء أو تعديل مضمون برنامجها	41



166	يبين آراء أفراد عينة البحث حول قدرة منظمة التفتيش ذات الاتجاه العام على مواجهة تحديات عالم الشغل	42
167	يبين كيف يطمح مفتش العمل أن يواجه معضلة عدم التخصص	43
168	يبين رأي أفراد عينة البحث حول أهمية التحول الرقمي في نشاطات مفتش العمل	44
169	يبين تصورات أفراد عينة البحث عن الدور الذي يلعبه التحول الرقمي في مساعدة مفتش العمل على أداء مهامه	45
170	يبين آراء أفراد عينة البحث حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إثراء معارف مفتش العمل	46
170	يبين تعليق أفراد عينة البحث لمساهمة تكنولوجيا المعلومات في إثراء معارف مفتش العمل	47

## مقدمة:

تعتبر مفتشية العمل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر، حيث أوكلتها عدة مهام وصلاحيات تقوم بها من أجل ضبط علاقات العمل، وإحداث موازنة بين رب العمل والعامل، وهذا من خلال مراقبة مدى تطبيق قوانين العمل، ومشاركة المستخدمين والعمال في إعداد وتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة، وكذا الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية، وهي تلعب دورا بارزا في حملة العامل خاصة، لا سيما أنه يمثل الحلقة الأضعف في علاقات العمل.

تمارس مفتشية العمل مهامها وصلاحياتها المحددة قانونا عن طريق مفتشي العمل المنتشرين في كامل التراب الوطني وفق تنظيم يحدد اختصاصهم الإقليمي، ووفق سلم إداري هرمي يتولاه المفتش العام للعمل، الذي يترأس الهيئة المركزية يليه المفتش الجهوي للعمل الذي يمارس مهامه وصلاحياته في حدود الجهة التي تخضع لاختصاصه، ليأتي المفتش الولائي للعمل الذي يتولى توجيه وتنظيم عمل مفتشي العمل، في حدود اختصاص الولاية التي يعمل بها، في حين يقوم هؤلاء بالعمل الميداني المخول لهم في إطار تنظيم وظيفتهم. وقد سائر المشرع الجزائري تشريعات بقية الدول في إسناد مهمة الرقابة على تطبيق قانون العمل لمفتشية العمل، حيث أن أغلب التشريعات تقر بهذه المهمة لهيئة التفتيش.

ويقصد بالرقابة على تطبيق قانون العمل، والتي تعد من مهام مفتشي العمل، القيام بالفحص الدقيق لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وهذا لاكتشاف مخالفات الأحكام القانونية ومعرفة النقائص التي لم تتطرق إليها الأحكام القانونية وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها، وهذا عن طريق التوجيه والإرشاد ومراقبة العمل.

ونظرا للديناميكية التي يتميز بها تشريع العمل في الجزائر، والتي تجعله سريع التطور، وفي حالة تغير مستمر على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي، فقد أولت الإدارة المركزية لمفتشية العمل، ومن خلالها الوصاية، على الاهتمام بتكوين فئة مفتشي العمل، بصفة متجددة ومستمرة، من أجل تأهيلهم للقيام بمهام المنوطة بهم، وإمامهم بكل الجوانب

التنظيمية والتشريعية التي تعرفها، ساحة الشغل في الجزائر، وهو ما يعتبر الموضوع الرئيسي التي سنتناوله بالعرض والتفصيل والتحليل في دراستنا.

تمحورت هذه الدراسة من خلال سبعة فصول، خمسة منها في الجانب المنهجي والنظري للبحث، وفصلين تم تخصيصهما للدراسة الامبريقية.

- تناولنا في الفصل الأول الإطار المنهجي لموضوع البحث، حيث ضم العناصر الأساسية في الاقتراب المنهجي الذي اعتمدناه، مثل إشكالية الدراسة والفرضية المفسرة والجهاز المفاهيمي.

- أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى نشأة مفتشية العمل في العالم وفي الجزائر.  
- خصصنا في الفصل الثالث للحديث عن المنظومة التشريعية والتنظيمية في الجزائر من 1962 إلى يومنا هذا.

- وفي الفصل الرابع قدمنا نبذة حول تكوين مفتشي العمل في الجزائر، أما الفصل الخامس فتم التطرق فيه إلى التنظيم الهيكلي لإدارة مفتشي العمل في الجزائر بعد سنة 1990.  
- الفصل السادس خصصناه لتقديم مجتمع الدراسة والإجراءات المنهجية المتبعة، وكذا خصائص العينة.

- في الفصل السابع والأخير، تناولنا بالعرض والتحليل نتائج البحث الميداني.

الجانب النظري والمنهجي  
للدراصة

الفصل الأول :  
الجانب المنهجي للبحث

## 1-التعريف بالموضوع :

إن الجزائر مثلها مثل بقية البلدان السائرة في طريق النمو، تعرف تحولات عميقة في المجتمع لدفع عجلة التنمية. فهي تشهد تغيرات وتبدلات في أشكالها الاقتصادية والسياسية، والقانونية والاجتماعية لكي لا نجزم بحتمية التأثير المباشر عن الثقافة المجتمعية مستقبلا إن تواصلت وتيرة الانكسارات المتتالية على النحو الذي نحن بصدد معاينته. وتعتبر التغيرات المؤسساتية للدولة في ظل إقتصاد السوق من شكل الدولة المسيرة **Etat dirigiste** إلى دولة معدلة لدواليب وميكانيزمات الإقتصاد **Etat régulateur** هي تغيرات ذات اتجاه إيديولوجي يحمل مشروع اجتماعي. ولذا سنولي اهتماما خاصا إلى عنصر الموارد البشرية المكونة لهيئة السلطات العمومية ونعنى بذلك، في مبحثنا موضوع الدراسة، العمل على تشريح وفحص تشكيلة مفتشي العمل بمقاربة منهجية ونظرية ممسئلة للتحول الجاري وما يترتب عنه من أثر على الموظف كفرد في هيئة نظامية وكسلك تابع للدولة **Corps étatique** مختص في عالم الشغل يتفاعل مع المحيط الجديد.

إنطلاقا من حكم التقسيم الدولي الجديد للعمل وعولمة **mondialisation** العمليات الاقتصادية أصبحت الدولة الجزائرية مدعوة بالضرورة للتكيف مع المؤسسات العالمية المهيمنة على نموذج الإقتصاد الحر. ويتميز هذا النظام كما هو معلوم أي نظام إقتصاد السوق بقوة قواعده في تسيير المؤسسات الإنتاجية حيث سيعتمد مبدئيا عن إحداث القطيعة مع المقاييس السارية لدى المؤسسات الوطنية العمومية باعتبار المعيار الضابط في الحكم عن مدى حيوية وصحة المؤسسة يكمن أساسا في المردودية المالية **Rentabilité financière** والتي تمر حتما عبر الإفلاس أو الربح في السوق .

في هذا الإطار، تلقى مفتشية العمل اهتمامات كبيرة من قبل السلطات العمومية ويخول لها القانون القانون 90-03 الخاص بصلاحيات ومهام مفتشية العمل القيام بدور يضمن تهدئة والحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسسة. إن مفتش العمل يقوم بدور المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل ويضبط علاقاتها كما يحرس لتثبيت قواعد جديدة في المفاوضات

الجماعية negotiation collective وإلزام الهيئات المستخدمة والنقابات على احترام تشريعات علاقات العمل.

أضف تلك الوظيفة الإعلامية اتجاه السلطات المعنية في إبلاغها حول كيفية تطبيق النصوص التشريعية ومراقبتها ميدانيا للاهتداء إلى إدخال التعديلات اللازمة إن اقتضى الأمر ذلك .

و من جراء التحولات الملموسة التي عرفتتها المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ألزمت هذه الأخيرة على إجراء تعديلات عميقة في تنظيماتها النظامية organigramme فأدخلت تغييرا في تسيير وإدارة المؤسسة ذاتها حيث شرعت في عقلنة الموارد البشرية وتحديد مستويات الأجور وتنظيم العلاقات المهنية خاصة في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة الحجم نتيجة نقصها للخبرة في هذا المجال، ولما اعترض هذه الإصلاحات من صعوبات في الحفاظ على مناصب الشغل وترقيتها وتجنب التسريحات الجماعية للعمال، هي كلها أسباب غالبا ما تدفع المتعاملين الاجتماعيين partenaires sociaux من أرباب العمل ونقابات، الاتصال بمفتشية العمل طالبين منها التدخل والوساطة وتقديم النصائح والإرشادات بإزالة الالتباسات العالقة بالنصوص القانونية بهدف إرساء استقرار وضبط وتأطير علاقات مهنية منسجمة.

و قد أضحت علاقات مفتش العمل، في سياقه الجديد، في ظل منظومة قانونية قائمة على النزعة الاتفاقية droit conventionnel وتعامله مع أطراف خارجية منها العدالة ومكاتب الدراسات الميدانية أو الإحصائية وغيرها، تستدعي عناية خاصة وإلقاء نظرة استطلاعية حول ظروف العمل ومستوى التكوين والاحتراف الذي ينبغي أن يتحلى به هذا المفتش في موقع عمله.

## 2- أسباب اختيار الموضوع:

تتمثل الدوافع التي أدت الى اختيار هذا الموضوع منها ماهي أسباب ذاتية و أخرى موضوعية يمكن تلخيصها في مايلي :

### الدوافع الذاتية :

- ❖ نقص الاعتناء في الدراسة بهذه الفئة المهنية سعيا منا لإثراء البحوث الميدانية.
- ❖ الرغبة في وضع تجربتي المهنية تحت تصرف الباحثين في عالم الشغل و المؤسسات المتخصصة في برمجة و هندسة تكوين الموظفين.

### الدوافع الموضوعية:

- ❖ هذه الفئة قابلة أن تكون موضوع بحث ميداني،وهي فئة جد متغلغلة في عالم الشغل فالنتائج ستكون بدون شك مفيدة وذات فعالية لتوظيفها فيما بعد لأغراض علمية ومهنية.
- ❖ معرفة اتجاه التكوين المتواصل الخاص بالراشدين **Les adultes** ومدى القابلية للتكيف مع ظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية جديدة، وهل ثمة مقاومات **Resistances** كامنة إزاء التغيير في السلوكيات والمواقف لاكتساب ردود أفعال **reflexes** جديدة حسب ما تتطلبه طبيعة المهنة في ظل اقتصاد السوق.
- ❖ الارتقاء بدور مفتشية العمل إلى المعايير المتعارف عليها دوليا من خلال النصوص التشريعية المتضمنة في القانون الأساسي للمنظمة الدولية للعمل (الاتفاقية الدولية رقم 81سنة 1947) وإعادة الاعتبار لهذه الوظيفة.
- ❖ معرفة العجز الكائن في مجال التكوين إزاء سلك مفتشي العمل وأسبابه، لوضع سياسة تكوينية ذات أفاق حسب النقائص المسجلة.
- ❖ المساهمة في تحديث سير مفتشية العمل بإدخال طرق وإجراءات ووسائل عصرية، ولا يتسنى ذلك إلا برفع المستوى التكويني القاعدي **niveau de formation de base**.
- ❖ جعل من موضوع البحث إطار مرجعي لبحوث أخرى مستقبلية تمس مهنيين في أسلاك عمومية أخرى.



❖ معرفة وتحديد حاجيات مفتشية العمل في الجزائر وفق النماذج الدولية في تفتيش العمل وهي ثلاث :

❖ مفتشية ذات اتجاه عام Inspection généraliste

❖ مفتشية مختصة Inspection spécialisée

❖ مفتشية ذات الفرق المتعددة الاختصاصات Inspection des équipes pluridisciplinaires

### 3- الإشكالية:

انطلاقاً من مفهوم " عالمية الاقتصاد " وتفاقم عدد المنتجين الصناعيين الجدد وبروز صلابة قوية في المنافسة الدولية، وجدت السياسات الاقتصادية للبلدان النامية بما فيها الجزائر، نفسها أمام أوضاع متأزمة ومهام جد مختلفة عن تلك التي عاشتها منذ فترة زمنية مضت. فقد توجب على هذه البلدان إيجاد وصفة دائمة للتشغيل plein emploi وضبط ممارسات جديدة في تحديد الأجور وانتهاج سياسات مشجعة لجلب رؤوس الأموال لبعث اقتصادياتها الوطنية. فهي مجبرة من خلال القوى الإنتاجية المتواجدة لديها الحصول على أنجع السبل في الاستعمال الأمثل لمواردها .

مما أضطرها إلى عملية إعادة تنظيم الأنسجة الصناعية redéploiement industriel كإحدى الخطوات الضرورية لإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وتطهير مؤسساته المالية بوضع خطط إنعاشية لها قبل اللجوء إلى التصفية وغلق تلك التي لا تواكب الإصلاحات.

فلذا، صار أمراً ضرورياً للمفكرين وبالاعتماد على مؤهلاتهم أن يتصوروا نماذج جديدة خاصة بسياسة اقتصادية تسمح بخلق أشكال أخرى للتوظيف وإجراءات تقلل من ظاهرة البطالة والتسريحات الجماعية بحجج اقتصادية ... إلخ، بل العمل في التفكير على إيجاد صيغ تنقذ من حدة الصراعات داخل المؤسسات الاقتصادية نفسها بإحداث قنوات اتصال تساعد على التفاوض الجماعي بين الأطراف أو المتعاملين الاجتماعيين أنفسهم، وهذا لتجنب وقوع انفجارات اجتماعية ذات عواقب خطيرة على العمال كقناة اجتماعية لها وزنها في المجتمع بإمكانها زعزعة كيان هذا الأخير برمته.

إنها إصلاحات إقتصادية تنطلق من مفاهيم مغايرة لمسيرة التنمية التي عرفتها الدولة الجزائرية إذ هي مضطرة للانصياع للنقسيم الدولي الجديد للعمل والأخذ بسياسات مالية يراعى من خلالها البحث عن قيمة السيولة النقدية الحقيقية وإيجاد ميكانيزمات جديدة لضبطها ووضع عملة البلد موضع الإصلاحات في محك البورصة والأسواق العالمية وهذه المقاربة الاقتصادية، ذات أثر مباشر على الحياة الاجتماعية للأفراد وقدرتهم الشرائية. ولذا كان لزام على السلطات العمومية مراعاتها لإحداث نماذج جديدة في التنمية تدخل التبادلات mutation في المجتمع وتساعد على تكييفه مع التغيرات الشاملة بطريقة سلمية وبطيئة .

فنحن نعلم أن المؤسسات المالية العالمية لها دورا كبيرا في تحريك إقتصادات البلدان النامية بالقروض النقدية التي توفرها لها للشروع في الاستثمارات وتمويل مشاريعها الاقتصادية والاجتماعية، غير أن ما تشترطه من ضمانات بحجة الإصلاحات الاقتصادية والتطهير المالي للمؤسسات المفلسة وذات المردودية الضعيفة مع إدخال أساليب جديدة في إدارة المؤسسات العاجزة هي كلها إجراءات تدل على بعد فلسفي وإيديولوجي قائم بحد ذاته في أوساط المؤسسات المالية الدولية.

فهي تحبذ اقتصاديا التحرير التدريجي للواردات والابتعاد عن مراقبة الأسعار وتجميد الأجور في القطاع العام أو الخاص بمعنى عدم ربطها بالأسعار، بل هي تسعى دوما لخصوصية المؤسسات العمومية حتى ترشد وتعقلن ميكانيزمات إدارة الموارد البشرية ضمن معادلة الكتلة الاجرية *masse salariale* وضبط تكلفة عناصر الإنتاج وتوظيفها الناجع قصد تخفيض أعباء المؤسسة الاقتصادية.

وهذه النظرة الاقتصادية، هي في الحقيقة نظرة قديمة -جديدة لها جذورها في الاقتصاد الليبرالي الكلاسيكي وهي تعتمد على هدف النمو من أجل النمو والريح من أجل الريح والبحث عن أسواق عالمية جديدة أمرا طبيعيا.

"...إننا أمام برنامجا اقتصاديا جديدا يريد إرساء نموذجا مجتمعيا له قواعده يتفهم فيه الجانب الاجتماعي والبعد الإنساني ويشهد فيه عالم الشغل عدم الاستقرار في العمل . فالجزائر كبلد نامي لا يملك بعد البناء الذاتي الذي يمكنه من تحرير اقتصاده والدخول في بوتقة الأسواق العالمية دون مخاطر قد تشل الحركة التنموية. وهنا تطرح بحدة كبيرة إشكالية انسحاب الدولة كمؤسسة عليا من الحركة التنموية للمجتمع والاعتماد على المنحنى التحرري في الإصلاحات الهيكلية بتغيير دور الدولة المباشر في الحياة الاقتصادية. إن الدولة الجزائرية بحكم دورها المباشر في التخطيط وتأطير المشاريع التنموية والتكفل بالاستثمار والتشغيل والإنتاج ومحاولة خلق الثروات المادية والقيام بدعم الأسعار وتحديد سياسة الأجور وإنشاء مدونات مرجعية لمناصب العمل في المؤسسات الصناعية وتتبع عن قرب العلاقات الاجتماعية والمهنية لدى الهيئات المستخدمة نفسها بإعطاء قرارات مركزية إدارية هي كلها عمليات أفرزت نماذج في سلوكيات الأفراد والمجتمع وأعطت فئات ذهنية صبغت المجتمع الجزائري، الأمر الذي يستلزم تغييره في ظل نظام اقتصاد السوق (الليبرالي)"<sup>1</sup> .

و هذا ما يعاب، حسب منظري المؤسسات المالية العالمية، على إقتصادات البلدان النامية التي ألحق بها التسيير الإداري أضرارا وإختلالات في التوازنات الاقتصادية الكبرى. إذا نحن أمام وضعاً جديداً ومعقداً ويستحق مأسئله لأنه يحوى في طياته شبكة من التعالقات تمس بدون شك نظام المؤسسات كلية للدولة - ordre institutionnel وللمجتمع باعتبارنا سلمنا بمنطق الرأسمال العالمي وما يفرضه من شروط يملها على زبائنه، فالتساؤلات المطروحة في بحثنا موضع الدراسة هو التغيير والتكيف الذي ينبغي أن يصاحب الأعوان الإدارية الخاضعة لهيئات السلطات العمومية نفسها بعد أن اكتسبت تكوينها له أهدافه وتحول التكوين إلى وعاء ضمن ممارسات يومية ولدت فيما بعد ردود أفعال تلقائية في المهنة من

---

<sup>1</sup> - Jean Rivoire, « L'économie de marché », série Que-sais-je ?, 1<sup>ère</sup> édition, P.U.F., 1994, 108, Boulevard Saint Germain, Paris.

الصعب تغييره بل تتطلب زماً طويلاً وتكويناً متخصصاً يسمح مستقبلاً بعملية الاندماج الجديد المزمع القيام به.

ولا يمكن تجسيد ذلك إلا بواسطة تلك المقاربة الخاصة بالتكوين المتواصل formation continue أو التكوين التكميلي (الإضافي) لهؤلاء الموظفين أو الأعوان.

"إنه أمر عادي في البلدان المصنعة والمتقدمة إذ غالباً ما يشرعون إلى صيغ تتلاءم وطبيعة المهن الممارسة إذا ما طرأ تغييراً عليها قد أصبح التكوين الخاص بالراشدين formation des adultes أحد العوامل الأساسية في إحداث تغيير في الأنسقة الاجتماعية systèmes sociaux في العصر الحديث وأضحى يساهم بشكل واسع في إحداث تحولات اجتماعية شاملة لفئات عريضة من السكان".

فيبقى التنظيم واستعمال هذا التكوين من منبع الشعور بالحاجيات الحيوية للمستعملين له utilisateurs في تسهيل عملية الاندماج السريع للأفراد الراشدين، داخل وسط اجتماعي واقتصادي وثقافي أضحى غريباً عنهم<sup>1</sup>. ولذا يكثف المكونون formateurs عمليات التكوين بمراعاة استمرار العناصر المتفاعلة والمترابطة المؤدية من نموذج ثقافي معين إلى نموذج آخر يحافظ على الاستمرارية garder un continuum في ظل حقبة زمنية تضمن استقرار قيام النظام المؤسساتي l'ordre institutionnel .

انطلاقاً مما ذكرناه، من خلال تقديمنا لموضوع التحولات المسجلة والتي ما زالت تطرأ على عالم الشغل من جراء الإصلاحات الاقتصادية القائمة في كل المستويات بقصد تكييف مؤسسات السلطات العمومية، الممثلة هنا في سلك مفتشي العمل، يبقى تكوين هذه الفئة في المستقبل شرط ضروري للسماح لهم بالتكيف في إطار نسق خاص بمفتشية عمل يواكب محيطها السياسي والسوسيو-اقتصادي والثقافي الجديد.

لذا اطرح هذه التساؤلات :

<sup>1</sup> - Louis Porcher, François Mariet, « Media et formation d'adultes » ; les éditions E.S.F., Paris, 1976, p. 22.

أي نموذج من النماذج الثلاثة قادرة على تلبية أهداف التكوين لفئة مفتشي العمل وفق الأخذ بمعطيات النسيج الصناعي الجزائري نفسه؟.

- نموذج المفتشية العامة Inspection généraliste
  - نموذج المفتشية المتخصصة Inspection spécialisée
  - نموذج الفرق المتعددة الاختصاصات العاملة على تحسين البيئة وشروط العمل Inspection des équipes pluridisciplinaires
- هذه عبارة عن نماذج أقرتها المنظمة الدولية للعمل، ولكل منها مميزات نابغة عن واقع البلدان المتبينة لها.

#### 4- الفرضية:

نسعى من خلال البحث المطروح دراسة الترابط Cohérence والتناسق بين سياسة التكوين الخاصة بإحدى أنظمة تفتيش العمل الممكن تطويرها في المستقبل وبين المحيط الذي يوجد به نظام التفتيش في الجزائر.

#### 5- تحديد المفاهيم :

بادئ ذي بدئ، إرتأينا أن نقدم بعض المصطلحات بإعتبارها كلمات ذات دلالة في موضوع بحثنا وهي تلك المصطلحات ذات المصدر المتباين في مرجعيته بمختلف اتجاهاته الإيديولوجية والعلمية كمفهوم المؤسسة الاقتصادية في طبيعتها القانونية وأشكالها والمعايير المصنفة لها، مفهوم إقتصاد السوق، مصطلح التكوين أو التدريب وكذا التكيف أو التأقلم .

قبل أن أبادر في إعطاء بعض التعاريف للمؤسسة الاقتصادية أود أن أشير إلى شيوع إستعمال عدة مصطلحات لمفهوم المؤسسة حيث يراد بها نفس المعنى كمفهوم المنظمة والمقولة و الشركة و المؤسسة و المنشأة غير أن التمعن في محتواها يكسبها دلالات خاصة بها نذكر منها كما جاء في محاضرات حول " إقتصاد المؤسسة " للدكتور العربي دخموش حيث تناول هذه المفاهيم و حددها كما يلي :

- المنظمة : عبارة تطلق على كل تجمع يتم تنظيمه وفق أسس و قواعد معينة، إجتماعية كانت أم إقتصادية أو سياسية أو ثقافية أو غير ذلك.
  - المقابلة : هي مشتقة من كلمة مقاول وتشير خاصة إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي.
  - الشركة : تهتم خاصة بالهيكل الاقتصادي مهما كان حجمه أو طبيعته القانونية.
  - المؤسسة : وهي كلمة تطلق على كل تجمع إقتصادي أو إجتماعي مؤسس بصفة رسمية، حيث نجد هناك مؤسسات سياسية ، إجتماعية ، تربية ، اقتصادية....الخ.<sup>1</sup>
  - المنشأة : تعرف على أنها مجموعة من الأشخاص الدائمين العاملين في نفس المكان (مصنع ، مكتب، واجهة ... ) تابعين لنفس السلطة المديرة ( شركة، رب عمل ... ) بحيث لا تتمتع بشخصية قانونية، و تكون إستقلاليتها نسبية<sup>2</sup>
- فلذا، من الصعب إعطاء تعريف و مفهوم شامل للمؤسسة الاقتصادية نظرا للتطور السريع الذي تشهده المفاهيم الاقتصادية و الاجتماعية و العلمية بسبب توسع و تشعب فروع نشاطاتها، أضف إلى ذلك إختلاف المدارس الاقتصادية في تحليل الظاهرة الاقتصادية. وبإختصار، يمكننا تقديم بعض النماذج من التعاريف وهي كالآتي :
- يعرف Jacques Muller و Jean Longate المؤسسة الاقتصادية " هي كل وحدة قانونية ، سواء كانت شخص مادي أو شخص معنوي و التي تتمتع بإستقلال مالي في صنع القرار ، و تنتج سلع و خدمات تجارية" و يضيف أيضا على أنها " ....تعتبر عن واقع إقتصادي وبشري و إجتماعي"<sup>3</sup>
  - أما الباحث LASARY فيعرفها على أنها " ...منظمة إقتصادية مكونة من وسائل مادية، بشرية ومالية المستعملة من أجل إنتاج يسوق للسوق سواء كانت سلع أو خدمات"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> العربي دحموش ، محاضرات في إقتصاد المؤسسة ، مطابع جامعة منتوري ، 2001 ، ص2.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون ، إقتصاد مؤسسة ، الطبعة الثانية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص 11.

<sup>3</sup>Jean Longate, Jacques Muller : économie d'entreprise, Dunot , Paris 2004, page 1

<sup>4</sup>LASARY, économie de l'entreprise, OPU, Alger , 2001, page 7

ومن أجل مقارنة مفيدة للقارئ ، أفضل أن أقدم الفعل الاقتصادي من خلال المدرستين الكلاسيكيتين و هي المدرسة الرأسمالية ثم المدرسة الإشتراكية، لتليها فيما بعد تلك التطورات التي عرفها الفكر الاقتصادي نتيجة العولمة .

### • مفهوم المدرسة الرأسمالية للمؤسسة الاقتصادية :

إن مفهوم المدرسة الرأسمالية يقوم على أساس أن المؤسسة الاقتصادية هي مشروع لتحقيق الربح. وطالما أن هذا هو الدافع الرئيسي لإقامة لوحدات الاقتصادية فإن تلك الوحدات التي لا يمكن أن تحقق الربح المطلوب منها فإنها تخرج عن دائرة النشاط القطاع الخاص الرأسمالي .

إن اقتصاد المؤسسة وفقا لهذا المفهوم يدخل في نطاق الاقتصاد الجزئي (الميكرو)، الذي ينظر إلأن العمليات الاقتصادية بما في ذلك الاقتصاد الوطني نفسه - ينبغي البحث عنها من خلال الأعمال الاقتصادية الخاصة وما يتبع ذلك من وحدات اقتصادية .

أيأنهم يعتبرون أن نجاح المؤسسات الاقتصادية التي يملكها القطاع الخاص بصورة رئيسيه في الاقتصاد الرأسمالي إنما هو أساس نجاح الاقتصاد الوطني برمته ولذا فإن سلطة الدولة عندما تدافع عن مصالح هذا القطاع عن طريق تشجيع إنتاج مؤسساته وأرباحها وعن طريق حمايته من متطلبات زيادة الأجور، تحت ستار حماية الأمن الاجتماعي إنما هو حسب هذا المفهوم يؤدي في النتيجة إلى حماية الاقتصاد الوطني للبلاد ويعمل على ازدهاره.

إن الإنتاج في الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج يجعل من هذه العملية وكأنها مسألة خاصة برب العمل . ولكن هذا الأسلوب إنما من مساوئه انه يباعد بين منتجي السلع ويعمل بالتالي كل منتج منعزلا عن المنتج الآخر. وهذا يدخل بدوره المنتجين في صورة مزاحمة لا نهاية لها، لان كلا من المنتجين يجهل عن الآخر ما يرغبه فيما يتعلق بكمية الإنتاج وكلفته ونوعيته كما يجهل أفكار المنتجين الآخرين وخططهم عن المستقبل فيما يتعلق بالإنتاج وتطوره، ولذا فانه من الصعب منهجة الإنتاج على نحو كاف، لأنه في ظل هذه الظروف

إنما يتطور عفويا طالما إن المنتج لا يعرف على وجه الدقة ما ينبغي إنتاجه، وما إذا كان هذا الإنتاج سيباع أم لا فالسوق هنا الذي يحدد بآلياته وعن طريق سياق التبادل العفوي متى ينبغي الاستمرار في الإنتاج، ومتى ينبغي التوقف أو تقليل من هذا الإنتاج، أو ما إذا كان ينبغي تبديل بعض مواصفات الإنتاج المعروض.

هنا التبادل في السوق هو الذي يحدد تماما ضرورة العمل الذي قام بالإنتاج وقبول المنتج لهذه الضرورة أو رفضه، لان المزاحمة بين منتجي السلع تعني أيضا أن ما يحققه بعضهم من نجاح في إنتاج سلعه يسيء غالبا إلى مصالح آخرين اقل تلاؤما مع متطلبات السوق، فاغتناء البعض قد يعني خراب البعض الأخر وتحطيمه<sup>1</sup>.

#### - مفهوم المدرسة الاشتراكية للمؤسسة الاقتصادية:

قبل إن نتعرض إلى مفهوم المدرسة الاشتراكية في ما يتعلق بنظرتها إلى المؤسسة الاقتصادية، لا بد من الإشارة إلى إن مجمل الاقتصاد الوطني إنما يخضع في شروط التطبيق الاشتراكي إلى القانونيات الاقتصادية الاشتراكية ومن أهمها القانون الاقتصادي الاشتراكي الأساسي فعلى ماذا ينطوي هذا القانون؟ وماذا يتطلبه من الإنتاج الاجتماعي، وما هو هدف هذا الإنتاج في شروط الإنتاج الاشتراكي؟.

#### - محتوى القانون الاقتصادي الأساسي للاشتراكية:

إن القوانين الاقتصادية هي "قوانين التطور للعلاقات الاجتماعية للناس ضمن عملية الإنتاج. أنها تبيان للتبدل الذي يطرأ على صفات علاقات الإنتاج وهذا يعني أن الانتقال من كونها شكل إنتاجي معين إلى شكل آخر، إنما يعني أيضا تبدل في الوقت ذاته في القوانين الاقتصادية، أيضا سواء ما يخص طبيعة هذا القانون أو جو العمل الذي يمارس فعله فيه". وفي عملية الانتقال من الرأسمالية إلى الاشتراكية، يحصل تبدل جذري في محتوى القانون الاقتصادي، لأن الجوهر الذي يقوم عليه الاقتصاد الوطني يتبدل بدوره. فالقوانين الاقتصادية

<sup>1</sup> - صمويل عبود، "المؤسسة الاقتصادية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص ص 16-17.



التي تسود في الرأسمالية إنما هي قوانين الاقتصاد الذي ينفصم بعضه عن البعض الآخر، انه قانون نمو العلاقات التزاحمية، واستغلال الإنسان من قبل الإنسان.

إن العنصر الذي يسود في الرأسمالية إنما هو الملكية الرأسمالية لوسائل الإنتاج وسيادة المشروع الرأسمالي الذي لا يمكن إن يتحقق إلا إذا تحقق عنصر الربح. أما القانون الاقتصادي الأساسي للاشتراكية فيقضي بالعمل المتزايد والمستمر على رفع الإنتاج وإعادة الإنتاج وتكثيفه على أساس معطيات الثورة العلمية التقنية المتنامية بقصد تقوية النظام الاشتراكي الذي يعمل من أجل تلبية أفضل الاحتياجات للمواطنين المادية والثقافية ولدعم مركز المواطن وشخصيته وعلاقاته الاجتماعية .

أن الإنتاج بموجب هذا القانون يقوم على أساس الملكية الاجتماعية لوسائل الإنتاج، أي توليف الاقتصاد وتكثيفه لجعله منسجماً بحيث يتطابق مع هدف تلبية الاحتياجات الأساسية للمواطن، لأن هذا هو الهدف الجوهرى لتحقيق الغاية من الملكية الاشتراكية لوسائل الإنتاج.

وضمن هذا القانون يتمحور جوهر الاشتراكية الشامل والعلاقات الاقتصادية التي تسود ضمنه، وهي علاقات ينظر لها المجتمع الاشتراكي نظرة هامة. فإزالة التناقض في علاقات الإنتاج الذي يسود في شروط الملكية الرأسمالية لوسائل الإنتاج ويؤدي إلى عرقلة عملية إنتاج ونموها السليم بسبب التناقض بين العاملين على وسائل الإنتاج والمالكين لها، إنما هو أمر ينبغي السيطرة عليه والعمل على تطويع هذا التناقض في الاشتراكية وإزالته عن طريق **جتمعة وسائل الإنتاج** (أي نقلها إلى ملكية المجتمع)، وعن هذا الطريق تتيسر أماكنه

ملائمة لتحقيق مهامات وأهداف القانون الاقتصادي الأساسي للاشتراكية الذي يؤكد على:

1- إن الحاجات المتزايدة للعاملين ينبغي تلبيتها دوماً وأبداً وبشكل أفضل وعلى نحو كامل، ولكن في نفس الوقت فإن درجة المقدره على تلبية هذه الاحتياجات مرتبطة بشكل وثيق بعملية تطوير الإنتاج والمقدره على زيادته .

2- إن الإنتاج الاجتماعي ينبغي إن يتم العمل على تطويره بشكل متواصل وبأقصى استطاعة وبيزادة إنتاجية العمل بشكل عام وشامل .

إن هذا القانون ينعكس على مفهوم المؤسسة الاقتصادية حيث نجد إن هناك علاقة تنعكس على المواطنين من جديد عن طريق عملهم من أجل تلبية متطلباتهم المتزايدة كما ينعكس النشاط الاجتماعي للمواطنين على حصائل إنتاج هذه المؤسسات.

إن تلبية المتطلبات المتزايدة للمواطنين تعني أساسا النواحي الأساسية التالية :

- 1- زيادة الأجور والمكافآت تبعا لشروط المعيشة السائدة .
- 2- تحسين شروط المعيشة عن طريق زيادة الكميات السلعية المعروضة لاستهلاك المواطنين .
- 3- تحسين شروط عمل شغيلة الإنتاج .
- 4- العمل على رفع شروط المعيشة الاجتماعية وتحسين شروط الحياة الثقافية وتوفيرها للناس .

5- تحسين شروط السكن .

6- زيادة إنتاج سلع الاستهلاك .

7- تسهيل إمكانية تمضية الإجازات .

8- العمل على متابعة تحسين شروط التأهيل والثقافة .

إن تلبية هذا الجانب الذي يتعلق برفع مستوى حياة المواطنين ومتطلباتهم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا ساهموا هم أنفسهم بالعمل الإنتاجي عن طريق استغلال نتائج التقدم العلمي بغية تحقيق حصائل مرتفعة في الوحدات الإنتاجية لتحقيق المتطلبات التي عددنا بعضها في ما سبق، وذلك عن طريقين :

- زيادة الموجودات الثابتة المنتجة ضمن المؤسسة نفسها .

- تمكين المؤسسة عن طريق زيادة الإنتاج والإنتاجية من تسليم موجودات ثابتة مهيأة لإقامة مصانع أخرى، وكذلك تمكين المصانع نفسها من المقدر على تحويل أرباح صافية للدخل القومي لتتمكن السلطات الحكومية من تحقيق المتطلبات التي جئنا على ذكرها .

وإذا تصورنا أن تحقيق القانون الاقتصادي الأساسي هو هدف مجمل الاقتصاد الوطني، إي انه هدف المؤسسات الاقتصادية، باعتبارها البنية الاقتصادية الأساسية أو الوحدة الاقتصادية الأساسية في عملية الإنتاج التي تتم داخل الاقتصاد الوطني، فإن الهدف بالنسبة لنشاط وعمل تلك المؤسسات إنما يكون بضمان تحقيق اعلي مستوى لحياة المواطنين. أما أداة تحقيق هذا الهدف فتكون بالعمل على:

- ✓ تحقيق تطور أسرع للإنتاج الاجتماعي .
- ✓ زيادة الإنتاج باستخدام أفضل فعاليات التقدم العلمي.
- ✓ زيادة إنتاجية العمل عن طريق تحرير العمال من تناقضات علاقات الإنتاج ومختلف المحفزات المعنوية والمادية.
- ✓ يكون العمل والإنتاج المادي الذي يقوم على أساس النشاط الإنساني العنصر الرئيسي لتحقيق الهدف.

ونجد بالإضافة إلى ذلك عناصر تؤثر مرة على تقوية أداة تحقيق الهدف أو تعكس مرة أخرى نتائج العلاقة المتبادلة بين الهدف والأداة مثل<sup>1</sup>: **الثقافة- الصحة العامة-التأهيل- الضمانات الاجتماعية .**

لقد جاءت نظرة جديدة للمؤسسة الاقتصادية نتيجة بروز سياسة العولمة و التطور التكنولوجي في التنمية الاقتصادية دفع بالاقتصاديين والسياسيين على حد سواء على إنشاء صيغ جديدة خاصة بحجم المؤسسات المنتجة و ذلك ليتم إقحامها في المنافسة و البحث عن أجزاء في أسواق محلية أو إقليمية و حتى عالمية يتصدرها مايسمى بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها إحدى دعائم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لأي دولة في العالم . وقد حظيت هذه النظرة الاقتصادية الجديدة بإهتمام كبير من قبل منظمات دولية و قوى عظمى كالولايات المتحدة الأمريكية بريطانيا ، ألمانيا بل و تعدى الأمر الى الإتحاد الأوروبي نفسه...

<sup>1</sup>- صيموايل عبود، المرجع السابق، ص 17

غير أن إعطاء و تحديد مفهوم موحد لمصطلح المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، يبقى أمرا صعبا تتحكم فيه عوامل كثيرة نتيجة تنوع الأنشطة الاقتصادية من بلد إلى آخر من حيث التصنيف المناسب لها سواء في مجال الصناعات أو الخدمات أو الصناعات الغذائية، أو الصناعات التحويلية كل حسب تنوع فروع نشاطاتها و هذا جراء ما يترتب عنه من مؤشرات منها حجم إستثمار رؤوس الأموال و توظيف العمالة ، ودور هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الأسواق الإقليمية و الدولية، و مدى قدرتها في زيادة القيمة المضافة من خلال حصيلة رقم أعمالها .

كما يتعين علينا أيضا أن نوضح في تسمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تلك المعايير أو الخصائص التي تتميز بها منها معيار المسؤولية التي ترجع لصاحب المؤسسة أو مالكيها وهذا يعطيه صلاحية إتخاذ القرارات فيها و تبقى طبيعة ملكية المؤسسة تابعة للقطاع الخاص بتنوع نماذجها ( فردية أو عائلية) و يتحدد حجم المؤسسة سواءا صغيرة أو متوسطة حسب مبدأ السوق و مبيعات المنتج إن كانت الأسواق محدودة فيطلق عليها مؤسسة صغيرة و إن إتسع حجم المبيعات فتعرف بالمؤسسة المتوسطة.

#### • مفهوم المؤسسة الصغيرة والمتوسطة:

قد عرف الإتحاد الأوروبي عام 1996 كما جاء في كتاب رابح خوني و رقية حساني تحت عنوان " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مشكلات تمويلها " أن هاته الأخيرة تخضع للمعايير المرتبطة بعدد العمال و رقم الأعمال و إستقلالية المؤسسة و ميز بين المؤسسة الصغيرة والمؤسسة المصغرة حيث أن هاته الأخيرة توظف أقل من عشرة (10) أشخاص فقط.<sup>1</sup>

أما حسب ما جاء في تعريف المؤلف خبابة عبد الله في كتابه المعنون " المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، آلية لتحقيق التنمية المستدامة " أن المؤسسة الصغيرة هي تلك التي

<sup>1</sup> رابح خوني ، رقية حساني ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و مشكلات تمويلها ، إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة 1 ، الجزائر ، سنة 2008 ، ص 31.

توظف أقل من خمسين (50) شخص و رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 7 مليون أورو أو إجمالي الميزانية السنوي لا يتجاوز 05 مليون أورو. وبالنسبة للمؤسسة المتوسطة فهي تشغل أقل من 250 شخص و رقم أعمالها السنوي لا يتجاوز 40 مليون أورو ومجموع الميزانية السنوي لا يتجاوز 27 مليون أورو.<sup>1</sup>

### • مفهوم التكوين وتحسين المستوى والرسكلة:

يعرف التكوين بأنه تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله، وأن يطور أداءه العلمي والسلوكي بشكل أفضل.<sup>2</sup> التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم.<sup>3</sup>

وهناك من يعرف التكوين على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج، أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة".<sup>4</sup>

### التعريف الإجرائي:

استنادا للبطاقات الفنية التي أصدرها مركز "تران" Turin التابع للمنظمة الدولية للعمل حول دقاتر تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، في الباب التاسع، قدم مفاهيم تصنف عملية التكوين حسب النماذج التالية :

### 1- التكوين القاعدي أو الأصلي Formation Initiale :

في إطار التكوين المهني يسمح التكوين القاعدي الالتحاق بإحدى الأصناف السلمية الخاصة بسلك معين بالوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> خباياة عبد الله ، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة ، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية ، مصر 2013.

<sup>2</sup> علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975، ص 266.

<sup>3</sup> صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص

69.

<sup>4</sup> محمد عبد الفتاح الصرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص 02.

يعتبر ذلك التكوين عموماً تكويناً مهنيًا مسبقاً للولوج إلى الوظيفة العمومية، ومن خصائصه التعليمية هو تكوين خارج التشغيل تم اكتسابه في دورة طويلة المدى غالباً لا تقل عن سنتين.

## 2- التكوين المتواصل Formation Continue :

يتعلق بعمليات التكوين أو تحسين المستوى التي يستفيد منها الموظف أثناء السيرة المهنية مع الاستمرار في شغل منصبه .

وهكذا يمكن أن نميز فيه الأنماط التالية :

❖ التكوين من أجل الترقية مثل أعداد المسابقة أو التبرص أو الدورات القصيرة المدى الإجبارية قبل الترسيم أو أيضاً قصد الالتحاق بمسؤوليات جديدة وهي شروط مسبقة في تطور الحياة المهنية.

❖ تكوين بالرسكلة أو التحول في المنصب Reconversion: يسمح للموظف إن يكتسب معارف ومهارات جديدة قصد الاستفادة من تحول في المسار المهني. يمكن أن نذكر على سبيل المثال أولئك الموظفون الذين سيؤول السلك المنتمون إليه إلى الزوال، يلزمهم ذلك إجراء تحويلاً في المنصب للاندماج في أسلاك أخرى.

❖ التكوين بتحسين المستوى أثناء التشغيل: يتعلق الأمر بتوسيع المعارف المكتسبة قصد التحكم والملائمة أو المطابقة في منصب العمل بشكل أفضل من أجل تلبية حاجيات جديدة. يمكن اعتبار ذلك تكويناً يساهم في التطور الشخصي دون اثر أو تغيير في الرتبة أو السلك أو في التوظيف.

❖ التكوين التكميلي أو الإضافي Formation Complémentaire :

انه يشابه عملية تحسين المستوى أثناء التشغيل en cours d'emploi حيث يتسم باكتساب المعارف والمهارات الجديدة علاوة عن المهارات الرئيسية، ويراد به تحسين النجاعة Performance والتحصل على قدرات متعددة الخدمات Polyvalence إزاء تطور التقنيات المستعملة في ممارسة مهام الشغل أو الرتبة أو السلك الذي ينتمي إليه.

### **3- التكوين بالتناوب Formation en alternance** :يندرج في إطار التكوين القاعدي

(الأصلي)، ويعتبر التكوين بالتناوب طريقة تعتمد على مبدأ التوفيق والترتيب بين التكوين ذي النموذج المدرسي (بعيدا عن التوظيف) والارتكاز في ذات الوقت على فترات هامة في الميدان تكون عملية النشاط المهني والتكوين تحت رقابة مسؤول أو أستاذ وصيا رئيس تربيص.

### **4- التكوين أثناء النشاط Formation - action** :

يندرج هذا التكوين أثناء أداء العمل en cours d'emploi حيث ينتهج طريقة التناوب بين الأوقات المخصصة للتكوين بعيد عن النشاط والأوقات التطبيقية التجريبية أثناء التواجد في منصب العمل.

يطبق هذا المشروع من التكوين من اجل البحث على أجوبة ممنهجة وتقنية لمشكل واقعي يتكرر باستمرار في الحياة المهنية للأعوان المتواجدين في حالة التكوين.

يوجه هذا التكوين إلى نشاط معين حيث يكون التناوب في توقيت التكوين من اجل التفكير Formation-réflexion والتوقيت من اجل تطبيق النشاط application-action هو بمثابة تكوين بذاته. أن إيجاد الحل للمعضلة موضوع الدراسة هو عنصر يحفز على اكتساب مهارات جديدة<sup>1</sup>.

#### **• مفهوم التكيف:**

التكيف هو العملية الدينامكية المستمرة التي يهدف بها الشخص إلى أن يغير سلوكه ليحدث علاقة أكثر توافقا<sup>2</sup>.

التكيف بمفهومه العام هو إنسجام الفرد مع محيطه، وهو مظهر من مظاهر الصحة النفسية، ويعد عملية ديناميكية مستمرة بين الفرد والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، يهدف فيها الفرد على تعديل سلوكه، بما يتوافق مع بيئته الاجتماعية، مما يمكن من إقامة علاقات جيدة مع الآخرين ليوافق بين نفسه والعالم المحيط به<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - مركز تران بالمنظمة الدولية للعمل "التكوين والتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية" - بطاقات فنيه صفحه 3-4 دون تاريخ (بالتصرف).

<sup>2</sup> - بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008، ص 101.

<sup>3</sup> - شهاب محمد ذياب حمادنة، التكيف الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية في منطقة بين كنانة في ضوء بعض

## 6- الدراسات السابقة :

قد تم تناول مواضيع حول تفتيش العمل في الجزائر عدة طلبة وفي تخصصات مختلفة سواء من كلية الحقوق والعلوم السياسية أو من معهد العلوم الاجتماعية قصد نيل شهادة الماجستير. ونحن في هذا الفصل سوف نعرض ملخص مما تم تناوله في هذه المذكرات بعرض وجيز للفرضيات المطروحة والاستنتاجات التي توصلت إليها هذه البحوث، منها ما يلي:

**6-1- تطرق الطالب خنيش رابح** في موضوع الدراسة لنيل شهادة الماجستير من كلية الحقوق بين عكنون سنة 2011-2012 في مذكرة تحت عنوان " مفتشية العمل التطور والأفاق " حيث تناول فيها تطور وآفاق مفتشية العمل في الجزائر وذلك من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالية :

ماهي طبيعة التنظيم الذي تبنته الجزائر بالنسبة لتفتيش العمل وإلى أي مدى يعكس هذا التنظيم المعايير الدولية لتفتيش العمل المستخلصة من الأدوات الدولية المتعلقة بالموضوع؟ .  
وقدم ذلك في فصلين خصص الأول لنشأة وتطور تفتيش العمل في العالم وفي الجزائر وأما الفصل الثاني فتناول تنظيم وصلاحيات جهاز تفتيش العمل، معتمدا في ذلك على المنهج التحليلي والمنهج المقارن في بعض الأحيان مع التركيز على التشريع الجزائري.  
من الاستنتاجات المستنبطة من المذكرة ما يلي:

تعد صلاحيات تفتيش العمل من صلب قانون العمل، وذلك من خلال المساهمة التي يقدمها ميدانيا في مجال معايير قانون العمل والحرص على احترام أحكامه لا سيما من قبل أرباب العمل، فمفتش العمل من هذا المنظور يقدم ضمانة قوية للعامل الذي قد يضطر في كثير من الأحيان إلى التنازل بصفة غير إرادية عن بعض حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية التي يعيشها والناجمة أساسا عن انتشار البطالة وارتفاع نسبة العاطلين عن العمل.

ويعتبر مفتش العمل همزة الوصل الرئيسية لأرباب العمل والعمال، ويضطلع بدور أساسي، فهو في بعض الأحيان مبسط للقاعدة القانونية عندما تكون معقدة للغاية، حيث يتولى شرحها وتبيان الجوانب الخفية لها وربما حتى تكييفها مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي قد تكون سائدة في فترة زمنية معين، و يكون ناصحا أحيانا أخرى كلما تعلق الأمر بكيفية



المضي قدما عندما يصادف المبتدئون متهات قد تنجم عن نصوص اجتماعية متعاقبة، ويبقى مع ذلك كله عونا متعلقا بالقيم الإنسانية يدرك أهمية المحافظة على مناصب العمل، وحصول العامل على حقوقه، فهو يوازن بين مصلحتين تكونان في كثير من الأحيان متعارضتين نتيجة الظروف الخارجية التي تفرض نفسها ولا يمكن أن يتحكم فيها لا العامل ولا رب العمل ولا حتى الدولة في حدا ذاتها التي تتأثر بها نتيجة ظامرة العولمة وترابط الاقتصاد العالمي ببعضه البعض، ولعل ذلك ما يفسر ميل مفتش العمل إلى تقديم الملاحظات أو الإغذار بدلا من اللجوء إلى اتخاذ إجراء قمعي من خلال تحرير محضر.

وتتمثل خصوصية تفتيش العمل في الجزائر في معرفة تطبيق القانون مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل البشرية والاجتماعية، ويجب ألا يغيب عن الأنظار أن المهمة الرئيسية لمفتش العمل ثلاثية الأبعاد: الرقابة، النصح والتوفيق، وهي أساس صلاحيته، وأما ما زاد عن ذلك من المهام فهو في الحقيقة استجابة للظروف الاجتماعية والاقتصادية.

ومع ذلك فإن القيام بهذه المهمة الرئيسية لمفتش العمل سيبقى مرهونا بمستوى النهوض بأجهزة التفتيش من خلال القضاء أو على الأقل التقليل من المشاكل التي تواجهها هذه الأجهزة والمتمثلة أساسا في الصعوبات التي تخص مفتشي العمل من حيث النقص المزوج (العددي والنوعي)، افتقار المفتشين إلى الحوافز المادية والحماية التي تتطلبها طبيعة عملهم، وتكليفهم في كثير من الأحيان بواجبات إضافية تؤثر سلبا على تأدية وظائفهم الرئيسية.

و يبقى مفتش العمل متمسكا بصلاحياته المخولة بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81. ويمكن لمفتش العمل، انطلاقا من الاستقلالية التي يتمتع بها، التعبير عن وجهة نظره وهو ما قد يشكل له أحيانا أعداء خاصة عندما نعلم أن مفتش العمل موظف وأن أعوان الوظيفة العامة يخضعون لواجب التحفظ تجاه التدابير الحكومية، وقد يكون من المفيد أن تدمج الحكومة المفتشين في الإصلاحات المتعلقة بهم لأنه من الثابت أن مستقبل مفتشية العمل لا يمكن أن يكون دون مفتشي العمل.

6-2- أما المذكرة الثانية لنيل شهادة الماجستير فهي للطالب بنيزة جمال تحت عنوان " رقابة مفتشية على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي" من كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران سنة 2011/2012.

نظرا لأهمية وظيفة الرقابة لجهاز مفتشية العمل وقع اختيارنا على معالجة هذا الموضوع وهذا بالإجابة على الإشكالية التالية :

- ما هي مجالات رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق أحكام القانون الاجتماعي؟

- وما هي الآليات والتدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة؟

للإجابة على هذه الإشكالية قسم الطالب هذا البحث إلى بابين رئيسيين هما :

الباب الأول يتعلق بمجالات الرقابة لمفتشية العمل أما الباب الثاني يتمحور حول آليات ممارسة مفتشية العمل الرقابة على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي

وخلص في نهاية المذكرة إلى ان موضوع رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية من قبل المستخدم يكتسي أهمية بالغة، وهذا بالنظر لأهمية الأدوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة منها الدور الرقابي داخل المؤسسات المستخدمة لتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية والاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية، من اجل المحافظة على حقوق ومصالح العامل واستبعاد الأخطار الناجمة عن أساليب التشغيل وظروف العمل على صحته، مما يضمن للعامل اكبر قدر ممكن من الاستقرار المادي والنفسي والاجتماعي، ويزيد في الوقت نفسه من مردود العمل ويحقق العدالة الاجتماعية.

و لذلك عمل الطالب من خلال مذكرته على ابراز مجالات رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق أحكام القانون الاجتماعي وكذا الآليات و التدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة.

## 7- صعوبات الدراسة:

يمكننا اختصار أهم الصعوبات أثناء إعداد هذه المذكرة المتعلقة بتكوين وتأهيل مفتشي العمل في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية فيمايلي:

1-تواجد مفتشي العمل في عدة مناطق جهوية للوطن وحرصنا على اختيار عينة تمثل فعلا مختلف الآراء جعلنا نستغرق مدة طويلة في استقاء المعلومات وجمعها بل بقي مفتشو العمل في اتصال دائم بصاحب البحث قصد الاستفسار عن بعض النقاط المطروحة في الاستمارة.

2-صعوبة التنقل إلى مصالح مفتشية العمل غير الممركزة بسبب انتشار جائحة كوفيد-19 عبر الوطن أدى بنا إلى التأخر في عملية البحث مما جعلنا نتراجع عن توزيع الاستمارات في بعض المناطق البعيدة التي لا تتوفر عن وسائل لوجيستية لإيصال المعلومة في حينها وألا نعتمد عليها في بحثنا، في حين البعض منها أبدى بطء في ملء وإرجاع الاستمارة.

3-أضف إلى ذلك، المفتشون الذين امتنعوا عن الرد عن أسئلتنا، منهم من برر ذلك بإنشغاله المكثف أثناء العمل ومنهم من صرح لنا أن الفترة غير مواتية للخوض في سبر الآراء.

4-قلة المراجع الأكاديمية في دراسة الموارد البشرية التي تنشط في سلك مفتشي العمل خاصة منها في مجال التكوين و التدريب باستثناء ما يصدر عن المؤسسات الرسمية كمنظمة العمل الدولية وفروعها الإقليمية.

# الجانب النظري

## الفصل الثاني:

### نشأة مفتشية العمل

## 1- تاريخ نشأة مفتشية العمل في العالم:

يرتبط ظهور وتطور مفتشية العمل بتشريعات العمل التي ظهرت مع تطور التصنيع في أوروبا في نهاية القرن الثامن عشر، لمراقبة تطبيق القوانين الأولى الصادرة، وبما أن بريطانيا كانت أول بلد عرفت الثورة الصناعية فإن البداية كانت من هناك. ففي نهاية القرن الثامن عشر حدث تطور كبير في بريطانيا من تطور المصانع الآلية وتطور الاقتصاد الصناعي بالتوازي مع الاقتصاد التقليدي الريفي الذي كان موجودا، أيضا عرفت بريطانيا نزوحا ريفيا كبيرا فأغلبية الأفراد القاطنين بالأرياف أصبحوا متمركزين في المدن.

لكن ما يلاحظ في هذه الفترة أن أكثرية الأفكار التي جاء بها النظام الليبرالي والتي أكدها اقتصاديو ذلك القرن، قد حملت تناقضات كبيرة أدت إلى تنافس بين الأشخاص، نجم عنه انخفاض في أجور العمال وسوء ظروف العمل... إلخ، فأصبح العامل مهدد بالبطالة في أي وقت دون تدخل أي طرف وتولد بهذا عدم التوافق بين طبقتين: طبقة أرباب العمل التي كانت تعيش في رخاء وطبقة العمال التي كانت تعاني الفقر والبأس في المعيشة وهنا يكتب ديسرايلي الوزير الأول للحكومة البريطانية "...ملكنا تتأس أمتين لا يوجد أي علاقة بينهما ولا استلطاف ، يتجاهلان بعضهما كأنهما يعيشان في كوكب مختلف تربيتهما وسلوكهما يختلفان ولا تحكمهم نفس القوانين ...هم الفقراء والأثرياء".<sup>1</sup>

ورغم أن هذه الوضعية اعتبرها الاقتصاديون زائلة إلا أن المشكل تأزم ووجدت الدولة نفسها أمام وضعية لم تشاهدها سابقا. إضافة لكل هذا، عرفت بريطانيا كذلك كثرة حوادث العمل الناتجة عن عدم تكيف العامل مع عمله، فاتخذت لهذا، التدابير والاحتياجات قصد تجنب هذه الوضعية وكان ذلك بصدور قانون 22 جوان 1802 لحماية صحة العمال والممتهين الجدد العاملين بمصانع النسيج والغزل وأسند قرار مراقبة هذا القانون إلى لجنة مكونة من قسيسين، قضاة وأرباب عمل في التقاعد، هذا القانون لم يلبث أن فشل فأسندت الحكومة

<sup>1</sup> - L'inspection du travail, manuel d'éducation ouvrier, Bureau international du travail, Genève, 1986, p. 2.

مهمة المراقبة إلى أشخاص ذوي مناصب عليا وهم أربعة كل واحد مكلف بإقليم معين ومن هنا بدأت الوظيفة الحقيقية لمتفشية العمل.

في 1844 تعددت الأقاليم وأصبح مفتشو العمل موظفو إدارة ودولة ومالبت أن أنتشر هذا النسق التنظيمي في أوروبا عامة وبالتالي تمثل هذه الفترة من بداية ظهور الثورة الصناعية مع تبني القوانين الأولى للوقاية وتشكيل مفتشية العمل أطول فترة لتدخل الدولة للتعديل في ظروف العمل ومراقبتها. وظهرت المفتشية في إطار شرعي انطلاقا من تشكل العمال في إطار تنظيمات نقابية، إلا أنه في نهاية القرن التاسع عشر عرفت مفتشية العمل تطورا سهلا بسبب الطبيعة التي تحملها وهي الحفاظ على الوضعية فقد أصبحت كل البلدان على وعي بالدور الذي تلعبه الدولة في إطار تنظيم علاقات العمل وتحديد شروط تنفيذه . ولم تبقى مفتشية العمل تعمل على مراقبة تطبيق القانون فقط لكن بدأت تهتم كذلك بقضايا أخرى كالوقاية، الصحة، مدة العمل، والأجور... إلخ.<sup>1</sup>

في 1923 تبنت المنظمة الدولية للعمل الأمر رقم 20 حول مفتشية العمل أين توضح المبادئ العامة لتنظيم وظيفة مفتشية العمل على المستوى الوطني مع تحديد هدف مفتش العمل، سلطات المفتشية وقواعدها التنظيمية ( تنظيم العمال، تأهيل ممثليها، منهجية المفتشية، التعاون مع المستخدمين ) وتحديد القواعد التي يجب تتبعها .

## 2- وظائف مفتشية العمل حسب المكتب الدولي للعمل :

إن لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطتها وكذا إلزامية وطرق تدخلاتها في المؤسسة لتقدير أفعال الأفراد العاملين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-L'inspection du travail manuel, op.cit., pp. 17-21

<sup>2</sup> - Ibid., pp. 11-12

## وظائف مفتشية العمل :

لم تتخذ وظائف مفتشية العمل إلا انطلاقاً من عدة اتفاقيات وأول اتفاقية حاولت تبيان مهمة مفتشية العمل هي الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 وحددتها في العناصر التالية :

أ-وظائف رئيسية. ب-وظائف ثانوية.

### أ- وظائف رئيسية.

• **المراقبة** : تعد من أهم وظائف مفتش العمل, حيث يسهر على تطبيق القوانين التشريعية للعمل من أجل وقاية العمل والعامل في آن واحد يتحقق هذا عن طريق الزيارات الميدانية مع تحرير ملاحظات في ملف خاص ,تسمح بحماية ووقاية العمال مستقبلاً من كل ما يمكن أن يمثل خطورة عليهم والتي تعتبر غير عادية.

والمراقبة يمكن أن تتخذ عدة أشكال تبعاً لنموذج العمل المتبني في كل دولة.

• **إعلام ونصح العمال وأصحاب العمل** :هي من أهم وظائف مفتش العمل أيضاً، حيث يعمل على توعية العمال في أماكن عملهم وكذا أصحاب العمل عن طريق شرح أي غموض أو التباس ما في القانون مع تفسير حقوق وواجبات كل طرف إذا للمتفشية لها طابعا بيداغوجيا والمفتش مدعو للإجابة على كل التساؤلات التي يمكن أن تطرح عليه سواء من طرف أصحاب العمل أو العمال وأن يفتح مكتبه لكل من يريد النصح، الاستشارة، طرح مشكل أو تقديم شكوى.

إضافة إلى كل هذا فان المفتش مكلف بإخبار السلطات المؤهلة بكل التجاوزات التي لم ينص عليها القانون إلا أن هذه الوظيفة غالباً ما تهمل من طرف المفتش رغم أنها مذكورة

سواء في الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947 أو الاتفاقية رقم 129 لسنة 1982.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - L'inspection du travail manuel, op.cit.,pp.17-18



## ب- وظائف ثانوية:

يندرج تحت هذه الوظائف مايلي :

**\* حماية ممثلي العمال :** لكي يتمكن صاحب العمل من طرد ممثل العمال يجب أن يحصل على موافقة النقابة بينما في بعض الدول المتبعة للمنهج الإداري الفرنسي فيجب الحصول على موافقة مفتش العمل وهذا ليتمكن ممثل العمال وكذا المفتش من ممارسة نشاطهما بكل أمان داخل المؤسسة.

• **مراقبة العمل :** يلعب مفتش العمل دور أساسي في حماية منصب العمل خاصة في حالة التسريح الجماعي، فحسب الاتفاقية رقم 158 لعام 1982 فإنه في حالة حدوث تسريح ما يجب على صاحب العمل أن يقدم تقريراً قبل التسريح يفسر فيه الأسباب الاقتصادية والتكنولوجية لحدوث التسريح , عدد المسرحين , أسماءهم .....إلخ.

• **المصالحة والتحكيم :** مهام المصالحة والتحكيم لم تنص عليها الاتفاقية الدولية لمفتشي العمل , فالاتفاقية رقم 81 تبعتها عنه لأنها يمكن أن تجعل المصادقة انحياد مفتش العمل تحت التساؤل لكن هذا لا يمنع من وجود دول أخرى أسندت هذه الصلاحية لمفتش العمل إلا أن الاتفاقية رقم 81 تسمح للمفتش بالتدخل في حالة وجود صراع وغياب هيئات مكلفة بالمصالحة باعتبار أن النزاع بين الأفراد هو راجع إلى سوء الإعلام والنصح وإلى عدم معرفة القوانين لذا فإن مفتش العمل هو الأنسب لإحداث المصالحة وكذا التواجد في أماكن العمل.

• **وظائف أخرى :** هناك مهام أخرى يتكفل بها مفتش العمل بصورة غير مباشرة ,وهي لا تعتبر من صلاحيته إلا أنه يعتبر في بعض الأحيان الوحيد القادر على أداءها كحماية البيئة من التلوث الناتج عن المؤسسات الصناعية ...إلخ. إلا أن هذه المهام لا يجب أن تبعد عن مهمته الأساسية وهي حماية العمل والعمال.

إذا الدور الأساسي لمفتش العمل لا يكمن في ترقية الأفكار الشخصية ولكن في السهر على تطبيق التشريعات الموجودة، أي أن يكون الوسيلة الآمنة والفعالة لإدارة سلطات بلاده

المشرعة للقوانين في مجال وقاية العمل، لكن لا يمكن اعتبار أن القرارات التي اختيرت بعناية من طرف أصحاب الاتفاقية، كمحدد لأفعال مفتش العمل وذلك لان المفتش لا يملك القدرة على فرض كل تطور يظهر له إيجابي بالتالي مستحسن لظروف العمل<sup>1</sup>.

### 3. نماذج وخصائص تفتيش العمل حسب المكتب الدولي للعمل :

#### أولاً تفتيش العمل ذو النزعة الشمولية أو العامة:

تتضوي منظومة تفتيش العمل في الجزائر تحت هذا النموذج المتعارف عليه من قبل مكتب العمل الدولي بجنيف وجاءت عبارة " تفتيش ذو نزعة عامة وشمولية" لوصف هذا النظام نظرا أننا نجد قسم التفتيش هو نفسه، والمفتشين الميدانيين هم أنفسهم يتولون النواة الأصلية المؤلفة من بيئة وشروط العمل .كما يتولون من جانب آخر علاقات العمل الفردية والجماعية. وبالإضافة إلى ذلك، فهم يقومون أيضا -في كثير من الأحيان- بوظائف مراقبة الاستخدام (التوظيف) والتكوين المهني، ويؤدون أحيانا وظائف أخرى في مجال الضمان الاجتماعي .

فإن مهام التفتيش ذي النزعة العامة الشمولية أوسع نطاقا إلى حد يصعب معه تحديد أولويات وفي معظم الحالات، لا نجد تصنيفا جاهزا يتبع في تبيان ما هي المهام ذات الأولوية غير أنه حاول إجراء المكتب العمل الدولي والقيام بترتيب التوقعات من تفتيش العمل حسب أولويتها استنادا على المعلومات التي تتضمنها الملفات والتقارير السنوية للبلدان الأعضاء المنتمية لهيئة المنظمة العالمية للشغل .

لذا تسم تفتيش العمل الخاضع لهذا النموذج باهتمامه في المقام الأول: بالعلاقات الجماعية والوقاية، وتسوية منازعات العمل وتحسين المناخ الاجتماعي وتطوير المفاوضة الجماعية وحماية حقوق ممثلي أما الشاغل الكبير الثالث يكمن في تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة، والعمل من أجل سلامة الاستخدام.

<sup>1</sup> - L'inspection du travail manuel, op.cit., pp. 13-19

و تأتي شروط وبيئة العمل ( الصحة في العمل ) فقط في المقامين الرابع والخامس من الأولوية.

يرتب الضمان الاجتماعي عادة في المقام السادس، بالرغم أن عمل تفتيش العمل في هذا الميدان يتسبب في مداخيل مالية عامة لفائدة الدولة وأجهزة الضمان الاجتماعي .  
أخيرا يأتي ذكر التدريب المهني عادة في آخر مرتبة من الأولويات.

### ثانيا :المفتشيات المتخصصة :

1- إن النظام الثاني يتميز بوجود عدة تفتشيات متخصصة داخل بلد واحد و بالنسبة إلى الأنموذج المثالي المرجعي الذي ينتمي إلى منظمة العمل الدولية، فإن مهام مجموع أقسام تفتيش العمل يمكنها أن تكون في هذا النظام الثاني أوسع نطاقا من مجال النواة الأصلية لبيئة وشروط العمل، لكن هذه المهام تكون خلافا للتفتيش الشمولي، موزعة بين عدد من الأقسام المتميزة.

فكيف يتم توزيع المهام بين الأقسام ؟ إن المقاييس تختلف بين بلد وآخر، وتكون شروط وظروف العمل بمثابة

الركيزة أو المحور، وهناك قطبان، وبالتالي صنفان من الأقسام، وهي:

❖ من جانب أول، الأقسام المركزة حول محور شروط وعلاقات العمل، وهي لا تعني بيئة العمل في مفهوم سلامة وصحة العمال .

❖ من جانب ثان، الأقسام المركزة حول محور بيئة العمل، وبالإضافة إلى السلامة والصحة، فإنه يمكن أن تتناط -أيضا- بعهدة هذه الأقسام شروط وظروف العمل.

❖ 2- قبل تحليل المنطق الداخلي لكل صنف من هذه الأقسام، فإننا سوف نختار -من بين بلدان العينة التي درسناها- بعض أمثلة لتنظيم نظام تفتشيات متخصصة .

ففي **تايلندا وكينيا والأرجنتين**، يتولى أحد الأقسام شؤون بيئة العمل، ويتولى قسم ثان شروط وعلاقات العمل .

و في مصر، تجد ثلاثة أقسام : أحدها لبيئة العمل، والثاني لشروط وظروف العمل، والثالث لعلاقات العمل بما فيها الأجور .

و في بلجيكا، يتألف تفتيش العمل من ثلاثة أقسام، وهي :

❖ التفتيش الفني في للعمل، وقد أنيطت بعهدته سلامة العمل وعمليات المراقبة الفنية

على الآلات والأجهزة، كما عهد إليه أيضا بمراقبة الأعمال الخطرة المحظورة على الأطفال.

❖ التفتيش الطبي على العمل، وقد أنيطت بعهدته الصحة، والرعاية الصحية، والأقسام

الطبية، وعمليات الرقابة على المواد، وبعض جوانب من شروط وظروف عمل الأطفال والنساء والمعوقين.

❖ تفتيش التشريعات الاجتماعية، وقد عهد إليه بشروط وظروف العمل، وبالعلاقات

الفردية والجماعية، وبمراقبة استخدام العمال الاجانب.

و في المجر، نجد نفس التمييز بين:

❖ السلامة - من جانب أول - وقد عهد لها إلى تفتيش العمل الذي يتولى كذلك عمل

الأطفال والنساء ومدة العمل والحد الأدنى من الأجور.

❖ الصحة- من جانب ثان-و قد أنيطت بعهدته تفتيش الصحة العامة .

و في سويسرا نجد توزيع الاختصاصات معقدا إلى حد ما، ومختلفان باختلاف المحافظات

أو المقاطعات، فالتفتيش الفدرالي ومفتشيات المحافظات تتدخل عندما يتعلق الامر بالسلامة

وشروط العمل، في حين يتولى أيضا الصندوق الوطني للتأمينات ضد الحوادث شؤون

السلامة، وينفرد بالنظر في الوقاية من الأمراض المهنية.

و في ألمانيا، تخضع بيئة العمل برقابة تفتيش العمل بكل من الأقاليم الفيدرالية الستة عشر،

ولرقابة الصناديق المهنية للتأمينات الاجتماعية ( عددها (96) صندوقا)، وعدد آخر من

أجهزة التفتيش الفني العاملة لحسابها الخاص، في حين نجد تفتيش العمل مختصا بمفرده

بشروط وظروف عمل الأطفال والنساء وبمدة العمل .

و انطلاقا من هذه الأمثلة القليلة، يتضح لنا أن المشكلة الرئيسية المطروحة على المسؤولين عن تفتيش العمل والمديرين داخل البلدان التي تتواجد فيها عدة أقسام معهود إليها بمهام مختلفة ومتكاملة هي قضية تناسق السياسات والبرامج والأعمال ذات الأولوية، ومما يزيد في ضرورة هذا التناسق أن لكل تفتيش متخصصة منطقة الداخلي، وطريقة وسياسته الخاصة بالتوظيف والتدريب.

**3- التفتيشات المتخصصة في شروط وعلاقات العمل** تفضل-فيما يبدو-في طرق تدخلها القرارات الإدارية أولاً، ثم إبداء المشورة وتقديم المعلومات لأصحاب العمل وللعمال. أما الطرق التي تسمح بالحصول على سياسات تشاورية في مجال شروط العمل فهي قليلة الاستعمال . وفعلاً، فإن الرأي السائد في العادة هو أن التشاور قد تم بعد إبان إعداد التشريعات والقوانين، وأنه يتعين على تفتيش العمل تطبيق النصوص بصفة متساوية مهما كانت المؤسسات والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.

و يمكن التفكير بأن تدريب مفتشي العمل سوف يركز بشكل اشد على اكتساب المعارف القانونية منه على اكتساب الخبرة العملية والخبرة السلوكية، أي على إبلاغ رسالة حماية العمال .

و في الصنف (2)أ يخشى أن تقتصر **العلاقات** بين مفتشين العمل وشركائه أو مخاطبيه على الحد الأدنى الذي يفرضه القانون، مع شيء من الميل الانعزال والاكتفاء الذاتي، فالعمل الجماعي في شكل شبكة متواصلة الحلقات يشكل طريقة غير معهودة، ولا نجد أثراً لتقنيات الاتصال، إلا ضمن بعض البرامج الخاصة بتدريب المفتشين .

و في النظام -مثلاً هو الشأن بالنسبة إلى التفتيش الشمولي - نجد المفتشين في معظمهم (80%) **يوظفون** بشهاد غير فنية (علوم قانونية أو اقتصادية اجتماعية) وبتجربة مهنية سابقة ضعيفة نسبياً (20%).

هذا، وإن المفتشين -سواء اعتبروا أنفسهم من ذوي المعرفة العامة الشمولية بشرط وعلاقات العمل، أو من ذوي التخصص-يمارسون وظائفهم بشكل منعزل نسبياً. فهم يزورون

المؤسسات بمفردهم، ولا يستعينون إلا في القليل النادر بالخبراء أمثال علماء النفس، أو المختصين في الأرغونوميا قصد تقويم شروط عمل الأطفال والنساء أو بالخبراء في مجال المؤهلات والأجور.

و يخشى من سياسات التدريب أن تزيد في حدة هذا الانعزال إذا هي لم تقدم نظرة شاملة عن حالة العمال.

و من حيث نشاط المفتشين، تحتل كل من زيارات الرقابة وعمليات التوفيق وتسوية النزاعات مكانة هامة، ويختلف التوازن بين القرارات الإدارية وإسداء المشورة باختلاف الأقطار، يكن المفتشين يشتركون هنا -و في جميع البلدان- في تخصيص القليل من الوقت لتنشيط سياسة تشاورية ولتدريب أصحاب العمل والعمال.

و هذا الصنف من التفتيش المتخصص يساهم -في آن واحد- في تحسين شروط وعلاقات العمل، دون أن يمكننا من أن نحدد بدقة ما هي الميادين التي تحقق فيها أفضل النتائج .

#### 4-التفتيشات المتخصصة في بيئة وشروط العمل

مهامها محصورة بدقة كبيرة، وهي مركزة حول بيئة العمل، مع إدماج عوامل مرتبطة بشروط العمل أحيانا، مثل مدة وتنظيم ساعات العمل، ويشهد لهذا الصنف من التفتيش المتخصص بجودة نتائجه في مجال السلامة والصحة في العمل.

و في هذا النظام، يكون المفتشون من المتخصصين، ويوظفون بنسبة (90 %) بشهادات فنية كمهندسين وأطباء وفننيين، ونجد من بينهم نسبة من بينهم نسبة (75 %) سبق لهم أن عملوا عدة سنوات في الصناعة.

و بفضل مؤهلاتهم التقنية وخبرتهم، فإنه يمكنهم التركيز على إسداء المنشورات الفنية وتقديم المعلومات أكثر من الاهتمام بالقرارات الإدارية، ونراهم -في بعض البلدان- يتدخلون في إطار الحملات الوطنية أو القطاعية، ومع ذلك، فإن النزعة الغالبة تبقى متمثلة في العمل المنفرد مؤسسة بمؤسسة، مع حد أدنى من العلاقات بالمعاملين (Acteur) الآخرين والأقسام الأخرى المعنية بشروط وظروف العمل .

ففي بعض البلدان -مثلا- نجد العلاقات مع طبيب العمل، أو مع أعضاء لجان السلامة قليلة أو مفقودة تماما، في حين كان ينبغي لهؤلاء المعاملين أن يكونوا المخاطبين المفضلين للمفتشين المتخصصين في بيئة العمل، فهم يتصلون بالخصوص برئيس قسم السلامة وبالمدير الفني، ومن أجل تعديل هذه النزعة إلى البقاء في نطاق أهل التخصص، فإنه ينبغي لبرامج تدريب هؤلاء المفتشين أن تساعدهم على أن يأخذوا بالحسبان واقع شروط وظروف العمل بالصورة التي يستطيع العمال التعبير عنها إذا ما تعلمنا كيف نجرى معهم الحوار<sup>1</sup>.

### ثالثا: الفرق المتعددة الاختصاصات :

يمكن أن نطلق على النظام الثالث من تفتيش العمل إسم الفرق المتعددة الاختصاصات لتحسين بيئة وظروف العمل.

إن المهام مركزة حول النواة المرجعية الأصلية، وهي بيئة وشروط العمل. ففي هذا النظام، يشكل تحسين السلامة والصحة في العمل المهمة الأساسية والمهمة ذات الأولوية، بل وفي بعض الحالات المهمة الوحيدة تقريبا لتفتيش العمل .

أما الاختصاصات المتعلقة بشرط العمل، فإنها تقتصر -أحيانا- على بعض الميادين، ولا تأتي إلا في المرتبة الثانية من الأولوية، من ذلك مثلا سن الدخول إلى العمل، والأعمال الخطرة على الأطفال، أو حماية الأمومة وحظر بعض الأعمال على المرأة.

و لا يتدخل تفتيش العمل المنتمي إلى الصنف الثالث إلا قليلا خارج هذا الحقل المحدد الخاص ببيئة وشروط العمل، وفي بعض البلدان التابعة لهذا النظام، نجد تفتيش العمل مختصا أيضا في مجال العلاقات الفردية كحماية العمال المستخدمين بمقتضى عقود غير ثابتة أو موسمية أو وقتية، أو العلاقات الجماعية كحماية نيابات ممثلي العمال. لكن المهام المتعلقة بعلاقات العمل تمارس عادة-في مثل هذه الحالة- من قبل مفتشين، أو مجموعات

<sup>1</sup> - L'inspection du travail manuel, op.cit., pp 16-19.

من المفتشين المتخصصين في القانون أو الاقتصاد أو علم الاجتماع، المختلفين عن المفتشين الفنيين في شؤون السلامة والصحة في العمل رغم انتمائهم إلى نفس جهاز التفتيش المحلي .

و مع ذلك، فإن القاعدة العامة - في هذه البلدان- هي أن يقوم الأطراف الاجتماعيون أنفسهم أو المحاكم واللجان المتخصصة بترتيب وتنظيم علاقات العمل .

و في هذا الصنف الثالث، لا يتدخل تفتيش العمل في ميدان الاستخدام والتدريب المهني الذي يعود بالنظر إلى المؤسسات حكومية أخرى.

و نلاحظ هنا لا-يكل وضوح- تفصيل السياسة التشاورية، والمشورات الفنية، والمعلومات المقدمة إلى أصحاب العمل والعمال .

و هذا لا يعني أن تفتيش العمل يتخلى عن استعمال سلطته القسرية، لكن الاوامر الرسمية بالامتثال، والإخطارات الرسمية والعقوبات الإدارية والزجرية لا تستعمل إلا كحل أقصى . ولا يلجأ إلى الضغط القانوني لإقناع صاحب العمل إلا عند الرفض الواضح في حالة فشل المبررات الفنية والبشرية والاقتصادية والاجتماعية في إقناع صاحب عمل عنيد.

و في البلدان التي يكون تفتيش العمل فيها منظما حسب نموذج الفرق متعددة الاختصاصات، تكون هناك -في العادة - سياسة وطنية وسياسات قطاعية لتحسين بيئة وشروط العمل، أو توجد على الأقل بعض عناصر من سياسة تتسم بما يكفي من التناسق لتوجيه عمل مفتشي العمل، ويساهم المفتشون - بما يقومون به من زيارات واختبارات- في وضع وتطبيق هذه السياسات على الصعيد الوطني وداخل مختلف فروع النشاط، . وإن قسما وافرا من نشاطهم الميداني يهدف- بشكل صريح - إلى مساعدة المؤسسات على تبنى سياسة ما، وعلى برمجة إجراءات ذات أولوية قصد تحسين بيئة وشروط العمل، حيث يقوم المفتشون بهذا المجهود في نطاق حملات وطنية أو جهوية، وقطاعية أو موضوعاتية، تتعلق -مثلا- بالمذبيات، أو بمناوبة الأحمال الثقيلة، أو الأعمال الرتيبة والمتكررة، أو بإصابات السرطان، أو بأمراض الجلد والأجهزة التنفسية.



- أما الميزة الثالثة لهذه النظم الخاصة بالفرق متعددة الاختصاصات تتعلق بالتحديد بتنظيم العمل على المستوى المركزي والإقليمي والمحلي، بحيث نجد سلطة مركزية لتفتيش العمل - ذات تركيبة ثلاثية في الغالب-تقوم بتنشيط وتنسيق وتوجيه نشاط وأعمال مفتشي العمل. وهي تقوم بالخصوص بوضع عناصر السياسات الوطنية والقطاعية، وتساعد الأقسام اللامركزية على تصميم وتطبيق سياستها الإقليمية.

فإنه بإمكان المفتشين الميدانيين أن يستعينوا -في كل حين- بالخبراء والأخصائيين التابعين للأقسام المركزية والإقليمية أو المحلية، مثل المهندسين الميكانيكيين أو الكهربائيين أو الكيميائيين، أو مثل الأطباء والمتخصصين في التسمم، أو الخبراء في بعض الميادين الأخرى كالزراعة، والمعادن، وكيمياء البترول، والأرغونوميا، وعلم النفس الاجتماعي... إلخ فإننا نجد المفتشين الميدانيين منظمين داخل مجموعات قطاعية أو جغرافية، يتدخلون - غالباً-في شكل فرق متعددة الاختصاصات، قصد القيام بعمليات معقدة خاصة بتحليل المخاطر وبالبحث عن الحلول .

-إن بقية عناصر النظام متناسقة مع هذه التوجيهات الأساسية، بدءاً بسياسة التوظيف. ففي أنظمة التفتيش المنتمية إلى الصنف الثالث، نجد نسبة 75 % من المفتشين، تتألف من مهندسين وفنيين، كما نجد 80% من الحالات من أهل المهنة ذوي الخبرة الذين سبق لهم أن عملوا في الزراعة، في المعادن، في الكهرباء، في نشاط البناء وغير ذلك ... .

ففي الدانمارك مثلاً يطالب مفتشو العمل بالتميز بخبرة مهنية تتأخر الخمس سنوات يتم اكتسابها داخل مؤسسة خاصة أو عامة . ويستحسن أن يكون المفتش قد عمل في نشاط معين كما سبق ذكره.

هنا يجب الإشارة بأن تشكيل فرق متعددة الاختصاصات من المفتشين ينطلق منذ البداية من أجزاء التوظيف القائم على مواد بشرية متخصصة .

و من خصائص سياسات التكوين في هذا النموذج من الفرق المتخصصة يجب السعي إلى تحقيق هدفين :

❖ إتمام تدريب المتخصصين سواء في الميادين الفنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل، أو في المجال القانوني والإداري .

❖ من جانب ثان، تعليم مفتشي العمل أسلوب العمل الجماعي في صلب فرق متعددة الاختصاصات، وإبلاغ خطابها المتعلق بالوقاية في صيغة تتماشى مع مختلف المجموعات المستهدفة التي تسعى إلى بلوغها.

و إنما يجب بالتأكيد أن تتوصل وتتطور تجربة الطرق البيداغوجية الجديدة داخل هذا الميدان الأخير، وذلك من أجل جعل المفتشين المتخصصين في السلامة وشروط العمل قادرين على إدراج تدخلهم في نطاق مقارنة إجمالية شاملة بتطور احتياجات العمل والمجتمع .

**إن نشاط مفتشي العمل العاملين -ضمن فرق متعددة الاختصاصات -**

يرتكز أساسا على زيارات المؤسسات، وعلى تنشيط السياسات الوطنية والقطاعية والإقليمية، وعلى التدريب وتقديم المعلومات وإسداء المشورة إلى أصحاب العمل وإلى العمال .  
و يعتبر هذا النشاط يتلاءم ويتمشى مع مختلف أصناف المؤسسات حيث أن المفتشين يساعدون صاحب العمل والعمال في المؤسسات الصغرى على تشخيص أكبر المخاطر، وعلى إيجاد الحلول المناسبة للسياق الاقتصادي والاجتماعي .

كما يتعلق تدخلهم في نطاق المؤسسات الكبرى أيضا بتنظيم الوقاية، وبسير عمل لجان السلامة والصحة في العمل، وبإدارة برامج الاستثمار والتدريب في مجال السلامة، وبالربط بين حماية العمال وحماية الجمهور والمحيط .

من خصائص هذا النموذج من الفرق المتخصصة في تفتيش العمل لا سيما في نتائج الإحصاءات الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على التقليل منها أو إزالتها من خلال السهر على تحسين بيئة وشروط العمل سنأتي لا محالة بتلك القيمة المضافة التي يساهم بها فرق تفتيش العمل في تحقيق أهداف الصحة العامة والنمو الاقتصادي والاجتماعي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - L'inspection du travail manuel, op.cit., pp. 19-22.

## منظومة التفتيش العام :

و يتم تصميم سياسة التكوين قصد إعداد المفتشين ذوى النزعة العامة الشمولية للتدخل على مدى حقل واسع من الاختصاصات أو الميادين بدون تفضيل إحدى المهام على الأخرى.

1- **طريقة التدخل** : نلاحظ ضمن التفتيش العام الشمولي المتسم بتعدد المهام أي طريقة التدخل المفضلة هي تطبيق القرارات الإدارية . وهكذا يتمحور تكوين مفتشي العمل بالخصوص على معرفة القوانين التشريعية والتنظيمية لعالم الشغل والإطلاع الجيد للاتفاقيات والتوصيات الدولية المصادق عليها بلده ويسهر على طرق مراقبة وتنفيذ النصوص .  
و تكتسي المعلومات والنصائح التي يقدمونها صيغة قانونية أكثر منها فنية، في حين نجد مفهوم السياسة التشاورية غير متطور بحكم أن أية سياسة تقتضى وجود اختبارات وأولويات، لينها تفرض المقاربة القانونية في ظل هذا النظام تطبيق كامل للقانون، ولا شيء سوى القانون.

2- **العلاقات الخارجية** : إن نظام التفتيش الشمولي هو الذي نجد فيه أكثر عدد من الأقسام التي تعمل بأدنى حد من العلاقات، أو تعمل في نطاق الانعزال والاكتفاء الذاتي، ذلك أن القانون نافذ على جميع الأطراف، فالأحكام التشريعية والتنظيمية لعالم الشغل يتم تطبيقها دون اعتبار للخصائص الذاتية للمؤسسات ولما تتميز به من ضغوط خاصة لمحيطها الخارجي . ولا بد للمفتش -حسب القانون- أن يتقابلوا أثناء زيارتهم لأماكن العمل مع صاحب العمل وممثلي العمال. ومن النادر، أن يتوسعوا في لقاءاتهم إلى حد الاتصال بالعمال أنفسهم، بطبيب أو مهندس المؤسسة وبرؤساء الأقسام . ولما يستعينون - بالخصوص- بالأخصائيين الداخليين أو الخارجيين قصد تقويم المخاطر والبحث عن الحلول المناسبة.

وهكذا، فإن تكوين المفتشين سوف يشدد على سلطات وصلاحيات مفتشي العمل، وعلى حدود الاختصاص مع المؤسسات النظامية الأخرى . ولا تدرس تقنيات الاتصال إلا قليلا .

3- إن سياسة التوظيف : ناتجة عن الاختيارات السابقة، فنحن نجد غالبية مفتشي العمل داخل هذا النظام، ومفتشية العمل بالجزائر جزء منه، يوظفون بشهادات عليا غير تقنية (قانون-إقتصاد-علم الاجتماع-علم النفس -... إلخ) ونسبة منهم يوظفون بدون خبرة مهنية سابقة، وجلهم من غير الفنيين .

و في بعض البلدان، نجد جميع مفتشي العمل يوظفون مباشرة على إثر دراساتهم التفتيشية خبرة مهنية في عالم الشغل.

و يتم توظيف الأغلبية الكبرى عن طريق مناظرة إدارية خاصة entretiens administratifs أو عند تخرجهم من مدرسة، أو من مركز تكوين تابع للإدارة .

4- تنظيم العمل : لا يعدل هذه التوجهات إذ نلاحظ بأن نسبة كبيرة من المفتشين ذوي المنحى العام الشمولي يعملون بشكل منعزل وكذلك الشأن بالنسبة إلى المفتشين المتخصصين ( سواء أطباء مفتشون للعمل -مهندسون-كيميائيون ... إلخ ) إن وجدوا . ويعتمد الأسلوب الغالب في تنظيم العمل على الأساس الجغرافي، فيتم إناطة رقعة ترابية بعهدة كل مفتش (فرع section) ويقوم المفتش داخل نطاق هذه الرقعة بزيارة كامل المؤسسات مهما كان فرع نشاطها، من التعدين والنسيج والصناعات الغذائية إلى مختلف أشكال التجارة والخدمات، باستثناء المناجم والنقل والزراعة في بعض الحالات. وقد يحدث أحيانا تأليف فرق من المفتشين بصفة عرضية خاصة للقيام بعملية محددة بعينها داخل فرع من فروع النشاط.

وقد تم في معظم المفتشيات العامة للعمل إنشاء سلطة مركزية لتفتيش العمل، تعمل في شكل قسم موحد، لكن لا يعني بالضرورة وجود سياسة وأولويات . وبالعكس من ذلك، فإن تعدد الميادين يتيح لكل مكتب من مكاتب إدارة العمل المركزية إعطاء الأولوية بالميدان المنوط بصلاحيته إلى حد يجعل مفتشي العمل على الميدان لا يعرفون القطاع المتميز بالأولوية .

5- أنشطة مفتشين العمل ذوي النزعة العامة (أو الشمولية ) يمكن أن تكون متباينة إلى حد ما. ففي بعض البلدان نجدهم يخصصون وقتا كبيرا من نشاطهم المعني في فض النزاعات

الفردية والجماعية داخل المؤسسات، وفي بلدان أخرى، تغلب على أنشطتهم وبالرغم من الزيارات للمؤسسات بشكل أوفر، قضاء وقت طويل في كتابة وإعداد التقارير والقرارات الإدارية من محاضر ومذكرات وفي الرد عن الاستفسارات القانونية.

والملاحظة التي يجدر الإشارة إليها في مثل هذه الحالات الخاصة بنظام التفتيش العام للعمل، أن تنشيط لجان السلامة والصحة في العمل وكذا تحسين أو تدريب أو إبلاغ إرشادات إلى أرباب العمل والعمال أو ممثليهم لا يشمل سوى جزءا ضئيلا من نشاط المفتشين.

6- **النتائج** الحاصلة في الأنظمة العامة للتفتيش هي صعوبة التقويم (التقييم) نظرا لتعدد المهام والبيادين المعالجة، وإلى عدم تحديد الأولويات بوضوح . ومع ذلك، هناك إقرارا بفضل المفتشين العاملين فيما يتعلق بمساهماتهم في تحسين علاقات العمل الجماعية والفردية وبتدخلاتهم في مجال الاستخدام (التشغيل) عندما تجابه المؤسسات مصاعب اقتصادية هامة .

#### 4- ظهور ونشأة مفتشية العمل في الجزائر :

إن ظهور المفتشية العامة للعمل كهيكل مستقل كان في بداية التسعينات أي مع القوانين الصادرة في 1990 منها القانون رقم 90-03 وكذا قوانين أخرى حددت فيها صلاحياتها، تنظيماتها، ووظائفها .

ظهرت لمفتشيه العمل في الجزائر منذ فترة الاستعمار وبالضبط إلى سنة 1919 وبعد الاستقلال مع تبني الجزائر للقوانين الفرنسية ما عدا ما يخالف السيادة الوطنية صادقت في بداية أكتوبر 1962 على الاتفاقية الدولية التي أصدرتها المنظمة الدولية رقم 81 سنة 1947، والتي تحدد المبادئ الأساسية التي تنظم اختصاص وصلاحيات مفتش العمل ومن هنا وجدت المفتشية لكنه لم يكن لها تنظيما أو هيكل خاصا، من ناحية أخذ القرار .

ظهر أول نص تشريعي جزائري متعلق بمفتشية العمل في تاريخ 29 أبريل 1975 بالأمر رقم 31-75 المتضمن الظروف العامة للعمل في القطاع الخاص وكذا الأمر رقم 32-75 الخاص بالعدالة في العمل، وأخيرا الأمر رقم 33-75 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية. قبل مرحلة التسعينات كانت مفتشية العمل مدمجة ضمن المصالح الخارجية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في إطار الهيئة التنفيذية الولائية وقد أثر هذا في تدخلات مفتشية العمل، حيث كانت عرضة لتدخل مستويات الإدارة مع مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل.

كما أن التنظيم السابق ساعد في تفضيل العمل الإداري مع التكفل بانشغالات السلطة العمومية على حساب ممارسة المهام المحددة قانونيا مع الابتعاد عن ميدان الممارسة وكذا المتعاملين الاجتماعيين، وحصرت العلاقة معهم في حالات التوتر والخلاف وحدد الأمر رقم 33-75 لسنة 29 أبريل 1975 مهمة مفتش العمل في مراقبة التشريعات القانونية المرتبطة بظروف العمل في إطار مهامهم، بالتالي المتفتشية في هذه الفترة مكلفة ب :

- السهر على حرية ممارسة النشاطات النقابية
  - السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية من قبل كل رب عمل سواء في قطاع العام أو الخاص
  - القيام بالمصلحة بين الأطراف المتنازعة في النزعات الفردية والجماعية
  - نصح وإعلام المشاركين الاجتماعيين في إطار تشريعات العمل
- وقد أسندت في هذه الفترة الكثير من المهام التي لم تكن لها علاقة بمفتش العمال إلى المتفتشية كالتحقيقات الإدارية، Placement d'apprentis..... إلخ، وخرج من اختصاصها :
- الأشخاص الخاضعون للقانون الأساسي للتوظيف العمومي
  - مؤسسات الدولة التي تقضي فيها ضرورة الدفاع الوطني عدم دخول الأشخاص الأجانب

- الأشخاص المستخدمون في النقل الجوي أو السفن التجارية أو السفن الصيد وهناك فئتين آخرين من العمال أسندت مهمة مراقبة تشغيلهم إلى جهات أخرى غير مفتشية العمل التابعة لوزارة العملوما :

- عمال المناجم

- الفلاحين وعمال الفلاحة

وفي إطار كل هذا يتمتع مفتش العمل بسلطات تسمح له بممارسة مهامه المحددة مسبقا منها :

- حق الدخول نهارا وليلا للمقرات الخاضعة لاختصاصه

- حق القيام بتحقيقات

- حق الاستعانة بأي شخص يمكن أن يساعده

- سلطة تقديم الملاحظات الكتابية والأعدار،

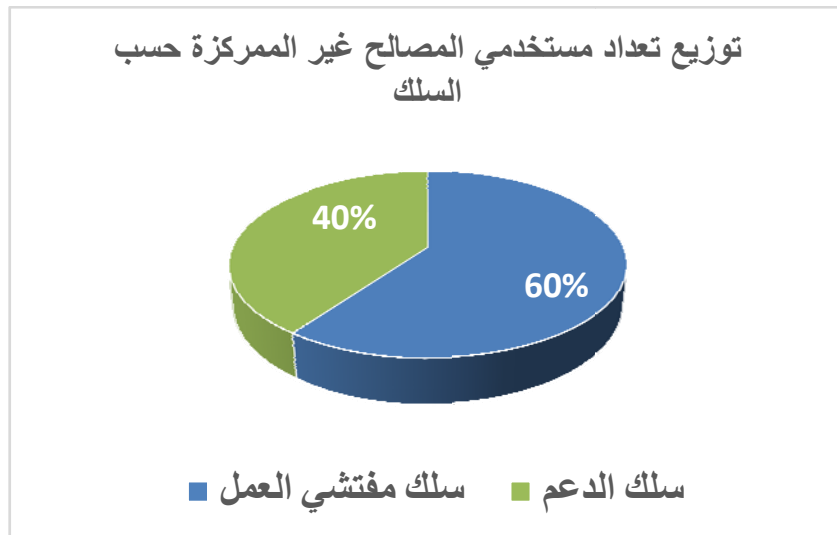
- إثبات المخالفات وتحرير محاضر بشأنها

- إلا أنه في هذه المرحلة لم تكن هناك علاقة بين مختلف إدارات مفتشية العمل عبر

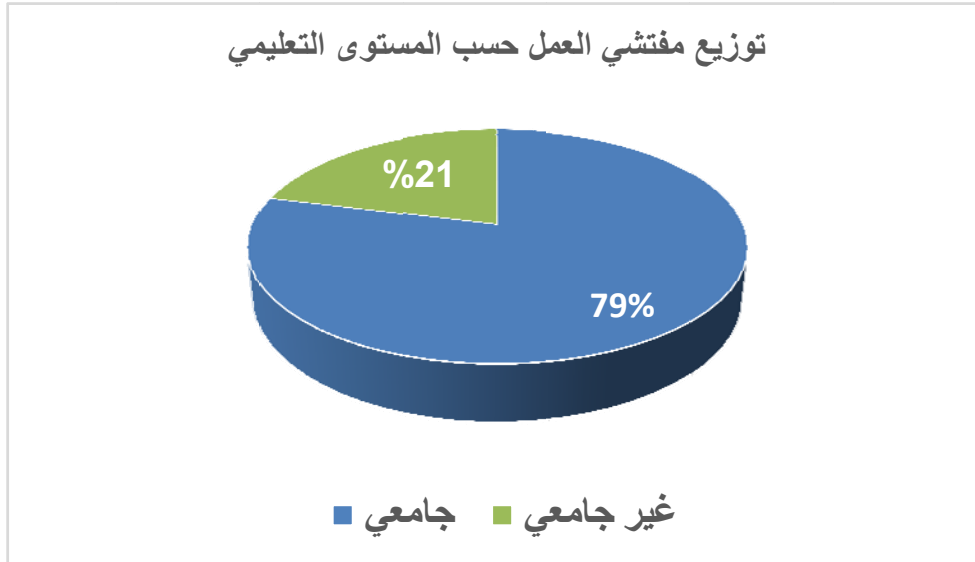
مختلف الولايات وكذا الإدارات المركزية فيما يخص التسيير ومراقبة النشاط، التنقل، طريقة

العمل.... الخ

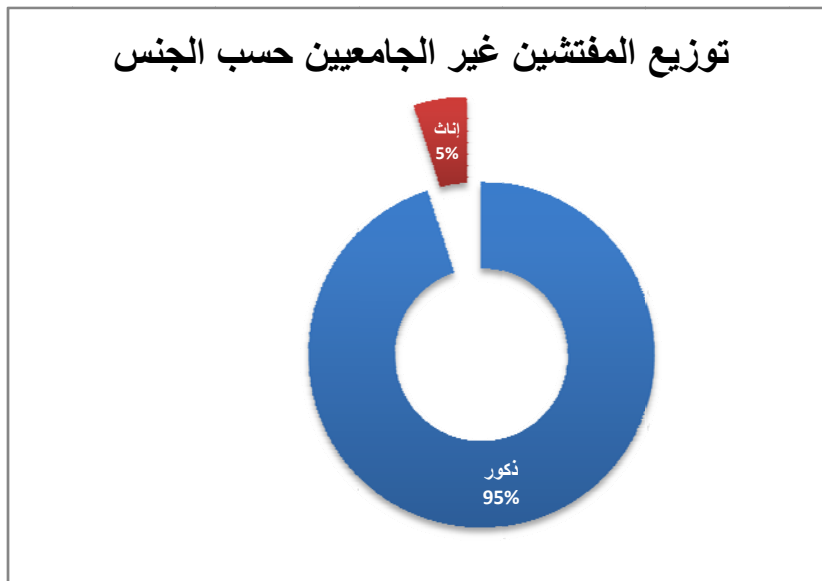
## 5- تعداد سلك مفتشية العمل والمهام المنوطة به



يمثل سلك الدعم ما نسبته 40 % من التعداد الإجمالي المقدر بـ 1561 موظف وبشكل باقي هذا التعداد مفتشي العمل المقدر عددهم بـ 941 مفتش عمل.



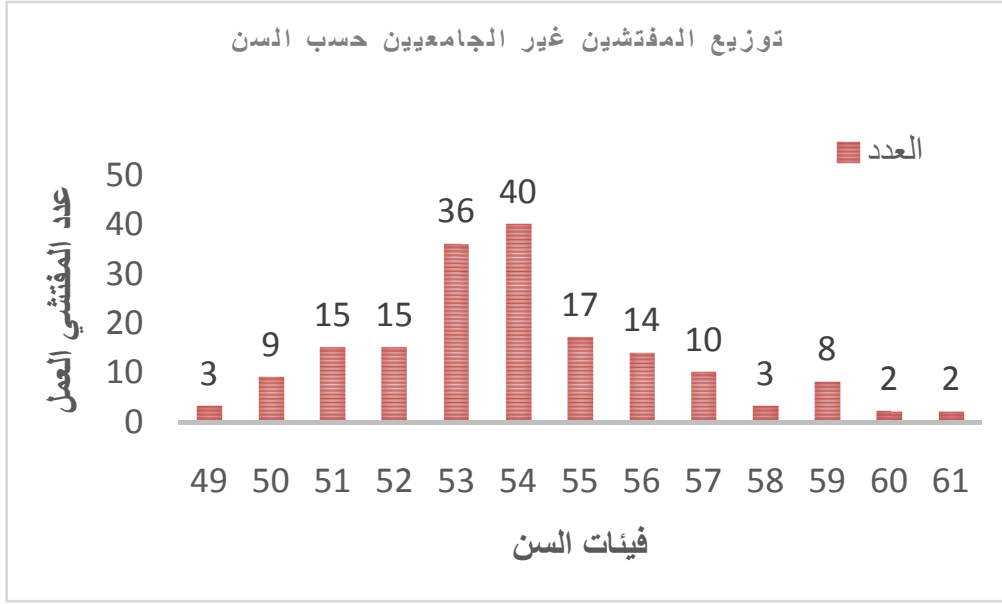
يتوزع العدد الإجمالي لمفتشي العمل المقدر بـ 941 مفتش عمل حسب المؤهل العلمي كالآتي : 79% من المجموع الإجمالي يمثل نسبة المفتشين الحاصلين على شهادة جامعية أي ما يعادل 720 مفتش عمل، في حين تقدر نسبة المفتشين غير الجامعيين بـ 21% أي ما يعادل 221 مفتش عمل.



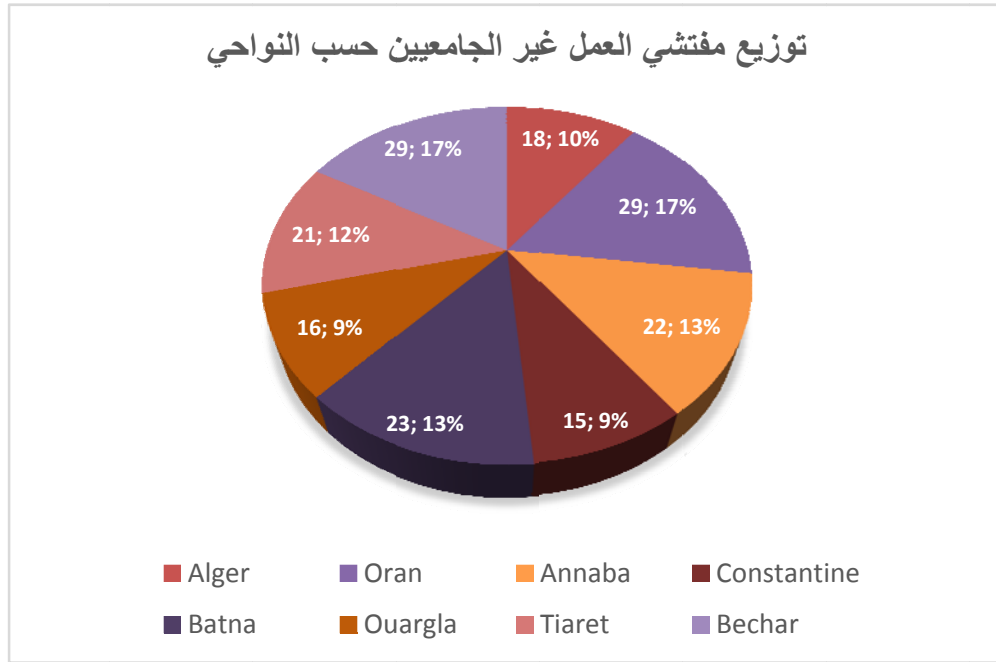
يتوزع تعداد المفتشين غير الجامعيين المقدر بـ 221 مفتش عمل حسب الجنس كمايلي :

95% من الجامعيين هم ذكور و 5% إناث.





يوضح هذا التمثيل البياني هرم السن بالنسبة للمفتشين غير الجامعيين حيث نلاحظ ان اكبر عدد من المعنيين يتراوح سنهم بين 53 و 54 سنة بمجموع 76 مفتش عمل.



تقدر نسبة مفتشي العمل غير الجامعيين بـ 21 % مقارنة بـ العدد الإجمالي لمفتشي العمل (941 مفتش) أي ما يعادل 221 مفتش عمل غير جامعي تتوزع هذه النسبة 21% عبر المفتشيات الجهوية للعمل كما يظهره المخطط البياني.

## مهام مفتشية العمل في الجزائر:

تختص مفتشية العمل بالمهام التالية :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل .
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية .
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين في التفاوض الجماعي .
- إجراء المصالحة قصد أنقاء الخلافات الجماعية وتسويتها .
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكفيها وتعديلها .

و عليه في إطار تنفيذ مهامه وسعيه منه في إنجاز برنامج النشاط الخاص بعالم الشغل، يبقى مفتش العمل الركيزة الأساسية التي تستقطب اهتمامات مستعملي هذه المؤسسة . فهو يبذل قصارى جهده في تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية من خلال تنظيم لقاءات وأيام إعلامية بصفة دورية يتم فيها تعميم تشريع وتنظيم العمل بمختلف مواضيعه بحضور هيئات عديدة منهم ممثلي عن هيئات المستخدمين وممثلي مكاتب المصالحة، المساعدون، إطارات التسيير، ممثلي الجماعات المحلية، القضاة وممثلين لمختلف المهن الحرة .

كما يتطرق أيضا في هذه الأيام الإعلامية المفتوحة إلى بعض النقاط كتسوية النزاعات الفردية في العمل، عقود العمل المحددة المدة، ممارسة الحق النقابي، الوقاية من الأخطار المهنية، الأجور وتابعتها، عقود التمهين، الوقاية والإجراءات، الوقاية والإجراءات لتسوية الخلافات الجماعية في العمل .

و تمارس مفتشية العمل مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين المنصوص عليه في تشريع العمل . ويتمتع مفتشو العمل لسلطة القيام بزيارات في

أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، كما يقومون بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، فهم أعوان محلفون ومؤهلون للقيام بتقديم ملاحظات كتابية وتوجيه الأعدار وتحرير محاضر المخالفات والمصالحة أو عدم المصالحة، قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل المسجلة في القطاع الاقتصادي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - أنظر القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 06، سنة 1990.

## الفصل الثالث :

المنظومة التشريعية والتنظيمية الجزائرية في عالم  
الشغل

## 1- تطور المنظومة التشريعية والمؤسسية.

### الفترة 1962-1977

**1-1: الاستمرار في العمل بتشريع ما قبل الاستقلال باستثناء أحكامه المنافية للسيادة الوطنية:**

بعد استفتاء 27 سبتمبر 1962، نشأت أول حكومة للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية التي نشأت بموجب أحكام المرسوم رقم 62-1 المؤرخ في 27 سبتمبر 1962، الذي حدد تشكيلة الحكومة بسبع عشرة (17) وزارة من بينها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. امتدادا لتشكيل الحكومة، جاء القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 للملاءمة فراغ قانوني كان يشكل عائقا أمام سير الدولة الجزائرية الفتية. يجدد هذا النص العمل بالتشريع المعمول به حتى تاريخ 31 ديسمبر 1962 ريثما يتمكن المجلس الوطني من تزويد البلاد بتشريع جديد.

و بالتالي، وعلى غرار كافة القطاعات الأخرى، استطاعت الإدارة المكلفة بالعمل والتشغيل والشؤون الاجتماعية أن تتكفل بمهامها، ولاسيما في مجال الظروف العامة للعمل والتشغيل والحماية الاجتماعية.

في الواقع، كان تشريع العمل الساري المفعول بعد الاستقلال ذا التصور الليبرالي يهدف إلى حماية الأقلية المستعمرة أكثر من العمال الجزائريين مهضومي الحقوق بحكم قانون "الأهالي - الأندجينا". علاوة على ذلك، كان قانون العمل الفرنسي لا يطبق إلا على عمال القطاع غير الفلاحي، في حين أن الأغلبية الساحقة من السكان الأهالي كانت تشتغل في القطاع الفلاحي.

من جهة أخرى، كان هذا التشريع ينافي الخيارات الاقتصادية والسياسية الجديدة للبلاد. و بالفعل، فإن بناء الاشتراكية وإرساء الأحادية النقابية لا يمكنهما أن يتلاءما مع تشريع يتسم بعلاقات اجتماعية مهنية قائمة على الليبرالية الاقتصادية.

لذا، يتبين بوضوح بأن تشريعا جديدا يندرج في إطار النظرة الاشتراكية، صار ضرورة طبقا لنصوص ميثاق الجزائر المصادق عليه من قبل المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني المنعقد بالجزائر من يوم 16 إلى 21 أبريل 1964.

ففي هذا السياق، صدر النص التنظيمي الأول الذي يؤطر مشاكل التنصيب ومراقبة التشغيل مع نهاية سنة 1962، ويتعلق الأمر بإنشاء الديوان الوطني للتشغيل، مهمته ضمان تنظيم سوق الشغل.

### 1-2: مصادقة الجزائر على 42 اتفاقية خاصة بالمنظمة الدولية للعمل:

في نفس الوقت، ومن أجل تسجيل دخولها محافل الأمم وإعطاء مضمون واقعي وفعلي للمبادئ الكبرى المعلنة في تصريح بيان نوفمبر 1954، لا سيما في مجال احترام حقوق الإنسان، صادقت الجزائر على 42 اتفاقية دولية للعمل خلال سنة 1962.

تجسدت هذه المصادقة بمراسلة مؤرخة في 17 أكتوبر 1962 للحكومة الجزائرية موجهة إلى المدير العام للمنظمة الدولية للعمل بجنيف. والتي بموجبها، "تقبل الجزائر رسميا بالالتزامات دستور المنظمة الدولية للعملو تلتزم رسميا أن تطبق كليا بكل أمانة جميع الأحكام وكل واحدة منها".

هذا الفعل ذو الدلالة السياسية العالية يكرس الخيارات السياسية الكبرى التي كانت الجزائر تعترم تطبيقها وكذا المسؤولية التي كانت تستعد لتحملها على المستوى الدولي. تعترف الحكومة الجزائرية بارتباطها بالالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية للعمل المذكورة أدناه والتي سبق تطبيق أحكامها من قبل فرنسا على الجزائر.

- الاتفاقية(رقم3) بشأن حماية الأمومة، عام1919،
- الاتفاقية (رقم 6) بشأن عمل الأطفال الليلي،(الصناعة) 1919،
- الاتفاقية (رقم10) بشأن الحد الأدنى للسن (الفلاحة) 1921،
- الاتفاقية (رقم 11) بشأن حق التجمع( الفلاحة) 1921،
- الاتفاقية(رقم 13) بشأن استخدام الرصاص الأبيض ( في الطلاء)1921،

- الاتفاقية (رقم 14) بشأن الراحة الأسبوعية (صناعة) 1921،
- الاتفاقية (رقم 17) بشأن التعويض عن حوادث العمل، 1925،
- الاتفاقية (رقم 18) بشأن الأمراض المهنية، 1925،
- الاتفاقية (رقم 19) بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، 1925،
- الاتفاقية (رقم 24) بشأن التأمين الصحي (الصناعة)، 1927،
- الاتفاقية (رقم 29) بشأن العمل الجبري، 1930،
- الاتفاقية (رقم 32) بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث، (مراجعة) 1932،
- الاتفاقية (رقم 42) بشأن تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة) 1934،
- الاتفاقية (رقم 44) الخاصة بالبطالة، 1934،.
- الاتفاقية (رقم 56) بشأن التأمين الصحي (البحارة) 1936،
- الاتفاقية (رقم 58) (مراجعة)، بشأن الحد الأدنى للسن (العمل البحري) 1936،
- الاتفاقية (رقم 62) بشأن أحكام السلامة (في البناء) 1937،
- الاتفاقية (رقم 63) بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل 1938،
- الاتفاقية (رقم 68) بشأن الغذاء وتقديم الوجبات (أطعم السفن) 1946،
- الاتفاقية (رقم 69) بشأن شهادة كفاءة طبأخي السفن 1946،
- الاتفاقية (رقم 70) بشأن الضمان الاجتماعي (البحارة) 1946،
- الاتفاقية (رقم 71) بشأن معاشات البحارة 1946،
- الاتفاقية (رقم 72) بشأن الإجازات المدفوعة الأجر (للبحارة) 1946،
- الاتفاقية (رقم 73) بشأن الفحص الطبي (للبحارة) 1946،
- الاتفاقية (رقم 74) بشأن شهادات كفاءة البحارة 1946،
- الاتفاقية (رقم 77) بشأن الفحص الطبي للأحداث، (الصناعة) 1946،
- الاتفاقية (رقم 78) بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) 1946،
- الاتفاقية (رقم 80) بشأن مراجعة المواد الختامية، 1946،

- الاتفاقية ( رقم 81 ) بشأن تفتيش العمل، 1947،
- الاتفاقية ( رقم 87 ) بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي 1948،
- الاتفاقية ( رقم 88 ) بشأن إدارات التوظيف، 1948،
- الاتفاقية ( رقم 89 ) بشأن العمل ليلا، ( النساء ) (مراجعة)، 1948،
- الاتفاقية ( رقم 91 ) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر ( البحارة ) ( مراجعة )، 1949،
- الاتفاقية ( رقم 92 ) بشأن إقامة الأطقم (مراجعة) 1949،
- الاتفاقية ( رقم 94 ) بشأن شروط العمل ( العقود العامة )، 1949،
- الاتفاقية ( رقم 95 ) بشأن حماية الأجور، 1949،
- الاتفاقية ( رقم 96 ) بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر ( مراجعة ) 1949،
- الاتفاقية ( رقم 97 ) بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) 1949،
- الاتفاقية ( رقم 98 ) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949،
- الاتفاقية ( رقم 99 ) بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور ( الزراعة ) 1951،
- الاتفاقية ( رقم 100 ) بشأن المساواة في الأجور 1951،
- الاتفاقية ( رقم 101 )، بشأن الإجازات مدفوعة الأجر ( الزراعة ) 1952.

### 1-3-تنظيم إدارة العمل:

منذ 1965، شرع على المستوى الداخلي في تنظيم إدارة العمل بإصدار المرسوم رقم 65-216 المؤرخ في 23 أوت 1965 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الذي حدد تنظيم وسير وصلاحيات المديرية المركزية للعمل والتشغيل والتكوين والضمان الاجتماعي.

وهكذا، تم تحديد مصالح مفتشية العمل بوضوح قصد السماح لها بتحمل مهامها بصفة صحيحة وملء الفراغ الذي تركه رحيل أعوان الإدارة القديمة.

في هذا الإطار وبغرض توحيد الهيئات المكلفة بمراقبة تطبيق تشريع العمل، اتخذ في سنة 1967 قرار يقضي بتحويل الاختصاصات التي تمارسها القطاعات الوزارية في هذا المجال



(النقل، الداخلية، الفلاحة، الصناعة والطاقة، الأشغال العمومية والبناء) إلى مفتشية العمل التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

و من جهة أخرى، وتطبيقا للقانون العام للوظيفة العمومية الصادر سنة 1966، صدر قانون سلك مفتشي ومراقبي العمل سنة 1968.

#### **1-4: التطور المؤسسي لإدارة العمل :**

استمررا لبرنامج هيكلية إدارة العمل، تم اعتماد نظام جديد بموجب أحكام المرسوم رقم 70-213 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية. يتسم التنظيم الجديد بالطابع المؤسسي للمفتشية العامة لمصالح الوزارة والفصل بين وظائف "العمل" و"التشغيل" بمديريتين مركزيين مختلفتين قصد التكفل تكفلا جيدا بهذين الميدانين من ميادين عالم الشغل ذات الأولوية.

في هذه المرحلة بالذات، شرعت السلطات العمومية في إعادة بناء تنظيم الإدارة المحلية. وهكذا، وبمناسبة إصدار قانون الولاية في عام 1969، تأسست هيكلية جديدة غير ممرضة ويتعلق الأمر بالمجلس التنفيذي الولائي الذي نجد فيه كافة النشاطات الوزارية ممثلة، من بينها تلك التي تغطي ميادين العمل والتشغيل والتكوين المهني عن طريق مديرية العمل والشؤون الاجتماعية.

#### **1-5: حلول عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات:**

انطلاقا من سنة 1971، عرفت الاختيارات السياسية للبلاد بعدا جديدا من خلال إصدار ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات طبقا للأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 الذي يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات. يشكل هذا الاختيار في نفس الوقت بلوغ عملية تاريخية شرع فيها غداة نيل الاستقلال ونقطة انطلاق في مرحلة جديدة في بناء مشروع اجتماعي وتشبيد مجتمع اشتراكي.

تميزت بالفعل بإطلاق أول مخطط رباعي في يناير 1970 وبتخاذ مجموعة من القرارات السياسية الكبرى المتعلقة باستعادة الدولة لقطاعات استراتيجية للاقتصاد الوطني، تجسدت في :

- تأميم قطاع المحروقات (الأمر المؤرخ في 24 فبراير 1971)،

- الشروع في "التسيير الذاتي"، تبعا للمصادقة على الأمر رقم 71-73 المؤرخ في 20 جانفي 1971 المتضمن الثورة الزراعية.

يعتبر تنفيذ التسيير الاشتراكي للمؤسسات كمرحلة في "البناء المادي للاشتراكية". ويستوجب هذا النمط في التسيير القائم على المشاركة التامة والكاملة للعمال في سير مؤسساتهم تحقيق "تحولات جذرية في عالم الشغل برمته".

سوف تتحقق هذه المشاركة على مستوى الوحدات أو المؤسسات بفضل تأسيس هيئات جماعية وهي جمعيات العمال المنتخبة واللجان الدائمة لها و كذا مجالس الإدارة التي تمثل فيها هذه الجمعية بنفسها.

إن تحويل وضع العمال الأجراء القانوني إلى منتجين مسيرين على غرار العمل النقابي الذي تمارسه جمعية العمال من خلال ازدواجية الوظيفة، كنفابة وهيئة تسيير في آن واحد، يهدف في واقع الأمر إلى تقليص، وبالأحرى إلى تفويض أي شكل من أشكال المطالب.

#### 1-6: تأطير العلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص :

إذا كانت النقابة في القطاع العمومي تتمتع بسلطة التسيير من خلال مشاركتها في اتخاذ القرارات بشأن سير مؤسساتها، فإن النقابة في القطاع الخاص تتكفل تكفلا تاما بمهامها التقليدية في الدفاع عن العمال بسبب تضارب مصالح المؤسسة الخاصة مع مصالح العمال. ولبلوغ هذا الهدف، وضع المشرع إطارا قانونيا يسمح لهؤلاء بالدفاع عن حقوقهم بصفة أفضل.

هكذا ولأول مرة، سمح الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص للنقابة أن تشن الإضرابات بعد فشل محاولات الصلح

لمفتشية العمل. ويتم اللجوء إلى هذا الإجراء في حالة مخالفة تشريع العمل، وعند الاقتضاء، للدفاع عن مصالح العمال. كما يمنح نفس النص للنقابة الحق في مقاضاة المستخدم في حالة خرق القانون وفي المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة.

### 1-7: إنشاء المعهد الوطني للوقاية الصحية والأمن: INHS

حفاظا على سلامة صحة العمال وأمنهم في الوسط المهني، أسست السلطات العمومية هيئات متخصصة مكلفة بتنفيذ السياسات المواتية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية. في هذا الإطار، تم إنشاء المعهد الوطني للصحة والأمن بموجب الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية الصحية والأمن الذي يحدد مهامه الأساسية، ولاسيما ترقية سياسة الوقاية من الأخطار المهنية من خلال:

- إنجاز دراسات تقنية وعلمية،
  - الإشراف على أشغال البحوث والتجارب،
  - تحيين كافة المعلومات والوثائق التي لها صلة بمهامه،
  - ترقية كل نشاطات التكوين والتأهيل في مجال الوقاية الصحية والأمن.
- تم تزويد هذا المعهد بوسائل مادية، ومخابر وفضاءات عمل متطورة جدا سمحت له بتطوير وسائل الوقاية من الأخطار المهنية وتعميمها.
- سمحت أهمية هذه الهيئة وسمعتها للجزائر أن تحتضن عام 1974 أول مؤتمر إفريقي للأخطار المهنية.

### 1-8: إنشاء الهيئة الوطنية ما بين المؤسسات لطب العمل: ONIMET

تبعاً لتأميم هيئات طب العمل الخاصة (SMETPAS, (METRABAL, METRAREC, (METRABATRO، أنشأت الدولة الجزائرية بموجب الأمر رقم 74-65 المؤرخ في 10 جوان 1974 الهيئة الوطنية ما بين المؤسسات لطب العمل، تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. وسمحت لها المهام المخولة لهذه الهيئة بالتدخل في كافة قطاعات النشاط من خلال ضمان الأداءات الكفيلة بالحفاظ على صحة العامل، ووقايته من كل

الأضرار الجسدية والمعنوية بفضل مراقبة تكيفه مع ظروف العمل ووقايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل. ومن جهة أخرى يمكن لهذه الهيئة أن توفر طب العمل لكل هيئة عمومية أو خاصة التي تنتسب إليها.

#### 1-9: مواصلة عملية جزارة تشريع العمل:

تجسدت مواصلة جهد جزارة تشريع العمل من خلال إصدار مجموعة من النصوص تتعلق بما يأتي:

- المدة القانونية الأسبوعية للعمل ( الأمر رقم 75- 30 المؤرخ في 29 أبريل 1975) المحددة ب: 44 ساعة أسبوعيا قصد توسيع ودعم قدرات إنتاج البلد وضمان هكذا استمرار التنمية المتواصلة والمستقلة للبلاد،

- الظروف العامة للعمل في القطاع الخاص (الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 أبريل 1975):

يعالج هذا النص عدة ميادين في قانون العمل، ولاسيما العلاقات الفردية والجماعية للعمل، والأجور وعقود التمهين والتفاوض الجماعي وشروط العمل والتشغيل للعمال، بما فيهم الأجانب وكذا الإجراءات العامة للوقاية الصحية والأمن.

- العدالة في العمل (الأمر رقم 75- 32 المؤرخ في 29 أبريل 1975) المكفولة في كل نزاع فردي للعمل في القطاع الخاص بعد استنفاد طرق الصلح لدى مفتش العمل، في حين لا يتم الصلح في المؤسسات الاشتراكية إلا بعد محاولة التسوية من طرف الهيئات الداخلية.

- صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية (الأمر رقم 75 - 33 المؤرخ في 29 أبريل 1975):

بمقتضى هذا النص، تعد مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المخول لها مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بظروف العمل وضمان حماية العمال من قبل كل أصحاب العمل، سواء كانوا طبيعيين أو معنويين ومن قبل كل مؤسسة ومستثمرة

اشتراكية، مسيرة ذاتيا أو تعاونية تشغل عاملا واحدا أو أكثر في نشاطات فلاحية أو غير فلاحية.

ولأول مرة، أوكلت قانونا اختصاصات مفتشي القوانين الاجتماعية في مجال مراقبة تشريع العمل في قطاع الفلاحة، بموجب نص تشريعي إلى مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية. غير أن الهيئات الإدارية العمومية ومؤسسات الدولة التي تتعارض فيها متطلبات الدفاع الوطني مع دخول الأجانب والمسافرين عبر النقل الجوي والسفن التجارية وسفن الصيد، قد بقيت خارج صلاحيات مفتشي العمل.

من جهة أخرى، اتخذت عدة نصوص خاصة مع الوزارات المكلفة بالنقل والمناجم والفلاحة تحدد شروط المراقبة للأفراد العاملين في هذه القطاعات.

- الحجز القضائي وتوقيف الأجور (أمر رقم 75-34 المؤرخ في 29 أبريل 1975):

عملا بأحكام هذا النص، يجب أن نراعي أساسا بأن الأجور الصافية المستحقة للعمال، بما فيها تلك التي يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا يمكن أن تكون قابلة للحجز أو للتنازل عنها إلا بنسب تتراوح من 5% من الأجر أو من شطر من الأجر الصافي يساوي الأجر الوطني الأدنى المضمون كحد أدنى إلى نسبة 50% لكل شطر من الأجور التي تفوق ثمان مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون كحد أقصى.

- حماية الحق النقابي في المؤسسات الخاصة (المرسوم رقم 75-64 المؤرخ في 29 أبريل 1975).

يرمي هذا النص الذي اتخذ عملا بأحكام المادة 2 من الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص إلى حماية العامل النقابي في ممارسة مهامه كمثل لمجموعة العمال ضد التجاوزات المحتملة للمستخدم.

- تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية وسيرها في مؤسسات القطاع الخاص (مرسوم رقم 75 - 65 المؤرخ في 29 أبريل 1975).

يحدد هذا النص الإجراء التأديبي المطبق في مؤسسات القطاع الخاص.

إن هذه اللجنة التي تم تأسيسها بموجب هذا النص، تتكون بالتساوي من 2 إلى 4 أعضاء يمثلون صاحب العمل والعمال ويتولى رئاسة اللجنة بالتناوب ممثل الفرع النقابي والمستخدم. وفي حالة خرق القانون، يأمر مفتش العمل صاحب العمل بالامتثال للتشريع والتنظيم الساري المفعول.

-تسيير الخدمات الاجتماعية وتمويلها (المرسوم رقم 66-75 ورقم 67-75 المؤرخان في 29 أبريل 1975)،

تتم هاته النصوص الإطار التنظيمي التي صدرت تطبيقاً لأحكام الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص. تحدد هاته النصوص النشاطات في مجال الخدمات الاجتماعية، ولاسيما تلك التي ترمي إلى تحسين ظروف الرفاهية للعمال وعائلاتهم، مثل المطاعم والسكن وروضات الأطفال وتلك المتعلقة بتنظيم وسائل التسلية والترفيه، مثل مراكز الراحة، المكتبات، وممارسة الرياضة وأخيراً المراكز الطبية الاجتماعية. تمول كل هاته النشاطات التي تتولى تسييرها لجنة تحت إشراف المكتب النقابي بمساهمة سنوية تقدر بنسبة 2,5% من الكتلة الأجرية الخام على عاتق الهيئة المستخدمة.

- إنشاء رتبة مفتش رئيسي للعمل (المرسوم رقم 78-152 المؤرخ في 17 يونيو 1978). لا يهدف إلى رفع مستوى تأهيل سلك مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية فحسب، وإنما إلى تثمين السيرة المهنية لهذا السلك من الموظفين. وتجدر الإشارة إلى أن التسمية الجديدة التي حذف منها شق "الشؤون الاجتماعية" جاءت حرصاً على توضيح مهام عون المراقبة بشكل أفضل وتندرج ضمن منظور إعادة إصلاح تشريع العمل المنصوص عليه في القانون العام للعامل.

## 2-القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

الفترة الممتدة 2006 - 2020

1-2-أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

ان تأطير علاقة العمل في المؤسسات و الادارات العمومية امر ضروري لسيرورة المرفق العام، ويبقى مصطلح الوظيفة العمومية من اهم المواضيع التي غالبا يتم التطرق له في القانون الاداري و ذلك للأهمية التي تكتسيها الوظيفة العمومية في ضمان مختلف نشاطات الدولة .

ان الموارد البشرية التي يحوز عليها الجهاز الاداري وهو بمثابة النواة المنفذة للقوانين و التنظيمات التي يصدرها الجهاز التنفيذي للدولة حيث يسمح لهذه الاخيرة بممارسة سلطتها في تجسيد سياستها العامة من خلال موارد البشرية المتمثلة في الموظفين الذين يخول لهم اداء مهام و وظائف محددة قانونا حيث ينبثق من هذا القانون العام للوظيفة العمومية قوانين خاصة لمختلف الأسلاك (des statuts particuliers) .

لقد جاء في دراسة للمؤلف سليمان محمد الطماوي في كتابه الوجيز في القانون الاداري حول الموظفين باعتبارهم اشخاص طبيعيين توكل لهم الدولة وظائف و مهام تعبر عن سيرها و ادارتها للشان العام حيث قال«.....لا تساوي الا ما يساويه الموظفون الذين يمثلونها و يتصرفون باسمها»<sup>2</sup> و لقد اخذ المشرع الجزائري في هذا الشأن حيزا هاما من الوقت لضبط علاقة عمل الموظف بالإدارة سعيا منه في تحقيق الحكم الراشد و العمل على تحسين الخدمة العمومية و اعطائها فعالية و شفافية في التسيير العمومي المنوط بالمؤسسات و الادارات العمومية .

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 46 ، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006.  
<sup>2</sup> سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القنون الاداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، طبعة 1996، ص391.

وعند رجوعنا الى عرض اسباب مشروع القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية المتمثل في الامر رقم 06-03 الذي عرض في البرلمان من قبل الحكومة للمصادقة عليه في الجريدة الرسمية لمداوات المجلس الشعبي الوطني الصادر في 2006, لاسيما ص11 حيث نجد ثمة عبارة هامة يحدد فيها اختيار نظام الوظيفة العمومية في الجزائر حيث جاء فيها ما يلي «.....اذ تم في هذا السياق الاحتفاظ بصفة الموظف لكل مستخدم (employé) يمارس مهامه باسم الدولة ليبقى نظام المسار المهني مهيمنا مع دعمه بالأشكال القانونية الاخرى لعلاقات العمل».

فهكذا تبنت الدولة الجزائرية فكرة القانون الاساسي العام للموظفين يتسم **بنظام مغلق** كمبدأ عام مع الحفاظ على النظام المفتوح كقاعدة استثنائية. يجدر بنا التذكير بان النظام المغلق في الوظيفة العمومية يولي اهتماما مباشرا للمستخدم من حيث الشهادات العلمية المتحصل عليها و يراعي في مهنة الوظيفة العمومية الديمومة و الاستقرار في اداء الوظيفة حيث يلتزم الموظف بخدمة الدولة و بالمقابل يتم الاهتمام به من خلال تكوينه المستمر و ترقيته و الاخذ بالاقدمية في اداء الوظيفة و وضع قوانين اساسية خاصة حسب **السلك الوظيفي**، ينظم فيه حياته المهنية منذ توظيفه الى نهاية مساره المهني و احواله على التقاعد او نهاية الخدمة.

## 2-2- حلول القانون الأساسي العام للعامل SGT:

يتسم عام 1978 بإصدار القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل. إذ يشكل القانون نقطة انطلاق مرحلة جديدة في تطوير تشريعات وتنظيمات العمل المستوحاة من مبادئ الدستور والميثاق الوطني لسنة 1976. تشكل هذه النظرة الجديدة منعرجا حاسما في عالم الشغل المتمسم بتوحيد القانون الإجتماعي المطبق على جميع العمال مهما كان قطاع نشاطهم والوضع القانوني لهيئاتهم المستخدمة.



يعرف القانون الإطار المذكور أعلاه العامل باعتباره "كل شخص يعيش من منتج عمله سواء كان فكريا أو يدويا، ولا يشغل لصالحه عمالا آخرين في نشاطه المهني".

يحدد هذا القانون المبادئ الكبرى للعدالة في العمل ويعتبر العمال سواسية في الحقوق والواجبات على أن يستفيدوا من نفس الرواتب والمزايا المرتبطة بنفس العمل مع التساوي في المؤهلات والمردودية.

وبالتالي، يكون لكل عامل الحق، له شخصيا ولكل أعضاء أسرته، على الخصوص، في الحماية الاجتماعية والصحية والتقاعد والخدمات الاجتماعية. كما له الحق في الانخراط الحر والطوعي في نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

تضمن الدولة كل التسهيلات وكل أشكال الحماية، منها ممارسة الحق النقابي للعمال المنتخبين، وتعترف بحق العمال في الإضراب في القطاع الخاص.

من جهة أخرى، يشكل تحديد الأجور إحدى صلاحيات الحكومة، وترتبط سياسة الأجور بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية للبلد. وتهدف أيضا إلى إلغاء الفوارق في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون بين قطاع الفلاحة والقطاعات الأخرى.

بهذا الصدد، تم إعداد سلم وطني مرجعي لمناصب العمل يتوفر على تنقيطات وأجور قاعدية دنيا وقصوى حسب الصنف وتكليفه مع كل قطاع من قطاعات نشاط.

تم تأسيس نظام تحفيزي جماعي والمشاركة في العائدات لفائدة عمال المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي. إن هذا الإجراء الذي يندرج ضمن فلسفة التسيير الاشتراكي يهدف إلى تعبئة العمال حول زيادة الإنتاج وتحميلهم المسؤولية في تسيير مؤسساتهم.

يسمح إنشاء منحة المر دودية الفردية والجماعية للعمال بالاستفادة من أجر شهري تكميلي في حالة زيادة الإنتاجية بحسب وفق آليات توضع على مستوى كل مؤسسة. يرمي هذا الإجراء الخاص بتوزيع الأرباح سنويا إلى تشجيع عمال المؤسسات الذين حققوا نتائج مريحة.

وعلى هذا النحو، صدر 117 نصا تطبيقيا للقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 والمتكون من 17 قانونا ومن 100 مرسوم تعالج الميادين الآتية، ولاسيما ما يتعلق منها بما يأتي:

- العلاقات الفردية للعمل،
- المدة القانونية للعمل،
- التمهين،
- العطل السنوية،
- الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها،
- التأمينات الاجتماعية،
- التقاعد،
- حوادث العمل والأمراض المهنية،
- شروط تشغيل العمال الأجانب،
- الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية،
- الخدمة المدنية.

تطلب إعداد هذه الترسانة القانونية وتعميمها وتطبيقها إنجاز دراسات طويلة وتوفير إمكانيات ضخمة في مستوى الأهداف المسطرة لكل قطاع، ولاسيما الوزارة المكلفة بالعمل التي تم تدعيم نظامها بإنشاء مديريات عامة متخصصة في مارس 1980 .

### 2-3 إنشاء المعهد الوطني للعمل:

بالموازاة مع هذا الإجراء الرامي إلى تعزيز هياكل الإدارة المركزية، تم إنشاء المعهد الوطني للعمل بموجب المرسوم رقم 81-235 المؤرخ في 29 أوت 1981 باعتباره مؤسسة عمومية ذات طابع إداري (EPA) الذي تغيير طابعه القانوني ليصبح في عام 1986 مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري (EPIC) مما سمح له بتوسيع مجال تدخله وإدخال المزيد من المرونة على إجراءات التسيير الخاصة به.

## يتولى المهام الأساسية الآتية:

- التدريب العام والمتخصص للأعوان التابعين لوزارة العمل والتكوين المهني،
- إنجاز الدراسات والبحوث التطبيقية في ميدان الشغل واستغلال نتائجها ونشرها وتوزيعها،
- تنظيم لقاءات ذات طابع تقني وعلمي مرتبطة بموضوعها .

## 2-4 القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية

### والأمن وطب العمل.

يعالج هذا القانون مسألة الوسائل والسبل الواجب تنفيذها قصد ضمان أحسن ظروف الحماية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لصالح العمال. كما يعالج مسألة التعريف بالمسؤولين المكلفين بذلك.

يعالج هذا النص ما يأتي:

- القواعد العامة في مجال الصحة والأمن في محيط العمل.
- القواعد العامة في مجال التدريب والإعلام حول الأخطار المهنية الموجهة إلى العمال.
- تنظيم وتمويل الوقاية داخل المؤسسة.
- مراقبة تطبيق تشريعات وتنظيمات العمل المتعلقة بهذه الوقاية من اختصاص مفتشية العمل.

وبهذا الشأن، صدرت مجموعة من النصوص التطبيقية لهذا القانون الإطار، وتتعلق على الخصوص بما يأتي:

- تأسيس لجان متساوية الأعضاء أو أعوان الوقاية الصحية والأمن وضبط صلاحياتهم وشروط عملهم،
- تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وضبط صلاحياتهما وشروط عملهما،

- تأسيس مصلحة للنظافة الصحية والأمن، باعتبارها هيئة عضوية، على مستوى كل هيئة مستخدمة يفوق عدد عمالها خمسين عاملاً،
- القواعد العامة للحماية في مجال حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل،
- التدابير المطبقة على المواد والمنتجات أو المستحضرات الخطيرة في محيط العمل،
- التدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاع البناء والأشغال العمومية والري.

- التدابير الخاصة بحماية العمال وأمنهم من الأخطار الكهربائية،
  - تنظيم طب العمل،
  - إجراءات الحماية من الإشعاعات الأيونية.
- خلال الثمانينات وعلى غرار بلدان عديدة أخرى شهدت تقلبات اقتصادية واجتماعية، شرع بلدنا في إعادة تنظيم شامل للمنظومة الاقتصادية والاجتماعية.
- في غمرة هذه التغيرات، تطلب الأمر اعتماد سياسة اقتصادية جديدة أدت إلى إصدار نصوص حول استقلالية المؤسسات.

## 2-5: مراجعة القانون الخاص بالمؤسسات الاشتراكية وإنشاء المؤسسة العمومية الاقتصادية :

يشكل القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية منعرجاً هاماً في السياسة الاقتصادية التي شرع فيها البلد منذ الاستقلال. إن الصياغة الجديدة "للمؤسسة العمومية الاقتصادية"، التي حذف منها مصطلح "المؤسسة الاشتراكية" لم تتم سدى. ولأول مرة، أصبح الجانب الاقتصادي يشكل الهدف الرئيسي للمؤسسة الذي أضحى يفضل إنتاج السلع والخدمات وتراكم الرأسمال حسب القواعد العالمية للتجارة.

بهذه الصفة، يتولى إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية مجلس إدارة أو مراقبة، حسب الحالة، يتكون من ممثلي صناديق المساهمة.

وسوف تتعزز هذه المرحلة من الانفتاح بسلسلة من النصوص مهدت لاستقلال المؤسسة الاقتصادية، ولاسيما:

- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والذي يحدد التوجيهات وأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا الطرق والوسائل قصد ضمان انسجامها وخطواتها،
- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12 جانفي 1988 يتعلق بصناديق المساهمة قصد تسيير رؤوس أموال الدولة على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية،
- القانون رقم 88 - 04 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن قانون التجارة ويحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية الذي يضيف على المؤسسات العمومية الاقتصادية الطابع المعنوي، المسيرة بقواعد قانون التجارة وجعلها شركات ذات أسهم أو شركات ذات مسؤولية محددة.

## 2-6 اعتماد دستور جديد:

اتسمت سنة 1989 وفي إطار استمرار الإصلاحات التي شرع فيها البلد بتكريس دستور 23 فبراير 1989 الذي يؤسس على وجه الخصوص التعددية النقابية. و عليه، نصت أحكام المادة 53 من الدستور على أن الحق النقابي معترف به لكافة المواطنين، ونفس الشيء بالنسبة لأحكام المادة 54 التي تعترف بحق الإضراب. إذ يجب ممارسة هذه الحقوق في إطار قوانين الجمهورية.

## الفترة 1990 إلى 2012 (إصلاح القوانين الاجتماعية):

إن الدستور الجديد لسنة 1989 وكذا الإطار القانوني الذي كرس الإصلاحات الاقتصادية شكل تمهيدا للشروع في الإصلاحات المنصوص عليها في القوانين الاجتماعية لسنة 1990.

وعليه، وعملا بالمبادئ المنصوص عليها في الدستور الجديد هناك خمسة (05) قوانين، تعرف بـ"قوانين اجتماعية لسنة 1990"، صدرت من أجل تأطير علاقات العمل. و يتعلق الأمر بما يأتي:

**3-1- القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وحق ممارسة الإضراب.**

يحدد هذا القانون النزاع الجماعي للعمل باعتباره خلافا يخص العلاقات الاجتماعية المهنية وظروف العمل بين العمال ومستخدميهم الذي لم يجد حلا في إطار الإجراءات الداخلية للصلح المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

يؤسس هذا النص إجراءات إلزامية للصلح تطبق حسب القطاع القانوني.

يجب أن يخضع الخلاف في القطاع الاقتصادي وجوبا إلى مصالحة مفتش العمل المختص إقليميا الذي يقوم إما بتحرير محضر صلح في حالة اتفاق الأطراف حول نقاط الخلاف وإما بتحرير محضر عدم المصالحة في حالة عدم الاتفاق.

في الحالة الأخيرة، يمكن اللجوء إلى الإضراب بعد عقد جمعية عامة للعمال يتم خلالها إعلام مجموع العمال بنقاط الخلاف بحضور المستخدم.

وعليه، يمكن شن الإضراب:

✓ بعد الموافقة، عن طريق الاقتراع السري، وبأغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة الذين يشكلون على الأقل نصف تعداد العمال،

✓ بعد إيداع لدى المستخدم إشعار بالإضراب لا تقل مدته عن ثمانية (08) أيام.

يؤدي شن الإضراب بهذا الشكل الذي يضمن القانون حمايته إلى تعليق علاقة العمل. بالمقابل، يشكل أي توقف عن العمل تم خرقا للقانون، خطأ مهنيا جسيما وبالتالي يعاقب عليه طبقا للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يقوم ممثلو العمال في قطاع الوظيفة العمومية، برفع الخلاف الذي لم تتم تسويته في إطار الاجتماعات الدورية إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية حسب الحالة وعلى مستوى الوزارة بالنسبة للمؤسسات الخاضعة لها.

تستدعي السلطة السلمية الأطراف المتنازعة بحضور ممثلي سلطة الوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا قصد إيجاد حل للنزاع.

في حالة استمرار الخلاف، يخضع شن الإضراب للإجراء القانوني الساري المفعول. وتجدر الإشارة إلى أن الأطراف في نزاع جماعي بإمكانهم عرض، قبل شن الإضراب، تسوية نزاعهم على وسيط يبدي توصيات أو على حكم يصدر حكما ملزما للأطراف.

كما يلاحظ أن الإضراب الذي يمس بعض النشاطات الحيوية، ولاسيما فيما يخص تموين السكان والصحة والاتصالات السلكية واللاسلكية والمراقبة الجوية ومصالح الجنائز والمقابر ومصالح إنتاج الطاقة ونقلها وتوزيعها ومصالح رفع القمامات يجب أن يخضع لضمان الحد الأدنى للخدمة الذي تقرره السلطة الإدارية المختصة أو الذي ينم التفاوض بشأنه.

وعند الضرورة، يمكن تسخير العمال المضربين في هذه القطاعات نفسها. من جهة أخرى، وبحكم حساسية بعض ميادين النشاط الحيوية، يمنع الإضراب على بعض أسلاك الموظفين.

### **3-2 القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل:**

يجب أن يسمح هذا القانون الذي صدر أيضا في سياق الإصلاحات التي شرعت فيها البلاد، فضلا عن تحديد مهام وصلاحيات مفتشية العمل، بتزويد هذه الأخيرة من خلال نصوص خاصة بتنظيم مكيف وبقانون أساسي خاص وبنظام تعويضي.

و عليه، وطبقا للقانون يكلف مفتش العمل، لاسيما بضمان مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم عالم الشغل. و توسعت هاته المهام لتشمل مراقبة التشغيل وبتصويب العمال وكذا انتسابهم للضمان الاجتماعي.

لهذا الغرض، يتمتع مفتشو العمل بسلطات تسمح لهم بالتأكد من احترام وتطبيق تشريعات وتنظيمات العمل في المؤسسات.

بمقتضى مهامه، لمفتش العمل السلطة في اتخاذ القرارات الآتية:

- الملاحظات الكتابية،
- الإذارات،
- محاضر المخالفات،
- محاضر المصالحة، ومحاضر عدم المصالحة بعنوان الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

**3-3 القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل:**

يحدد هذا القانون كليات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية للعمل. وقد أدخل قواعد وإجراءات جديدة تعالج النزاعات الفردية للعمل، لاسيما تلك المتعلقة بالمصالحة أمام مكاتب المصالحة.

يعرف القانون النزاع الفردي في العمل باعتباره خلاف عمل بين المستخدم والعامل الأجير حول تنفيذ علاقة عمل إذا لم يتم حله في إطار الإجراءات الداخلية.

هذه الأخيرة، يتم التفاوض بشأنها ضمن النظام الداخلي. في غياب هذه الإجراءات، يرفع العامل نزاعه أمام مسؤوله المباشر أو يقوم في حالة عدم الإجابة أو الإجابة غير المرضية، بإخطار مصلحة تسيير المستخدمين أو المستخدم الذين يتعين عليهم الرد على ذلك في غضون 15 يوما من تاريخ الإخطار.

بعد استنفاد هذا الإجراء، يمكن للعامل أن يشعر مفتش العمل بعرض نزاعه قصد الدراسة من طرف مكتب المصالحة. تتكون مكاتب المصالحة المجتمعة لدى مصالح مفتشية العمل من أعضاء يمثلون المستخدمين والعمال المنتخبين لعهدتها مدتها ثلاث سنوات.



ينفذ اتفاق المصالحة في الآجال المحددة بالاتفاق المشترك أو بالأحرى في آخر أجل في غضون الثلاثين 30 يوما من تاريخه. وفي حالة عدم التنفيذ، تخطر المحكمة المختصة في المجال الاجتماعي، بعريضة طلب التنفيذ، ويقرر التنفيذ الفوري لمحضر المصالحة، إجباريا على ألا تقل الغرامة عن 25% من الأجر الوطني الأدنى المضمون. وفي حالة عدم المصالحة، فالطرف المعني يتصل بالمحكمة عن طريق عريضة مرفوق بنسخة من محضر عدم المصالحة الذي يسلمه له مكتب المصالحة والجلسة التي تعالج القضية التي يجب أن تحدد في 15 يوما الموالية لتاريخ إيداعها.

### 3- 4 القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل:

إنه القانون الأساسي الإطار الذي يعالج علاقات العمل. ويسير "العلاقات الفردية والجماعية للعمل بين العمال الأجراء والمستخدمين".

يعرف العامل الأجير باعتباره شخصا يقوم بعمل يدوي أو فكري بمقابل راتب لفائدة شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يسمى "مستخدم".

يطبق هذا القانون على جميع العمال مهما كان فرع النشاط أو القطاع القانوني باستثناء المستخدمين المدنيين أو العسكريين للدفاع الوطني والقضاة والموظفين وأعاون المؤسسات والإدارات العمومية للدولة والجماعات المحلية وكذا مستخدمي الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري.

يحدد هذا النص حقوق وواجبات العمال النابعة من تنفيذ علاقة العمل. وعليه، يمتلك العامل جميع الحقوق الأساسية المحددة في الدستور، لا سيما تلك المتعلقة بالظروف العامة في العمل، وممارسة حق الإضراب والوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب والحوار الاجتماعي والصحة والأمن في العمل وكذا الحماية الاجتماعية.

كما يضمن أيضا الحق في احترام السلامة البدنية والمعنوية للعامل وكرامته وكذا الحماية من كل تمييز غير ذلك الذي يخضع لشروط التأهيل والاستحقاق لشغل منصب عمل. في هذا

الإطار ينص القانون على إلغاء وانعدام أثر كل حكم منصوص عليه بعنوان اتفاقية أو اتفاق عمل أو عقد عمل من شأنه أن يكرس تمييزا ما بين العمال في مجال التشغيل، الأجور أو ظروف العمل على أساس السن، الجنس، والحالة الاجتماعية أو العائلية، أو الروابط والقناعات السياسية، الانتماء أو عدم الانتماء إلى النقابة.

أما فيما يتعلق بالواجبات، فإن القانون قد عدد تلك المتعلقة لا سيما بـ:

- تأدية المهام المنوطة به على أكمل وجه باستعمال قدراته من أجل تحسين الإنتاج والإنتاجية،

- تنفيذ التعليمات الموجهة من قبل المسؤول المباشر،

- احترام التدابير في مجال الوقاية الصحية والأمن،

- متابعة نشاطات التكوين المنظمة من طرف المستخدم،

- الامتثال إلى الرقابة الطبية للعمل،

- أن لا تكون لديه مصالح مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسة أو الشركة المنافسة، زبونة أو مناولة إلا بموافقة المستخدم،

- أن لا تقضى معلومات المهنة المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيات وعمليات الإنتاج إلا إذا كان يسمح بها القانون.

يحدد القانون أيضا كفايات إبرام علاقة العمل، ونماذج عقد العمل والالتزامات التي يجب الامتثال لها من أجل صبغتها القانونية. كما هو محدد بوضوح فإن عقد العمل يعتبر مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على خلاف ذلك كتابيا.

يمثل عقد العمل ذو المدة المحددة استثناء ولا يمكن أن يبرم إلا في الحالات المحددة.

كما يحدد القانون شروط تنفيذ علاقة العمل لا سيما في المدة القانونية للعمل، العمل التناوبي، الساعات الإضافية، الراحة القانونية، العطل والغيابات.

أما فيما يتعلق بالمدة القانونية للعمل، فلقد حافظ القانون على المدة القانونية للعمل بحجم ساعي يقدر بـ44 ساعة/ أسبوعيا، إلى غاية صدور الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 الذي حددها بـ40 ساعة/ أسبوعيا.

ويعدد القانون الحالات المختلفة لتعليق وإنهاء علاقة العمل، وكذا الإجراءات القبلية المتخذة في حالة الصعوبات الاقتصادية التي بإمكانها أن تؤدي إلى تسريحات العمال.

إن النظام الداخلي هو وثيقة يجب إعدادها من قبل المستخدم الذي يشغل 20 عاملا أو أكثر. تنظم هذه الأداة في التسيير كافة المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية من الأخطار المهنية وكذا الانضباط. لقد صادقت مصالح مفتشية العمل إلى غاية 31 ديسمبر 2011 على أكثر من 7000 نظام داخلي على المستوى الوطني.

كما تم تحديد راتب العمل وذلك بتعريف الأجرة المتكونة من الأجر القاعدي والعلاوات خصوصا تلك المتعلقة بالأقدمية وبعض ظروف العمل وكذا المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل. و تجب الإشارة إلى أن مسألة الأجور خاضعة للتفاوض الجماعي بين المستخدم والنقابة أو النقابات ذات التمثيل.

لهذا، يجب أن نشير إلى أن الأجر الوطني الأدنى المضمون هو معرف قانونا، وقيمته تحدد عن طريق التنظيم. يفرض على المؤسسات مهما كان قطاع نشاطها ويطبق على قطاع الوظيفة العمومية. ويشكل أحد عناصر السياسة الوطنية للأجور.

و قد عرف لأول مرة تعريفا لمحتواه من خلال المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 المكرس للمادة 87 مكرر التي تم إدماجها في القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الذي يتعلق بعلاقات العمل.

للتذكير، فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون المؤسس بأمر رقم 74-2 بتاريخ 16 يناير 1974

كان يسمى في سنة 1963 الأجر الأدنى ما بين المهن المضمون. لقد عرف إعدادات التثمين الآتية:

- 1970 : 1.36 دج / ساعة،
- 1974 : 2.08 دج/ ساعة،
- 1976 : 460 دج/ شهريا،
- 1990/01/10 : 1000 دج/ شهريا،
- 1991/01/01 : 1800 دج / شهريا،
- 1991/07/01 : 2000 دج شهريا،
- 1992/04/01 : 2500 دج / شهريا،
- 1994/01/01 : 4000 دج / شهريا،
- 1997/03/11 : 4800 دج / شهريا،
- 1997/05/01 : 4800 دج / شهريا،
- 1998/01/01 : 5400 دج / شهريا،
- 1998/09/01 : 6000 دج / شهريا،
- 2001/01/01 : 8000 دج / شهريا،
- 2004/01/01 : 10.000 دج / شهريا
- 2007/01/01 : 12.000 دج / شهريا،
- 2010/01/01 : 15.000 دج / شهريا،
- 2012/01/01 : 18.000 دج / شهريا.

فضلا عن تحديد دخل أدنى للعمل، يعد الأجر الوطني الأدنى المضمون كمرجع و/أو قاعدة حساب ولاسيما بالنسبة إلى :

- معاشات المجاهدين وذوي الحقوق،
- تحديد الحد الأدنى من معاشات التقاعد، وأداءات اجتماعية أخرى، (البطالة، العجز.....الخ)،

- اشتراكات الضمان الاجتماعي لبعض الفئات الخاصة للمؤمنين الاجتماعيين (الأشخاص المشغلين من قبل الخواص، البحارة الصياديين، أرباب العمل الصياديين، حاملي الأمتعة في المحطات، حراس الحظائر، السجناء وذوي حقوقهم الذين يؤدون عملا جزائيا.....).

-تحديد شبه الأجور للمتربصين وممتهني مؤسسات التكوين المهني.....الخ.

لذلك، يشكل التفاوض الجماعي الطريقة المفضلة في التشريع الجديد للعمل. يحدد القانون المعايير الدنيا التي يجب احترامها، منها يسمح للشركاء الاجتماعيين التفاوض بكل حرية وتجسيد النتائج بواسطة إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية تطبق بعد تسجيلها بمفوضية العمل وإيداعها لدى المحكمة.

لقد أصبح القانون ذو الصبغة الاتفاقية جزءا ضمن قانون العمل وعرف تطورا ملحوظا منذ إصدار القوانين الاجتماعية عام 1990. وعليه وبتاريخ 31 ديسمبر 2011 سجلت مصالح مفوضية العمل أكثر من 3100 اتفاقية جماعية و14400 اتفاقات جماعية للعمل و74 اتفاقية جماعية قطاعية و140 اتفاق جماعي قطاعي.

يكرس القانون رقم 90 - 11 حق مشاركة العمال في سير مؤسساتهم. ويجسد هذا الحق بهيئة تسمى لجنة مشاركة، تنتخب عن طريق مجموع العمال ولها صلاحيات لا سيما في المجالات الآتية:

- المعلومات حول تطور الإنتاج والتشغيل وتطبيق القانون الداخلي،
- تنفيذ تشريع وتنظيم العمل والضمان الاجتماعي،
- استشارات حول المخططات السنوية والحوصل التي تخص تنفيذها وتنظيم العمل وإعادة هيكلة مناصب الشغل،
- تسيير الخدمات الاجتماعية.

3-5 القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق

النقابي:

يعترف دستوريا بممارسة الحق النقابي لكل عامل ويكرس عن طريق القانون رقم 90-14 المذكور أعلاه الذي يوضح في مادته 2 بأن "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

وعليه، يحق لهم تأسيس منظمة نقابية أو الانخراط في منظمات نقابية موجودة.

غير أنه يجب على هاته المنظمات أن تكون مستقلة في تسييرها عن الجمعيات ذات الطابع السياسي.

تقوم بإيداع الملف الخاص بتصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية الولائية أو الوزارة المكلفة بالعمل مرفوقا بالقوانين الأساسية، واستيفاء شكليات الإشهار على الأقل في جريدة يومية وطنية.

تكتسب المنظمة النقابية المشكلة قانونا، الشخصية المعنوية والأهلية المدنية وبإمكانها تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية وإبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها واقتناء أملاك منقولة وعقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها.

تتكون مواردها من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا وأخيرا من الإعانات المحتملة للدولة.

يمكن أن تكون موضوع حل إرادي يعلن عليه أعضاؤها أو بطلب من الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية أو أي طرف آخر إذا كانت تمارس نشاطات مخالفة لقوانينها الأساسية.

يحدد القانون أيضا مقاييس التمثيل والتي تسمح للمنظمة النقابية بالتمتع بصلاحيات في مجال:

- التفاوض حول الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية،

- المشاركة في الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب،
  - الحصول على تسهيلات مختلفة في ممارسة مهامها (اجتماعات أعضائها، استقاء المعلومات لفائدة مجموع العمال، جمع الاشتراكات النقابية...) والسماح بعشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر لممارسة المهام خلال العهدة،
  - إنشاء هيئات نقابية في أماكن العمل.
- وأخيرا، تتم حماية المندوبين النقابيين قانونا أثناء ممارسة نشاطاتهم النقابية وبإمكان أن تؤدي كل عرقلة في ممارسة الحق النقابي بصفة حرة إلى متابعات أمام الجهات القضائية المختصة.

### 3- مؤسسات وهيئات مكلفة بمراقبة تطبيق

#### الجهاز التشريعي والتنظيمي للعمل:

يتضمن قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فيما يخص جزء " العمل " مؤسسة وهيئات مكلفة بمراقبة وضعية تطبيق تشريع وتنظيم العمل مع مرافقة المؤسسات في تطبيقها لهذا التشريع.

#### - مفتشية العمل: جهاز مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل.

يرجع وجود مفتشية العمل في الجزائر إلى فترة الاستعمار، كما أن تنظيم مصالحها بعد الاستقلال كان مستوحى بشكل كبير من المنظومة الفرنسية ( كان مفتشو العمل ينتمون إلى سلك وزاري مشترك: العمل، الفلاحة، النقل، المناجم) التي أخذ بها طبقا للقانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 في أحكامه التي لا تمس بالسيادة الوطنية.

على غرار المصالح الأخرى للدولة، وجدت مفتشية العمل نفسها بعد الاستقلال محرومة من كل الوسائل المادية والبشرية لمواجهة التزاماتها العديدة المرتبطة بمراقبة تشريع وتنظيم العمل بفعل مغادرة إدارتها.

ومن أجل مواجهة هذه الحالة، اتخذ أول إجراء من قبل السلطات العمومية والمتمثل في الشروع في تكوين الدفعة الأولى المشكلة من 15 مفتش عمل بين تاريخ نوفمبر 1962 إلى غاية جويلية 1963.

وقد تم توزيع هؤلاء المفتشين على مستوى سبع (7) مديريات ولائية (إقليمية) للعمل واليد العاملة (الجزائر، تيزي وزو، وهران، مستغانم، قسنطينة، عنابة وورقلة)، التي شكلت آنذاك مصالح خارجية للعمل واليد العاملة، قصد مواصلة التكفل بالمهام المخولة لمفتشية العمل وذلك بضمان التكوين السريع للدفعات الأولى لمفتشي العمل المستقبلية. وعليه بدأت تتشكل، وبصفة تدريجية مفتشية العمل الجزائرية.



عرفت سنة 1967 إصدار أول نص جزائري حول صلاحيات سلك مفتشية العمل ( المرسوم رقم 67-60 المؤرخ في 27 مارس 1967 الذي يتعلق بصلاحيات سلك مفتشية العمل واليد العاملة) الموضوع تحت سلطة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

كما تم إصدار مرسومين عام 1968 ألا وهما المرسوم رقم 68-366 والرسوم رقم 68-367 بتاريخ 30 ماي 1968 اللذان يتضمنان على التوالي القانون الخاص المطبق على مفتشي ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية.

غير أن مجال تدخل مفتشية العمل خلال هذه الفترة كان محصورا على المؤسسات الخاضعة لقطاعات الصناعة والتجارة وجاءت سنة 1975 بمقتضى الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بصلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بتوسيع المجال إلى فروع أخرى من القطاع الاقتصادي.

أدت الإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها عام 1988 إلى إعادة تنظيم بنية النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحكم عالم الشغل وفي هذا السياق، أعادت السلطات العمومية النظر في النصوص المتعلقة بمفتشية العمل سواء على مستوى مهامها وصلاحياتها ( القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 الخاص بمفتشية العمل) أو على مستوى التنظيم. يسجل هذا المسعى على خطى أحكام الاتفاقية رقم 81 للمنظمة الدولية للعمل بشأن مفتشية العمل التي صادقت عليها الجزائر، وسمحت بإنشاء هيئة مركزية مسماة " المفتشية العامة للعمل"، بحيث تتكفل بتنسيق ودفع، وتنشيط ومراقبة تنفيذ المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل ( المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم وسير المفتشية العامة للعمل).

منحت لهذه الهيئة الخاصة بالرقابة صلاحيات تتطابق مع الوجه الاقتصادي الجديد. وفضلا عن مهامها الرقابية في احترام تطبيق تشريع وتنظيم العمل، تتكفل مفتشية العمل أيضا بتقديم استشارة ومساعدة العمال والمستخدمين قصد تفضيل علاقات عمل سليمة وتعمل على ترقية العمل اللائق.

كان التنظيم، بحيث تم تقييم سيره ونتائجه تدريجيا موضوع تكييف سنة 2005 بمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 يناير 2005 المتضمن تنظيم وسير المفتشية العامة للعمل وقد هدف هذا الأخير أساسا إلى:

- إنشاء التدرج الولائي بتكييف التقسيم الإقليمي مع التقسيم الإداري الوطني،
  - إعادة الاعتبار لوظائف التأطير على مستوى الهيئات غير الممركزة (الجهوي، الولائي)،
  - تغطية أحسن لفضاءات التشغيل والمناطق الصناعية.
- وعليه، يتوفر لدى المفتشية العامة للعمل، زيادة على هيكلها المركزية، تفرع على مستوى ثماني (08) جهات تشمل 48 ولاية و 27 مكتبا متواجدا في مناطق نشاطات أو صناعات هامة.

كما تم تزويدها بوسائل بشرية ومادية تتماشى وتطلعات مهامها الجديدة، ففي نهاية عام 2011 نجد لدى هذه المؤسسة:

- تعداد إجمالي يقدر بـ 2104 موظفا موزعا ما بين المستخدمين التقنيين، والإداريين،
- 39 مقرا جديدا خاصا بالمفتشيات الجهوية والولائية من ضمن 85 مقرا مسجلا بعنوان "البرامج الخماسية (2005-2009 و 2010-2014)"، والباقي إما في طور الإنجاز أو قيد الدراسات،

- حظيرة السيارات التي انتقلت من 74 سيارة عام 2005 إلى 144 موضوعة حاليا تحت تصرف أعوان المراقبة قصد السماح لهم بالقيام بمهامهم التفتيشية في ظروف حسنة.
- استفادت المؤسسة أيضا من تجهيزات خاصة بالإعلام الآلي والاتصال وكذا تجهيزات في آلات الاستتساخ، وأدوات قياس مناخات العمل وهي وسائل تستوجب التدعيم في إطار المخطط الخماسي (2010-2014).

سمح هذا البرنامج الخاص بإعادة الاعتبار إلى تحسين ظروف عمل مفتشي العمل والاستقبال للمتعاملين مع هذه المؤسسة.

و عليه، لقد استحسن المكتب الدولي للعمل المجهودات المبذولة من خلال مراسلة رسمية جراء زيارة عمل إلى الجزائر بتاريخ 20 إلى 25 مارس 2010 والتي من خلالها، أبرزت المؤسسة الدولية ارتياحها الكبير " من الاستثمارات الكبرى المنجزة من أجل تحسين ظروف عمل مفتشي العمل بصفة ملحوظة وذلك ببناء مقرات جديدة سواء بالجزائر العاصمة أو في الولايات الداخلية، وتزويد مفتشيات العمل بسيارات جديدة مع منح نظام تعويضي لهذا السلك من الرقابة. إن هاته المجهودات التي تعتبر ثمرة لإرادة سياسية على أعلى مستوى ووعي كبير بأهمية مفتشية العمل في ترقية الحكم الراشد لمحل تنويه، وإشادة وتشكل دون أدنى شك مصدر الهام لكثير من البلدان".

#### -هيئات متخصصة أخرى

بالإضافة إلى المعهد الوطني للعمل المذكور أعلاه، يتوجه تدخل الهيئات المتخصصة تحت الوصاية أساسا نحو الجوانب المرتبطة بالوقاية من الأخطار المهنية (هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، مؤسسة طب العمل المسماة «PRESTIMED»)، والتكفل بمسألة تغطية عطل العمال في قطاع البناء والري (CACOBATPH)، وكذا تطوير النشاطات المرتبطة بالخدمات الاجتماعية (FNPOS).

2- 1 هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري (OPREBATPH): تتمتع بقانون أساسي وموارد تمكنها بالقيام على أحسن ما يرام بمهامها للوقاية والتكوين وتقديم الإرشادات في قطاع نشاط يشهد تطورا حيث الأخطار المهنية الكامنة فيه كبيرة جدا.

- 2-2 المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP): مكلف على وجه الخصوص بمهام فحص الأخطار المهنية وتقديم إرشادات للمؤسسات قصد تحسين ظروف العمل وتقليل الخطر. يندرج إنشاء هذا المعهد في إطار الاهتمام الممنوح من قبل

السلطات العمومية في ميدان الصحة والأمن في العمل ويأتي خلفا للمعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن (INHS) المحل عام 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 أوت 1998.

- 2-3 مؤسسة طب العمل المسماة «PRESTIMED»: التي ألحقت بالقطاع في 2010 مكلفة بضمان أداءات في مجال طب العمل لفائدة العمال.

2-4 الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والعطل الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، والأشغال العمومية والري (CACOBATPH)، لقد أدت وضعية العمال في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري التي تتسم ببعض الحركية التي تؤثر على تسيير استفادتهم من الحقوق في العطلة وبصفة بصفة ثانوية أثار التقلبات الجوية على علاقة العمل إلى إنشاء هذا الصندوق الذي أنشئ بموجب مرسوم تنفيذي رقم 97-45 المؤرخ في 04 فبراير سنة 1997 تطبيقا لأحكام الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

يكلف هذا الأخير بتسيير الأداءات في قطاع النشاط للظروف الخاصة بالعمل. ولهذه الهيئة فروع على المستوى الإقليمي من أجل الاستجابة إلى المتطلبات المتنامية لقطاع في طور التوسع.

- 2-5 الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية (FNPOS): الذي أنشأ بمقتضى القانون رقم 83-16 المؤرخ في 2 جويلية 1983 ويعد مكسبا إضافيا لفائدة العمال.

تتمثل المهام الأساسية لهذه الهيئة في ترقية كل النشاطات في مجال الخدمات الاجتماعية بغية المساهمة في القضاء على مختلف أشكال الفوارق بين العمال وإرساء تضامن كلي فيما بينهم. لهذا الغرض، ساهم في إنجاز سكنات عديدة بمناطق مختلفة من الوطن وكذا منح إعانات وسلفيات مالية من أجل بناء أو اكتساب سكنات.

#### 4- الحوار الاجتماعي والتشاور:

يشكل الحوار الاجتماعي والتشاور فضاءً مفضلاً في معالجة المسائل الاقتصادية والاجتماعية للبلد.

ففي المؤسسة، سمح المسعى المكرس بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 الذي يهدف إلى إقامة اجتماعات دورية بين الشركاء الاجتماعيين قصد دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل معاً بالتخفيف من الضغوطات الاجتماعية بإجراء واسع.

فعلى الصعيد الوطني ومنذ 1990 أصبح إرساء اللقاءات الثنائية أو الثلاثية قاعدة في التشاور بين الحكومة والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل.

سمحت هذه اللقاءات لجميع الأطراف أن تعبر عن انشغالاتها سواء على المستوى الاجتماعي أو الإقتصادي.

واعتباراً كون المؤسسة تشكل المحرك في تنمية اقتصاد البلد، اتخذت السلطات العمومية بالتشاور مع الشركاء الآخرين عدة إجراءات من أجل تطهير لا سيما مناخ الأعمال وذلك بالتكفل بالتأهيلات الخاصة بالمؤسسات، وقرارات تأجيل دفع الديون بعنوان "الأعباء الضريبية وشبه الضريبية والتسهيلات الممنوحة للجوء للقروض البنكية".

وقد صارت هذه الاجتماعات أيضاً الملتقى المفضل للتشاور حول الملفات الإستراتيجية الكبرى لتنمية البلد على المستوى المتوسط وطويل المدى.

إلى غاية تاريخ 31 ديسمبر 2011، تم عقد 14 اجتماعاً للثنائية و14 اجتماعاً للثلاثية، سمحت كلها بالتكفل بانشغالات عالم الشغل.

كما تجدر الإشارة إلى اللقاء الثنائي بين أرباب العمل والاتحاد العام للعمال الجزائريين والتي أدت النتائج فيها إلى إبرام اتفاقية جماعية إطار للقطاع الخاص في سنة 2006.

فضلا عن الإجراءات المرتبطة بالقدرة الشرائية للعمال، اتخذت أيضاً إجراءات أخرى هامة وهي على وجه الخصوص :

- إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة،
- المصادقة على القانون العام للوظيفة العمومية،
- إعادة الاعتبار للوكالة الوطنية للتشغيل،
- إعادة نشاط المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية (INPRP)،
- إعادة الاعتبار لمفتشية العمل.

يجدر بنا أن نشير على هذا المستوى، إلى إبرام ولأول مرة في تاريخ البلاد عقد وطني اقتصادي واجتماعي. تشكل هذه الوثيقة الموقعة بين الحكومة ومنظمات أرباب العمل والمركزية النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين مرجعية في مجال الحوار الاجتماعي. وعليه، فقد تم الترحيب بقوة بهذه الوثيقة من قبل المنظمة الدولية للعمل والمنظمة العربية للعمل .

### 5-الجزائر والمنظمات الدولية:

بمجرد تحصل الجزائر على إستقلالها وولوجها منظمة هيئة الأمم المتحدة، جعلت لعلاقتها مع المنظمات الدولية بعداً ثابتاً لسياستها الخارجية وأساساً هاماً لإستراتيجيتها الدولية.

استطاعت الجزائر بتجربتها المتراكمة خلال ثورة التحرير أن تستثمر في كافة الهيئات الدولية قصد أن توصل صوت البلدان الواقعة تحت هيمنة الاستعمار من أجل ترقية ومساعدة هؤلاء لانتراع الاستقلال طبقاً للمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة.

صادق بلدنا إلى يومنا هذا عما لا يقل عن 59 اتفاقية للمنظمة الدولية للعمل من بينها ثمانية (08) اتفاقيات أساسية وثلاث (03) اتفاقيات تتصف بالأولوية.

إن تواجد بلدنا واحترامه على المستوى الدولي، أكسبه تعيين عدة مسؤولين جزائريين في هيئات متخصصة، لا سيما على مستوى المؤسسات والهيئات العربية والإفريقية في العمل. ويمكن أن نذكر تعيين إطار جزائري كأول مدير عام للمنظمة العربية للعمل (OAT). وعلى صعيد آخر، استضاف بلدنا عدة لقاءات دولية، سجل بها، الاعتبار الذي تكنه له عدة بلدان خصوصا البلدان غير المنحازة.

وقد احتضنت الجزائر سنة 1974 المؤتمر الإفريقي الأول حول الأخطار المهنية بحضور خبراء وأخصائيين دوليين.

حيث كان هذا اللقاء مناسبة لتقديم جرد للتجارب المطبقة على مستوى القارة الإفريقية وتلك المطبقة في البلدان المتقدمة. فبهذه المناسبة فإن الجزائر قدمت تجربتها في هذا الميدان وهذا بفضل الأعمال التي قام بها المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن (INHS) والهيئة الوطنية ما بين المؤسسات طب العمل (ONIMET).

وقد وضعت لقاءات أخرى مهمة، بحيث دارت مجرياتها بالجزائر العاصمة ويتعلق الأمر لاسيما بـ:

- الدورة الثالثة والعشرون (23) للجنة العمل و الشؤون الاجتماعية للإتحاد الإفريقي في أبريل 2000،.

انتخب بلدنا لنيابة الرئاسة في الدورة الثامنة والتسعين للندوة الدولية للعمل المنعقد في جنيف سنة 2008 ممثلة في شخص السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي كما انتخب بصفة رئيس مجلس الإدارة للمنظمة العربية للعمل سنة 2009.

بالموازاة مع ذلك ونظرا للمكانة التي تحظى بها على الصعيد الدولي، كان للجزائر الشرف أثناء انعقاد الدورة السادسة والتسعين للندوة الدولية للعمل (بجنيف 2005) الإعلان عن مصادقة الجزائر على الاتفاقيات الدولية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال والاتفاقية رقم 155 المتعلقة بسلامة وصحة العمال، والاتفاقية رقم 167 المتعلقة بسلامة والصحة في البناء، والاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات التشغيل الخاصة.

من جهة أخرى وبدعوة من رئيس مجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، قدم السيد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بتاريخ نوفمبر 2010 التجربة الجزائرية في مجال الحوار الاجتماعي.

وأخيرا، تم انتخاب ممثلي الجزائر (حكومة، عمال، وأرباب العمل) أثناء انتخاب الدورة المائة (100) للندوة الدولية للعمل المنعقدة في جنيف بتاريخ جوان 2011 بصفتهم أعضاء لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل، كما تمت إعادة انتخاب بلدنا في أبريل 2012، بصفته عضوا في لجنة المرأة العربية العاملة خلال المؤتمر الأخير للمنظمة العربية للعمل<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> - المنظومة التشريعية للعمل إعداد الإطارات المركزية بوزارة العمل سنة 2012(بالتصرف)



## الفصل الرابع :

نبذة حول تكوين مفشي العمل في الجزائر

قبل أن نتناول هذا الموضوع، لقد ارتأينا أنه من الضروري إعطاء لمحة عن منظومة مفتشية العمل في بلدنا التي هي مستمدة من الاتفاقية الدولية رقم 81 للمنظمة الدولية للعمل والتي تم المصادقة عليها من قبل الجزائر في سنة 1962.

فمنذ انضمامنا لهذه الاتفاقية، مثلنا كمثل بلدان عديدة، بقينا نتساءل عن المنظومة الأمثل لمفتشية العمل، العامة منها أو المتخصصة، ولما كانت الرقابة في مجال النظافة والأمن هي قائمة أساسا تقنيا، كان من المحتمل في هذا الميدان الانفراد بمفتشية متخصصة .

غير أن مع التطور السريع للتكنولوجيا والتغيرات mutation التي دخلت على تنظيم العمل والعلاقات المهنية، أدت بسعة وتشعب مفهوم "ظروف العمل"، مما أوجب مفهوم "ظروف العمل مقارنة بمدلول "الرفاهية في العمل bien être au travail" التطرق إلى مفاهيم العلاقات الإنسانية والاجتماعية والتشاور في نقاط مهنية تضبطها قواعد علاقات العمل المنفق عليها قانونا .

لذا وجدنا أنفسنا نناقذ نحو دراسة نظام أجور وعلاوات المردودية للبحث عن توافق في مصالح المتعاملين الاجتماعيين لتجنب النزاعات داخل المؤسسة وإبعاد أي تشنج في مواقف متضاربة بين الأطراف الفاعلة وأصبحت مدة العمل ومختلف الأنظمة الساعية les divers régimes d'horaires أي الساعات الإضافية والعمل حسب المنصب في الفرق travail posté en équipe أيضا مثلها مثل تلك المرتبطة بظروف العمل بل نفسها يجب مراعاتها في النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بعالم الشغل، أضف إلى ذلك مفاهيم عمل الليل وعمل المرأة وعمل الأطفال... الخ.

لهذه الأسباب، نجد أن بعض البلدان أختارت المنظومة العامة لنشاط شامل والبعض الآخر اختارت المنظومة المتخصصة .

في هذا الميدان، لقد ورثت الجزائر المنظومة الفرنسية المعروفة " بالمفتشية العامة أو ما يطلق عليه " نظام التفتيش ذي النزعة العامة الشمولية «حيث بقيت تدعم « assister بالمؤازرة التقنية للمتخصصين ( الخبراء).

بالتالي، تميز تكوين مفتشي العمل حسب اختيار هذه المنظومة نفسها التي تشمل تنوع المهام من مراقبة حالة تطبيق تشريع العمل وتسوية النزاعات الفردية والمصالحة وتسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا مراقبة الصحة والأمن والأجور والتشغيل ... إلخ .

## 1- التكوين القاعدي لمفتشي العمل :

1-1 من الناحية التاريخية: عادة الاستقلال، كان من الضروري وضع تنظيم سريع لسلك مفتشي العمل لسد الفراغ الذي أحدثه رحيل الفرنسيين ولذا جاءت الدفعة الأولى من مفتشي العمل تم تكوينها ببرنامج سريع أستغرق تسعة أشهر .

وبعد سنة 1965، منح التكوين إلى مراكز التكوين الإداري الخاضعة للمديرية العامة للتوظيف العمومي، و قد كانت مهمة هذه المراكز هي تكوين أعوان لفائدة مختلف الإدارات العمومية منها رتب خاصة بملحق الإدارة وأمناء الإدارة بالنسبة للأسلاك المشتركة، وملحق الشؤون الخارجية بالنسبة لفرع وزارة الشؤون الخارجية، والمقتصدين بالنسبة لفرع التربية.... إلخ. أما الفرع الاجتماعي المخصص إلى إدارة العمل كان يشمل على سلك مفتشي العمل وكذا أعوانهم adjoints من مراقبي العمل ( أنظر المرسوم رقم 336-68 ورقم 367-68 المؤرخ في 30 مارس 1968 المتعلقان بالقوانين الأساسية الخاصة بهؤلاء الأعوان).

وخلال هذه الفترة انتقلت مدة دورات التكوين من تسعة (09) أشهر إلى سنتين .  
ففي البداية، كانت هناك أربع مراكز كبرى بالتكوين الإداري في المدن الكبرى ( الجزائر، وهران، قسنطينة وورقلة) تتسم بمعلمين ذوي كفاءة وأساتذة جامعيين وأجانب ذوي اختصاصs coopérants وكذا موظفين سامين يضمنون تعليما vacation في تخصصاتهم.

وبعدها، تزايد عدد مراكز التكوين الإداري في مختلف جهات الوطن قصد الاستجابة للحاجيات في الوسائل البشرية بسبب التنظيم الإداري للجماعات المحلية الجديدة ( الولاية، الدائرة، البلدية ) والتقسيم الإقليمي الجديد الذي تم استحداثه عام 1971 ( أنظر المرسوم رقم 33-71 المؤرخ في 20 جانفي 1971- الجريدة الرسمية رقم 10 ) .

إن هذه الوضعية قلصت بشكل محسوس مستوى نوعية التكوين وأدت إلى مراعاة الجانب الكمي ليس إلا .

و بالفعل، أمام صعوبات إيجاد معلمين متخصصين في ذات المكان آنذاك اضطرت مراكز التكوين الإداري استدعاء موظفي الإدارات المحلية الذين في الغالب لم تكن لديهم بيداغوجية التعليم ولا حتى شمولية النظرة حول نشاط مفتشية العمل .

ففي هذا السياق، لم يأخذ تصور التكوين نسبيا بعين الاعتبار أصولية وخصوصية L'originalité et la particularité هذا السلك من الرقابة مقارنة بالأعوان الإداريين الآخرين.

وجاءت آخر الدفعات مفتشي العمل التي تم تكوينها من طرف هذه المراكز بحيث تعود إلى سنة 1986-1988 فتم توظيف المترشحين عن طريق المسابقة الخارجية من بين الحائزين على السنة الثالثة نهائي من التعليم الثانوي أو من حاملي البكالوريا.

و قد تحولت أثناء هذه الفترة مراكز التكوين الإداري إلى معاهد متخصصة للتكوين المهني ( I N S F P ) وهي خاضعة حاليا لقطاع وزارة التكوين المهني، غير أن مهامهم لم تتغير من حيث التكوين لفائدة الإدارات بل اتسعت إلى فروع أخرى تقنية .

### 1-2- برامج التكوين:

اعتبارا لما سبق ذكره، تميزت برامج التكوين بالهيمنة المسبقة للجوانب القانونية والإدارية، لم تتكيف الدروس بصفة سريعة مع التحولات mutation التي جرت على تشريع العمل

والعلاقات المهنية كالانتقال من التشريع القديم للعمل إلى تشريع التسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم إلى القانون العام للعمال وأخيرا إلى القانون الاتفاقي conventionnel droit

الذي كرسه قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل .

قد استطاع العديد من بين مفتشي العمل وبفضل سنين الممارسة أن يعوضوا النقص الملحوظة في التكوين النظري وذلك باكتساب معارف ميدانية savoir -faire لاحتكاكهم

الدائم بعالم الشغل، وأحيانا قد كلفتهم التجارب الصعبة مهارات واحترافية في أداء مهامهم .

أُضِفَ إلى هذه الصعوبات في أداء المهام، ذلك الفراغ القانوني في مجال الصحة والأمن Hygiène et sécurité الذي عرفه تشريع العمل في بلدنا من جراء تأخر إصدار القانون 88-07 المؤرخ في 07 فيفري 1988 المتعلق بالصحة والأمن وطب العمل إلى غاية عام 1988 ثم تلاه عدد من المراسيم منها المرسوم رقم 05-91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 الخاص بالقواعد العامة للحماية المطبق في مجال الصحة والأمن في وسط العمل. وهنا يجدر بنا ان نذكر بأن النصوص القديمة كانت تنص على مبادئ ذات طابع عام في مجال الصحة والأمن .

## 2- التطور النوعي لمستوى مفتشي العمل:

لقد كانت الإدارة المركزية للعمل دوما واعية بنقائص تكوين مفتشي العمل، فلم تتوقف في العمل على تحسين نوعية تدخل مفتشي العمل رغم العوائق سواء أكانت ذات الصلة بالهيكلية أو الميزانية *contrainte d'ordre structurelle ou budgétaire*. لذا، اتخذت عدة إجراءات قصد رفع مستوى سلك مفتشي العمل .

## 2-1 الإجراءات المتعلقة بالقانون الخاص بمفتشي العمل :

- إنشاء رتبة مفتش رئيسي للعمل: (المرسوم رقم 152-78 المؤرخ في 17/06/1978) سمح هذا المرسوم بتوظيف 58 مفتش رئيسي للعمل على أساس حاملي شهادة ليسانس في الحقوق والاقتصاد وعلم الاجتماع ثم جاءت دفعة عام 1984 بعد تنظيم امتحان مهني التحق بهذه الرتبة مفتشي عمل ينتمون للسلك ذاته.

- تعديل القانون الأساسي الخاص بمفتشي العمل باستحداث أربعة رتب (المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المؤرخ في 16 فيفري 1991 الجريدة الرسمية رقم 08 بتاريخ 20 فيفري 1991)<sup>1</sup>.

تتمثل هذه الرتب كما يلي :

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16 فيفري 1991 المتضمن القانون الأساسي المطبق على مفتشي العمل الصادر بالجريدة الرسمية رقم 08 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

❖ **مفتش عمل** : يتم توظيفه على أساس الشهادة من بين المترشحين الحائزين على شهادة البكالوريا ويزاول تكوينا متخصصا كمفتش عمل لمدة ثلاث سنوات ( إن القانون لم يحدد مكان هذا التكوين).

❖ **مفتش عمل رئيسي** : يوظف على أساس الشهادة، من بين المترشحين الذين نجحوا في تلقي تكوينا كمفتش رئيسي للعمل في هيئة متخصصة Etablissement spécialisé يجب على هؤلاء المترشحين أن يكونوا حائزين على شهادة البكالوريا وقد زاولوا تكوينا عاليا مدته أربع (04) سنوات على الأقل، أو يتم توظيفهم عن طريق مسابقة على أساس الشهادة من بين الحائزين على ليسانس من التعليم العالي .

❖ **مفتش عمل مركزي** : يتم التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، من بين المترشحين الحائزين على شهادة مهندس دولة يبرر خبرة مهنية لا تقل عن ثلاث (03) سنوات في الاختصاصات ذات الصلة مع مهام مفتشية العمل أو ما بعد التدرج المتخصص ذي الصلة مع المقتضيات المهنية المرتبطة بهذه الوظيفة .يجب على هؤلاء المترشحين متابعة تربص نظري تكويني وتطبيقي مسبقا قبل تثبيتهم .

❖ **مفتش عمل قسمي**: يتم التوظيف، على أساس قائمة مؤهلة liste d'aptitude بعد استشارة لجنة المستخدمين، من بين مفتشي العمل المركزيين الذين تتوفر فيهم أقدمية خمس سنوات ويكونوا قد شغلوا مناصب عليا خلال على الأقل ثلاث سنوات أو يكونوا قد ضمنوا مهام في الدراسات أو التأطير لدى مصالح مفتشية العمل.

علاوة عن شروط التوظيف والتكوين المسطرين المشار إليها أعلاه، هناك شروط أخرى للالتحاق بهذه الرتب وهي محددة عن طريق الامتحان المهني الداخلي والترقية حسب الأقدمية والاستحقاق le mérite .

أما سلك مراقبي العمل وهي الرتبة السفلى في سلم مفتشية العمل لم تجدد في القانون الجديد.

## 2-2- الإجراءات المتخذة على مستوى تنظيم مفتشية العمل :

أخذت هيئة المفتشية العامة للعمل استقلالية إدارية ومالية وعادت لديها مصالح خارجية متكونة من 14 مفتشية جهوية و74 مكتب مفتشية عمل (أنظر المرسوم التنفيذي رقم 209-90 المؤرخ في 14/07/1990 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20/09/1990 الذي يحدد الأقاليم الجغرافية للمفتشيات الجهوية ومكاتب تفتيش العمل)<sup>1</sup>.

غير أن، هذا التنظيم الجديد له ميزة وهي أنها تضمن تأطير مصالح مفتشية العمل على المستوى الجهوي ولا يقل أهمية أن نذكر بأن هذا التنظيم يتضمن نقائص لا سيما في مجال التكفل بالوقاية من الأخطار المهنية، بحيث لا نجد أية هيئة متخصصة structure spécialisée في الوقاية من الأخطار المهنية ضمن هذا التنظيم الجديد، سواء على مستوى المفتشية العامة للعمل أو على مستوى المصالح الخارجية التابعة لها. (المفتشيات الجهوية ومكاتب مفتشية العمل) .

الملاحظ أنه تم إلغاء مكاتب الوقاية من الأخطار المهنية التي كانت موجودة لدى مصالح مفتشية العمل ( المرسوم رقم 30-86 المؤرخ في 18/12/1986 المتعلق بتنظيم قسم الصحة والسكان DSP على مستوى الولايات والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 12 نوفمبر 1986 المحدد لمهام مكاتب القسم ( bureaux de la division ) .

وبعدها ولهذه الأسباب، تم مراجعة النصوص التنظيمية لهذه المؤسسة أي المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها بحيث تهدف المراجعة إلى تكيف التنظيم السابق مع متطلبات محيطها وضمان لها السير الذي يسمح التجند بأكثر فعالية حول مهامها .

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 يوليو 1990 المتضمن تنظيم وتسيير المفتشية العامة للعمل، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 29 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

للتذكير، فإن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي بدأت في سنة 1990، أدت إلى إعادة النظر الشامل في البناء المؤسسي، القانوني والإداري للدولة، بالنظر أساسا إلى إعادة تحديد دور هذه الأخيرة والذي تميز بإعطاء الأولوية لوظائف التنظيم والقوة العمومية . غير أن تجربة الحقب الثلاث للسنوات الماضية منذ وضع هذا النص حيز التنفيذ، كشف عن نقائص التنظيم سواء بالنسبة للأهداف المسطرة لمفتشية العمل في ممارسة مهامها أو بالنظر إلى كل محيطها .

وعليه، فإن التنظيم الإقليمي لعام 1990 للهياكل غير الممركزة كانت له نتائج سلبية تمثلت في صعوبة التنسيق مع شركاء مفتشية العمل كالمديريات الولائية، الشركاء الاجتماعيين (المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين) والجهاز القضائي، وكذا تغطية جيدة وشاملة لعالم الشغل .

في هذا الصدد، وجدت مفتشية العمل نفسها مرغمة، نظرا لكون تنظيمها وممارسة مهامها لها تأثير مباشر على العلاقات الاجتماعية والمهنية والمناخ الاجتماعي وكذا نشاط مختلف المتعاملين الاقتصاديين في البلاد، على إعادة تكييف تنظيمها للاستجابة بصفة ناجحة للمتطلبات الناتجة عن الوضع الاجتماعي والاقتصادي.

من جهة أخرى، فإن تسارع الإصلاحات الاقتصادية نتج عنه إعادة النظر الكلي للنسيج الاقتصادي والصناعي والتجاري كما نجم عنه تزايد في عدد الهيئات المستخدمة التي تخضع لمراقبة مفتشية العمل وقد تطلبت هذه الوضعية تدخل أكبر لمفتشية العمل من خلال تكثيف الرقابة، مما أدى إلى إعادة مراجعة تنظيم هياكلها على المستوى المركزي وغير المركزي ليستجيب لتطلعات محيطها .

و من بين الانشغالات الكبرى، فإنه يتعين، فضلا عن نشاطات مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل وإنقاء نزاعات العمل، تكثيف محاربة الظواهر التي تمس الفئات الأكثر تعرضا وعلى الخصوص عدم التصريح لدى الضمان الاجتماعي وعدم احترام السن الأدنى المشترك للنشاط المأجور وكذا عدم احترام قواعد النظافة والأمن وطب العمل .



و لهذا جاءت التعديلات التنظيمية الجديدة إلى تقديم الحلول التي من شأنها رد الاعتبار إلى هذه المؤسسة، وتكييف هيكلها مع المتطلبات المفروضة عليها والتي يملئها التكفل بالمهام التي يخولها إياها القانون .

وعلى المستوى المركزي، تطلب الأمر بتدعيم النشاط التقني عن طريق تحويل المديرية الفرعية للمناهج والمراقبة من المديرية المكلفة بالوسائل إلى مديرية العلاقات المهنية والتلخيص وتسميتها بالمديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، كما نسجل إنشاء مديرية فرعية للإعلام الآلي والإحصائيات تتبع لمديرية الإدارة والتكوين.

على هذا النحو أصبح وجود مديرية الإدارة والتكوين تتكفل بتسيير الوسائل ومديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل تتكفل بجميع النشاطات المعدة من طرف مصالح مفتشية العمل .

من هذا التعديل، فإن مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل أصبحت تتشكل من ثلاث (3) مديريات فرعية هي:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية .
  - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل .
  - المديرية الفرعية للتقييس والمناهج
- و فيما يخص مديرية الإدارة والتكوين أصبحت تتكون من ثلاث مديريات فرعية :
- المديرية الفرعية للإدارة والوسائل
  - المديرية الفرعية للتكوين والتوثيق
  - المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات .

أخيراً، فإن خصوصيات نشاطات مفتشية العمل وضرورة ضمان عمل دائم للتلخيص والتحليل تطالب استحداث خلية تتكفل كلية بهذه المهمة، في هذا الصدد تم توظيف رئيسين للدراسات يكلفهما المفتش العام للعمل بأداء مهام مساعد.

أما على مستوى الهياكل غير الممركزة جاءت التعديلات المدرجة في التنظيم الإداري بهدف يسمح لها التكفل بصفة أحسن بمهامها والتجاوب بفعالية أكبر مع الانشغالات المتزايدة لعالم الشغل، فاعتمدت تقليص عدد المفتشيات الجهوية للعمل من أربعة عشر (14) إلى ثمانية (08) والتي تختص كل واحدة منها بعدة ولايات، مهامها التنشيط، التنسيق، النقييم، التسيير ومراقبة نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها . كما تم إعادة تقسيم أقاليم مكاتب المصالحة الخاصة بمفتشية العمل الذي كان عددها (74) مكتبا لتتوزع حسب المفتشيات الولائية (أي ثمانية وأربعين مفتشية عمل) والتي تختص بكل تراب الولائية تنشط وتراقب وتتابع ممارسة مفتشي العمل الناتجة عن المهام والصلاحيات المخولة قانونا. أما مكاتب مفتشية العمل وعددها سبعة وعشرون فهي تختص بمنطقة صناعية أو بالدائرة الإدارية المعنية والتابعة لمفتشية العمل الولائية المعنية. تكلف هذه المكاتب تحت سلطة رئيس المكتب بنفس المهام المذكورة سابقا<sup>1</sup>.

### **3-تحسين مستوى تكوين مفتشي العمل :**

#### **1.3-التكوين في المدرسة الوطنية للإدارة :**

منذ السبعينات، عمدت إدارة العمل على تسجيل مشاريع تكوينية لمفتشي العمل بقصد إنجازها من طرف المدرسة الوطنية للإدارة.

ولم يتحقق ذلك إلا في سنة 1990 بعد انتزاع الموافقة وهو الأمر الذي سمح بتكوين دفعتين (02) لمفتشي العمل رئيسيين. وكانت مدة التكوين تقدر بأربع سداسيات بحيث أن أغلب المترشحين لديهم شهادة الليسانس أو سنتين (02) من الدراسة الجامعية على الأقل بالإضافة إلى إجراء مسابقة.

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 04 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

فهكذا، بعد إدخال في المنظام الجديد مديرية فرعية خاصة بالصحة والأمن أصبح يحتوى البرنامج التكويني بالإضافة إلى المواد القانونية، على مواد خاصة بالصحة والأمن وكذا طب العمل . فبالرغم من الجانب النوعي للتكوين اعتبارا لمستوى الأساتذة الناشطين، في المعهد الوطني للصحة والأمن I N H S، بقي مع ذلك التكوين نظري وناقص في مجال الوقاية من الأخطار المهنية .

### 2.3- مشروع تكوين المكونين في مجال الصحة والأمن :

لقد بادرت المفتشية العامة للعمل منذ 1990 إلى إعداد مشروع تكوين مكونين في مفتشية العمل مشكل من مختصين في مختلف الميادين (أي من مهندسين دولة). و كان من المنتظر أن يتحقق ذلك مع تعاون خبراء المكتب الدولي للعمل ومستشارين consultants من المعهد الوطني للعمل بمدينة ليون (فرنسا) .

إن الأهداف التي كانت متوخاة من هذا المشروع هي :

- تدعيم مفتشية العمل بمستخدمين مؤهلين من أجل أن يلاحظوا في الميدان ثغرات النقائص لأعوان المراقبة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وكشف repérer حاجيات التكوين .
- إعداد وبإعانة مع الشركاء المعنيين، برامج التكوين والتحسيس لمفتشي العمل وأرباب العمل وممثلي العمال وأعضاء مجالس الصحة والأمن .
- تلقين والمبادرة في سياسات فرعية وقطاعية des politiques sectorielles et branches في مجال الصحة والأمن .

- اقتراح تعديلات وإعادة صياغة النصوص في مجال الصحة والأمن وطب العمل .
- ومن إستراتيجية هذا المشروع الثنائي بين الجزائر وفرنسا أن يؤدي هذا التكوين إلى تشكيل فرق متعددة الاختصاصات équipe pluridisciplinaires في قطاعات :

- الفلاحة والصناعة الغذائية
- المناجم والمحجرات (carrière) .
- البترول والغاز، الكيمياء والبتير وكيمياء.

- البناءات والأشغال العمومية ومواد البناء النقل .
  - صناعات مختلفة ( صناعة الخشب، الجلود، النسيج ... إلخ )
- إن هذا المشروع لم يعرف السير الطبيعي لإنجازه بسبب غياب وسائل التمويل .

### **3.3- نشاطات الرسكلة وتحسين مستوى مفتشي العمل :**

قد تم إجراء عدة نشاطات في الرسكلة وتحسين المستوى في مختلف الميادين الخاصة بتشريع العمل .

كانت هناك ملتقيات قصيرة المدى ( من 3 أيام إلى أسبوع) جرت في المعهد الوطني للعمل والمعهد العربي للعمل والمعهد العالي للتسيير والتخطيط I S G P وفي مجال الصحة والأمن تم إجراء بعض النشاطات لدى هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والري والمعهد الوطني للصحة والأمن O P R E B A T P - I N H S (ملتقيات ودروس بالمراسلة) غير أنها تبقى ناقصة جدا أمام الحاجيات الكبرى والمنتامية في هذا الميدان

كما شارك أيضا بعض مفتشي العمل في ملتقيات بتونس وسوريا مع المعهد العربي للعمل حول مواضيع خاصة بالمراقبة وظروف العمل .

من جهة أخرى، أنجزت المفتشية العامة للعمل في مجال الصحة والأمن دليلا موجه لمفتشي العمل وكذا كتاب يحتوى على النصوص التشريعية وتنظيم العمل بإمكانه أن ينور مفتشي العمل في بعض الحالات التي يتوجب عليه تقديم النصح أو الاعذار ... إلخ .

## الفصل الخامس :

التنظيم الهيكلي لإدارة مفتشية العمل بعد 1990

## 1-المبادئ الجديدة للتسيير : الإستقلالية والمسؤولية

يبدو من الضروري جعل المؤسسات العمومية المستقلة مسؤولة عن نمط تسييرها، يترتب على الدولة إلغاء إشرافها في التسيير وأن تعزز الأخذ بعين الاعتبار القوانين الاقتصادية وخلق الظروف الملائمة في تطوير كامل القدرات الإنتاجية.

وهذا لايعني أنه تحريراً غير خاضع للسيطرة ولكنه بمثابة إعادة تعريف لدور الدولة وهناك تمييز جوهري بين مكانة الدولة كقوة عمومية والدولة التي تمتلك الأسهم كهيئة عمومية . تحتفظ الدولة بمسؤولياتها وصلاحياتها في تنظيم النشاط الاقتصادي، ولكنها تمارس من خلال نظام تخطيط غير توجيهي حيث يتم تحديد التزاماتها والتزامات الشركة على أساس تعاقدية. تمارس الدولة بصفتها مالكا للأسهم السلطة وتتحمل المسؤوليات التي يحددها القانون عادةً لمالكي الأسهم في شركة عمومية محدودة أو شركة ذات مسؤولية محدودة. يتم عموما بناء علاقات المؤسسة مع الدولة على أساس تعاقدية، وفي هذا الإطار تحدد مكانة المؤسسة وفقاً لمصالحها الخاصة.

لم يعد يتعين على المؤسسات العمومية تحمل مسؤولية التزامات الدولة ومهامها، ويجب على هذه الأخيرة أن تتكفل بالنفقات الخاضعة لها التي قد تطلب منها، ولكن إلى جانب مسؤولياتها كمساهم، فإن الدولة ليست مسؤولة أيضاً عن خسائر الشركة.

أخيراً، تتمثل النتيجة النهائية للاستقلال التسيير للمؤسسات العمومية في توحيد الأنظمة القانونية. ومن الآن فصاعداً، يطبق قانون تجاري واحد على جميع الشركات العمومية أو الخاصة، وسنرى في التطورات التالية أن هذا التوحيد يمتد أيضاً إلى قانون العمل.

## 2-النتائج المترتبة على قانون العمل

لقد تغير موقف العمال وممثلهم بشكل جذري، كما حددته النصوص الخاصة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

هذا الموقف كان يعتمد في السابق على مفهوم العامل المسير أو "مواطن المؤسسة" ومن الآن فصاعداً، استقلالية ومسؤولية هيئات تسيير المؤسسة (المدير العام أو المسير، مجلس

الإدارة ومجلس المراقبة) تؤدي إلى تخفيض أو على الأقل إعادة تعريف مشاركة العمال، وبالتالي هناك تمييز واضح للغاية بين وظائف الإدارة وتسيير المؤسسة، ووظائف المشاركة ووظائف تمثيل العمال.

ينص قانون 12 يناير 1988 على وجود ممثلين منتخبين للعمال في مجلس إدارة المؤسسات العمومية (واحد أو اثنان حسب ما إذا كانت شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة عامة محدودة) من خلالهم يمارس جميع العمال صلاحياتهم في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، لكنهم ملزمون أيضاً بنفس الالتزامات ويتحملون نفس المسؤوليات المدنية والجنائية مثل المتصرفين الإداريين . يجب أن تحل هذه المسؤولية محل مسؤوليتهم المنتخبة تجاه العمال.

أما بالنسبة للأجهزة الأخرى للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، فإن القانون ينص على أنها سوف يتم تكييفها، في إطار التشريع المعمول به، مع تنظيم المؤسسة الاقتصادية العمومية، ومع ذلك على الرغم من التأكيد على الاستمرارية الناتجة عن الإشارة إلى التسيير الاشتراكي للمؤسسات، يبدو أن الهيئات التمثيلية الجديدة يجب أن تتكفل بوظائف ومهام المطالبة والتفاوض.

في هذا السياق، تحررت المؤسسات من إشراف الإدارات المركزية وصلابة القوانين الخاصة بها فظهرت نقطتين جديدتين مهمتين هما:

في المقام الأول، سيتم تعيين المؤسسات التمثيلية، التي سيتم إنشاؤها في إطار نظام التعددية النقابية، وفقاً لإجراءات ديمقراطية.

سيتم إنشاء علاقات العمل على أساس تعاقدية، مع إعادة نظام الاتفاقيات الجماعية. وسيتم تقليص دور السلطة العامة إلى وظيفة الإشراف على العلاقات الاجتماعية، ومراقبة الامتثال للمعايير الدنيا، وتنظيم آليات معينة مثل توزيع الدخل.

### 3 - النتائج المتعلقة بشروط ممارسة وظائف تفتيش العمل

إن الإنجاز الأول للتطور الموصوف أعلاه هو أن تدخل مفتشي العمل قد تحرر الآن من بعض القيود القانونية أو الواقعية والتي تُعزى إلى نقل الدولة في إدارة الشركات.

إن جميع النصوص المنشورة في مجال قانون العمل، منذ قانون 12 جانفي 1988، تم إنشاؤها على أساس نظام قانوني واحد، مهما كان وضع الشركة، عام أو خاص. وبالتالي، فإن إجراء إعداد تقارير المخالفات لم يعد خاضعاً للمتطلبات الرادعة تماماً المنصوص عليها في التشريعات السابقة. ومع ذلك، وعلى الرغم من رفع هذه القيود، فإن الوضع الجديد سيكون أكثر صعوبة بالنسبة لمفتشي العمل.

من الآن فصاعداً، لن تجد العديد من المشاكل حلاً في التدخلات الفوقية للوزارات التنفيذية أو في هيئات الإدارة الاشتراكية للشركات، تحت قيادة الاتحاد الواحد. سيتعين على الشركات والعاملين تحديد الحلول المناسبة بوسائلهم الخاصة ويمكن الافتراض أنهم، من أجل القيام بذلك، سيطلبون بشكل متزايد المعلومات والمشورة أو التدخل من مفتشية العمل.

سيؤدي تطوير المفاوضة الجماعية، كما سنرى أدناه، إلى طلب جديد للمساعدة والمشورة. أخيراً وليس آخراً، سيؤدي استبدال الآليات الديمقراطية والتعاقدية بالآليات السابقة إلى توسيع مجال القانون وزيادة دوره في علاقات العمل. لا يمكن أن تتطور العلاقات التعاقدية إلا بشكل متناغم على أساس المبادئ القانونية المدركة والمقبولة بوضوح من قبل جميع الأطراف. سيكون لمفتشي العمل، حسب الحالة، دوراً أساسياً في نجاح العملية الحالية، أو إعلانها وتوضيحها.

ومع ذلك، كان المستشار قادراً على إدراك أن ممارسة نظام الإدارة السابق أدخلت، في أذهان بعض المفتشين، مفاهيم توجيهية للعلاقات الاجتماعية التي لا تتوافق مع مبادئ قانون العمل المعمول به. على أساس العقد ومسؤولية الأطراف. وهكذا يمكننا أن نرى ما إذا كانت هناك اتجاهات نحو الخطأ بين ما يندرج تحت العقد وما يندرج تحت القانون، بين الدعوى المدنية والدعوى الجنائية، بين الإجراءات القانونية والقرار الإداري.

لذلك سيتعين على مفتشي العمل إصلاح بعض عاداتهم في طريقة التفكير واكتساب ثقافة مؤسساتية جديدة في ضبط علاقات العمل.



#### 4-تكييف تكوين مفتشي العمل بعد إدخال الإصلاحات الهيكلية

نتناول في هذا الفصل بعض الاقتراحات المتعلقة بعملية التكوين التي تتطوي عليها الإجراءات التنظيمية المقترحة أعلاه، وهي نظرة تتعلق بتحسين مستوى مفتشي العمل المتواجدين ميدانيا قصد تطوير مهام المصالح وما يرغب بلوغه من تكوين وتأهيل لهذه الفئة الرقابية .

يعتبر تكوين هذه الموارد البشرية من أهم الحالات المستعجلة في مفتشية العمل بالجزائر، انه لا ينحصر الأمر على تحصيل المعرفة الضرورية لمفتش العمل لأداء مهامه في مراقبة مدى تطبيق النصوص التشريعية في ميدان الشغل بل يجب أيضا على هذه الفئة المهنية التكيف مع النماذج الجديدة في إدارة المؤسسات وعلاقات العمل . أصبح من الضروري على سلك التفتيش إن يكتسب ثقافة جديدة يعتمد على تقاسمها مع الشركاء الاجتماعيين.

ففي ظل هذه الظروف لا يمكننا إلا أن نوافق على رغبة الإدارة الجزائرية المعلنة بوضوح من خلال قيامها بأنشطة تكوينية ذات إفادة سريعة تتضمن توجهها نحو أولوية سياسة ظروف العمل وعلاقة العمل ولا سيما الوقاية والتفاوض من اجل تسوية النزاعات الجماعية . إن الضرورة الملحة تقتضي إنشاء تفاعلات قوية للغاية بين برامج التكوين وبرامج العمل بحيث تؤدي هذه التفاعلات إلى تأهيل سلك الرقابة نحو ردود أفعال مستحدثة تواكب التغيرات التي طرأت على النصوص التشريعية والتنظيمية في عالم الشغل، وهي بمثابة المرحلة الأولية في المساهمة في تغيير سلوكيات مفتش العمل والإطارات المكلفة بتنفيذ البرامج المسطرة سنويا .

كما يؤدي تنوع التكوين التكميلي أو الإضافي بعد ضبطه ومراعاة الحاجة في التناسق لبلوغ الأهداف المرجوة من تطبيقات سريعة لا تقتصر عن النصوص المراد تنفيذها يجب أن يمتد إلى وسائل المرافقة والمهام الوظيفية المختلفة .

## التفاعلات الضرورية بين التكوين ونشاط المصالح:

تتطلب الإستراتيجية الموضحة أعلاه تماسك وتناسق وثيق بين ثلاثة ميادين في تطوير

نشاط مصالح مفتشيه العمل وتدريب أعوانها وهي :

- الوقاية وتسوية النزاعات العمالية

- التكفل بشكاوي العمال الأجراء

- التواجد في المؤسسة ومراقبه النظافة والسلامة

من البديهي انه غير ممكن توفير تكوينا ميدانيا قبل تعاقب فترات في الإصلاح الإداري في

الميادين المذكورة، تمس جميع الأعوان المتواجدين في مناصب عملهم.

وقد اختارت إدارة مفتشية العمل كحل لذلك، تكوين مكونين حسب الميادين التي ذكرناها

يسهرون فيما بعد على تغطية عدة أقاليم (ولايات) يديرون فيها زملائهم بتنشيط دورات

تكوينيه خاصة بهذه الميادين ذات الأولوية في رقابة تفتيش العمل.

واقترحت إدارة مفتشية العمل لتجسيد ذلك توسيع هذا النمط في عملية تنظيم التكوين أو

التدريب باتخاذ إجراءات عملياتية يتم تنفيذها عبر مراحل ويمكن تلخيصها على النحو

التالي:

استنادا لميادين التكوين الثلاثة المذكورة أعلاه، يترتب على الأعوان الذين تم تكوينهم التكفل

بمهمة التكوين لفائدة زملائهم وتحمل مهمة قيادية إثناء أداء الوظيفة المرتبطة بالنشاط

اليومي لمصالح المفتشية، وبالتالي انجاز البرامج المسطرة.

يقع هذا الدور الأساسي على رؤساء المصالح الذين يضمنون نشاط المفتشيات الجهوية

للعمل وهما رئيس العلاقات الاجتماعية المهنية ورئيس الوقاية من الأخطار المهنية .

ومن اجل تجسيد الترتيبات في أماكن العمل، يقوم هذان المسئولان بإعداد عدد معين من

أدوات العمل مثل (نماذج الأعذار ومحاضر الصلح أو عدم الصلح ودليل الزيارات والملفات

الوثائقية للمؤسسات ... الخ ) وبرنامج العمل ذات الأولوية بحيث يستعدان لاستخدامهما تقنيا

مدرجا في ذلك البعد التدريبي لمفتشي العمل باعتبارها إطارات مسؤولة عن التنظيم والتنشيط ومراقبة عمل المفتشين .

بهذه الكيفية يتكفل هؤلاء الرؤساء بتنظيم استعمال أدوات العمل والاستفادة من مكتسبات التربص ذات الأهداف العملية الدقيقة التي يمكن اتخاذها نموذجا في التفتيش وعملية الرقابة .

نذكر على سبيل الحصر دراسة نصوص تشريعية معينة مع مفتشي العمل يتم إعداد أدوات عمل للرقابة تحدد مدى تطبيق أحكام النصوص من عدمها في المؤسسة موضوع التفتيش، أو وضع إجراءات وتحسين استعمالها كطريقة تسجيل شكاوي العمال أو تنفيذ برامج نشاط يتسم بالأولوية ففي هاته الحالة بالذات يسمح نظام العمل المقترح بإشراك هيئات الوقاية في تكوين وتدريب المفتشين .

فلذا يجب عند بدء "عملية التدريب أثناء أداء النشاط" « formation dans l'action » تحت إشراف مسؤولي المفتشية الجهوية يتم تفويج الموارد البشرية من مفتشي العمل وفق الميادين التي ذكرناها وهي تتراوح بين عون إلى ثلاثة أعوان بالنسبة للنزاعات الجماعية والشكاوي وكذا الوقاية من الأخطار المهنية حيث يمكن ذلك هؤلاء من إثراء مكتسباتهم المعرفية وبالتالي يوفر لهم نموذج التكوين العملي حلولا وأجوبة للصعوبات التي يواجهها سلك مفتشي العمل .

تسلم هذه العملية التدريبية في الوسط المهني إلى رئيس مشروع معفى من جميع الوظائف الأخرى بعد أن يتم التصميم بعناية لمضمون البرامج، فيعمل على مراقبة تنفيذها وتقييم نتائجها .

أن دور صاحب هذا المشروع وحرصه على نتائج التكوين أو التدريب أثناء أداء وظيفة التفتيش والرقابة يبقى حاسما باعتبار نجاعة التكوين الميداني مرتبط ارتباطا وثيقا باختيار الأدوات التطبيقية ومتابعة استغلال اختبارها .

تجدر الإشارة إلى أن هذا النهج الشامل يسمح إشراك عملية التكوين وبرامج النشاط المستجدة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجديدة كما تؤدي هذه المقاربة إلى إعداد الإطارات الممارسة للوظائف التأطيرية تمس جميع مفتشي العمل في ظل التنظيم الهيكلي للمصالح الإدارية ذي النزعة المستقلة .

### متطلبات التدريب التكميلي وتنوعه:

لا يجب حصر عملية التكوين أو التدريب على الأهداف العملية « objectifs opérationnels » فقط بل سعياً في تحقيق التناسق، عليها أو تمتد لتشمل المؤطرين والعديد من المهام الوظيفية الأساسية.

أن تخلي الولاية على إطارات المصالح التابعة للمفتشية العمل حرمت هؤلاء من وسائل التسيير حيث جعل موظفيها يدركون الدور الذي ينتظرهم في إرساء قواعد التسيير وبسط السلطة على الفئات الخاضعة للسلم الإداري الذي ينتمون إليه .

في ظل هذه الظروف، صار من المؤكد أن يستفيد هؤلاء الموظفون من مبادئ التسيير والتنشيط الإداري على أسس وتقنيات حديثه تؤهلهم لاكتساب مواقف وسلوكيات بما يتماشى واستقلاليه مصالح مفتشية العمل.

أبرزت الفصول السابقة في ما بعد عددا من أساليب التدريب المرتبطة بتنظيم المصالح الإدارية قصد تأكيد توافقها وتناسقها مع الأهداف العامة في التسيير الإداري.

إنه من المعلوم بان التخلي عن التدريب أو التكوين من اجل مبدأ المرافقة في تجديد دور المصالح الإدارية في ظل ظروف جيدة يستدعي مراعاة الاحتياجات التالية:

- تسيير الاعتمادات المالية .

- التوثيق .

- أمانة فروع وأقسام التفنيش .

- إعداد وتسيير بطاقة المؤسسات الاقتصادية .

إن كان موضوع النقطة الأخيرة سهلة التداول بالارتكاز على بعض المعايير الخاصة بشأنها، غير أن النقاط الأخرى تبقى موضوع اكتساب تمهينا وتمرنا حقيقيا في أداء الوظيفة .  
فأمام هذه الوضعية، استلزم الأمر على إنشاء مصالح إدارية تابعه لمقاطعات الجهوية لمفتشيه العمل من شأنها تدعيمها بإطارات يتم تدريبها أو تكوينها في مجالات تسيير الموارد المالية والتوثيق كما أن مصالح الأمانة لم تخلو هي أيضا من الاهتمام، وعليه اخذ مفهوم التكوين وتنظيم عمل المكتب وأمانة أقسام التفتيش حيزا في إرساء أسسه الإدارية<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> - مكتب العمل الدولي جنيف تنظيم تفتيش العمل بالجزائر ، مذكرة فنية 1990 (بالتصرف)

# الجانب التطبيقي

# الفصل السادس:

## مجتمع الدراسة

1- تقديم مجتمع الدراسة.

2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

أ- القراءة والبحث الاستطلاعي.

ب- منهج الدراسة.

ج- تقنيات الدراسة.

د- عينة الدراسة وكيفية إستخراجها.

3- خصائص عينة الدراسة.

## 1- تقديم مجتمع الدراسة:

### 1-1- نشأة مفتشية العمل في الجزائر:

أخذت المفتشية العامة للعمل استقلاليتها في بداية التسعينات أي مع القوانين الاجتماعية والتنظيمية الصادرة في 1990 وأهمها قانون الإطار رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذا القانون رقم 90-03 المتعلق بمهام مفتش العمل أضف إلى ذلك ترسانة من قوانين أخرى حددت فيها صلاحيات هذه الهيئة وتنظيماتها، ووظائفها.

تعود جذور مفتشية العمل في الجزائر إلى فترة الاستعمار وبالضبط إلى سنة 1919<sup>(1)</sup>، وبعد الاستقلال تبنت الجزائر نفس القوانين الفرنسية عدا ما يخالف السيادة الوطنية حيث صادقت في بداية أكتوبر 1962 على الاتفاقية الدولية التي أصدرتها المنظمة الدولية رقم 81 لسنة 1947<sup>(2)</sup>، والتي تحدد المبادئ الأساسية التي تنظم إختصاص وصلاحيات مفتش العمل ومن هنا وجدت المفتشية لكنه لم يكن لها تنظيمًا أو هيكلًا خاصًا، من ناحية أخذ القرار.

للتذكير، ظهر أول نص تشريعي جزائري متعلق بمفتشية العمل في 1975 و حددت في الأمر 75 لـ 29 أبريل 1975، إلا أنه بقيت دائما بنية مفتش العمل تنتهج أساسا مضمون القوانين الفرنسية وهذا في الكتاب الثاني في المادة 93 التي أعيد تطبيقها في الجزائر في قانون 31 ديسمبر 1992 بعد أن إنتخب عليها المجلس الدستوري<sup>(3)</sup>.

-الاستماع لكل الأفراد بدليل أو بغير دليل وذلك في سياق مهامه.

- الإطلاع على كل الوثائق الرسمية الموجودة في المؤسسة.

-الإعتماد على آراء ونصائح كل الأشخاص المؤهلين عند الحاجة.

لكنه في مرحلة التسعينات نلاحظ إلغاء بعض الصلاحيات التي لم تعد تسير الفترة

الحالية منها:

<sup>1</sup> -BELL OULA TAYEB .Droit du travail. imprimerie DAHELAB, Alger, 1994,P : 51.

<sup>2</sup> - " دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها "، الخبر، الخميس 06 ماي 1993، العدد 765، ص: 14.

<sup>3</sup> -BELL OULA TAYEB, Op.cit, P: 583.



- الموافقة أو الرخصة بشأن التسريح الجماعي للمال وبالنسبة للساعات الإضافية.
- إنفراد مفتشية العمل بصلاحيات المصالحة في الخلافات الجماعية مع إلغاء صلاحية المصالحة في الخلافات الفردية والتي أسندت لمكتب المصالحة<sup>(1)</sup>.

## 1-2- مهام مفتش العمل في الجزائر:

لمفتش العمل عدة مهام يقوم بها وقد حددها المشرع إنطلاقا من قانون 90-03

فيما يلي:

- مراقبة تطبيق القوانين التشريعية سواء فيما يتعلق بالعلاقات الجماعية وكذا الفردية للعمل، ظروف العمل، الحماية وصحة العمال
- إعطاء المعلومات والنتائج للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم وكيفية تطبيق النصوص التشريعية.

- الحضور أثناء القيام بالاتفاقات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل.
- للجوء إلى المصالحة في إطار التنبؤ بوجود نزاع ومحاولة حل مختلف الخلافات.
- إيصال المعارف الخاصة بالتشريع وقوانين العمل للعمال وأصحاب العمل.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل في المؤسسة وهذا حسب صلاحياتها

الإقليمية.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بحالة تطبيق التشريعات وقوانين العمل.
- ومفتش العمل يستطيع ممارسة مهامه في جميع الأماكن الخاصة بالعمل المأجور<sup>(2)</sup>.
- إنطلاقا من كل هذه المهام يتضح لنا أن مهمة المصالحة هي من بين المهام الأساسية التي يقوم بها مفتش العمل، فكيف يتم هذا الإجراء ؟

<sup>1</sup>- المرجع السابق، ص: 14.

<sup>2</sup> - Journal officiel de la République Algérienne n° 06. Loi n° 90.03 du 06 Février 1990. Relative 3 l'inspection du travail, P : 206.

### 1-3- المصالحة كإجراء خارجي عن المؤسسة لحل النزاع:

يلجأ إلى هذا الإجراء عندما لا يحل الخلاف على المستوى الداخلي للمؤسسة، إذ يتولى مفتش العمل المؤهل إقليميا مهمة المصالحة، التي تعتبر إجبارية في الجزائر. فيستدعي الطرفان المتنازعان للقاء أولي للمصالحة من أجل تحديد موقف وسبب النزاع الذي يجب أن يكون مرتبط بعالم الشغل. تتم المصالحة بعد ثمانية أيام من الجلسة الأولى، ويحرر بعدها مفتش العمل تقريرا خاصا بالاتفاقات المتوصل إليها. ويحدد نقاط خلاف جماعات العمل. تطبيق الاتفاقية المتوصل إليها من لحظة وضعها. أما في حالة فشل المصالحة حول جزء أو كل النقاط يحرر محضر عدم الصلح (1).

تصرف مفتش العمل في المصالحة يجب أن يتوافق وسلطة التقدير، بالتالي سلطة القرار، فباعتبار ممثل دولة يسهر على تطبيق القوانين ويعمل على حل النزاع، عليه أن يثبت في كل مناسبة دوره كموظف غير منحاز وأنه لا يميل لأي طرف من الأطراف.

وليتوصل بجدارة إلى الصلح بين الطرفين، يجب أن يكون متحكما في ثلاثة وظائف:

(1)- وظيفة معرفية: وتعني إمتلاك وإكتساب كل المعارف والمعلومات الضرورية بإستغلال كل الطرق المتوفرة له.

(2)- وظيفة ديناميكية: وتتمثل في تطوير مجمل أفعاله إنطلاقا من إعطائه معرفة بكل النصوص التشريعية البارزة مع تبيان حقوقه وواجباته بمجرد ظهورها.

(3)- الوظيفة التعديلية أوت الضبطية: هي الوظيفة الأكثر أهمية والأكثر صعوبة. وتتمثل في الميكانيزمات التي تستعمل من أجل حفظ السلم الإجتماعي (2).

والمصالحة لا تتحقق بعقد اجتماع واحد، بل إنطلاقا من عدة جلسات ليتمكن مفتش العمل من تحضير نفسه بتحليل عناصر الملف وكذا الأسئلة المطروحة. فالمعرفة المسبقة

<sup>1</sup> -Journal officiel de la République Algérienneop.cit., p. 207.

<sup>2</sup> -Eléments de réflexion sur les exigences de la conciliation dans le cadre des conflits collectifs de travail. Inspection générale du travail , Alger , 1991, PP : 01-03.

للمشاكل لا تكفي، لذا يجب أن يتحكم في الواقع مع معرفة الأحداث الجارية في إطار المؤسسة، وهذا يعتبر شيء مهم:

### الإعتبرات الاقتصادية في المصالحة:

#### Considérants économiques dans la conciliation

المؤسسة هي مجال إقتصادي معقد من العلاقات المختلفة، وهذا التعقد يفرض معارف واسعة، بالتالي معرفة كل ما يجري في المؤسسة: مناخ، علاقات مهنية، المشاكل التي تعرضت لها المؤسسة...إلخ.

وفي ضوء كل هذه المعلومات يمكن لمفتش العمل ان يقترح حلول تتناسب مع التطور الاقتصادي العادي للمؤسسة. والمتعاملين الاجتماعيين يحاولون إعطاء حلول للمشاكل المطروحة ولكن لا يجب أن يتحدث عن شرعية مطلب ما (1).

### الإعتبرات السوسولوجية في المصالحة:

#### Considérants sociologique dans la conciliation

تعقد العلاقات التي تحاك في إطار المؤسسة، تفرض على المفتش أن يطور ملاحظاته وتقديراته مع معرفة المعطيات ومواقف الواحد إتجاه الآخر التي تكون غالبا غير ظاهرة، وهذا ما يعقد عمل مفتش العمل. لذا يجب عليه أن يجعل المتعاملين الاجتماعيين يتكلمون عن كل تفاصيل المسألة المتنازع عنها مع حرية إبداء الرأي لتسهيل فهمها وإيجاد الاقتراح المناسب لها. وبالتالي يعيد النزاع إلى قيمته الحقيقية (إذا كان مضخم)، ويشجع الأطراف المتنازعة للدخول في المفاوضة في كل المشاكل المطروحة، مع جعل تطبيق القوانين والحلول المقترحة ممكنا لضمان السير العادي للعلاقات المهنية (2).

<sup>1</sup> -op.cit., P : 3.

<sup>2</sup> -Ibid, P : 4.

## إعتبرات مرتبطة بشخصية المفتش:

### Considérants liés à la personnalité de L'inspecteur

يجب أن يعبر المفتش عن سلطة شرعية، وهذه الأخيرة تأتي من الثقة التي يتمتع بها مفتش العمل عند المتعاملين الاجتماعيين، نظرا لموضوعيته في معالجة المشاكل المطروحة فهي تتمثل في معرفته وصفاته الشخصية التي تمكنه من تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين، بمعنى هي وسائله الخاصة في التدخل (1).

## إعتبرات مرتبطة بالإتصال:

### Considérants liés à la communication

عملية الإتصال وتبادل الآراء بين الأطراف المتنازعة جد مهمة في عملية المصالحة. وهنا يجب أن يتناسب المستوى التعليمي للمفتش مع المستوى التعليمي للأطراف الحاضرة في عملية المفاوضة. لذا يجب على مفتش العمل أن يكون لديه فكرة في كيفية إيصال أكبر قدر ممكن من المعلومات للأطراف المتنازعة، وهذا عن طريق إختيار الكلمات المناسبة، كما يمكن للمفتش أن يجتمع بأحد الأطراف منفردا، وأن يقوم بعمل الكواليس حتى يتمكن من الوصول إلى المصالحة (2).

## 2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

كل بحث علمي، مهما كان موضوعه ووسائله، ترتبط قيمة نتائجه بالقيمة المنهجية المتبعة في إنجاز، وبمدى دقة الباحث في إتباع هذه المنهجية وحسن إستخدام التقنيات والأدوات التي يتيحها له المنهج المستخدم، ومن أجل هذا فإننا نركز إهتمامنا على الجانب المنهجي لتجنب الأخطاء التي قد تخّل بعملية البحث ونتائجه.

<sup>1</sup> -Op.cit.,P : 05.

<sup>2</sup> -Ibid, P : 06.

## (أ) - القراءة والبحث الإستطلاعي:

### 1- مرحلة القراءة:

وهي مرحلة البحث المكتبي والقراءات حول الموضوع، وما يتصلّ به من مواضيع أخرى، ويشتمل تخصصات متعددة إبتداءً بمراجع علم الاجتماع ثم مراجع في تخصص علم الاجتماع المؤسّساتي وعلم اجتماع العمل، بحكم أن موضوع بحثنا يتناول مفهوم التكوين المتخصّص لدى فئة مفتشي العمل.

بطريقة ملموسة، يمكن أن نتدبر ذلك بأن ننتقي بعناية عدداً معتبراً من القراءات، وبأن ننظم عملنا بحيث نستخلص من هذه القراءات الفائدة القصوى، وهذا يستلزم منهج عمل معداً بشكل صحيح<sup>(1)</sup>.

### 2- مرحلة البحث الإستطلاعي:

قمنا في هذه المرحلة بمقابلات إستكشافية مع بعض المفتشين المركزيين، ولم نتوقف عند هذا الحد بل إتصلنا بأطراف أخرى، تمثل قواسم مشتركة مع ميدان دراستنا. إن العمل الاستطلاعي، وخاصة المقابلات الأولية مع عينة البحث، سمحت لنا بالتعرّف أكثر وعن كثب على مجتمع البحث، وبالتالي وضوح تصور الموضوع أكثر، وتصور طريقة الاقتراب المنهجي والنظري لإشكالية البحث، وذلك بعد إستخلاص أهم العوامل والمؤشرات المرتبطة بها، والمميزة لعينتنا، وهو ما يسمح ببناء إشكالية إستمولوجية وطرح تساؤلات نوعية يمكن أن تأتي بإضافة، ثم بناء فرضيات، سيتم معاينتها وإختبارها أمبريقياً.

### (ب) - منهج الدراسة:

إننا لا نعرف بشكل صحيح صواب إختيارنا لمنهج ما، إلا بعد تطابقه مع نمط الإشكالية وقدرته على إختبار الفرضيات.

<sup>1</sup> - ريمون كيفي، لوك فان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، مكتبة الأسد، دمشق، 1995، ص: 61.

وعليه فإنه قبل الأخذ بمنهج من المناهج، من الضروري إذن التأكد، عبر الباحثين المتمكنين والخبراء من فائدته قياساً إلى الأهداف الخاصة بكل عمل، وإلى فرضياته، والموارد المتاحة له، هذه الرؤية الإجمالية ليس لها أن تحلّ محلّ هذا المسعى بل ن فكر أنها يمكن أن تمهّد له بطريقة مجدبة (1). تتطلب الدراسات في العلوم الاجتماعية الاعتماد على منهج أو عدة مناهج متكاملة لغرض الفهم الدقيق والموضوعي للوصول إلى حقائق علمية، حيث أنّ عبارة منهج هي الإعداد لجميع أو تحليل المعلومات بقصد إختبار فرضيات البحث، بهذا المعنى الحصري فإنّ مقابلة الجماعة، والتحقق بواسطة الاستمارة أو تحليل المضمون هي أمثلة على مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (2). لقد إستدعت الضرورة المنهجية في دراستنا لموضوع التكوين عند فئة سوسيو مهنية نوعية إلى حدّ ما، وهي فئة مفتشي العمل، الاستعانة بكل من المنهج الوصفي والمنهج الكميّ.

يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، علاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني ان المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث يعكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي مع ملاحظة أن المنهج الوصفي يشمل في كثير من الأحيان على عمليات تتبؤ لمستقبل الظواهر والاحداث التي يدرسها (3). فارتبط ويرتبط المنهج الوصفي بالدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية منذ نشأته وظهوره، حيث يقوم هذا المنهج: " على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة عملية أو نوعية، في فترة زمنية معيّنة أو عدة فترات، من أجل التعرّف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتفسيره " (4).

<sup>1</sup> - ريمون كفي، لوك فان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 224.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص: 225.

<sup>3</sup> - ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غليم، مناهج وأساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص: 42.

<sup>4</sup> - نفس المرجع، ص: 43.

المنهج الثاني الذي تمّ استخدامه في هذه الدراسة، هو المنهج الكميّ، أو منهج التحليل الإحصائيّ، كما يسمّى في بعض الأدبيات، حيث تخضع المعطيات والبيانات المجمعة من الميدان بشكل طبيعيّ للتحليل الإحصائيّ، " ولأن جمع المعطيات القائمة رغم مزاياه، يمكن أن يطرح مشكلات عديدة تتطلب إيجاد حلول لها بطريقة صحيحة، لهذا السبب فإن جمع المعطيات القائمة يعتبر هنا بمثابة منهج حقيقي من مناهج البحث (1).

### ج- تقنيات الدراسة:

#### 1- شبكة الملاحظة:

تعتبر الملاحظة وسيلة من وسائل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث، بغية الوصول إلى الحقائق التي يسعى الباحث إلى معرفتها، فهي تمكنه على التعرف على بعض أو كل ملامح الظاهرة المدروسة، كما أنها تعتبر اللبنة الأولى في البحث بغية التحقق من صحة فرضياته، ومن أجل ذلك يهتم العلم بالملاحظة كأداة بحث لملاحظة الظواهر الحسية وتصنيفها والكشف عن مختلف أبعادها للوصول إلى إصدار أحكام وصفية للوقائع التي تمثل في الأساس قوانين العلم (2).

تعتبر الملاحظة إحدى الإستراتيجيات البحثية الرئيسية، التي تهدف إلى التوصل إلى معرفة عميقة لمجال من مجالات الدراسة، ونظرا لطبيعة موضوعنا إعتدنا على الملاحظة بدون مشاركة، هذه الأخيرة التي تعرف كأسلوب بحث يلاحظ فيه الباحث مفردات بحثه دون أن يشارك بفعالية في الموقف موضوع البحث، وفيها يقوم الباحث بملاحظة الجماعة دون مشاركتها في أنشطتها، ودون إثارة اهتمام المبحوثين، ويكون الاتصال بأعضاء الجماعة مباشرة دون شعورهم بأنهم تحت الملاحظة المباشرة (3).

ونعني بها في دراستنا هذه كل مشاهدة لا تعتمد إلا على الحواس العادية للمشاهد، أو كل تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، أحدهما الباحث والآخر المستجيب

<sup>1</sup> - ريمون كوفي، لوك فان كمينهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص: 238.

<sup>2</sup> - نادية سعيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، قسنطينة، 2017، ص: 299.

<sup>3</sup> - جمال إسماعيل الطحاوي، مدخل إلى البحث الاجتماعي، دار التيسير للطباعة والنشر والتوزيع، المنيا، مصر، 1998، ص: 102.

أو المبحوث، لجمع معلومات محددة حول موضوع معين، ويلاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث (1). وذلك لما تتحيه من فرصة التعرف على السلوك الفعلي للفرد في صورته الطبيعية التلقائية كما هو في الواقع (2).

### \* - تقنية الإستمارة:

يعتبر الاستبيان أو الإستمارة الطريقة الأكثر شيوعاً من بين التقنيات المستعملة في الدراسة والبحث في علم الاجتماع، ويعود ذلك لكون الباحث من خلال الاستبيان يشجع المبحوث على الرد، مثل الأسئلة المغلقة: " يعرّف كل من رودولف جيجيون، وبنيامين ماتالون الإستمارة فيقولان: في البحث الاجتماعي المعاصر: مناهج وتقنيات الإستمارة من حيث التعريف، هي أداة مقننة على نحو دقيق، سواء في نص الأسئلة أو ترتيبها " (3). وقبل البدء في " تصميم الاستبيان يجب على الباحث أن يحدّد الغرض من البحث وخطته ومجاله، ثم توضع قائمة بالنقاط التي يجب أن يحتويها كل قسم من أقسام صحيفة الإستبيان، وذلك لتحديد الأسئلة الخاصة بكل نقطة من هذه النقاط، ويجب ان تقسم الأسئلة إلى مجموعات متناسقة لها عناوين فرعية، كما يجب أن تعطى الأسئلة أرقاماً حتى يمكن الإستدلال على أي سؤال بسهولة (4).

تضمنت إستمارة البحث في دراستنا (37) سؤالاً وتوزعت على المحاور التالية:

- محور البيانات الشخصية: وضمّ (11) سؤالاً.
- محور النموذج السلوكي لمفتش العمل وضمّ هو الآخر (11) سؤالاً.
- محور عملية تكوين وتحسين وتجديد معلومات مفتش العمل وضمّ (15) سؤالاً.

<sup>1</sup>- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص: 112.

<sup>2</sup>- محمد الجوهري، عبد الله الخريجي، رق البحث الاجتماعي، دار الثقافة للنشر، مصرن 1990، ص: 22.

<sup>3</sup>- رودولف جيجليون، بنيامين ماتالون، البحث الاجتماعي المعاصر: مناهج وتقنيات، ترجمة: علي سالم، منشورات مركز الإنماء القومي، الطبعة الأولى، بيروت، 1986، ص: 99.

<sup>4</sup>- علي محمود إسلام الفار، معجم علم الاجتماع " انجليزي - عربي "، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، مصرن 2001، ص: 403.



#### د- عينة الدراسة وكيفية إستخراجها:

الحديث عن عينة البحث غالبًا ما يتوجب الحديث عن مجتمع البحث، ولكن التركيز يكون دائمًا أكثر، كون معظم الباحثين في العلوم الإنسانية والإجتماعية يعتبرون العينات كمصدر بشري، يمكن أن تعمّم نتائجها على مجتمع بأسره، مهتمين في ذلك بإستخدام العينات في العلوم الطبيعية، ومتعذرين بصعوبة المسح الشامل " (1).

ولخصوصية الدراسة التي نقوم بها، حيث تمثل فئة مفتشي العمل بجميع رتبهم مجتمعًا للبحث، ولأن عدد مفردات هذا المجتمع كبير نوعًا ما، حيث يبلغ عددهم (941) مفتش، عبر كامل مقاطعات التراب الوطني، فإننا إعتدنا على العينة القصدية أو العمدية، حيث يكون الإختيار في هذا النوع من العينات على أساس حر، من قبل الباحث، وحسب طبيعة بحثه، بحيث يحقق هذا الإختيار هدف الدراسة أو أهداف الدراسة المطلوبة " (2).

مثلت العينة (95) مبحوثًا من المجتمع الإحصائي الأم، حيث تم توزيع الاستمارات على ولايات كل من عنابة، وهران، تيارت والجزائر العاصمة وبيشار، بإعتبار هذه الولايات ممثلة لكل جهات الوطن، لكن الظروف الوبائية وإجراءات الحجر الصحي التي تعرفها الجزائر، على غرار بقية دول العالم، لم نتمكن إلا من إسترجاع (55) إستمارة من أصل (95) إستمارة موزعة.

<sup>1</sup> - عقيل حسين عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر، 1999، ص: 208

<sup>2</sup> - عامر قنديلجي، البحث العلمي إستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار البازوري للنشر، عمان، الأردن، 1999، ص: 147

### 3- خصائص عينة الدراسة:

3-1- السن:

جدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

التكرار النسبي %	التكرار	فئة السن
50.9%	28	[ 40 - 30 ]
21.81%	12	[ 50 - 40 ]
21.81%	12	[ 60 - 50 ]
05.45%	03	لم يذكر " بدون إجابة "
100%	55	المجموع

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، يتضح لنا أن معظم أفراد العينة ينتمون إلى شريحة الشباب، وهو ما تشير إليه أعلى نسبة مئوية في الجدول 50.9% لفئة مفتشي العمل الذين تتراوح أعمارهم ما بين [ 40 - 30 ] ، كما نسجل أيضاً من خلال معطيات الجدول السابق ما نسبته 21.81% لكل من الفئتين العمريتين [ 50 - 40 ] و [ 60 - 50 ] على التوالي، أما المتوسط الحسابي لسن أفراد العينة فقد قُدِّرَ بـ 42.62 سنة، وهو مؤشر يعكس لنا التشبيب الذي يعرفه قطاع العمل بصفة عامة وقطاع مفتشية العمل بصفة خاصة، وللسن كمتغير كمي، دلالات سوسيولوجية كثيرة،

لعل أبرزها ما يتعلق بتعايش الأجيال، رغم إختلاف تصوراتهم وإنتماءاتهم الجغرافية والإثنية، إذ يمكن القول أننا أمام نمط من التثاقف المحلي، الذي ينقل تجارب وأفكار جيل إلى ما يليه من الأجيال اللاحقة.

## 2- الجنس:

جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي:

الجنس	التكرار	التكرار النسبي %
ذكر	25	45.45%
أنثى	30	54.54%
المجموع	55	100%

تمثل نسبة الإناث في الجدول الإحصائي رقم (02) النسبة الأكبر، وليس النسبة الأغلبية، حيث شكل العنصر الأنثوي ما نسبته 54.54% من إجمالي العينة التي خضعت للدراسة، وبتعداد (30) مبحوثة من أصل (55) مبحوث تم إسترجاع إستمارة البحث منهم. أما نسبة عنصر الذكور في عينة الدراسة فقد قدرت بـ 45.45% وبتعداد (25) مبحوثا. وليس من الغريب أن تكون نسبة العنصر النسوي مرتفعة في عينة بحثنا، لأن حضور المرأة في عالم الشغل وإقتحامها لميدانه ليس وليد اللحظة الآنية، وإنما يمتد لعقود من تاريخ الجزائر المستقلة، لكنه إزداد بوتيرة مطردة في العقدين الأخيرين، حسب ما تطلعنا عليه الإحصائيات التي ينشرها الديوان الوطني للإحصائيات مطلع كل سنة.

## 3- الحالة المدنية:

جدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية:

الحالة المدنية	ذكور		إناث		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
أعزب	12	21.81	09	16.36	21	38.18
متزوج	13	23.63	21	38.18	34	61.88
المجموع	25	45.45	30	54.54	55	100

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، والذي يتضمن توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية، إنطلاقاً من متغير الجنس، نلاحظ أنّ فئة المتزوجين يمثلون النسبة الأكبر من إجمالي عينة الدراسة حيث بلغت نسبتهم 61.88% كان لفئة الذكور منها نسبة 23.63% بينما بلغت نسبة الإناث المتزوجات 38.18%.

أمّا فئة العزاب والعازبات، فقد قدرت بـ 38.18% من إجمالي عينة الدراسة، موزعة بـ 21.81% على الذكور ونسبة 16.36% على الإناث. ومهما يكن فإن مسألة الزواج من عدمه تبقى تخضع لعوامل فردية وأخرى اجتماعية وثقافية، وإن كان هناك دائماً إنحناء الجانب الفردي إلى الجانب الاجتماعي والثقافي، وليس العكس.

#### 4- عدد الأطفال:

#### جدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب عدد الأطفال:

عدد الأطفال	التكرار	التكرار النسبي %
أقل من طفلين	05	14.70%
من 2 إلى 4 أطفال	28	82.35%
أكثر من 4 أطفال	01	02.94%
المجموع	34	100%

ينبغي أن نشير أولاً أن معطيات الجدول السابق خاصة فقط بأفراد العينة المتزوجين، دون غيرهم، ولذلك كان الناتج النهائي في الجدول أعلاه هو (34)، وليس (55) الذي يمثل إجمالي أفراد العينة.

ومن خلال قراءة النسب المئوية المدونة على يسار الجدول يمكن القول أننا أمام أسر قليلة من حيث عدد أفرادها، إذ تمثل الأسر التي لها بين [ 2 - 4 ] أطفال الأغلبية الساحقة في عينة الدراسة، وذلك بنسبة 82.35%.

في حين بلغت نسبة الأسر التي لها أقل من طفلين 14.70%، أمّا النسبة الأقل في الجدول السابق فهي 02.94%، وهي تمثل الأسر التي لها أكثر من 4 أطفال.

### 5- التحكم الشفهي في اللغات:

جدول رقم (05) يبيّن مستويات التحكم الشفهي في اللغات عند المبحوثين:

المجموع		لا يتحكم		جيد جداً		جيد		متوسط		مستوى التحكم اللغة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
33.33	55	-	-	15.75	26	15.75	26	01.18	03	العربية
33.33	55	02.42	04	02.42	04	20.6	34	07.87	13	الفرنسية
33.33	55	23.63	39	0.6	01	0.6	01	08.48	14	الإنجليزية
<b>%100</b>	<b>165</b>	<b>26.06</b>	<b>43</b>	<b>18.78</b>	<b>31</b>	<b>36.96</b>	<b>61</b>	<b>18.18</b>	<b>30</b>	<b>المجموع</b>

تبين لنا القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول أعلاه أنّ الإتجاه العام للجدول تمثله فئة الذين يتحكمون شفهيًا في اللغة العربية، حيث شكّل ما نسبتهم 15.75%، لفئة الذين يتقنون اللغة بمستوى جيد جداً، ونسبة 15.75%، لفئة الذين يتقنون اللغة بمستوى جيد، في حين أن الدين لهم مستوى متوسط في التخاطب الشفهي باللغة العربية مثلوا نسبة ضئيلة جداً قدرت بـ 1.18%.

أمّا بالنسبة للغة الفرنسية، فإن ما نسبته 20.6%، من إجمالي عينة الدراسة يتحكمون في اللغة بمستوى جيد، وما نسبته 07.87% يتقنون اللغة بمستوى متوسط، أمّا عن عينة الذين يتحكمون في اللغة بمستوى جيد جداً، فقد مثلوا نسبة ضئيلة جداً قدرت بـ 02.42%.

اللغة الإنجليزية تمثل الحلقة الأضعف بين اللغات الأخرى في مستوى التحكم فيها وإتقانها، حيث نسجل ما نسبته 0.6% لكل من مستوى جيد، ومستوى جيد جداً، ونسبة 08.48% لفئة الذين لهم مستوى متوسط في التحكم الشفهي بهذه اللغة.

## 6- التحكم الكتابي في اللغات:

جدول رقم (06) يبين التحكم الكتابي في اللغات عند المبحوثين:

المجموع		لا يتحكم		جيد جداً		جيد		متوسط		مستوى التحكم اللغة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
33.33	55	-	-	16.96	28	14.54	24	01.18	03	العربية
33.33	55	02.42	04	02.42	04	19.32	32	09.09	15	الفرنسية
33.33	55	21.81	36	0.6	01	0.6	01	10.3	17	الإنجليزية
<b>%100</b>	<b>165</b>	<b>24.24</b>	<b>40</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>34.54</b>	<b>57</b>	<b>21.21</b>	<b>35</b>	<b>المجموع</b>

تعكس معطيات وبيانات الجدول رقم (06) صورة تكاد تكون مماثلة ومطابقة للجدول الذي سبقه مباشرة " الجدول رقم 05 " حيث نلاحظ تفوق اللغة العربية، وهذا طبيعي باعتبارها اللغة الأم، على غيرها من اللغات من حيث التحكم الكتابي، فاللغة العربية هي لغة الدراسة ولغة التخاطب، ولغة الكثير من الوسائل الإعلامية في أكثر من قطر وبلد، لذلك كانت في الصدارة من خلال إستقراء معطيات البحث، حيث نسجل نسبة 16.96% للذين يتحكمون في اللغة بمستوى جيد جداً ونسبة 14.54% لفئة الذين يتحكمون في اللغة بمستوى جيد ، أما التحكم في اللغة كتابياً بمستوى متوسط فقد مثل ما نسبته 1.18% بالنسبة للتحكم الكتابي في اللغة الفرنسية، فقد أفرزت القراءة الإحصائية النتائج التالية:

- 19.32% مستوى جيد.

- 09.09% مستوى متوسط.

- 02.42% مستوى جيد جداً.

أما عن اللغة الإنجليزية، ومستوى تحكم أفراد العينة فيها كتابياً، فقد أعطت لنا القراءة

الإحصائية للجدول النتائج التالية:- 10.30% مستوى متوسط.

- 0.6% مستوى جيد.

- 0.6% مستوى جيد جداً.

## 7- مستوى التعليم:

جدول رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيري المستوى التعليمي والجنس:

المجموع		إناث		ذكور		الجنس مستوى التعليم
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
16.36%	09	05.45%	03	10.9%	06	ثانوي
58.18%	32	29.09%	16	29.09%	16	جامعي تدرج
25.45%	14	20%	11	05.45%	03	جامعي ما بعد التدرج
100%	55	54.54%	30	45.45%	25	المجموع

تقرز لنا القراءة الإحصائية لمعطيات وبيانات الجدول أعلاه، أنّ الإتجاه العام في الجدول تمثله نسبة 58.18%، والذي يشير إلى عدد أفراد عينة البحث الذين لهم مستوى جامعي تدرج، وبتعداد (32) مبحوثا، يتوزعون بنسب متساوية بين الذكور والإناث، حيث قدرت بنسبة 29.09% لكليهما.

في حين أن نسبة الفئة التي تحوز على مستوى جامعي ما بعد التدرج بلغت 25.45% وبتعداد (14) مبحوثا، شكّل فيها العنصر النسوي النسبة الغالبة بـ 20%، وبنسبة أقل بكثير للعنصر الذكوري والتي قدرّت بـ 05.45%.

أمّا الحلقة الأضعف في معطيات الجدول السابق، فقد مثلتها فئة المتحصّلين على مستوى ثانوي، حيث يشكلون أقلية قدرّت نسبتها بـ 16.36%، منها نسبة 10.9% للذكور، ونسبة 45.45% للإناث.

## 8- تاريخ التوظيف في مفتشية لعمال:

جدول رقم (08) يبين توزيع أفراد العينة حسب تاريخ التوظيف في مفتشية العمل:

عدد تاريخ التوظيف في مفتشية العمل	التكرار	التكرار النسبي %
ما بين سنة 1984 إلى غاية سنة 1994	19	34.54%
من سنة 1994 إلى غاية سنة 2004	04	07.27%
من سنة 2004 إلى سنة 2014	28	50.09%
من سنة 2014 إلى يومنا هذا	06	10.09%
<b>المجموع</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

يتضمن الجدول رقم (08) معطيات تتعلق بتاريخ توظيف أفراد العينة في مفتشية العمل، ومن خلال عرض قراءة إحصائية عمودية لهذه المعطيات، نلاحظ ما يمثل نصف أفراد العينة، أي بنسبة 50.09% تمّ توظيفهم في مفتشية العمل في الفترة الممتدة ما بين سنة 2004 وسنة 2014. تليها مباشرة فئة المفتشين، لاسيما المركزيين منهم، الذين إلتحقوا بسلك التفتيش في الفترة الممتدة ما بين [ 1994-1984 ]، وهو ما تشير إليه النسبة المئوية 34.54%. نسجل أيضاً في الجدول السابق بنسبة 10.9% لفئة المفتشين حديث العهد بسلك التفتيش [ من 2014 إلى يومنا هذا ]، ونسبة 07.27% لفئة المفتشين الذين إلتحقوا بالسلك في الفترة الزمنية الممتدة ما بين [ 2004-1994 ].



9- رتبة أفراد العينة في سلك التفتيش وتوزعهم حسب متغير الجنس:  
جدول رقم (09) يبين توزع أفراد العينة حسب رتبهم في سلك التفتيش:

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الرتبة في سلك التفتيش
01.81%	01	1.81	01	-	-	مفتش قسمي
16.36%	09	03.63	02	12.72	7	مفتش مركزي
63.63%	35	40	22	23.63	13	مفتش رئيسي للعمل
18.18%	10	9.09	05	9.09	05	مفتش عمل
100%	55	54.54	30	45.45	25	المجموع

ما يلاحظ على معطيات الجدول الإحصائي رقم (09)، هو حضور تمثيلي لكل الرتب في سلك التفتيش، وعليه فإنّ القراءة الإحصائية للمعطيات السابقة تفرز لنا إتجاهاً عاماً عند فئة المفتشين الرئيسيين للعمل، حيث يشكلون أعلى نسبة حضور من بين الرتب الأخرى، حيث قدرت بـ 63.63%، تشكل فيها الإناث نسبة الصدارة بـ 40% مقابل ما نسبته 23.63% للذكور. الفئة الأخرى التي تمثل حضوراً بارزاً نوعاً ما، هي كل من فئة رتبة مفتش عمل (18.18%) ورتبة مفتش مركزي (16.36%).

بالنسبة للفئة الأولى بلغت فيها كل من نسبة الإناث ونسبة الذكور 9.09%.  
أما بالنسبة للفئة الثانية " مفتش مركزي " فقد مثل فيها الذكور الأغلبية (12.72%) مقابل أقلية من جهة الإناث (03.63%).

وبخصوص رتبة مفتش قسمي، فقد سجلنا حالة واحدة، وهي من نصيب امرأة.

## 10- توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم (10) يبين توزع أفراد العينة حسب الأقدمية:

سنوات الأقدمية	التكرار	التكرار النسبي %
أقل من 10 سنوات	14	25.45%
من 10 إلى 20 سنة	20	36.36%
أكثر من 20 سنة	21	38.18%
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

من خلال القراءة الإحصائية للبيانات الواردة في الجدول المدون أعلاه، نلاحظ أن معظم أفراد عينة بحثنا يتمتعون بمسار مهني قديم، حيث يشكل ما نسبته 38.18% منهم ممن لهم خبرة مهنية وأقدمية تفوق 20 سنة، في حين أنّ فئة المفتشين الذين لهم خبرة مهنية وأقدمية ما بين 10 ← 20 سنة، بلغت نسبتهم 36.36%.

أمّا أقل فئة من حيث الأقدمية فيمثلها المفتشون الذين لديهم في مسارهم المهني أقل من 10 سنوات، وهو ما تشير إليه النسبة المئوية المسجلة في الجدول أعلاه، والمقدّرة 25.45%.

# الفصل السابع:

## تحليل فرضية البحث

- عرض وتحليل بيانات الدراسة
- نتائج الدراسة
- توصيات الدراسة

## 1- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

تحليل إختبار " Test " نموذج المظهر السلوكي الذي تنتمي إليه الفئة السوسيو مهنية  
موضوع الدراسة:

### 1- مظاهر مواقف مفتش العمل أثناء قيامه بنشاطه المهني:

الجدول رقم (11):

%	التكرار	أنت دائما في حالة جري أثناء قيامك بنشاطك المهني.
25.45	14	(أ) - نعم يحدث ذلك بإستمرار.
60	33	(ب) - نعم يحدث ذلك عندما تستدعي الحالة أو تفرضها.
14.54	08	(ج) - لا، أنا في حاجة للتريث وأخذ قسط من الوقت.
-	-	(د) - أبداً، لا أتحمل ذلك.
%100	55	المجموع

تبين لنا معطيات الجدول الإحصائي رقم (11) إجابات أفراد العينة، بخصوص إنطباعاتهم أثناء قيامهم بنشاطهم المهني، وقد أسفرت القراءة الإحصائية عن وجود نسبة غالبية من إجمالي العينة قدرت بـ: 60%، تمثل المبحوثين الذين أجابوا بأنهم " دائما في حالة جري أثناء قيامهم بنشاطهم المهني عندما تستدعي الحالة أو تفرضها " .

تليها نسبة 25.45% والتي تمثل فئة المبحوثين الذين يعتبرون أنفسهم في حالة جري بإستمرار أثناء قيامهم بنشاطهم المهني، ونسجل أيضا في الجدول السابق بنسبة أقل تقدر بـ 14.54%، عن فئة المبحوثين الذين أجابوا بالعبرة التالية: لا، أنا في حاجة للتريث وأخذ قسط من الوقت.

إن التأويل السوسولوجي لما أفرزته لنا القراءة الإحصائية، من معطيات رقمية، يذهب في الإتجاه الذي يرى بأن مهام وصلاحيات مفتش العمل، المحدد حسب المراسيم والقوانين المنظمة لها، تجعل من الخرجات الميدانية، تأخذ القسط الوافر من وقت النشاط الذي يقوم به مفتشي العمل، لاسيما عند إستعماله آليات المراقبة والتفتيش.

مما يجعل منه موضوع ديناميكية مهنية مستمرة، وهي ما يجعلنا أمام نموذج سلوكي حركي ديناميكي يتسم به الذين يشتغلون في الميدان أكثر من أولئك الذين يشتغلون وراء المكاتب.

## 2- التصرف في وضعيات إستجالية:

### الجدول رقم (12): التصرف في وضعيات إستجالية

في وضعيات إستجالية.	التكرار	%
(أ) - تفقد جميع قدراتك.	02	03.63
(ب) - تتسم بأكثر يقظة.	26	47.27
(ج) - لا تولي إعتباراً لذلك: تواصل نشاطك المهني بإيقاعك المعتاد	08	14.54
(د) - تأخذ مع ذلك الوقت في تحليل الوضعية.	16	29.09
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

يتضمن الجدول رقم (12) كفاءات تصرف أفراد عينة البحث " مفتشي العمل " أثناء وقوعهم في وضعيات إستجالية، حيث نلاحظ أن ما نسبته 47.27% من إجمالي العينة يرون بأنهم يتسمون بأكثر يقظة في هكذا مواقف، بينما ترى فئة أخرى من عينة البحث، قدّرت نسبتها في الجدول السابق 29.09%، بأنها " تأخذ مع ذلك الوقت في تحليل الوضعية ".

أمّا الفئة التي " لا تولي إعتباراً للوضعيات الاستجالية " فقد قدّرت نسبتها بـ 14.54%

يعتبر مفتش العمل، كفاءة سوسيو مهنية هامة في قطاع الشغل، ملزم بالتحلي بروح المسؤولية والتعهدّ بأداء مهامه على أكمل وجه، وليس هناك شك، في أن من مؤشرات الشعور بالمسؤولية هو أن يكون أكثر يقظة أثناء معالجة الملفات الحساسة، والتي قد توضع

على طاولة النقاش في وضعيات إستراتيجية، كما أن أخذ قسط من الوقت في تحليل  
الوضعيات أو المشكلة، يجعل من قراراته بعيدة عن الإرتجالية والسطحية وقريبة من الصواب  
والعقلانية.

### 3- التصرف أثناء إعداد عدة ملفات في نفس الفترة في وقت أداء الوظيفة:

الجدول رقم (13): التصرف أثناء إعداد عدة ملفات في نفس الفترة في وقت أداء الوظيفة

%	التكرار	توجب عليكم إعداد عدة أشياء (ملفات) في نفس الفترة أثناء أداء وظيفتك
27.27	15	(أ) - يعتبر ذلك تحفيزاً لك.
05.45	03	(ب) - وضعية في شأنها تشل نشاطك.
27.27	15	(ج) - يتوجب القيام بانتقاء العمل الذي يبادر فيه.
45.45	25	(د) - اعتدت دائماً التطرق لعدة أشياء في أداء وظيفتي أثناء نفس الفترة.
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>المجموع</b>

يلاحظ في الجدول المدون أعلاه، أن أعلى نسبة مئوية قدرت بـ 45.45% تمثل فئة  
عينة البحث التي تعتبر أنها " معتادة دائماً للتطرق لعدة أشياء أثناء أداء وظيفتها في نفس  
الفترة " .

تليها بعد ذلك نسبة 27.27%، تعبر عن إتجاه داخل عينة البحث، يعتبر أن التطرق  
لعدة ملفات في نفس الفترة، من الأمور المحفزة له على النشاط أكثر، في حين مثل الإتجاه  
المعاكس ما نسبته 05.45% حيث يرى هذا الاتجاه أن التطرق لعدة ملفات تخص عالم  
الشغل في نفس الفترة هو " وضعية من شأنها أن تشل نشاط مفتش العمل " .

إن تباين آراء وردود الفعل من مسألة معينة، هو في الحقيقة تباين في أنماط التفكير  
والتصور، وحتى في التنشئة الاجتماعية، ولذلك نلاحظ أنه يمكن أن نسجل اتجاهها عاماً  
سائداً، ولكن يستحيل أن يتحقق الإجماع حول مسألة، يكون من وراءها ردود أفعال متباينة.

#### 4- التصرف مع السائق أثناء برمجة الزيارات الميدانية:

الجدول رقم (14): التصرف مع السائق أثناء برمجة الزيارات الميدانية

%	التكرار	عند برمجة الزيارات الميدانية، لا يحترم السائق موعد التنقل
14.54	08	أ) - يقلقك ذلك كثيرا، ولكن لا تظهر من ذلك شيئا.
12.72	07	ب) - تتزعج بشدة من ذلك.
70.90	39	ج) - تبدليه الملاحظة بكيفية هادئة.
03.63	02	د) - لا تولي مبالاة لذلك وتبقى غير مكترث.
%100	55	المجموع

في هذا الجدول، سنحاول أن نعرض ردود أفعال أفراد عينة البحث " مفتشي العمل " من خلال تعاملهم مع السائق، المكلف بمهمة نقل هذه الفئة في خرجاتها الميدانية من أجل القيام بمهامها المخولة لها قانونًا، وتظهر لنا القراءة الإحصائية أن 70.90% من إجمالي العينة، وهي الغالبية الساحقة، تتصرف مع السائق الذي لا يحترم موعد التنقل بكيفية هادئة ومرنة، وإعطائه الملاحظة بطريقة مهذبة، في حين صرح ما نسبته 14.54%، من أفراد العينة، أن ذلك يقلقهم كثيرا، ولكنهم يكظمون غيظهم ولا يبدون أي ردة فعل. أما الإتجاه المعاكس، والذي يتمتع بشدة من السائق الذي لا يحترم موعد التنقل، فقد قدرت نسبته بـ 12.72%.

وعموماً، ومن خلال عرض معطيات الجدول السابق، يمكن أن نقول أن سلوك معظم أفراد عينة البحث من خلال المؤشرات السابقة ينحو نحو الاعتدال والالتزان والمعقولية.

## 5- التصرف أثناء أداء الوظيفة ضمن فريق العمل:

### الجدول رقم (15): التصرف أثناء أداء الوظيفة ضمن فريق العمل

التكرار	%	أثناء أداء وظيفتك بمعية مساعديك:
11	20	أ)- متشدد وصارم في العمل، بل دقيق.
06	10.9	ب)- تعتمد على الآخرين " مساعديك " .
38	69.9	ج)- تعرف كيف تضع الثقة في الآخرين " مساعديك " .
-	-	د)- في كل الحالات، أن المسؤوليات تقلقك بل ترعبك.
55	100%	المجموع

نلاحظ في الجدول رقم (15) إتجاه عام سائد، بنسبة 69.09% ويتعداد (38) مبحوثاً، تمثل فئة أفراد العينة التي " تعرف كيف تضع الثقة في الآخرين "، في حين أن ما نسبته 20% من إجمالي عينة البحث ترى إنها " متشدة وصارمة في العمل " .

من الناحية الأمبريقية، وكما تعترف بذلك سوسيولوجيا التنظيمات فإن روح الجماعة، وتماسك فريق العمل، من أهم مقومات نجاح المؤسسة، ونجاح الموظف المهني بدرجة أولى، وعليه فإن معظم أفراد عينة البحث يعون جيداً، هذه الثنائية، لاسيما في ميدان التفتيش والرقابة اين يتطلب ذلك جهداً وتنسيقاً بين فريق العمل.



## 6- التصرف عند رفض الترقية المهنية المرجوة:

### الجدول رقم (16): التصرف عند رفض الترقية المهنية المرجوة

%	التكرار	عند رفض الترقية المهنية المرجوة:
07.27	04	(أ) - تصدّ باب المكتب وتغادر مكان العمل.
20	11	(ب) - تظهر غضبك ومعالم ذلك بادية بشدّة على الوجه.
05.45	3	(ج) - لا تبدي تعليقاً عن ذلك، ولكن تتنامى في شخصك الضغينة
67.27	37	(د) - تسعى إلى تبرير ذلك.
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>المجموع</b>

تعتبر الترقية أحد أهم الأهداف المسطرة للموظفين في مسارهم المهني، وفي الجدول رقم (16) نستعرض ردود أفعال عينة البحث أثناء رفض الترقية المهنية المرجوة، حيث أنّ الغالبية منهم، والذين قدرت نسبتهم 67.27%، صرّحوا بأنهم يتفهمون سبب رفض ترفيتهم ويسعون إلى تبرير ذلك، ويعتبر إخفاء الاستياء والإمتعاض نوعاً من مسايرة للواقع رغم الاعتراف بمرارته، أمّا عن الاتجاه الذي صرّح بأنه يظهر غضبه، فقد بلغت نسبته 20%، ويعتبر ذلك من المنظور النفسي نوعاً من التمرد المعنوي على الواقع وما أفرزه من نتائج ومعطيات لم تكن منتظرة أو مرجوة من قبل الأشخاص.

## 7- التصرف خلال ترأس جلسة عمل بين أطراف متنازعة:

الجدول رقم (17): التصرف خلال ترأس جلسة عمل بين أطراف متنازعة

المتكرر	%	حدث لك خلال ترأس جلسة عمل بين أطراف متنازعة في إطار التفاوض الجماعي إنزعاجًا من موقف أحد الأطراف مناوئًا لطرحك:
02	03.63	أ)- يتم الردّ بسرعة على ذلك بكلام مثير يحمل غضبًا.
05	9.09	ب)- لا يتمّ الرد، ولكن يبقى الأمر يقلقني.
46	83.63	ج)- يتم الردّ على ذلك بهدوء وورزانة.
02	3.63	د)- ليس بإستطاعتي أن أردّ على ذلك، لكن هذا الأمر يجعلني قلقًا أو منفعلًا.
55	100%	المجموع

يعتبر التفاوض الجماعي وحل النزاعات العمالية الفردية والجماعية من المهام الأساسية لمفتش العمل، وهذا ليس بالأمر الهين، مادام هناك أطراف متنازعة كل طرف يرى أنه على حق، لذلك حاولنا من خلال هذا المؤشر الوقوف على ردود أفعال مفتشي العمل أثناء إنزعاج أو عدم قبول أحد الأطراف الحلول المقترحة من طرف مفتشي العمل. وقد أجاب ما نسبته 83.63% من أفراد العينة " بأنهم يردّون على مثل هذه التصرفات بهدوء وورزانة "، وهو ما يعني كما أسلفنا سابقا- أن التحلي بروح المسؤولية والحرص والتفاني في أداء مهام وصلاحيات مخولة قانونا، يتطلب من مفتشي العمل، أن يكون ذو شخصية متزّنة تميل إلى الاعتدال وتسعى إلى إحتواء كل الأطراف وإقناعها بالحجة والبرهان.

## 8- التصرف أثناء التكليف بمهمة يوم عطلة الأسبوع:

### الجدول رقم (18): التصرف أثناء التكليف بمهمة يوم عطلة الأسبوع

%	التكرار	طلب منك أن تعمل يوم عطلة الأسبوع، يكون ردك على النحو الآتي:
27.27	15	(أ)- ببساطة يكون الرد على الطلب بالنفي.
58.18	32	(ب)- نعم، كنت أعتقد ذلك.
12.72	07	(ج)- ترى في ذلك فرصة لشغل نفسك.
01.81	01	(د)- تصرّح بصوت عالٍ أنه أمر غير مقبول
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>المجموع</b>

تبين لنا القراءة الإحصائية للجدول المدون أعلاه، أن نسبة 58.18% من أفراد العينة يتقبلون تكليفهم بمهمة أثناء العطلة الأسبوعية، معتبرين أن ذلك لا يشكل عنصر مفاجأة بالنسبة لهم، في حين صرّح 27.27% رفضهم الصريح لتكليفهم بمهمة في نهاية العطل الأسبوعية، أما الذين لهم موقف وسطي، أي لا يرفضون، ولا يقبلون، ولكنهم يرون في ذلك فرصة لشغل أنفسهم فقد قدرت نسبتهم بـ 12.72%.

إن الامتثال للتكليف بمهمة، حتى وإن كان خارج أوقات العمل الرسمية يؤشر على نوع من الانتساب أو الانتماء للمؤسسة، بحيث تصبح مصدرا للهوية وللثقافة عند موظفيها.

## 9- الشعور أثناء التواجد مع الزملاء في الوسط المهني:

### الجدول رقم (19):الشعور أثناء التواجد مع الزملاء في الوسط المهني

تواجد مع زملائك في الوسط المهني يشعرك:	التكرار	%
أ)- بأنك في أغلب الأحيان في منافسة.	06	10.9
ب)- أحيانا تجاوزتك الأحداث المهنية.	01	1.81
ج)- أنت دائماً في وسطك الطبيعي.	37	67.27
د)- بأنك تريد أن تكون الأحسن.	11	20
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>%100</b>

يتضمن الجدول أعلاه آراء ومواقف أفراد عينة البحث حول شعورهم أثناء تواجدهم في الوسط المهني، ومن خلال القراءة الإحصائية يتضح لنا الإتجاه العام الذي تمثله الخانة الهامشية 67.27%، والتي تمثل فئة المبحوثين الذين يشعرون دائماً بان التواجد مع الزملاء هو الوسط الطبيعي المفضل لديهم.

في حين تشير الخانة الهامشية 20% إلى فئة أفراد البحث الذين لديهم شعور بأن يكونوا الأحسن بين الزملاء، داخل الوسط المهني، يُضاف إلى ذلك الخانة الهامشية 10.9%، والتي تمثل نسبة أولئك الذين يشعرون في أغلب الأحيان بأنهم في منافسة.

وعلى العموم، فإن العلاقة الاجتماعية بين فريق العمل، ببعديها، التعاون والصراع، هي من بين السيرورات الاجتماعية التي تحكم طبيعة العلاقات بين الأفراد داخل النسق الاجتماعي الواحد. إذ تتأثر في ذلك العلاقة الاجتماعية بين الأفراد بكل مخرجات البيئة الاجتماعية والتي تؤثر بطريقة أو بأخرى على سلوك الفرد ومعايير تصرفاته.

## 10- التصرف أثناء طرح إشغالات ومطالب اجتماعية قديمة:

الجدول رقم (20): التصرف أثناء طرح إشغالات ومطالب اجتماعية قديمة

طرح عليك إشغالات ومطالب اجتماعية قديمة ومتشعبة يعود فتح الملف على طاولة النقاش:	التكرار	%
(أ) - ليس لديك صبرًا كافيًا لإنتظار الخاتمة.	02	03.63
(ب) - تريد معرفة الأهم في ذلك بصورة سريعة.	10	18.18
(ج) - هذا الأمر يؤدي بك إلى عدم الفهم الصحيح للمطالب وتفقد ما ينبغي فعله.	05	09.09
(د) - تصغي لذلك بصبر .	38	69.09
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>%100</b>

تفيدنا بالقراءة الإحصائية للمعطيات الواردة في الجدول أعلاه، بوجود إتجاه عام بنسبة 69.09%، وبتعداد 38 مبحوثًا، يتفقون على أنهم " يصغون لإشغالات ومطالب العمال " بصبر، كما نسجل في نفس السياق ما نسبته 18.18% من إجمالي عينة البحث يجيبون بقولهم " نريد معرفة الأهم في ذلك بصورة سريعة ".  
أما الاتجاه المعاكس، فتمثله الخانة الهامشية 03.63%، والتي تشير إلى أفراد العينة الذين صرّحوا بأنه " ليس لديهم صبرًا كافيًا لإنتظار الخاتمة ".  
إذا ما أردنا تأويل ما سبق سوسيولوجيا، يمكن القول أن فعالية الأداء في العمل، ونقصد هنا أداء مفتشي العمل، يقاس بمدى الإلمام بجميع مطالب وإشغالات الفئات المهنية المختلفة، وإيجاد حلول مناسبة وكفيلة بتحقيق الرضا والتكيف داخل المؤسسة.

## 11- التصرف أثناء ضرورة الإسراع في إتخاذ قرار ما:

الجدول رقم (21):التصرف أثناء ضرورة الإسراع في اتخاذ قرار ما:

توجب عليك إتخاذ قرار بسرعة فائقة:	التكرار	%
(أ)- أمر عادي، وهذا ما تفعله طيلة يوم أوقات عملك.	11	20
(ب)- تشعر بهلع في تلك اللحظة.	03	05.45
(ج)- تقول في قرارة نفسك لم لا ؟ إنني أتحمّم في جميع الحالات المهنية.	04	07.27
(د)- تطلب مهلة دقائق للتفكير.	38	69.09
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>%100</b>

القراءة الإحصائية للجدول رقم (21) تظهر لنا إتجاه عام مهيم تشير إليه الخانة الهامشية 69.09%، بتعداد 38 مبحوثاً، يتفقون على عدم إتخاذ القرار بسرعة فائقة، و إنّما أخذ مهلة دقائق للتفكير، أمّا الخانة الهامشية 20%، فهي تبين لنا موقفاً لفئة معينة من عينة البحث، ترى في مسألة إتخاذ القرار بسرعة فائقة من الأمور التي اعتادت عليها في حياتها المهنية اليومية.

أما الإتجاه المعاكس في الجدول السابق، فتشير إليه الخانة الهامشية 05.45%.

2 - عملية تكوين وتحسين وتجديد معلومات مفتش العمل:

(1) - البرنامج التكويني :

الجدول رقم (22): يبين رأي المبحوثين حول محتوى البرنامج التكويني المخصص لفئة مفتشي العمل، مع تحديد درجات الرضا النفسي عن

مكونات البرنامج

المجموع		راضي جداً		راضي		راضي إلى حد ما		غير راض جداً		غير راض		درجات الرضا
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	تطبيق البرنامج التكويني
100	55	07.27	04	54.54	30	27.27	15	03.63	02	07.27	04	تحقيق الأهداف
100	55	09.09	05	58.18	32	27.27	15	05.45	03	-	-	الاهتمام بالمضمون
100	55	10.9	06	56.36	31	25.45	14	07.27	04	-	-	الإستفادة من البرنامج التكويني
100	55	09.09	05	38.18	21	45.45	25	07.27	04	-	-	المنهجية التربوية
100	55	7.27	04	14.54	08	47.27	26	21.81	12	09.09	05	الظروف المادية
100	55	05.45	03	49.09	27	34.54	19	7.27	04	03.63	02	رضا تام

تجاوز النسب العمودية نسبة 100% لأن المبحوث يجب أكثر من إجابة متاحة (ضمن مؤشرات درجات الرضا).

يتضمن الجدول رقم (22) رأي المبحوثين حول محتوى البرنامج التكويني المخصص لفئة مفتشي العمل، مع تحديد درجات الرضا النفسي عن مكونات البرنامج، وقد أفرزت لنا القراءة الإحصائية اتجاهات الإجابة لدى أفراد العينة على النحو الآتي:

- بالنسبة لدى تحقيق أهداف التكوين، فقد اعلن ما نسبته 54.54% من أفراد العينة عن رضاهم، بينما بلغت نسبة غير الراضين 7.27%.

- الاهتمام بالمضمون: سجل نسبة 58.18% راضي، مقابل 5.45%، "غير راض" جدا.

- الاستفادة من البرنامج التكويني سجل نسبة 56.36% لفئة الإجابة، "راض" مقابل 7.27% لفئة الإجابة "غير راض جدا".

- المنهجية التربوية: سجل نسبة 38.18% لفئة الإجابة "راض" مقابل 7.27% لفئة الإجابة "غير راض جدا".

- الظروف المادية: سجل نسبة 21.81% لفئة الإجابة "غير راض جدا" مقابل نسبة 14.54% لفئة الإجابة "راض" ونسبة 47.27% لفئة الإجابة "راض إلى حد ما"

من خلال عرض المعطيات الإحصائية السابقة يمكن القول أن هناك شريحة واسعة من أفراد العينة تبدي استيائها من الواقع المهني الذي تنتمي إليه، والتي تشكل جزءا منه، لا سيما لما يتعلق الأمر بالظروف المادية، حيث نلاحظ عدم رضا، وامتعاض لدى المبحوثين، بما يعكس عدم ارتياحهم وتقبلهم لسلم الأجور والمنح والعلاوات التي يمنحها سلك التفتيش.



الجدول رقم (23): يبين الأسباب التي قدمها أفراد العينة، الذين أبدوا عدم رضاهم

### بخصوص البرنامج التكويني

أسباب عدم الرضا عن البرنامج التكويني	التكرار	%
مركز إجراء التريص غير مجهز كما ينبغي.	03	14/3
الظروف المادية كالنقل والإقامة غير مناسبة.	03	14/3
مدة التكوين غير كافية بالنظر إلى المهام والصلاحيات المخولة لمفتش العمل.	04	14/4
مستوى بعض المكونين غير مقبول.	02	14/2
برنامج مكثف وتوقيت غير مناسب	02	14/2
<b>المجموع</b>	<b>14</b>	<b>1</b>

تضمن الجدول الإحصائي أعلاه فئة العينة التي أبدت عدم رضاها بخصوص البرنامج التكويني، حيث يرى أربعة من أربعة عشر (14/4) من المبحوثين أن ما يعيب البرنامج التكويني هو تدهور الظروف المادية كالنقل والإقامة بينما يرى ثلاثة من أربعة عشر (14/3) من المبحوثين الذين أبدوا عدم رضاهم بخصوص البرنامج التكويني أن مركز إجراء التريص غير مجهز كما ينبغي، وأن مدة التكوين غير كافية بالنظر إلى المهام والصلاحيات المخولة لمفتش العمل.

كما يرى اثنين من أربعة عشر (14/2) من نفس فئة المبحوثين، أن كثافة البرنامج والتوقيت غير المناسب هما سبب عدم رضاهم عن البرنامج التكويني.

الجدول رقم (24): يبين ميادين برنامج التكوين المتخصص التي تبدو أكثر أهمية

في نظر أفراد عينة الدراسة:

المتخصص الأكثر أهمية	التكرار	%
- تقنيات التفتيش والمراقبة.	28	18.91
- تقنيات التفاوض وتسوية نزاعات العمل.	27	18.24
- الإطار التشريعي والتنظيمي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.	25	16.89
- قواعد التحرير الإداري.	13	8.78
- ترقية الحوار الاجتماعي.	07	04.72
- مناجمت الفرق وديناميكية المجموعة.	06	04.05
- صلاحيات الهيئة النقابية ونقابة المؤسسة.	06	04.05
- مجال الضمان الاجتماعي.	06	04.05
- الإعلام الآلي.	06	04.05
- مبادئ القانون الإداري.	04	2.7
- مبادئ المحاسبة العمومية وسياسة الأجور.	04	27.
- الإضرابات.	03	2.02
- مصطلحات قانونية.	02	1.35
- تحليل المعطيات الإحصائية.	02	1.35
- دون إجابة.	09	6.08
<b>المجموع</b>	<b>148</b>	<b>%100</b>

يتضمن الجدول الإحصائي أعلاه ميادين برنامج التكوين المتخصص التي تبدو أكثر

أهمية في نظر أفراد عينة الدراسة، ومن خلال القراءة الإحصائية لمضمون الجدول، يتضح

أن الميادين الأكثر أهمية هي على النحو الآتي:

\* - تقنيات التفتيش والمراقبة 18.91% .

\* - تقنيات التفاوض وتسوية نزاعات العمل 18.24% .

\*- الإطار التشريعي والتنظيمي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.  
16.89%.

إن إختيار الميادين السابقة بنسب مرتفعة من طرف المبحوثين " مفتشي العمل " نابع من أهمية وكثافة الحاجة إلى هذه الميادين أثناء مزاولة مفتشي العمل لمهامهم وصلاحياتهم الرقابية والتفتيشية.

الجدول رقم (25): يبين الملاحظات والاقتراحات المقدمة من طرف أفراد عينة البحث بخصوص المواضيع التي تم تلقيها أثناء فترة التكوين:

الترار	%	ملاحظات وإقتراحات أفراد عينة البحث بخصوص مواد التكوين:
23	44.23	- دون إجابة.
07	13.46	- تقترح تكثيف الحجم الساعي للتربص الميداني أكثر من النظري
04	07.69	- تكثيف الحجم الساعي لوحدة مراقبة ظروف العمل والوقاية من الأخطار المهنية.
04	07.69	- التركيز على تقنيات التفاوض وتسوية النزاعات الجماعية في العمل.
04	7.69	- تعزيز اللغات الأجنبية، لاسيما اللغة الإنجليزية.
03	05.76	- يفترض الإسهاب في المواضيع المتعلقة بإدارة الإجتماعات.
03	05.76	- نقترح إعادة النظر في التوزيع الساعي للوحدات البيداغوجية
2	03.84	- الساعات البيداغوجية لوحدات المواضيع المقترحة في تكوين مفتشي العمل غير كافية.
02	03.84	- لابد من تعميم إستعمال اللغة العربية من طرف المكوّنين، حتى لا تكون اللغة عائق في التكوين..
52	100%	المجموع

ب- في مجال نجاعة عملية التكوين المتخصص في توظيف مفتش العمل:

1- نسبة الاندماج في الدورة التكوينية:

الجدول رقم (26): يبين العلاقة بين متغيري نسبة الإندماج في الدورة التكوينية و

النوع الاجتماعي:

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	نسبة الإندماج
58.18	32	25.45	14	32.72	18	أكثر من 80%
30.9	17	21.81	12	09.09	05	أكثر من 40%
10.9	06	07.27	04	03.63	02	أكثر من 20%
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>54.54</b>	<b>30</b>	<b>45.45</b>	<b>25</b>	<b>المجموع</b>

تفرز لنا القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، وجود إتجاه عام سائد، تشير إليه الخانة الهامشية 58.18%، تمثل نسبة أفراد العينة الذين حققوا إندماجًا في التكوين بنسبة أكثر من 80%، تدعم هذا الاتجاه كل من الخانة المركزية 32.72%، وبتعداد 18 مبحوثًا للذكور والخانة المركزية 25.45%، وبتعداد 14 مبحوثًا للإناث.

كما نسجل إتجاهها آخر مرافقا للإتجاه العام، يمثل نسبة أفراد العينة الذين حققوا إندماجًا في الدورة التكوينية بنسبة أكثر من 40%، وهو ما تشير إليه الخانة الهامشية 30.09% مدعما بالخانة المركزية 21.81% بالنسبة للإناث، والخانة المركزية 09.09% بالنسبة للذكور

إما الاتجاه المعاكس في الجدول، فهو ما تشير إليه الخانة الهامشية 10.9% والتي تشير إلى فئة عينة البحث التي إندمجت بنسبة أقل في الدورة التكوينية 20%، يدعم هذا الاتجاه كل من الخانة المركزية 07.27% بالنسبة للإناث والخانة المركزية 03.63% بالنسبة للذكور.

يمكن القول أن ارتفاع نسبة المندمجين في الدورة التكوينية يعود إلى الخبرة المهنية والأقدمية التي يتمتع بها الكثيرون من مفتشي العمل الذين شكلوا موضوع دراستنا. كما يمكن أن يعزى ذلك إلى مرورهم بتجارب تكوينية سابقة، ودورات تدريبية، وهو ما سهل على الغالبية منهم الاندماج السريع والسهل في الدورة التكوينية، سواء تعلق الأمر في علاقاتهم مع المكوّنين أو تفاعلهم مع الوحدات البيداغوجية المقررة في البرنامج. " إن الدورة التكوينية برمتها تشكل بطبيعتها وأهدافها حلقة متكاملة، لا بد من إجراءها لتأمين الكفاءة المهنية والعملية عند الموظف، على ضوء التطورات الطارئة على وظيفته ومقتضياتها التي يطمح للوصول إليها وتحقيقها عن طريق التكوين" <sup>1</sup>

**الجدول رقم (27): يبين العلاقة بين متغير نسبة الإندماج في الدورة التكوينية و**

**متغير المستوى التعليمي:**

المجموع		جامعي ما بعد التدرج		جامعي تدرج		ثانوي		المستوى التعليمي
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	نسبة الإندماج
58.18	32	18.18	10	32.72	18	07.27	04	أكثر من 80%
30.9	17	07.27	04	20	11	03.63	02	أكثر من 40%
30.9	06	-	-	05.45	03	05.45	03	أكثر من 20%
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>25.45</b>	<b>14</b>	<b>58.18</b>	<b>32</b>	<b>16.36</b>	<b>09</b>	<b>المجموع</b>

نتيح لنا القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، الذي يمثل تقاطع بيانات متغير المستوى التعليمي مع بيانات متغير نسبة الإندماج في الدورة التكوينية، وجود اتجاه عام تمثله الخانة الهامشية 18.18%، والتي تعبر عن عدد أفراد العينة الذين إندمجوا بصورة جيدة في الدورة

<sup>1</sup> أحمد ماهر . إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية للنشر . القاهرة . دط . 2003 . ص 69.

التكوينية، هذا الاتجاه مدعم بالخانة المركزية 32.72% للفئة ذات المستوى جامعي تدرج والخانة المركزية 18.18% للفئة ذات المستوى جامعي ما بعد التدرج.

إلى جانب الاتجاه العام للجدول نسجل إتجاه مؤيد له تمثله الخانة الهامشية 30.9% والتي تعبر عن عدد أفراد العينة الذي إندمجوا بصورة حسنة " أكثر من 40% في الدورة التكوينية، هذا الاتجاه تدعمه الخانة المركزية 20% للفئة ذات المستوى جامعي تدرج، والخانة المركزية 07.27 للفئة ذات المستوى جامعي ما بعد التدرج.

أما الاتجاه المعاكس في الجدول فتمثله الخانة الهامشية 10.9% والتي تعبر عن عدد أفراد العينة الذين حققوا نسبة إندماج ضئيلة " أكثر من 20% " يدعم هذا الاتجاه الخانة المركزية 54.5% للفئة ذات المستوى جامعي تدرج، والخانة المركزية 5.45% للفئة ذات مستوى ثانوي.

من خلال ما سبق تقديمه يمكن القول أن هناك علاقة إرتباط قوية بين متغير المستوى التعليمي و متغير نسبة الإندماج في الدورة التكوينية، بحيث كلما إتجه المستوى التعليمي نحو الأعلى كلما كانت نسبة الإندماج في الدورة التكوينية هي الأخرى في منحنى تصاعدي والعكس صحيح.

الجدول رقم (28): يبين العلاقة بين متغير نسبة الإدماج ومتغير الفئة السوسيو مهنية:

المجموع		مفتش عمل		مفتش رئيسي		مفتش مركزي		مفتش قسمي		الفئة السوسيو مهنية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
58.18	32	05.45	03	36.36	20	14.54	08	01.81	01	نسبة الإدماج في الدورة التكوينية أكثر من 80 %
30.9	17	05.45	03	23.63	13	01.81	01	-	-	أكثر من 40%
10.9	06	07.27	04	03.63	02	-	-	-	-	أكثر من 20%
<b>100</b>	<b>55</b>	<b>18.18</b>	<b>10</b>	<b>63.63</b>	<b>35</b>	<b>16.36</b>	<b>09</b>	<b>01.81</b>	<b>01</b>	<b>المجموع</b>

القراءة الإحصائية لبيانات الجدول أعلاه تحمل نفس الإتجاه العام والاتجاه المعاكس الذي سبق تناوله في كل من الجدول رقم (26) والجدول رقم (27)، غير أن الجدير بالملاحظة في بيانات هذا الجدول هو وجود علاقة إرتباط قوية مطردة بين رتبة المفتش ونسبة الإندماج في الدورة التكوينية. بحيث كلما إنتقلنا إلى رتبة أعلى، كلما زادت نسبة الإندماج في الدورة التكوينية

## 2- إستجابة أهداف تنظيم التكوين في إيجاد العنصر البشري الكفاء:

الجدول رقم (29): يبين لنا رأي أفراد عيّنة الدراسة من مسألة مدى إستجابة أهداف تنظيم التكوين في إيجاد العنصر البشري الكفاء، إنطلاقا من متغير النوع الاجتماعي:

الجنس		ذكور		إناث		المجموع
مدى إستجابة أهداف التكوين		التكرار	%	التكرار	%	%
نعم		10	18.18	09	16.36	34.54
نعم نسبياً		15	27.27	19	34.54	61.81
لا		01	01.81	01	01.81	03.63
المجموع		25	45.45	30	54.54	100%

نتيح لنا القراءة الإحصائية للمعطيات الواردة في الجدول أعلاه، وجود إتجاه عام سائد، مثلما تشير إليه الخانة الهامشية 61.81%، والتي تمثل نسبة أفراد العينة الذين أجابوا بـ "نعم نسبياً" عن مسألة مدى إستجابة أهداف تنظيم التكوين في إيجاد العنصر البشري الكفاء، ويدعم هذا الإتجاه الخانة المركزية 34.54% بالنسبة للإناث، والخانة المركزية



27.27% بالنسبة للذكور. يؤيد الاتجاه العام للجدول، إتجاه عام ثاني، مثلما تشير إليه الخانة الهامشية 34.54%، والتي تعبر عن أفراد العينة الذي أجابوا بـ " نعم " عن مسألة مدى إستجابة أهداف تنظيم التكوين في إيجاد العنصر البشري الكفي، يدعم هذا الاتجاه كل منت الخانة المركزية 18.18% بالنسبة للذكور، والخانة المركزية 16.36% بالنسبة للإناث. أما الإتجاه المعاكس في الجدول، و الذي يعبر عن عدد المستجوبين الذين أجابوا بـ " لا " فهو ما تمثله الخانة هامشية من الجدول الإحصائي 3.63%، وهو إتجاه يشكل أقلية قليلة من إجمالي عينة البحث. إذا جمعنا الاتجاه العام لفئة الإجابة بـ " نعم نسبيا " 61.81%، والاتجاه العام لفئة الإجابة بـ " نعم " 34.54%، فإننا نصبح امام شبه إجماع كلي 96.37% لدى أفراد عينة البحث، بأن التكوين المتخصص يؤتي ثماره، ويزود ساحة الشغل وميدانه بمفتشين مؤهلين للقيام بواجباتهم المهنية، لا سيما الرقابة والتفتيش وتسوية النزاعات الفردية والجماعية، بمؤهلات علمية ومهارات أكاديمية تمكنهم من التصرف بكل تحكم وإتقان مع المشاكل التي تفرزها علاقات العمل المتشعبة.

فالتكوين بصفة عامة، والتكوين المتخصص بصفة خاصة " هو عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله تهدف إلى إحداث تغييرات معينة في السلوك، فنية وذهنية للإستجابة لاحتياجات محددة حالية ومستقبلية، يحتاجها الفرد في العمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها، والتي ينجم عنها تعديل إيجابي في اتجاهاته، من الناحية المهنية أو الوظيفية، هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها العامل والحصول على المعلومات التي تنقصه....."<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مدحت محمد أبو النصر. إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق) ، دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. ط1 ص 116.

الجدول رقم (30): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي لأفراد عينة البحث ورأيهم فيما مدى تحقق أهداف تنظيم التكوين المخصص لهم:

المجموع		جامعي ما بعد التدرج		جامعي تدرج		ثانوي		المستوى لتعليمي مدى تحقيق أهداف تنظيم التكوين
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
34.54	19	05.45	03	25.45	14	03.63	02	نعم
61.81	34	18.18	10	30.9	17	12.72	07	نعم نسبياً
3.63	02	1.81	01	1.81	01	-	-	لا
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>25.45</b>	<b>14</b>	<b>58.18</b>	<b>32</b>	<b>16.36</b>	<b>09</b>	<b>المجموع</b>

تفيدنا القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول رقم (30) أننا أمام نفس الاتجاه العام والاتجاه المعاكس، الذي ذكرناه في الجدول رقم (29). وعلينا فإننا نركز على الخانات المركزية أكثر من الخانات الهامشية والتي سبق وأن أشرنا إليها، حيث نجد أن أكبر فئة أجابت بـ " نعم نسبياً " هي فئة ذات مستوى تعليمي جامعي تدرج 30.9%، تليها فئة المستوى التعليمي الجامعي ما بعد التدرج 18.18%، ثم فئة المستوى التعليمي الثانوي 12.72%، أما أكبر فئة أجابت بـ " نعم " فنجدها عند أفراد عينة البحث التي تمتلك أيضا مستوى جامعي تدرج 25.45%، تليها فئة المستوى التعليمي الجامعي ما بعد التدرج 05.45% ثم فئة المستوى التعليمي الثانوي 5.63%.

الجدول رقم (31): يبين العلاقة بين متغير السن لأفراد عينة البحث ورأيهم فيما مدى تحقق أهداف تنظيم التكوين المخصص لهم:

المجموع		بدون إجابة		[ 60-50 ]		[ 50-40 ]		[ 40-30 ]		السن
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
34.54	19	5.45	03	10.9	06	9.09	05	9.09	05	نعم
61.81	34	-	-	10.9	6	12.72	07	38.18	21	نعم نسبياً
03.63	02	-	-	-	-	-	-	03.63	02	لا
<b>100</b>	<b>55</b>	<b>05.45</b>	<b>03</b>	<b>21.81</b>	<b>12</b>	<b>21.81</b>	<b>12</b>	<b>50.9</b>	<b>28</b>	<b>المجموع</b>

الإتجاه العام السائد في هذا الجدول هو ما تمثله الخانة الهامشية 61.81% يعبر عن أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم نسبياً"، يدعم هذا الإتجاه الخانة المركزية 38.18% و بتعداد 21 مبحوثاً لفئة السن [ 40-30 ]، و الخانة المركزية 12.72% لفئة السن [50-40]، و الخانة المركزية 10.9% لفئة السن [ 60-50 ] .

الإتجاه العام الثاني تمثله الخانة الهامشية 34.54% يعبر عن أفراد العينة الذين أجابوا ب "نعم"، يدعم هذا الإتجاه الخانة المركزية 10.9% لفئة السن [ 60-50 ] و الخانة المركزية 9.09% لفئة السن [ 50-40 ] .

يمكن القول من خلال ما تم عرضه، أن التباين من مسألة مدى تحقق أهداف تنظيم التكوين المتخصص، يرجع في أحد أسبابه إلى التباين بين الأجيال التي مثلت موضوع دراستنا، ولأن مفهوم الجيل يرتبط إرتباطاً وثيقاً بمتغير السن، فإننا لاحظنا، أنه كلما كان المبحوث من الأجيال الحديثة التي التحقت بسلك التفتيش كلما كان أكثر تحفظاً في الإدلاء

برأيه وتجربته حول المسائل المطروحة والمتعلقة أساسا بميدان الشغل، وكلما كان المبحوث ينتمي إلما يسمى بالجيل القديم، كلما كان أكثر جرأة وإنفتاحا في الإدلاء بوجهات نظره واقتراحاته.

ج- في مجال الطريقة البيداغوجية:

الجدول رقم (32): يبين العلاقة بين استخدام الخبرة المهنية في الطريقة

البيداغوجية المستخدمة ومتغير النوع الاجتماعي:

المجموع		إناث		ذكور		الجنس	إستخدام الخبرة المهنية في الطريقة البيداغوجي
		%	التكرار	%	التكرار		
74.54	41	38.18	21	36.36	20	نعم	
25.45	14	16.36	09	09.09	05	لا	
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>54.54</b>	<b>30</b>	<b>45.45</b>	<b>25</b>	<b>المجموع</b>	

من خلال القراءة الإحصائية للجدول السابق، نلاحظ وجود إتجاه عام تمثله الخانة الهامشية 74.54%، وتمثل فئة العينة التي أكدت لجوءها إلى خبرتها المهنية في الطريقة البيداغوجية المستخدمة في التكوين، تدعم هذا الاتجاه العام كل من الخانة المركزية 38.18%،

بالنسبة للإناث، والخانة المركزية 36.36%، بالنسبة للذكور.

أما الاتجاه المعاكس، فهو ما تشير إليه الخانة الهامشية 25.45% وتمثل فئة العينة التي تنفي لجوءها إلى استخدام الخبرة المهنية في الطريقة البيداغوجية المستخدمة في التكوين، ويدعم هذا الاتجاه كل من الخانة المركزية 16.36%، بالنسبة للإناث والخانة المركزية 09.09% بالنسبة للذكور.

إن ما أفرزته القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول رقم (32)، يبين لنا مدى حضور الخبرة المهنية ودورها في تحقيق الأهداف المسطرة من خلال التكوين المتخصص لفئة مفتشي العمل.

الجدول رقم (33): يبين العلاقة بين استخدام الخبرة المهنية في الطريقة

البيداغوجية المستخدمة و متغير الأقدمية:

المجموع		أكثر من 20 سنة		من 10 إلى 20 سنة		أقل من 10 سنوات		الأقدمية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	استخدام الخبرة المهنية
74.54	41	34.54	19	29.09	16	10.9	06	نعم
25.45	14	03.63	02	07.27	04	14.54	08	لا
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>38.18</b>	<b>21</b>	<b>36.36</b>	<b>20</b>	<b>25.45</b>	<b>14</b>	<b>المجموع</b>

يتضمن الجدول السابق تقاطع بيانات متغير الأقدمية مع بيانات متغير استخدام الخبرة المهنية، ومن خلال القراءة الإحصائية للبيانات الواردة في الجدول، يظهر لنا إتجاه عام سائد، تبرزه الخانة الهامشية 74.54%، والتي تعبر عن نسبة أفراد العينة الذين أكدوا لجوءهم إلى استخدام خبرتهم المهنية في الطريقة البيداغوجية المستخدمة، يدعم هذا الاتجاه العام بالخانة المركزية 34.54%، وبتعداد 41 مبحوثاً لفئة مفتشي العمل ذات أقدمية تفوق 20 سنة، وكذلك الخانة المركزية 29.09%، بتعداد 19 مبحوثاً للفئة ذات معدل أقدمية يتراوح من 10-20 سنة.

أما الاتجاه المعاكس في الجدول فهو ما تمثله الخانة الهامشية 25.45%، والمعبرة عن نسبة أفراد العينة الذين نفوا لجوءهم إلى استخدام خبرتهم المهنية، يدعم هذا الاتجاه كل من الخانة المركزية 14.54% للفئة ذات معدل أقدمية أقل من 10 سنوات، والخانة المركزية 07.27% للفئة ذات معدل أقدمية من 10 إلى 20 سنة.

ويبدو جليا العلاقة الموجودة بين إستخدام الخبرة المهنية والأقدمية بحيث أن الأولى هي محصلة تراكمية للثانية، فكلما زادت سنوات الأقدمية، كلما كان هناك تراكم إضافي في حصيلة الخبرة المهنية، والتي يلجأ إليها أفراد العينة البحثية من أجل توظيفها في ما ينفعهم.

**الجدول رقم (34): يبين العلاقة بين رأي أفراد العينة بخصوص المشاركة النشطة**

**أثناء التدريس، ومتغير النوع الاجتماعي:**

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	المشاركة النشطة
67.27	37	27.27	15	40	22	نعم
32.72	18	27.27	15	05.45	03	لا
<b>%100</b>	<b>55</b>	<b>54.54</b>	<b>30</b>	<b>45.45</b>	<b>25</b>	<b>المجموع</b>

من خلال القراءة الإحصائية للجدول السابق، نلاحظ وجود إتجاه عام تمثله الخانة الهامشية 67.27%، ويمثل المبحوثين الذين يؤكدون مشاركتهم النشطة أثناء التدريس، يدعم هذا الإتجاه كل من الخانة المركزية 40% للذكور، والخانة المركزية 27.27% للإناث.

أما الإتجاه المعاكس، فتمثله الخانة الهامشية 32.72%، والتي تشير إلى المبحوثين الذين ينفون مشاركتهم النشطة أثناء التدريس، يدعم هذا الإتجاه، كل من الخانة المركزية 27.27% بالنسبة للإناث، والخانة المركزية 05.45% بالنسبة للذكور.

تعتبر المشاركة النشطة أثناء التدريس من الأساليب المهمة في تلقين المعارف، وإكتساب المهارات، لذلك يعول عليها في تحقيق أهداف التكوين المتخصص لفائدة سلك مفتشي العمل، بحيث كلما إرتفعت نسبة المشاركة النشطة، كل أدى إلى ارتفاع نسبة نجاح البرنامج التكويني.

" فبالرغم من كون أسلوب المحاضرة يعد طريقة مفيدة لإيصال المعرفة وإثارة الإنتباه للمفاهيم الفكرية الممهدة للتطبيق والممارسة، وهي أكثر الطرق شيوعا وأقلها كلفة، لكن

طريقة الإتصال تكون من جانب واحد، وقد لا يكون المحاضر قادرا على الإيصال أو شد الحضور إليه، وقد تؤدي زيادة أعداد المتكويين إلى تقليل فائدتها و خلوها من النقاش والحوار وتبادل الأفكار " 1

**الجدول رقم (35): يبين رأي أفراد عينة البحث حول مدى جدوى وإفادة الوسائل**

**المستعملة في تلقين الدروس وإيصال المعلومات**

المتعلمين في تلقين الدروس	التكرار	%
مفيدة	37	67,27%
مفيدة إلى حد ما	12	21,81%
غير مفيدة	06	10.9
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

يتضمن الجدول أعلاه آراء وإجابات أفراد عينة البحث بخصوص جدوى وفعالية الوسائل المستعملة في تلقين الدروس وإيصال المعلومات، ومن خلال القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول يتضح لنا نوع من الإجماع شبه كلي حول جدوى وفعالية الوسائل البيداغوجية في عملية التكوين، وهو ما عبّر عنه 67.27% من إجمالي العينة، في حين عبّرت ما نسبته 21.81%، من أفراد العينة عن كون الوسائل البيداغوجية مفيدة إلى حدّ ما. أمّا نسبة الذين يرون بعدم فاعلية الوسائل البيداغوجية في التكوين فقد قدرت بـ 10.9%.

<sup>1</sup> محمد أحمد عبد النبي . إدارة الموارد البشرية . زمزم ناشرون و موزعون . ط1. الأردن . 2014. ص 41.



الجدول رقم (36): يبين اقتراحات أفراد عينة البحث حول الوسائل الأخرى المفضلة

لديهم في تلقين التكوين:

وسائل أخرى مفضلة في تلقين التكوين	التكرار	%
التكوين عن بعد	32	35.95
إستعمال أرضية الإعلام الآلي في التكوين أنماط أخرى	46	51.68
أنماط أخرى	07	7.86
بدون إجابة	04	4.49
المجموع	89	100

يتضمن الجدول الإحصائي الوسائل البيداغوجية المفضلة لدى عينة البحث في البرنامج التكويني، فكانت الإجابة مرتبة حسب الأولوية التي يراها المبحوثون، حيث سجلنا النتائج التالية التي نعرضها بعد إسقاط قراءة إحصائية عمودية على بيانات الجدول كالاتي:

- 51.68% من عينة البحث تفضل إستعمال أرضية الإعلام الآلي في التكوين.

- 35.95% من عينة البحث تفضل طريقة التكوين عن بعد.

- 7.86% من عينة البحث تفضل أنماط أخرى لم تذكرها بالتحديد.

- 04.49% من عينة البحث إمتنعت عن الإجابة وإختارت الحياد.

ومهما يكن، فإن إقتراح استعمال أرضية الإعلام الآلي في التكوين وكذا التكوين عن بعد، يعبر عن توجه إجتماعي عام يجسده إقبال الأفراد وحتى المؤسسات على إستخدام واسع ومكثف لوسائل التكنولوجيا في التكوين الذاتي والجماعي.

د- في مجال الفرقة البيداغوجية أو المتدخلين:

الجدول رقم (37): يبين آراء وتقويم أفراد عينة البحث عن تخصص المتدخلين في عملية التكوين:

الترار	%	آراء وتقويمات أفراد عينة البحث عن تخصص المتدخلين
20	36.36	-غلب على عملية التكوين الجانب النظري أكثر من التطبيقي
10	18.18	-المتدخلين من ذوي الخبرة في عالم الشغل
07	12.72	-المتدخلين متمكنين من إيصال المعرفة
06	10.9	-أساندة متمكنين من حيث التكوين والتوجيه
03	5.45	-تخصص المتدخلين كان في المستوى لاسيما وحدة التفتيش والمراقبة
01	1.81	-مستوى المتدخلين في عملية التكوين ضعيف
55	100	المجموع

في سؤال شبه مفتوح لعينة البحث عن آرائهم بخصوص مستوى وتخصص المتدخلين في عملية التكوين، كانت إجاباتهم على النحو الذي عرضناه فيالجدول السابق، حيث نسجل أعلى نسبة مئوية تقدر بـ 36.36%، تمثل الاتجاه الذي يقول بان عملية التكوين غلب عليها الجانب النظري أكثر من التطبيقي، تليها مباشرة نسبة 18.18% ، معبرة عن أفراد العينة الذين يرون بأن المتدخلين من ذوي الخبرة في عالم الشغل، ثم نسبة 12.72% عن الفئة التي تقول المتدخلين ذوو مستوى جيد ومتمكنين من إيصال المعرفة.

أما عن النسب المئوية الأقل بروزًا في الجدول السابق فقد تم رصد 5.45%، تمثل أفراد العينة الذين يرون أن تخصص المتدخلين كان في المستوى، لاسيما في وحدة التفتيش والمراقبة، بالإضافة إلى نسبة 1.81%، والتي تمثل أفراد العينة الذين يرون بأن مستوى المتدخلين في عملية التكوين ضعيف.

ويمكن من جهة نظرنا، القول أننا نؤيد الاتجاه الذي يعترف بخبرة المكونين في عالم الشغل ومستواهم المعرفي، إلا أن هيمنة الجانب النظري على الجانب التطبيقي، من شأنه أن يقلل نسبة الرضا والتوافق النفسي مع فعاليات الدورة التكوينية المتخصصة.

هـ- في مجال التكوين الداخلي وتبادل الخبرات بين نشاط مفتشي العمل:

الجدول رقم (38): يبين رؤية أفراد العينة وتقييمهم لبرامج التحسيس والتكوين

والتنشيط من قبل المكونين:

رؤية وتقييم أفراد عينة البحث لبرامج التحسيس والتكوين والتنشيط	التكرار	%
- برامج التكوين مفيدة، لاسيما من طرف مكونين لهم خبرة ميدانية في المؤسسات ويتحكمون في قانون العمل	13	26
- برنامج تكويني متميز ومعلومات ثرية جدًا.	10	20
- الإعتقاد على الخبرة والأقدمية يمكن مفتشي العمل الجدد من إيجاد الحلول السريعة لمشاكل تتكرر في حياتهم المهنية.	07	14
- يلعب التنشيط دورًا هامًا في التكوين الذاتي لمفتشي العمل.	06	12
- كان هناك إحتكاك مع المفتشين الآخرين، مما أكسبنا بعض الخبرات الميدانية.	05	10
- غياب التكوين الميداني ونقص الخرجات الميدانية.	04	08
- ساهم هذا التكوين في تقليص الفوارق المعرفية والمهنية لمفتشي العمل	02	04
- قانون العمل لم يواكب تطور علاقات العمل في الجزائر	02	04
- بدون إجابة.	06	12
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

من خلال الجدول الإحصائي وما تضمنه من معطيات رقمية، نلاحظ وجود نسبة معتبرة من أفراد العينة 26%، ترى أن برامج التكوين مفيدة، لا سيما من طرف مكونين لهم خبرة ميدانية في المؤسسة ويتحكمون في قانون العمل.

وتدعم هذه الفئة إتجاه آخر في الجدول بنسبة 20% يرى " أن البرنامج التكويني متميز والمعلومات ثرية جدا ". نسجل أيضا في الجدول السابق ما نسبته 14% من أفراد العينة يرون " بأنّ الاعتماد على الخبرة والأقدمية يمكن مفتشي العمل الجدد من إيجاد الحلول السريعة لمشاكل تتكرر في حياتهم المهنية ".  
أما عن الاتجاه الأقل بروزًا في الجدول، فهو ما يمكن رصده من خلال النسب المئوية التالية:

- غياب التكوين الميداني ونقصا لخرجات الميدانية 8%.
- قانون العمل لم يوكب تطور علاقات العمل في الجزائر 4%.
- بدون إجابة 12%.

عموما، يمكن القول أننا أمام تباين في آراء لمبحوثين بخصوص إنطباعاتهم وتقييمهم لبرامج التكوين، هذا يرجع إلى تباين خصائصهم الديمغرافية والاجتماعية والثقافية والمهنية. غير أننا نذهب إلى القول بأن " المكونين يعتبرون أهم عنصر من عناصر تنظيم التكوين، حيث يلعبون دورا مهما في تقديم نظم التكوين، وعليه فإن جودة نظام التكوين ككل يعتمد إلى حد كبير على كفاءة المكونين، ولذلك فإن مهمة اختيارهم تعتبر مرحلة مهمة في تصميم البرنامج التكويني " <sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد البارى ابراهيم درة. زهير نعيم الصباغ. إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرون: منحنى نظمي. دار وائل للنشر. ط1. 2008 . ص 324.

و- آفاق برنامج التكوين المتخصص لسلك مفتشي العمل:

الجدول رقم (39): يبين موقف أفراد عينة البحث من تثبيت مضمون البرنامج:

تثبيت مضمون البرنامج	التكرار	%
نعم	10	18.18
لا	45	81.81
المجموع	55	100

يبين لنا الجدول رقم (39) وجود هيمنة للاتجاه الذي يفرض تثبيت مضمون البرنامج التكويني، وذلك بنسبة 81.81%، مقابل نسبة 18.18%، يدعون إلى تثبيت مضمون البرنامج، وعليه فإنه يمكن القول أننا أمام حالة من استياء جماعي إزاء مضمون البرنامج التكويني، وأن هذا الأخير غير معبر عن آمال وطموحات عينة البحث.

الجدول رقم (40): يبين موقف أفراد عينة من تعديل أو إثراء مضمون البرنامج

التكويني:

تعديل أو إثراء مضمون البرنامج	التكرار	%
نعم	45	81.81
لا	10	18.18
المجموع	55	100

معطيات الجدول رقم (40) جاءت مغايرة تماما للجدول الذي سبقه" الجدول رقم 39 " حيث نسجل ارتفاع نسبة الذين يدعون إلى تعديل أو إثراء مضمون البرنامج 81.81% في حين إنخفاض نسبة أفراد العينة الذين يرفضون تعديل أو إثراء مضمون البرنامج 18.18% وهذا يدل، كما أشرنا سالفاً- إلى وجود حالة من الاستياء وعدم الرضا من محتوى ومضمون البرنامج التكويني المخصص لهذه الفئة السوسيو مهنية.

الجدول رقم (41): يبين أهم الميادين التي يرى أفراد عينة البحث بضرورة إثراء أو

تعديل مضمون برنامجها:

الترتيب	التكرار	الميادين بحاجة على إثراء وتعديل في مضمونها حسب تصور أفراد العينة	%
1	18	- الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل.	24.65
2	12	- تنظيم المؤسسة الاقتصادية وإعادة هيكلتها.	16.43
3	09	- الأمن والصحة في أوساط العمل.	12.32
4	07	- تقنيات الاتصال والتفاوض الجماعي.	09.58
5	06	- ميدان الإعلام الآلي.	08.21
6	05	- تسوية المنازعات الجماعية والفردية.	06.84
7	04	- دراسة واقية لقوانين الضمان الاجتماعي.	05.47
8	08	- ميادين الرقابة والتفتيش في مجال علاقات العمل.	10.95
9	02	- إدخال في البرنامج مادة <b>L'audit Social</b> .	02.73
10	02	- النصوص التشريعية والتنظيمية لعالم الشغل.	02.73
	<b>73</b>	<b>المجموع</b>	<b>100</b>

القراءة الإحصائية لمضمون الجدول الإحصائي، تجعلنا نعرض الميادين التي يرى أفراد عينة البحث بضرورة إثراء أو تعديل محتوى برنامجها، حسب نسبتها المئوية من الأكبر إلى الأصغر، على النحو الآتي:

- الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل 24.65%.
- تنظيم المؤسسة الاقتصادية وإعادة هيكلتها 16.43%.
- الأمن والصحة في أوساط العمل 12.32%.
- ميادين الرقابة والتفتيش في مجال علاقات العمل 10.95%.
- تقنيات الإتصال والتفاوض الجماعي 09.58%.
- ميدان الإعلام الآلي 08.21%.

- تسوية المنازعات الجماعية والفردية 06.84%.
- دراسة وافية لقوانين المضان الاجتماعي 05.47%.
- إدخال في البرنامج مادة **L'audit Social** . 02.73%
- النصوص التشريعية والتنظيمية لعام الشغل 02.73%.

**الجدول رقم (42): يبين آراء أفراد عينة البحث حول قدرة منظومة التفتيش ذات**

**الاتجاه العام على مواجهة تحديات عالم الشغل:**

آراء أفراد عينة البحث	التكرار	%
- غير قادرة على مواجهة التحديات لعدم عصرنتها.	16	25.80
- تحتاج منظومة التفتيش لدعم مواردها البشرية بمختصين من مهندسي دولة وخريجي جامعات ومعاهد، مختصين في عالم الشغل.	11	17.74
- لا أعتقد ذلك في الظروف الحالية.	15	24.19
- منظومة التفتيش ذات الاتجاه العام قادرة نوعا ما على مواجهة تحديات عالم الشغل.	06	09.67
- دون إجابة.	14	22.58
<b>المجموع</b>	<b>62</b>	<b>100</b>

من خلال القراءة الإحصائية للجدول الإحصائي رقم (42)، يتضح لنا وجود نسبة معتبرة من أفراد عينة البحث، قدرت بـ 25.58% ترى بان منظومة التفتيش ذات الاتجاه العام غير قادرة على مواجهة تحديات عالم الشغل وتؤيد هذه الفئة، إتجاه آخر قدرت نسبته في الجدول بـ 24.19%، يرى بانها عاجزة على مواجهة التحديات في الظروف الحالية. ويلاحظ في الجدول السابق أيضا نسبة معتبرة من الفئة التي أحجمت عن إبداء رأيها في الموضوع 22.58%.

يمكن القول إن منظمة التفتيش ذات الاتجاه العام والتي إنبثقت عن قانون العمل 90-11، بحاجة إلى إثراء وتحديث وتحيين الكثير من آلياتها وطرق تنفيذها وإجراءاتها، لاسيما مع تسارع وتيرة التطورات والتغيرات التي يعرفها عالم الشغل.

حيث دائما ما تظهر هفوات وقصور في الجوانب التشريعية والتنظيمية، عندما تطرأ معادلات جديدة على ساحة ميدان الشغل وقضايا الصحة المهنية، وآليات التفتيش والرقابة.

الجدول رقم (43): يبين كيف يطمح مفتش العمل أن يواجه معضلة عدم

التخصص:

تصورات أفراد عينة البحث لمواجهة معضلة عدم التخصص	التكرار	%
- توظيف متخصصين في هذا الميدان من أطباء عمل ومهندسي دولة في مختلف النشاطات.	20	31.25
- التكوين المستمر والقيام بدورات تدريبية ميدانية.	14	21.87
- الاعتماد على الخبرة <b>Expertise</b> المقدمة من طرف هيئات متخصصة في الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل.	09	14.06
- تطوير آليات التفتيش وتوفير وسائل العمل اللازمة للمفتش.	06	9.37
- تلقي المعارف الجديدة يؤهل مفتشي العمل لمواكبة التحديات الجديدة في عالم الشغل.	02	3.12
على مفتش العمل ان يكون مطلعاً على جميع القوانين و التشريعات المتعلقة بالعمل ومنظومة التفتيش	02	3.12
دون إجابة	11	17.18
<b>المجموع</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

يتضمن الجدول الإحصائي أعلاه تصورات أفراد عينة البحث لمواجهة معضلة عدم التخصص، ومن خلال القراءة الإحصائية نلاحظ أن نسبة معتبرة من عينة البحث 31.25% ترى بانّ الحل يكمن في توظيف متخصصين في هذا الميدان من أطباء عمل ومهندسين دولة في مختلف النشاطات.

نسجل في الجدول أيضاً نسبة 21.87% من أفراد العينة الذين يقترحون التكوين المستمر والقيام بدورات تدريبية ميدانية من أجل التخفيف من معضلة عدم التخصص.



يضاف إلى ذلك نسبة 14.06% من أفراد عينة البحث ترى بضرورة الاعتماد على الخبرة **Expertise** المقدمة من طرف هيئات متخصصة في الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل. باعتبار أنّ الاقتراحات السابقة، صدرت عن مفتشين رئيسيين ومركزيين، لهم خبرة مهنية طويلة، فإنها يمكن أن تعالج مسألة عدم التخصص، لكنّ الحل الأمثل هو إجراء تعديلات جوهرية وعميقة في منظومة التفتيش ذات الاتجاه العام.

ع- في مجال عصرنة مفتشي العمل:

الجدول رقم (44): يبين رأي أفراد عينة البحث حول أهمية التحول الرقمي في

نشاطات مفتش العمل:

أهمية التحول الرقمي في مساعدة مفتش العمل	التكرار	%
نعم	47	85.45
لا	-	-
دون إجابة	08	14.54
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

تعكس القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول السابق توجه عام لدى أفراد عينة البحث في تفضيل التحول الرقمي وإدراجه في العمل والتكوين الخاص بسلك التفتيش، وهو ما عبّرت عنه نسبة 85.45%.

## الجدول رقم (45): يبين تصورات أفراد عينة البحث عن الدور الذي يلعبه التحول

الرقمي في مساعدة مفتش العمل على أداء مهامه:

تصورات أفراد عينة البحث	التكرار	%
- ربح الوقت ونقل المعلومة في وقتها إلى الجهات المعنية.	32	53.33
- يسمح التحول الرقمي بمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية ويسهل لمفتش العمل أداء مهامه.	09	15
- يساعد على تكثيف الرقابة وعدد الزيارات الميدانية في المؤسسات الاقتصادية.	08	13.33
- إثراء معارف ومهارات مفتش العمل الطموح الذي يسعى إلى تطوير مستواه.	05	08.33
- يساعد على عصنة قطاع العمل والتفتيش.	04	06.66
- السماح للسلطات المحلية والمركزية بالولوج إلى المعطيات الخاصة بالمؤسسة موضوع التفتيش	03	05
<b>المجموع</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

تفيدنا القراءة الإحصائية لمعطيات الجدول المكوّن أعلاه، بأن النسبة الغالبة هي 53.33%، تشير إلى المبحوثين الذين يرون أن التحول الرقمي يساهم في ربح الوقت ونقل المعلومة في وقتها إلى الجهات المعنية. كما أجاب عدد معتبر من المبحوثين بنسبة 13.33% بأن التحول الرقمي يساعد على تكثيف الرقابة وعدد الزيارات الميدانية في المؤسسات الاقتصادية. كما يساهم التحول الرقمي في إثراء معارف ومهارات مفتش العمل حسب بعض المبحوثين 08.33%. ويساعد من جهة أخرى على عصنة قطاع العمل والتفتيش 06.66%.

وعليه، فإن نزعة الأفراد والمؤسسات نحو تبني الثقافة التكنولوجية وتعميم إستخداماتها من شأنه أن يقلّص الكثير من الفوارق المهنية والتكوينية.

الجدول رقم (46): يبين آراء أفراد عينة البحث حول مساهمة تكنولوجيا المعلومات

في إثراء معارف مفتش العمل:

مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إثراء معارف مفتش العمل	التكرار	%
نعم	47	85.45
لا	-	-
بدون إجابة	08	14.54
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

تعكس القراءة الإحصائية للبيانات الواردة في الجدول أعلاه، وجود إجماع شبه كلي لدى أفراد عينة البحث عن مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إثراء معارف مفتش العمل، وهو ما تعبر عنه الخانة الهامشية 85.45% في الجدول السابق.

الجدول رقم (47): يبين تعليل أفراد عينة البحث لمساهمة تكنولوجيا المعلومات في

إثراء معارف مفتش العمل:

آراء أفراد عينة البحث	التكرار	%
- تساعد تكنولوجيا المعلومات على رفع مستوى وتأهيل مفتش العمل.	29	52.72
- إكتساب خبرات إضافية في تفتشي العمل.	12	21.81
- إكتساب معارف جديدة وتجديد معلوماته ورفع مستواه المهني	14	25.45
<b>المجموع</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

يتضمن الجدول المدون أعلاه تعليل أفراد العينة لمساهمة تكنولوجيا المعلومات في إثراء معارف مفتش العمل، حيث يرى 52.72%، من عينة البحث أن تكنولوجيا المعلومات تساعد على رفع مستوى وتأهيل مفتش العمل.

كما نسجل في الجدول السابق أيضاً ما نسبته 25.45% من المبحوثين، بأنّ لتكنولوجيا المعلومات إسهام كبير في إكتساب معارف جديدة لمفتش العمل، وتجديد معلوماته ورفع مستواه المهني، بالإضافة إلى إكتساب خبرات إضافية في تفتيش العمل 21.81%.  
عموماً، ليس هناك أدنى شك، فيما تقدمه الثورة التقنية والتكنولوجية في مجال العمل والتفتيش، مما يجعل من مسألة العصرية والتحديث لنشاطات ومهام مفتش العمل أكثر من ضرورة إلزامية.

## نتائج الدراسة:

حاولنا من خلال دراستنا التي أجريت على سلك مفتشي العمل الاقتراب من إشكالية التكيف والتكوين، والوقوف على جملة التغيرات السوسيواقتصادية التي عرفها قطاع مفتشية العمل.

حيث تم التوافق على عينة بحثية من سلك مفتشي العمل قدرت بـ 95 مبحوثا، تم الاتصال بالمبحوثين بطريقة شخصية، وفي بعض الأحيان عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، وتسليمهم استبيان البحث، ونظرا للظروف الوبائية وإجراءات الحجر الصحي، فإننا لم نتمكن إلا من استرجاع 55 استمارة وبعد تفرغ البيانات وتحليلها إحصائيا، أسفرت الدراسة الامبريقية على النتائج التالية:

### • بالنسبة لخصائص العينة:

قدّر المتوسط الحسابي  $\bar{X}$  لسن أفراد العينة بـ 42.62 سنة، وهو مؤشر يعكس لنا إلى حد ما إقبال عنصر الشباب على ممارسة مهنة التفتيش كما يعكس السن أيضا من المنظور السوسيلوجي تعايش الأجيال وانتقال وتبادل التجارب بينهم.

أفرزت لنا نتائج الدراسة الأمبريقية أيضا، وجود، وبنسبة معتبرة العنصر النسوي، واهتماماته وميولاته نحو سلك التفتيش، بما يعني أن المرأة مؤهلة لخوض أي تجربة في أي قطاع، برفعها لتحديات تتماشى ورؤيتها لذاتها وللواقع الاجتماعي ككل.

بالنسبة للحالة العائلية فقد سجلنا نسبة معتبرة من المتزوجين، مع وجود نسبة من المنتمين إلى فئة العزوبية، لا سيما في العنصر النسوي، بينما لاحظنا أن معظم أسر افراد العينة المتزوجين، هي أسر نووية قليلة العدد من حيث الأطفال، إذ أن ما نسبته 82.35% من إجمالي العينة لهم ما بين 2 على 4 أطفال فقط.

من حيث التكوين اللغوي والتحكم الشفهي والكتابي، فقد أفرزت نتائج التحقيق الميداني، أن اللغة العربية تحتل الصدارة لدى أفراد عينة البحث، تليها اللغة الفرنسية من

حيث التحكم الشفهي والكتابي، في حين سجلت اللغة الإنجليزية أقل حضوراً في الممارسة الشفهية والكتابية لدى أفراد العينة.

بالنسبة للمستوى التعليمي، يمكن القول أننا أمام فئة سوسيو مهنية ذات تكوين جامعي عالي، إذ أن الغالبية من المبحوثين يحوزون على مستوى جامعي ما بعد التدرج، أما عن رتبهم المهنية، فقد توزع أفراد العينة على جميع الرتب المشكلة لسلك التفتيش، يجوز معظمهم على أقدمية وخبرة مهنية تفوق عشرين (20) سنة.

### • بالنسبة لتحليل الفرضية:

أظهرت نتائج التحقيق الميداني، بعض المظاهر للنموذج السلوكي المتبع لدى أفراد عينة البحث، حيث يتسم نشاط مفتشي العمل بالحركية والديناميكية المستمرة، بحكم أن مهامهم تزاوّل في الميدان أكثر مما تزاوّل وراء المكتب، كما ينزع معظم أفراد عينة البحث إلى التريث وأخذ مهلة للتفكير في الوضعيات الاستعجالية، وذلك حتى تكون قراراتهم بعيدة عن الارتجالية والعشوائية.

- من المؤشرات الأخرى التي إعتدناها في مظاهر النموذج السلوكي، هو التعامل مع السائق أثناء تأخره عن الموعد، حيث رأي الغالبية، أن إتيكيت التعامل تفرض تنبيهه بطريقة حضارية مهذبة، أما بخصوص التصرف أثناء رفض الترقية المهنية المرجوة، فقد سجلنا قطاعاً عريضاً لدى المبحوثين، يسعى إلى تبرير ذلك وتفهم هكذا إجراء.

- من بين مظهر النموذج السلوكي الأخرى التي تم إستنتاجها، هو إتجاه المبحوثين - مفتشي العمل - إلى التحلي بروح المسؤولية والحرص والتفاني في أداء مهامهم وصلاحياتهم، مما يتطلب من مفتشي العمل أن يكون ذو شخصية متزنة تميل إلى الاعتدال وتسعى إلى إحتواء كل الأطراف المتنازعة وإقناعها بالحجة والبرهان.

- يقبل الكثير من المبحوثين تكليفهم بمهمة في عطلة نهاية الأسبوع، بما يوحي علاقتهم المتناسكة مع ميدان عملهم، كما يفضلون التواجد مع زملائهم في الوسط المهني، بما يعكس تضامن فريق العمل، وسيادة مبدأ روح الجماعة والتعاون الجماعي.

- كما يحرص مفتشوا العمل على رفع فعالية الأداء أثناء تأدية واجبهم المهني، وهذا يتوقف على مدى إلمامهم بجميع مطالب وإنشغالات الفئات المهنية المختلفة، وإيجاد حلول مناسبة وكفيلة بتحقيق الرضا والتكيف داخل المؤسسة.

- بخصوص البرنامج التكويني ودرجة الرضا النفسي عن مكونات البرنامج.

- يمكن القول أنّ هناك شريحة واسعة من أفراد العينة تبدي إستياءها من الواقع المهني الذي تنتمي إليه، والتي تشكل جزءاً منه لاسيما لما يتعلق الأمر بالظروف المادية حيث سجلنا إمتعاض وإستياء لدى المبحوثين بما يعكس عدم إرتياحهم وتقبلهم لسلم الأجور والمنح والعلاوات التي يمنحها سلك التفتيش.

وعن أسباب عدم رضا أفراد العينة عن البرنامج التكويني، فقد تم تلخيصها في نقص المعدات والتجهيزات بمراكز التريص وكثافة البرنامج وعدم ملائمة التوقيت.

بالنسبة لميادين برنامج التكوين المتخصص، الأكثر أهمية في نظر أفراد العينة فقد تمثلت في: \* - تقنيات التفتيش والمراقبة،

\* - تقنيات التفاوض وتسوية نزاعات العمل،

\* - الإطار التشريعي والتنظيمي المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

بالنسبة إلى إندماج المبحوثين في الدورة التكوينية، تفيدنا نتائج التحقيق الأمبريقي إلى إرتفاع نسبة المندمجين، وهذا راجع إلى الخبرة المهنية والأقدمية التي يتمتع بها الكثيرون من مفتشي العمل الذي شكّلوا موضوع دراستنا، كما يمكن أن يعزى ذلك إلى مرورهم بتجارب تكوينية سابقة، ودورات تدريبية، مما سهّل على الغالبية منهم الاندماج السريع والسهل في الدورة التكوينية.

من خلال ما أفرزته الدراسة الأمبريقية، سجلنا إجماع شبه كلي لدى أفراد عينة البحث من حيث مدى تحقق الأهداف المسطرة من وراء تنظيم التكوين المتخصص لفئة مفتشي العمل باختلاف أعمارهم ومستوياتهم التعليمية، وجنسهم، حيث يرون بأن التكوين المتخصص يؤتي ثماره، ويزود ساحة الشغل وميدانه بمفتشين مؤهلين للقيام بواجبتهم المهنية. لاسيما الرقابة والتفتيش، وتسوية النزاعات الفردية والجماعية بمؤهلات علمية ومهارات أكاديمية، تمكنهم من التصرف بكل تحكم وإتقان مع المشاكل التي تفرزها علاقات العمل المتشعبة.

- من بين نتائج الدراسة الميدانية التي سجلناها هو إتفاق المبحوثين على كون المشاركة النشطة أثناء التدريس، من الأساليب المهمة في تلقين المعارف واكتساب المهارات، لذلك يعول عليها في تحقيق أهداف التكوين المتخصص لفائدة سلك مفتشي العمل، بحيث كلما إرتفعت نسبة المشاركة النشطة، كلما أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة نجاح البرنامج التكويني.

- كما تفيدنا مخرجات البحث الأمبريقي أن إتجاه واسع من المبحوثين يعيب على البرنامج التكويني إستتاده أكثر على الجانب النظري، مع غياب شبه واضح للدورات الميدانية والتطبيقية، وهذا الأمر، جعل الغالبية منهم تطالب بإثراء وتعديل مضمون البرنامج التكويني، لاسيما في الميادين التالية:

\* الوقاية من الأخطار المهنية وطب العمل،

\* تنظيم المؤسسة الاقتصادية وإعادة هيكلتها،

\* الأمن والصحة في أوساط العمل،

\* ميادين الرقابة والتفتيش في مجال علاقات العمل،

\* تقنيات الإتصال والتفاوض الجماعي.

- حسب المبحوثين، فإن منظومة التفتيش ذات الإتجاه العام، لم تعد قادرة على مواكبة تحديات عالم الشغل، لاسيما، مع غياب التخصص في التفتيش. مما يستدعي



عصرنتها، بما يتوافق مع التغيرات الجديدة والحديثة التي تفرزها علاقات العمل، وهنا نسجل تـمـيـن وتـشـجـيـع المـبـحـوثـيـن لـلـتـحـول الرقـمـي وعـصـرنـة قـطـاع تـقـنـيـش العـمـل، بـاعـتـبـاره المـنـهـج الجـديـد فـي تـحـسـيـن أـداء مـفـتـشـي العـمـل، نـظـرا لـلـتـطـور غـيـر المـسـبـوق فـي مـجـال المـعـلـومـات وـالـاتـصـالـات، مـمـا دـفـع الإـدـارـة المـركـزـيـة لـمـفـتـشـيـة العـمـل بـالـتـفـكـيـر فـي ضـرـورـة عـصـرنـة إـدـارـتـها بـمـا يـتـمـاشـى مـع هـذا التـطـور، لـذـلـك أـصـبـح لـزـامـاً وـبـات مـن الضـرـوري الـاهـتـمـام بـمـوضـوع رـقـمـنة مـصـالـحـها، لـمـا يـكـتـسـيـه مـن أهـمـيـة وإـرتـبـاطـه بـالـخـدـمـة العـمـومـيـة.

## الإقتراحات

### I - التنشيط الداخلي:

إن الإقتراحات التي نحاول تقديمها حول عملية تدريب وتأهيل مفتشي العمل تتطلب مقارنة بيداغوجية وأخرى إدارية في هندسة مشاريع التكوين والتربصات حسب الميادين المطلوبة في الوسط المهني (الحاجيات المقترحة) وكذا السهر على إدارة التكوين والتقييم للفعل المنشود بلوغه.

إن ما يهم مفتش العمل في أداء وظيفته المخولة له قانونا هو ذلك المقدار من التطور المهني والمعرفي الذي يتبناه في تحيين معلوماته وإثرائها أثناء أداء النشاط بحيث يسمح له بتقدير الوضعيات المتكفل بها.

فلذا يعتبر تتضيد stratification التكوين ضروري لفئة مفتشي العمل بسبب ديناميكية الوظيفة التي تستدعي ذلك قصد تحقيق أفضل درجة من الفعالية المطلوبة في تفتيش العمل حتى يتلائم مع المحيط الجديد الذي يتواجد فيه.

ففي هذا السياق، ومن أجل مواكبة التغييرات وبشكل متناسق، لا يجب الاكتفاء بالتكوين القاعدي لمفتش العمل ويبقى البرنامج المسطر في الوثيقة الرسمية عنصرا، فليس إلا، لاكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات المهنية قابلة كلها للتحسين بواسطة عمليات التدريب.

وإنه من المحبذ الاهتمام بالتكوين والتنشيط الداخلي ما بين المصالح التابعة لمفتشية العمل، وهي عملية شرع فيها لكنها بكل موضوعية تفتقد إلى قواعد وأسس بيداغوجية وتنظيمية تدعمها مستقبلا.

لقد اتخذت ادارة مفتشية العمل في تحسين وتأهيل مفتشي العمل وتجديد معلوماتهم بصفة دائمة اللجوء الى برمجة نشاطات تكوينية في برامجها السنوية يتم تنظيمها اثناء اداء مهامهم ووظائفهم المهنية .

تم اسناد هذه المهمة الى مفتشي عمل ذوي خبرة وكفاءات مهنية تسمح لهم القيام بهذا النشاط البيداغوجي - التكويني .

يجدر بنا الإشارة ان هذه الصفة التي تحلى بها المفتش المنشط لهاته الدورات هي مهمة تكفل بها بموجب الاحكام القانونية في القانون الاساسي لسلك مفتشي العمل الذي يشترط على رتب مفتش مركزي ومفتش قسمي للعمل، علاوة للمهام المنوطة بهم في التفتيش والرقابة، ان يؤطروا زملائهم في وظيفة التفتيش للمؤسسة الاقتصادية باعتماد اساليب بيداغوجية في تلقين المعارف وتعميمها وكذا اعطاء النصائح والإرشادات في كيفية التصرف والسلوكيات التي ينبغي ان يتسم بها المفتش في بيئة عمله .

ان نظرة المشرع في اتخاذ هذه المقاربة خاصة ازاء فئة الملتحقين الجدد في وظيفة التفتيش والرقابة تأتي كجواب لمرافقة ومساعدة هؤلاء من قبل ذويهم في المهنة، الذين قد حصلوا على خبرة كافية في الميدان تساعد، ان وظفت في الواقع، على ادماج الفئة الجديدة التي التحقت بسلك مفتشي العمل وانتشارها بطريقة اطرادية ودائمة .

غير ان ما يمكن استنتاجه من هذه المقاربة من خلال المعاينة الميدانية خلال تواجدها اثناء اجراء التنشيط في احدى مصالح مفتشية العمل ما يلي:

- ان الاعتماد على مبدأ التنشيط ما بين مصالح مفتشيه العمل هو اسلوب بيداغوجي يعتمد عليه في الوسط المهني من اجل تدريب متريصين ما، بهدف ادماجهم بوتيرة متناسقة المراحل وتحديد اداء المهام المنوطة بهم كل حسب تخصصه وتموقعه في مكان عمله .
- ان النص القانوني الذي يلزم المفتش على اداء هذه المهمة التكوينية ازاء رتب ادنى مما يشغله في السلم الاداري بالنسبة له، لم يفصل في كيفية ضبط وتنظيم هذه النشاطات التكوينية التي ترتكز على عامل التكوين اثناء اداء النشاط « formation sur le tas » بل تركها للمبادرات القطاعية وما تحوز عليه من بنى تحتية وموارد بشرية متخصصة في بيداغوجية التكوين والتمهين.

إن هذا النمط من التربية المهنية او التكوين المتواصل في بيئة العمل هي فكرة لها نشأتها في تاريخ القرون الماضية من حضارة اوربا وتطورت في عصرنا الحديث الى ان وضعت مناهج وطرق تدريس اصبح يعتمد عليها بسبب الفوائد النابعة عنها ويقصد بهذا المنهج ما يسمى "بوصاية الاستاذ" Tutorat.

أصبح هذا النموذج من التعليم او التدريس من المناهج التدريبية المهنية قائمة بذاتها يلجأ اليها بسبب فعاليتها ومردوديتها وقلة تكاليفها المالية .

ان وصاية الأستاذ Tutorat هي علاقة تكوينية بين الأستاذ والمتدريس تختلف عن التعليم الكلاسيكي حيث يركز التكوين فيه عن الفرد ويتسم بالمرونة في تحقيق الاهداف والنتائج. يمكن تعريف وصاية الأستاذ Tutorat باعتبارها شكل من المساعدة الفردية التي تهدف الى جلب على غير سياق التدريس الاكاديمي - مساعدة شخصية في الدراسات ويمكن ان تتحلّى بعدة جوانب منها:

- التوجه في التدريس الى طالب او مجموعه من الطلاب
- ان يكون الأستاذ الوصي Tuteur استاذًا او طالبا او مهنيًا .
- يمثل التدريس علاقة بيداغوجية وحيدة بين طرفين وهو ايضا نموذج خاص لحالات خدمة موجهة للإرشاد والمرافقة.

إن دور الأستاذ الوصي Tutorat يبقى جوهري حيث يسمح اقتصاديا بتخفيض تكاليف تسيير عملية التدريس Tutoring في المؤسسة، وتخفيف اثر نقص المستخدمين من معلمين مؤهلين وان يضمن التمدرس بأقل كلفة في التدريبات الضرورية.

اما من الناحية البيداغوجية يسمح الاستاذ الوصي بتعزيز منظومه التدريس الخاصة بتفتيش العمل واشراك المتربصين في تلقي الدروس كما يعمل على تثمين التمهين بفعل الدور النشط للمتربص وتشجيع المتربصين الذين يتكيفون بصفة جيدة مع نموذج مفتش العمل الفعال Mimétisme.

### وظائف الاستاذ الوصي في استعماله المعضلات أثناء التمهين:

يمكن تلخيص وظائف الأستاذ الوصي أثناء التمهين باستعمال موضوع المعضلات بالاعتماد على الإجراء التقني المساعد للذاكرة Mnémotechnique.

## • القيادة : Conduire

هي استغلال الوضعية ذات الاشكال التي يفترض على المجموعة ان تمر عبرها الى عدة مراحل لا سيما في :

- \* تنظيم المجموعة وتوزيع الادوار .
  - \* الاطلاع على الوثيقة المطروحة .
  - \* فهم وتوضيح المشكل المطروح.
  - \* وضع قائمه من الأسئلة التي ينبغي الإجابة عليها لمعالجة المشكل المطروح .
  - \* تحديد بدقة اهداف التمهين .
  - \* اعداد مخطط عمل بإشارة "من يفعل ماذا" .
- يتدخل الاستاذ الوصي من اجل الفحص والتدقيق بأن كل مرحلة تمت المصادقة عليها قبل الانتقال لما بعدها ويذكر بالأهداف النهائية المرجوة .

## • طرح السؤال : Questionner

- لا يجب على الاستاذ الوصي ان يحل المشكلة عوض المتربصين.
- وبشكل طرح الأسئلة اهم اداة من اجل :
- \* معرفه مستوى فهم المتربصين .
  - \* توضيح نقاط الاختلاف.
  - \* توضيح النقاط المقيدة.
  - \* الدفع الى الامام من اجل ايجاد الحل.

## • تسهيل او تبسيط : Faciliter

- التدخلات الشفهية او غير الشفهية التي تهدف الى خلق جو عمل ايجابي في المجموعة:
- اعطاء الكلمة .
  - تشجيع المنشط في اداء دوره .
  - إعطاء مرة أخرى الكلمة للتصحيح الايجابي للخطأ لما تكون المجموعة تسير في الاتجاه الصائب feedback.

## • التشخيص : Diagnostiquer

الملاحظة قبل التدخل والتطرق الى محاور الثلاث المذكورة سابقا وهذا من استعمال تقني اجل فهم ديناميكية المجموعة والمشاكل المطروحة اثناء التنشيط التي بفضلها يسمح بضبط ومطابقة تدخلاته<sup>1</sup>.

### الاستنتاجات:

هي كلها مراحل بيداغوجية تستعمل في تلقين المعرفة وتبادل الآراء في كيفية توظيفها واستعمالها في الممارسة المهنية.

بالفعل، ان مكانة التكوين الداخلي يكتسي اهمية بالغة في تجديد الموارد البشرية وتأهيلها من اجل اعضاء المسؤولية المعنوية عليها في التفنيس والرقابة والصلح والارشاد والتوجيه داخل المؤسسة الاقتصادية.

يعتبر المفتش القائم على التربص محورا رئيسيا في عملية تعقب الاندماج ويبقى مشروع مرافقته للمفتشين المتربصين الجدد في التوظيف من شأنه ان يسمح لهم باكتساب بصفه تدريجية المهارات المهنية المرجوة.

لذا يستلزم هذا الاصلاح الاداري والتشريعي في عالم الشغل تنظيما جديدا في ما يخص العلاقات بين مستخدمي المصالح غير الممركزة التي تعرف هذه الأخيرة دعما في المبادرة لمثل هذه العمليات التكوينية والهيئات المرصودة قانونا في التكوين في ميادين ذات الصلة بميادين متخصصة في عالم الشغل.

انه ضروري ان تولي الإدارة المركزية لمفتشية العمل اهتماما متزايدا لمقاربة التكوين الداخلي اثناء ممارسة مفتشي العمل نشاطهم اليومي في اداء وظيفتهم الرقابية.

وعليه يقترح في هذا الباب التركيز على ارساء نموذجا بيداغوجيا يأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

<sup>1</sup> - Fr. Wikipedia.org « Tutorat », Contributeurs aux projets wikimedia, article de wikipedia, l'Encyclopédie libre, décembre 2020.

## 1 - تحديد دور ومسؤولية المفتش القائم على التنشيط:

تسند لهذا المفتش وظائف التأطير تتمثل في تنظيم التبرصات من استقبال ومشاركة ومتابعة الحضور مع السهر على وضع الوسائل الضرورية البيداغوجية، من جهة اخرى يضمن ويهيأ الاتصالات او العلاقات مع المعاهد المتخصصة في مجالات تم اختيارها .

## 2 - مرافقة المتربصين من الناحية البيداغوجية في أماكن التبرص مما يسمح بتقييم

نوعية الدروس الملقنة ومعرفة اماكن التمهين المواتية لمثل هذه التبرصات .

## 3 - تحديد مهام المفتش - المنشط - :

• يمكنه تأسيس برنامج تكوين خاص في الاقليم الاداري المتواجد فيه نشاط التفتيش بعد ان يراعي الحاجيات في التكوين .

• يياشر في المصادقة على المشروع التكويني للمتربصين بتحديد الاهداف مع المتربصين ووضعه في أفواج ثنائية التركيبية مع محترفين في مجال التخصص المقصود بلوغه .

• يرافق المتربص في عملية التمهين ويشارك في هندسة وبناء وضعيات التمهين قصد تعميم المعارف المكتسبة والتجربة في الوسط المهني بين الزملاء *démultiplier les connaissances acquises* .

• ان تمنح للمفتش المنشط صلاحية التقييم البيداغوجي وإبداء الرأي حول قيمة العمل التمهيني الذي قام به.

مما سبق ذكره، من مبادئ وأسس بيداغوجية ومهنية هي شروط ملزمة في تأهيل الموظفين في الوسط المهني من شأنها تضع قواسم تقييميه مشتركة في أداء الوظيفة المخولة قانونا وتدفع بالمتربصين الاندماج أكثر في الفرقة بل تنمي فيهم قدرات وملكات سريعة الاكتساب تزيدهم مهارة في أداء عملهم ومعرفة تصرفاتهم داخل المؤسسة موضوع الرقابة والتفتيش . *Savoir agir*

## II - عصرنة مفتشية العمل:

أما فيما يخص التحول الرقمي الذي هو من أهم أدوات عصرنة مفتشية العمل باعتباره المنهج الجديد في تحسين أداء مفتشي العمل، نظرا للتطور غير المسبوق في مجال

المعلومات والاتصالات، ما دفع بالإدارة المركزية لمفتشية العمل بالتفكير في ضرورة عصرنة إدارتها بما يتماشى مع هذا التطور، لذلك أصبح لزاما ويات من الضروري الاهتمام بموضوع رقمنة مصالحها، لما يكتسبه من أهمية وارتباطه بالخدمة العمومية.

تعتمد الرقمنة في نشاط مفتشية العمل في أعمالها ومعاملاتها مع الأفراد والمنظمات (المتعاملين الاجتماعيين) على الوسائل الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا سيما منها شبكة الأنترنت، ووسائل الإعلام الآلي وغيرها، وذلك من أجل السرعة في التنفيذ وتخفيض التكاليف.

إذ أشار أفراد عينة البحث من مفتشي العمل على تأثير هذا المجال في نشاطهم اليومي ويمكن تلخيصه في النقاط التالية:

✓ تكثيف الزيارات

✓ توسيع المراقبة لتشمل مجالات لم يتم تغطيتها سابقا

✓ المساهمة في اتخاذ القرار من خلال إحصائيات مضبوطة حول ظواهر معينة في علاقات العمل.

✓ المساهمة في اقتراح تشريعات بناء على الإحصائيات للظواهر المستجدة في عالم الشغل.

✓ تبسيط الإجراءات وتقليل عدد الوثائق المستعملة في التفتيش وإعفاء المفتشين من العمل الإداري الروتيني.

إضافة إلى أثر استخدام هذه التكنولوجيات في مجال التكوين حيث أبدت هذه الفئة على أن استغلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال تتيح لهم الفرصة في:

• إثراء معارفهم المهنية عبر المحاضرات عن بعد visioconférence.

• المساهمة في تكوينهم الذاتي عبر تصفح مواقع الواب التي تتناول موضوعات

تفتيش العمل لا سيما المتعلقة منها بظروف العمل والسلامة والصحة في أماكن

العمل.



في حين ينوه أفراد العينة التمثيلية التي وقع عليها البحث بضرورة إدراج هذا المجال في مناهج التكوين لا سيما مناهج التكوين التكميلي بسبب ضعف تلقي هذا المجال في تكوينهم القاعدي.

من جهة أخرى، وكنتيجة للتطور المتسارع في هذا المجال يصبح من الإلزام إعتقاد هذا النوع من التكوين كتكوين أساسي ضمن البرامج المستقبلية بهدف إرساء قواعد إدارة عمل عصرية وناجعة.

**III- توظيف موارد بشرية:** في سلك مفتشي العمل من شأنها يلجأ إليها جهاز التفتيش في المعضلات التي تحتاج الخبرة expertise لاتخاذ القرارات الإدارية الصائبة، يمس التوظيف فئة من مهندسي دولة في التخصصات المطلوبة كالبيئة والكيمياء وطب العمل والإعلام اللي...الخ، ويتم توزيعها في المناطق الصناعية. يمكن أن يشكل هؤلاء نواة بيداغوجية تساهم في ترقية دور مفتش العمل وتواجهه في عالم الشغل.

## خاتمة:

على ضوء الدراسة السوسولوجية لإشكالية التكيف والتكوين المتعلقة بسلك تفتيش العمل، وقفنا على العديد من النصوص القانونية التي تمنح لجهاز مفتشية العمل مسؤولية ذات أهمية في عالم الشغل بصفة عامة، وعلاقات العمل بصفة خاصة، تتحدد بالأساس في الإشراف على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والسهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق وواجبات كل طرف من أطراف علاقة العمل، وتعتبر بذلك مفتشية العمل سندا وضمانة للعامل لأنه قد يجبر أحيانا على التنازل على بعض من حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية السائدة، فمفتش العمل يعتبر همزة وصل بين العمال وأرباب العمل من جهة وبين اطراف علاقة العمل ومفتشية العمل من جهة أخرى.

ونظرا لأهمية إشكالية التكوين في سلك تفتيش العمل، فقد وقفنا عند جملة من الصعوبات والمشاكل التي يعرفها جهاز تفتيش العمل في الجزائر، ومنها مشاكل تخص مفتشي العمل كفئة سوسيولمهنية يناط بها الكثير من الأدوار الهامة والمحورية في قطاع الشغل بالجزائر، ومن أهم هذه المشاكل نذكر مايلي:

- النقص في عدد المفتشين الذي يؤثر سلبا على كفاءة أداء الجهاز، ويضعفه على القدرة على تحقيق النتائج المرجوة من وجوده، إضافة إلى النقص النوعي التكويني للمفتشين.
- الاعتماد على منظومة التفتيش ذات الإتجاه العام، والتي تعاني من معضلة التخصص، مما يستدعي إجراء تعديلات جوهرية وعميقة على هذه المنظومة حيث أظهرت الدراسة الإمبريقية التي أجريناها وجود خلل واضح في تركيب هيئة موظفي التفتيش التي تشكو منها مفتشية العمل في الجزائر والتي تركز أساسا في صعوبات متابعة التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية، لقلة عدد المفتشين المؤهلين للقيام بهذا النوع من التفتيش، فأغلب هذه الأجهزة لا تضم أخصائيين في الطب والهندسة والكيمياء... الخ.

• إضافة إلى هذه المشاكل التي تخص المفتشين، فهناك مشاكل مادية تعيق أداء واجباتهم على أكمل وجه، مثل نقص وسوء مستلزمات المكاتب، نقص المعلومات

حول الهيئات المستخدمة التي تخضع للرقابة Fichiers des entreprises.

لا نزعم أننا وفيينا هذا الموضوع حقه من الدراسة والبحث والتحليل، غير أننا نأمل أن يكون قد أزاح بعضا من نقاط الظل والغموض التي تكتنف إشكالية معاصرة تخص جهاز تفتيش العمل في الجزائر.

# المراجع

## قائمة المراجع باللغة العربية

- 1- أحمد عاطف حسن وآخرين، مجلة العمل والتنمية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر سنة 1996.
- 2- جمال الدين الزيايدي وآخرين، مجلة العمل والتنمية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، سنة 1996.
- 3- مركز توران بالمنظمة الدولية للعمل "التكوين وتسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية" بطاقات فنية 3-4 دون تاريخ.
- 4- د. صمويل عبود " المؤسسة الإقتصادية" ديوان المطبوعات الجامعية 1982 ص من 16 إلى 21.
- 5- مكتب العمل الدولي "مذكرة فنية حول تنظيم تفتيش العمل بالجزائر" جنيف سنة 1990.
- 6- " دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها "، الخبر، الخميس 06 ماي 1993، العدد 765.
- 7- ريمون كفي، لوك فان كمنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، مكتبة الأسد، دمشق، 1995.
- 8- رحي مصطفى عليان، عثمان محمد غليم، مناهج وأساليب البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 9- نادية سعيد عاشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر، قسنطينة، 2017.
- 10- جمال إسماعيل الطحاوي، مدخل إلى البحث الاجتماعي، دار التيسير للطباعة والنشر والتوزيع، المنيا، مصر، 1998.
- 11- محمد الجوهرى، عبد الله الخريجي، طرق البحث الاجتماعي، دار الثقافة للنشر، مصر، 1990.
- 12- رودولف جيغليون، بنيامين ماتالون، البحث الاجتماعي المعاصر: مناهج وتقنيات، ترجمة: علي سالم، منشورات مركز الإنماء القومي، الطبعة الأولى، بيروت، 1986.

- 13- علي محمود إسلام الفار، معجم علم الاجتماع " إنجليزي - عربي "، الطبعة الأولى، دار المعارف، القاهرة، مصر 2001.
- 14- علي محمد عبد الوهاب، إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 1975.
- 15- عقيل حسين عقيل، فلسفة مناهج البحث العلمي، مكتبة مدبولي، القاهرة، مصر، 1999.
- 16- عامر قنديلجي، البحث العلمي استخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن، 1999.
- 17- أحمد ماهر .إدارة الموارد البشرية . الدار الجامعية للنشر . القاهرة . دط. 2003 .
- 18- مدحت محمد أبو النصر. إدارة العملية التدريبية (النظرية والتطبيق) ، دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. ط1، 2008
- 19- محمد أحمد عبد النبي . إدارة الموارد البشرية . زمزم ناشرون و موزعون . ط1 . الأردن . 2014 .
- 20- محمد عبد الفتاح الصرفي، الإدارة الرائدة، دار صفاء للنشر والتوزيع، مصر، 2003.
- 21- عبد الباري ابراهيم درة. زهير نعيم الصباغ. إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرون: منحنى نظمي. دار وائل للنشر. ط1. 2008
- 22- العربي دخموش، محاضرات في إقتصاد مؤسسة مطابع جامعة منتوري قسنطينة 2001.
- 23- ناصر دادي عدون، إقتصاد مؤسسة الطبعة الثانية، دار المحمدية العامة، الجزائر 1998.
- 24- رابح خوني، رقية حساني، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ومشكلات تمويلها، إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع، ط1 الجزائر، 2008.
- 25- خبابة عبد الله، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة آلية لتحقيق التنمية المستدامة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، مصر، 2013.
- 26- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.

27- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية، 2001.

28- بطرس حافظ بطرس، التكيف والصحة النفسية للطفل، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008.

29- شهاب الدين محمد زياب حمادنه، التكيف الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية في منطقة بني كنانة في ضوء بعض المتغيرات، المجلة الدولية التربوية، المجلد الرابع، العدد 5، أيار 2015.

مصادر ثانوية: مجموعة من النصوص التنظيمية والتشريعية لقطاع العمل صادرة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .

#### قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Pierre Besnard et Bernard LIETARD, La formation continue, P.U.F ,1982
- 2- Casse (Pierre), La formation performante, O.P.U, 1994
- 3- Gillet (Pierre), construire la formation ,ESF , Paris , 1992 .
- 4- LEON (antoine) ,Formation générale et apprentissage du métier ,p.u.f. Paris 1992
- 5- Jean –Maurice Derrien , Daniel Xirau et André Cano, systeme d'Inspection du Travail et politiques de formation des inspecteurs, document N°34, BIT , Geneve, 1993
- 6- Louis Porcher, Français Mariet, Media et Formation d'adultes , Les éditions E.S.F , Paris ,1976 .
- 7- L'inspection du travail, manuel d'éducation ouvrière « bureau international du travail », Genève 1986.
- 8- Belloula Tayeb, « Droit de travail », imprimerie Dahleb, Alger, 1994

- 9- Jean Rivoire, « L'économie de marché », P.U.F., France, 1994, serie Que-sais-je ? éditions Dahleb, Alger.
- 10- **Journal officiel de la République Algérienne** n.° 06. Loi n° 90.03 du 06 Février 1990. Relative à l'inspection du travail.
- 11- **Eléments de réflexion. Sur les exigences de la conciliation dans le cadre des conflits collectifs de travail. Inspection générale du travail** , Alger , 1991.
- 12- Fr. Wikipedia.org « **Tutorat** », Contributeurs aux projets wikimedia, article de wikipedia, l'Encyclopédie libre.2012
- 13- Jean Longate, Jacques Muller : économie d'entreprise, Dunod, Paris 2004
- 14- LASARY, économie de l'entreprise, OPU, Alger 2001.



الملاحق