

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة الصديق بن يحي جيجل  
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم : علم اجتماع

تخصص : تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الإجتماع تخصص تنظيم وعمل

## دور مفتشية العمل

في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمفتشية العمل "بجبل"

– تحت إشراف الأستاذة

بورحلي كريمة

– من إعداد الطالبتين:

◀ بكوش إلهام

◀ عقون ابتسام

السنة الجامعية 2015 – 2016

# شكر وعرفان

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى

سيدنا بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه

نحمده وسبحانه وتعالى على فضله علينا وتوفيقه لنا للإتمام هذا العمل المتواضع

ونرجو من الله تعالى أن يكون خالصا لوجهه الكريم

وأن يجعله في ميزان حسناتنا وان ينفعنا به في الدنيا والآخرة

ولا بد أن نقف عند قول الرسول ﷺ "من لم يشكر الناس لا يشكر الله"

وقوله تعالى: ولئن شكرتم لأزيدنكم"

فالحمد أولا وأخيرا لله عز وجل على إكمال مشوارنا الدراسي

الذي توج بهذه المذكرة فله الحمد والشكر

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى من كانت لنا عوناً وخيراً مرشداً الأستاذة بورحلي كريمة

لإشرافها على إخراج هذا العمل والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة

كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع موظفوا مفتشية العمل بيجبل لتعاونهم معنا

كما نخص بالذكر مفتش العمل السيد مخلوفي محمد لنصائح القيمة

وتوجيهاته في مجال تفتيش العمل .

كما نتقدم بأسمى عبارات التقدير و الإحترام لجميع الأساتذة

الذين أشرفوا على تدريسنا منذ بداية مشوارنا الدراسي.

## دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
	الملخص
أ- ج	المقدمة
<b>الباب الأول: الجانب المنهجي و النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول : الجانب المنهجي للدراسة</b>	
05	أولا : الإشكالية
06	ثانيا: أسباب اختيار الموضوع
07	ثالثا: أهمية الدراسة
07	رابعا: أهداف الدراسة
07	خامسا : فرضيات الدراسة
08	سادسا: الإطار المفاهيمي للدراسة
08	1. الدور
09	2. مفتشية العمل
11	3. النزاع
12	4. العمل
13	5. نزاعات العمل
14	6. المؤسسة
15	7. المنظمة
16	سابعا : الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني : المداخل النظرية لنزاعات العمل</b>	
23	أولا : النظرية البنائية الوظيفية
27	ثانيا : النظرية الماركسية
31	ثالثا : النظرية البيروقراطية

الفصل الثالث : تصور سوسيوولوجي حول نزاعات العمل.	
35	أولاً: نزاعات العمل الفردية
35	1. تعريف نزاعات العمل الفردية
36	2. أسباب نزاعات العمل الفردية
39	3. إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
39	أ- التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية
40	ب- التسوية الخارجية للنزاع (BC) ودوره في معالجة المصالحة
41	ج- اختصاصات مكاتب المصالحة
43	د- تنفيذ اتفاقية الصلح
44	4. قضاء العمل ودوره في تسوية النزاعات الفردية.
44	أ - تعريف قضاء العمل وطبيعته.
44	ب- تشكيل المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية
44	ج- صفة الطابع الإستعجالي على المنازعات العمالية.
45	د- التنفيذ المعجل الأحكام القضائية في المنازعات الفردية.
45	هـ- اختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية.
47	ثانياً: نزاعات العمل الجماعية
47	1. تعريف نزاعات العمل الجماعية
48	2. أسباب نزاعات العمل الجماعية
50	3. إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية
50	أ- الاجتماعات الدورية .
50	ب- لجان المشاركة
52	ج- المصالحة

52	د- الوساطة * شروط الوساطة ونطاقها * هدف الوساطة * إجراءات الوساطة
55	4: إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية
55	أ - التحكيم .
56	ب- هدف التحكيم
56	ج- نطاق التحكيم.
56	د- شروط التحكيم
58	هـ- إجراءات التحكيم

<b>الفصل الرابع : نظرة عامة حول مفتشية العمل</b>	
63	أولاً: تطور مفتشية العمل
63	ثانياً: لمحة تاريخية حول مفتشية
63	ثالثاً: مراحل تطور مفتشية العمل
66	رابعاً: مهام مفتشية العمل
66	خامساً: صلاحيات مفتشية العمل
67	سادساً: اختصاصات مفتشية العمل
69	سابعاً: حدود تدخل مفتشية العمل
70	ثامناً: الدور الوقائي لمفتشية العمل
71	تاسعاً: تقييم دور مفتشية العمل
<b>الباب الثاني : الجانب الميداني للدراسة</b>	
<b>الفصل الخامس: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
77	أولاً: مجالات الدراسة

77	1. المجال الجغرافي
77	2. المجال البشري
77	3. المجال الزمني
78	ثانيا : الإجراءات المنهجية وتقنيات البحث
78	1. المنهج
78	2. الأدوات المنهجية المستخدمة
78	أ. الإستمارة
79	ب. الوثائق والسجلات
79	3. مجتمع البحث
79	ثالثا- صعوبات البحث
79	1. صعوبات على المستوى النظري
80	2. صعوبات على المستوى الميداني
80	رابعا- عرض وتحليل البيانات
110	خامسا مناقشة نتائج الفرضيات
112	سادسا- الإستنتاجات الجزئية حسب الفرضيات
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق
	1. الإستمارة
	2. الهيكل التنظيمي للمؤسسة
	3. قائمة الجداول

## مقدمة

تعد الطبقة العاملة في أي مجتمع الطبقة الفاعلة كما أنها تعكس واقع المجتمع بأسره فانطلاقاً من هذا واجب التكفل بكل القضايا وانشغالات هذه الطبقة الحساسة، وجب وضع مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، وذلك لحماية العمال وظروف عملهم أثناء قيامهم بعملهم، مقابل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور، والوقاية، الرعاية، الصحة. إلا أن هذه النصوص وجد أنها غير كافية.

إذ يعتبر الإفراط في مد سلطان الإدارة، ودرجة الإجحاف الرهيب في حق العمال مما زاد في تدني وسوء أحوالهم المادية والمهنية والاجتماعية ودفعهم ذلك إلى الدخول في الصراع مع أصحاب العمل من أجل الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية فكان ذلك من بين العوامل والدوافع المباشرة لتدخل لتنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، والعمل على صيانة الحقوق المكتسبة وذلك للعمل والبحث عن إعادة نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بينهم من جهة، والعمل على التخفيض من الصراع القائم بينهما من أجل إقامة نوع من التعايش السلمي بين الطبقتين المتصارعتين وقد أدى هذا إلى ظهور قوانين منها قانون 22 مارس 1841 وكان ذلك في فرنسا يتعلق بتشغيل الأطفال والذي حدد سن العمل ثمانية عشر سنة على الأقل، ومنع تشغيل الأطفال ليلاً، وفي سنة 1848 تكررت المحاولة بوضع برنامج اجتماعي أساسه الحق في العمل بفتح ورشات والهدف منه القضاء على البطالة، وقد جاءت بعدها عدة محاولات لتحقيق العدالة الاجتماعية لاسيما سنوات 1860، 1864، 1874 وهي التي مهدت لوضع ما اتفق على تسميته بقانون العمل الحديث بمقتضى قانون 22 مارس 1884م، والذي شكل منعرجاً حاسماً في تاريخ قانون العمل، والذي أنشأ جهازاً متخصصاً في الإدارة وجهاز آخر في المحافظة يتمتع باختصاصات لمفتشية مهمة، وعليه فقد أخذت الدول العربية على اثر انتهاء الحرب العالمية الثانية تبدى اهتماماً ملحوظاً بمسائل العمل، فأصدرت عدة تشريعات للعمل التي واكبتها إنشاء

أجهزة التفتيش ومع الوقت أخذت تتسع فلم تعد تقتصر على الوظيفة التقليدية للتفتيش إجراء الرقابة على المنشآت للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة بل بل تعدت ذلك إلى تزويد العمال وأصحاب العمل بأحسن السبل المؤدية إلى تطبيق القانون فإتساع دور مفتش العمل هو نتيجة ترتبت على الأحكام قانون العمل وكذا تدخل الدولة، وهي بذلك هيئة حكومية مسخرة للحد من النزاعات والخلافات التي تقوم بمجرد عدة تقليد العمال بالتزاماتهم أثناء العمل يؤدي إلى خلاف أو نزاع سواء كانت بين العمال والمستخدم وممثلي العمال والعمل على توفير الحماية للعمال وهذا من خلال مهام وصلاحيات مفتش العمل الموكلة له.

وعليه فإننا نسعى من خلال بحثنا هذا الكشف عن دور مفتشية العمل للوقاية من نزاعات العمل، من أجل ذلك حاولنا في هذه الدراسة الجمع بين المعالجة النظرية والميدانية.

وانطلاقاً من هذا فقد قسمنا بحثنا إلى:

الفصل الأول: وقد خصصناه للإطار النظري ويشتمل أربعة فصول تناولنا في الفصل الأول: موضوع الدراسة حيث تعرضنا إل التعريف بإشكالية البحث ثم تطرقنا إلى الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع كما تناولنا الأهمية التي يكتسبها الموضوع وكذا أهداف هذه الدراسة.

وانتقلنا فيها بعد لتحديد المفاهيم الواردة في البحث.

وتناولنا في الفصل الثاني: المداخل النظرية لنزاعات العمل حيث تطرقنا لخمس مداخل نظرية

أما في الفصل الثالث: فقد تطرقنا فيه لتطوير سيوسولوجي حول نزاعات العمل وطرق تسويتها.

أما في الفصل الرابع: فقد تناولنا فيه نظرة عامة حول مفتشية العمل واختصاصاتها وأهم هياكلها إضافة إلى الدور الوقائي الذي تلعبه مفتشية العمل وعرض لتقييم دور مفتشية العمل، أما الفصل الخامس فقد خصصناه للدراسة الميدانية حيث تضمن مجالات الدراسة وعرض وتحليل البيانات والنتائج.

# الباب الأول:

## الجانب المنهجي والنظري للدراسة

# الفصل الأول

## الجانب المنهجي للدراسة

أولا - الإشكالية

ثانيا - أسباب اختيار الموضوع

ثالثا - أهمية الدراسة

رابعا - أهداف الدراسة

خامسا - فرضيات الدراسة

سادسا - الإطار المفاهيمي للدراسة

سابعا - الدراسات السابقة

## أولا - الإشكالية :

إن المورد البشري هو أهم عناصر الثروة الوطنية لما له من دور في تحقيق الربح و الإنتاج ولقد تزايد الاهتمام بالطبقة العمالية نظرا لأهميتها ودورها الفعال في العملية الإنتاجية باعتبارها محرك العمل. ولقد برز الاهتمام أكثر بالعامل من خلال ظهور حركات ونقابات عمالية بعدما كانوا العمال يتعرضون لأبشع أنواع الاستغلال من طرف رؤسائهم، خاصة بعد نجاح الثورة الصناعية وسيطرة أرباب العمل على جميع أنواع الإنتاج وقد عملت هذه الحركات على رفع الظلم عن الطبقة الشغيلة وتحسين ظروف العمل وإثبات أحقيتهم في التعويض و الضمان في حالات البطالة والمرض و العجز أو لأي ظرف آخر يصبح فيه العامل عاجزا لأسباب خارجة عن إدارته فيما أدت المطالبة بالحقوق وظهور الوعي لدى الطبقة الشغيلة إلى ظهور نزاعات تكون لها أسباب تعود إلى ضعف الاتصال أو ضغوط العمل التي تملئها المطالبة بالحقوق دون استكمال الواجب أو العكس كأحد الأسباب التي ظهرت مع ظهور علاقات العمل في حل مؤسسات و الإدارات، وتبني الدول سياسات اقتصادية واجتماعية وثقافية وتنظيمية مبنية على أساس ثنائية الحق و الواجب في تأدية المهام و الأعمال.

واستنادا إلى أن مقياس التقدم أصبح ينظر إليه بما حققته الدول من ازدهار وتقدم لمختلف أفراد المجتمع ورفاهيتهم، فقد سعت الدول إلى حل مشاكلها من خلال وضع التشريعات وكضمان لتطبيق هذه التشريعات كان إلزاما وضع هيئة مكلفة بمراقبتها، إذ تم وضع إجراءات للحد منها وقد تمثلت في مفتشية العمل كجهاز حكومي مسخر من طرف الدولة لحل النزاعات والحد منها وضمان التطبيق الصارم للقوانين العمالية بما يضمن مصلحة العامل خاصة ما يتعلق براحته وصحته البدنية وسلامته في مكان العمل.

وقد عرفت الجزائر خلال مسيرتها التنموية منذ الاستقلال، عدة أنماط تسييرية للمؤسسة العمومية، وعبر مراحل زمنية مختلفة انطلاقا من مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسة غداة الاستقلال مباشرة ثم مرحلة الشركات الوطنية فمرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ثم تليها مرحلة إعادة الهيكلة ثم مرحلة استقلالية المؤسسات هذه الأخيرة التي فتحت المجال أمام التوجه نحو الاقتصاد الحر وبالتالي مرحلة الخصخصة التي مازالت تراوح مكانها إلى يومنا هذا، كل هذه التغيرات لا بد أن تؤثر على عمل مفتشية العمل، خاصة فيما يتعلق بالرعاية الصحية، الخدمات، وحماية المعاشات وكل ما من شأنه أن

يمس استقرار العامل الذي أصبح يتعرض لجملة من الانشغالات ، زد على ذلك تهرب الكثير من أرباب العمل من القيام بواجباتهم تجاه العمال.

وتحدد معالم الإشكالية الراهنة في التساؤل الرئيسي التالي:

✓ ما هو دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل داخل المؤسسة؟

وتتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

✓ هل تتكيف الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في الحد من نزاعات العمل؟

✓ ما هي الوسائل القانونية التي تعتمدها مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل؟

✓ ما هي العراقيل التي تواجه أعوان مفتشية العمل في أداء مهامهم في إطار الوقاية من

نزاعات العمل؟

### الفرضيات:

✓ تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية و التنظيمية للحد من نزاعات العمل .

✓ تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل.

✓ تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل.

### ثانيا - أسباب اختيار الموضوع:

يتفق جل الباحثين على أن اختيار موضوع بحث علمي مبني على سببين رئيسيين هما:

#### أ. الأسباب الذاتية:

✓ رغبتنا الذاتية في دراسة موضوع يتناسب وميولاتنا واستعداداتنا النفسية وقدراتنا العلمية.

✓ الاعتبارات الذاتية المرتبطة بمحاولة الكشف عن حالة المورد البشري في العمل.

✓ محاولة منا لإثراء المكتبة بدراسة جديدة.

✓ رغبتنا في تحقيق مكاسب ومراكز عملية جديدة.

#### ب. الأسباب الموضوعية :

✓ أهمية موضوع دور مفتشية العمل في الحد من النزاعات.

✓ تبيان موقع مفتشية العمل ومدى حرصها على تطبيق القانون خاصة في ظل التحولات

الاقتصادية الراهنة.

✓ مدى توفر المراجع و الكتب العلمية لموضوع البحث.

✓ قلة الدراسات الإمبريقية لموضوع مفتشية العمل على المستوى الوطني.

### ثالثا - أهمية اختيار الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع من خلال إبراز مدى نجاح مفتشية العمل في القيام بعملها الموكل إليها من طرف التشريع الذي يتعلق أساسا بتوفير ظروف العمل الملائمة لتحسين الحالة الاجتماعية و الصحية و النفسية للعمال.

فكل عامل يسعى إلى توفير حماية له ولعائلته من مختلف الأخطار، وهذه الحماية أقرتها مختلف التشريعات وكلفت مفتشية العمل بالسهرة على مراقبتها وضمان تطبيقها واتخاذ الإجراءات التي تراها مناسبة لضمان السير الحسن لعلاقة العمل.

### رابعا - أهداف الدراسة :

يتمحور هدفنا من دراسة هذا الموضوع في الوقوف على واقع مفتشية العمل داخل المؤسسات الجزائرية.

التعرف على مختلف قوانين مفتشية العمل، إضافة إلى تبيان ما نريد الوصول إليه حول مفتشية العمل ومدى جدواها داخل المؤسسات في تحقيق هدفها الأسمى المتمثل في الحد من نزاعات العمل أهمية نتائجها المتوصل إليها ومساعدتنا في اقتراح حلول لمختلف المشاكل المتعلقة بموضوع الدراسة خامسا-

### فرضيات الدراسة :

✓ تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية و التنظيمية للحد من نزاعات العمل .

✓ تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل.

✓ تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل.

يعتبر الإطار المفاهيمي بمثابة الخلفية التي يعتمد عليها الباحث في تحديد مسار دراسته على اعتبار أن المفاهيم تشكل أدوات بحثية تحدد مضمون ودلالة الإشكالية البحثية في ترابط عناصرها وتشكيل مفاتيح أساسية للدراسة وتحديدها إجرائيا ، بمنع الباحث من احتمالات الوقوع في خلط منهجي نتيجة غموض أو تعدد المضامين التي يحملها كل مفهوم، ولهذا أصبح من المألوف في الدراسات السوسيولوجية أن نضبط المفاهيم في سياق نظري يسمح بترابط مراحل البحث ، ومن هذا المنطلق سيكون مسعى هذا الجزء هو تقديم مجمل التعاريف النظرية وهي : الدور - مفتشية العمل - العمل - نزاعات العمل - المؤسسة .

## سادسا - تحديد المفاهيم :

### 1. مفهوم الدور :

يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه تتأثر بفهم الفرد و الآخرين للحقوق والواجبات المرتبطة بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن لتلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه.<sup>(1)</sup>

وهو السلوك المتوقع لكل فرد من أفراد الجماعة بمعنى آخر فإن الدور هو العمل الذي يقوم به الفرد ضمن جماعة.<sup>(2)</sup>

يستخدم مفهوم الدور في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والأنثروبولوجيا بمعاني مختلفة فينطلق كمظهر للبناء الاجتماعي على وضع، اجتماعي معين يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة تخضع لتقييم معياري إلى حد ما قبل أولئك الذين يكونون في الموقف ومن قبل الآخرين.<sup>(3)</sup>

يعرف من جهة أخرى :

كعنصر من التفاعل الاجتماعي وهو ما يشير لنمط متكرر من الأفعال المكتسبة.<sup>(4)</sup>

الدور : يشير إلى نموذج السلوك الذي يتطلبه المركز ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه تتأثر بفهم الفرد و الآخرين للحقوق و الواجبات بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن لتلك الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون للفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه.

بالإضافة إلى هذا يستخدم علماء الاجتماع الأدوار على أنها: " وحدات تساهم في بناء المؤسسات الاجتماعية، مثال على ذلك المدرسة كمؤسسة اجتماعية قد يتم تحليلها على أنها تضم مجموعة من الأدوار خاصة بالتلاميذ و المعلمين تسود كافة المدارس، هناك نوعين من الأساليب في نظرية الأدوار الاجتماعية.

<sup>1</sup> - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. إنجليزي عربي فرنسي، مكتبة لبنان، بيروت، ص 395.

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 393 .

<sup>3</sup> - محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، جامعة الإسكندرية، 2006، ص 267 .

<sup>4</sup> - محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، المرجع السابق، ص 267 .

**الأول :** استخدام منتظم للمفهوم تم استخدامه من قبل جورج هيرن هيو 1934 مؤسس نظرية التفاعل الرمزي وفي هذا الاستعمال تكون الأدوار هي شرح أو وصفت على أنها عمليات التفاعل التي يبليورها الأفراد.

**الثاني:** تمثل في كيف يتعلم الأطفال أشياء عن مجتمعهم، وينمو ويطور و أدوارهم الاجتماعية، أي تصور أدوار الآخرين ثم الأخذ بها، مثل الآباء، الأمهات، المعلمين.<sup>(1)</sup>

**التعريف الإجرائي:** نمط السلوك الذي يتبعه كل فرد من أفراد الجماعة و الذي يتطلبه المركز داخل النظام المجتمعي الذي ينتمي إليه.

## 2. مفهوم مفتشية العمل:

أ. لغة : فتش، فتشا ، فتش الشيء : تفحصه.

المفتش جمعه المفتشون، الذي يعهد إليه التفتيش في دواوين الحكومة، أو في إحدى الشركات أو نحوها.<sup>(2)</sup>

ب. اصطلاحا:

يعرفها" بأنها هيئة مكلّفة بتطبيق التشريع فيما يتعلق بالراحة و الأجور، السلامة، الصحة، الرعاية وتشغيل النساء و الأطفال.<sup>(3)</sup>

أما الباحث jean Maurice وآخرون فيعرفونها بأنها :

" كل إلى حد متلائم من الممثلين للمؤسسات و التنظيمات و السياسات و من العلاقات التي هي في محيط معطى تشارك في تحسين ظروف العمل وتساهم في إطار أو في آخر بطريقة مباشرة في تحسين الحالة الصحية و الجسدية و العقلية و الاجتماعية للعاملين".<sup>(4)</sup>

تختلف التعاريف الموجهة لمفتشية العمل من مفكر إلى آخر نأخذ منها على سبيل المثال ما يلي:

## ✓ الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

1- مغنى خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، ط1، عمان ، الأردن، 2006، ص ص 363-360 .

2- محمد زمزم: دليل مفتشية العمل، دار الطبع و النشر والأهلية، بغداد، 1981، ص23.

3- محمد زمزم: دليل مفتشية العمل، مرجع سابق، ص 23 .

4- jean(M),Daniall(Y),Evetre(C) : système d'inspection du travail et politique de formation des inspecteurs ,INCFP,Genève ,p3.

يعرفها على أنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، وهي تشكل أداة مفصلة لتنفيذ ومراقبة تشريعات العمل، فهي العمود الفقري للإدارة تتولى إستراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية، وتهتم بكل الفئات الاجتماعية (عمال - أصحاب العمل).<sup>(1)</sup>

### ✓ **المشروع الجزائري:**

يعرفها بأنها " الهيئة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبحماية العمال في ممارسة مهامهما.<sup>(2)</sup> وهذا التعريفان ينظران إلى مفتشية العمل على أنها: أداة حكومية تسعى من خلالها الدولة إلى ضمان تطبيق مختلف التشريعات.

### **التعريف الإجرائي:**

هي تلك المؤسسة القانونية التي تعمل على مراقبة تطبيق التشريعات الاجتماعية وضمان تحقيق السلامة و الصحة والرعاية للعمال في أماكن العمل.

### **3. النزاع:**

المقصود به التعارض بين موقفين أي قيام مصلحة في جانبنا تضر بمصلحة الجانب الآخر أو تمنع نشوؤها ومثل هذا الغلاف يقع على استعمال حق قائم أو على مدى هذا الحق والنزاع في مسائل العمل يحدث بين صاحب العمل و العمال ويكون نزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم أو نزاع اقتصاديا: ويدور حول أمور لا يحكمها نص قانوني.<sup>(3)</sup>

### **أ. حسب التوجيه السوسيولوجي:**

يحدد مفهوم النزاع على مستوى الأنساق والبنى الاجتماعية ويرى البعض أن النزاع خلل وظيفي واجتماعي أو مرضي اجتماعي يصيب البنية الاجتماعية.

<sup>1</sup> - الإتحاد العام للعمال الجزائريين : مشروع اللوائح المعروضة على المؤتمر التاسع، طباعة الثورة الإفريقية، الجزائر، ص 28 .

<sup>2</sup> - وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، مجموعة تشريع العمل، ص 145 .

<sup>3</sup> - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 113 .

ويراه البعض الآخر: بأنه أساسي وملزم في سير المجتمع و بالأخص في المجتمع الصناعي وهما يعبران عن موقفين متعارضين في تحديد مفهوم النزاع أما في سياق العلاقات الصناعية، فإن التحديدات تنحصر أساسا في المساواة في السلطة.(1)

### ب. حسب التوجيه السيكلوجي:

يحدد مفهوم النزاع على مستوى الدوافع وردود الأفعال الفردية ويرى علم النفس أن النزاع حالة جسم خاضع لنشاط أو فعل الدوافع الحاجات المتنافرة مثال: الرضا والأمن(2).

يعرفه كون لوين Lewin(K) بأنه : وضعية خاضعة لقوى ذات أبعاد متساوية تؤثر معا أو في أن واحد على الفرد وفي اتجاهات متعارضة.(3)

وترتكز النظرية النفسية في تحليل النزاع على عوامل نفسية محضة بحيث تنتظر إلى المؤسسة الصناعية كعالم مشحون بالتوترات النفسية الناجمة عن طبيعة العمل الصناعي الذي يتميز بدوره بالقلق وعدم الإشباع و الإحباط.(4)

النزاع كذلك: خصومة تصل إلى حد إقامة الدعاوى أمام القضاء لعدم حلها وديا.(5)

### التعريف الإجرائي:

تعارض وجهات النظر أو المصالح أو سوء التفاهم وقد يتحول الخلاف إلى نزاع أو مواجهة واقعية.

### 4. العمل :

يعتبر العمل من أهم عناصر الإنتاج، لما له من أهمية بالغة وضرورية في العملية الإنتاجية نظرا لتطوره السريع، إذ كان يعتمد على الطرق البسيطة و القوة الدنية ليتحول عبر مراحل المتعددة إلى اعتماد الآلات و التخصص الصناعي، ولا يخفى علينا أيضا النظرة السلبية التي لازمته في قرون مضت إذا اقتصر على العبيد ورقيق الأرض.

لكن مع التطور الصناعي الذي رافق الثورة الصناعية أصبح يحتل مكانه عالية ومرموقة إذ أصبح يعتبر مصدر ثراء الشعوب وتقدمها ولهذا فقد اختلفت التعاريف المقدمة له كالاتي:

<sup>1</sup> - أحمد زكي بدوي: المرجع السابق، 115.

<sup>2</sup> - Lewis (A) : les fonction du conflit social , paris pub ,1982 p10.

<sup>3</sup> - le meme , p36.

<sup>4</sup> - موريس نحلة و آخرون: القاموس القانوني الثلاثي، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2000، ص 1662 .

<sup>5</sup> - المرجع نفسه، ص 1663 .

- ✓ **العمل:** المجهودات العقلية و العملية التي يبذلها المجتمع البشري بشكل واع وهاذف من اجل تكييف الأشياء المادية الموجودة في الطبيعة مع حاجات ورغبات البشر.(1)
- ✓ **العمل في نظر شرشال:** مجموعة من الوظائف المتشابهة والواجبات في إحدى المؤسسات أو المصانع .
- ✓ **براوين :** إنه من العبث محاولة معرفة بالضبط ماذا يعني إصلاح العمل وأن أي تعريف للعمل الذي يبعده عن كونه نشاط ليس تعريفا على الإطلاق.
- ✓ **بالنسبة لعلماء الاجتماع:**هو مجموعة من العلاقات الاجتماعية وهو الذي يحدد للفرد مكانته داخل التنظيم المتواجد فيه.
- ✓ **أما الرأسماليين يرون العمل:** أنه " الربح السريع والمنفعة المادية حيث اعتبر الإنسان آلة وذلك ما عبر عنه كارل ماركس بالاغتراب في التنظيم."

✓ **أما علماء الاقتصاد:** العنصر الأساسي للإنتاج و المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان كما انه يعتبر مصدر قيمة الأشياء.(2)

**التعريف الإجرائي:** يدل على جهد جسدي أو عقلي أو فكري الذي يبذله الإنسان من أجل تحقيق غرض معين سواء كان إنتاجيا أو خدماتي من كلا الجنسين ذكر أو أنثى.

## 5. نزاعات العمل:

- تعتبر نزاعات العمل مشكلة منتشرة في جميع أرجاء العالم وترتبط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي وقد تعددت التعاريف نذكر منها :
- ✓ نزاعات العمل : كل خلاف ينشئ بين العامل و رب العمل أو بين ممثلي العمال ورب العمل وهذا بسبب عدم تنفيذ أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو الإخلال بخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاق بما يسبب ضرر للطرف الآخر.(1)

<sup>1</sup> - عمر صخري: اقتصاد المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط5. 2007، ص5 .

<sup>2</sup> - نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف: الاقتصاد الكلي. مبادئ وتطبيقاته، دار الحامد للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 2000، ص22.

✓ هي كل إخلال يأخذ شكل المنازعة ما لم يجد له حلا داخل المؤسسة أو لم يجد تسوية بين العمال و المستخدم أو ممثلي العمال مهما كانت الأسباب المؤدية إليها.(2)

✓ ويقصد بها عادة النزاعات الجماعية التي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل من ناحية وجميع عمالهم أو فريق منهم من ناحية أخرى بسبب العمل أو شروطه.

وهنا نلمس أن التعاريف أعلاه كلها تركز على أن النزاع هو إخلال أو خلاف ينشأ عن عدم التقيد بالخصوص القانونية و التنظيمية في حين نجد أن بعض التعاريف تذهب عكس ذلك وترى بأن نزاعات العمل هي عبارة عن موقف يعبر عن الحالة السلبية للعمل و تتمثل هذه التعاريف في :

#### أ. تعريف الخشاب :

نزاع العمل هو عبارة عن عملية اجتماعية وموقف يحاول فيه اثنان أو أكثر تحقيق أغراضهم وأهدافهم ومصالحهم ومنع الآخرين من تحقيق ذلك.(3)

#### ب. جان روني تريون :

" يعرف نزاعات العمل: نزاع العمل لا يعني العنف لأنه يتعلق باستخدام التعبير عن رفض المواقف السلبية التي لها علاقة بالعمل".(4)

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج التعريف الإجرائي التالي:

#### التعريف الإجرائي:

" تلك الخلافات التي تنشأ بين العمال ورب العمل أو بين ممثلي العمال و رب العمل نتيجة الشعور بوجود تضارب في المصالح أو الأهداف أو نتيجة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته نحو الطرف الآخر بما ينتج عنه أضرار ونتائج سلبية ."

#### 6. المؤسسة:

إن كلمة مؤسسة هي بالواقع ترجمة للكلمة "Eentreprise" ومن نلمس تعاريف عدة للمؤسسة تتجلى في :

<sup>1</sup>- رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة و النشر، ط1، الجزائر،2005،ص 177 .

<sup>2</sup>- المرجع نفسه،ص 179.

<sup>3</sup>- جورج فيردمان و بيار كافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين خيضر، بيروت،1985، ص 252.

<sup>4</sup>- المرجع نفسه، ص 253 .

✓ المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي و النشاطات المتعلقة من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها.(1)

✓ يعرفها فيبر : هي أنماط تنظيمية من العلاقات الرسمية الداخلية مثل تحديد الوظائف والواجبات و الحقوق و المسؤوليات و التسلسل الإداري و التنسيق بين المسؤوليات التنظيمية.(2)

وكذلك توجد تعاريف لخبراء المتمثلة في:

✓ شمبتر **Schumpeter** : يعرفها على أنها " مركزا للإبداع ومركزا للإنتاج.

✓ أما بيرو **Perroux** : فيرى أن " المؤسسة تتميز بتقسيم السلطات وبروز الهيكل تقنيين الذين يملكون السلطة".(3)

✓ وأخير نجد أن المؤسسة عند **Brilmen**: هي منظمة حية متكونة من عاملين منظمين حسب هيكل متميز ومزودة بثقافة خاصة تكمن في مجموعة قيم، معارف عادات و إجراءات متراكمة مع الزمن.(4)

✓ المؤسسة يعرفها سكوت : كل وحدة اجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة.(5)

✓ أما بارسونز : هي وحدة اجتماعية تقام وفقا لنموذج معين قصد تحقيق أهداف محددة وواضحة تسعى إلى تحقيقها وأن تحقيق هذه الأهداف يفرض وجود إدارات تنظيمية تضمن تحقيقها.(6)

1 - عمر صخري: اقتصاد المؤسسة ، المرجع السابق، ص 24.

2- عبد الباسط محمد الحسن: أصول البحث العلمي، مكتبة وهبة، ط3، مصر، 1998 ، ص 11 .

3- عبد الرزاق حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر، (2006-2009)، ص 27.

4- المرجع نفسه، ص 34 .

5- علي عبد الرزاق جبلي: علم الاجتماع التنظيمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999 ، ص 16 .

6- طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة غرس، القاهرة، 1993، ص 89 .

✓ وهي وحدة اجتماعية أو اقتصادية أو وحدة اتخاذ القرارات ولها مصادر وموارد حسب طبيعتها ونوع المؤسسة كما لها أهداف نطمح إلى تحقيقها وأهمها تحقيق الربح و المحافظة على الوجود الدائم و المستمر.(1)

✓ "هي القوالب التي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقاتهم بعضهم مع بعض وذلك باعتماد أجهزة عمل تشتمل على تركيبات ونظم وأدوات".(2)

### المؤسسة كمنظمة اجتماعية :

✓ مجموعة من الأفراد يتشاركون وينسقون جماعيا في منظمة مهيكلة لإنتاج السلع أو الخدمات واتخاذ القرارات .

✓ وهي تنظيم إنتاجي معين، الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح.(3)

✓ وهي إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة.(4)

### التعريف الإجرائي:

هي عبارة عن كيان اجتماعي ووحدة اجتماعية، هيكل رسمي وهي شكل من أشكال التنظيم تحكمها مجموعة من القواعد و الإجراءات لتحقيق أهداف محددة.

### 7. المنظمة :

✓ يعرفها برنارد: " نظام مستمر من الأنشطة المنسقة لعدد من الأفراد الواعين بما يفعلونه.

✓ يعرفها تومسون " هي توحيد موضوعي لعدد كبير من الاختصاصيين المتعاونين برشد لتحقيق بعض الأهداف المعلنة".(5)

✓ الجماعة المشتركة لهدف خاص طويل الأمد، كالجماعة الاقتصادية و الثقافية أو ما أشبههما ولها نظام خاص و روابط بين أفرادها وعمل خاص بها.(6)

<sup>1</sup> - عمر صخري : اقتصاد المؤسسات ، المرجع السابق، ص25 .

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص25.

<sup>3</sup> - نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001 ، ص 18 .

<sup>4</sup> - عمر صخري : اقتصاد المؤسسات ، المرجع السابق، ص14.

<sup>5</sup> - علي عبد الرزاق جبلي: علم الاجتماع التنظيمي، المرجع السابق ، ص 20 .

<sup>6</sup> - عبد الرزاق حبيب : اقتصاد وتسيير المؤسسة، المرجع السابق، ص 18 .

✓ هي نظام ديناميكي يتعامل ويتكيف مع مجتمع ديناميكي يتسم بالتغير المستمر .  
✓ تعتبر المنظمة كنظام فرعي من النظام الكلي للمجتمع، فالمنظمة تتكيف وتتواءم مع المجتمع وتتغير بتغييره، لأنها ترتبط به بعمليات تبادلية مشتركة تجعل عمليات التأثير و التأثير بينهما قوية.(1)

### التعريف الإجرائي:

هي نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المختلفة و المترابطة الموجه نحو توظيف وتحويل الطاقات البشرية و المادية و الطبيعية من اجل تلبية الحاجات الإنسانية المادية و المعنوية و المعرفية.

### سابعا - الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة سندا علميا للدراسات السوسولوجية ، كما تعتبر خلفية ضرورية لأي باحث باعتبارها موجهة أساسا للإطلاع على الكثير من جوانب موضوع الدراسة فيما يخص الجوانب المعالجة، أو تلك التي مازالت محل نقاش وحوار أكاديمي، لأن عمل هذه الدراسة متصل بكثير من المحاولات السابقة التي تكون سندا ، كما تزودنا برؤية واقعية ومنهجية ونظرية تسهل عملية التقدم في البحث.

وفي هذا الإطار فقد تعددت البحوث والدراسات التي تناولت موضوع مفتشية العمل، ونزاعات العمل، غير أننا لم نعثر على دراسات تناولت مفتشية العمل ونزاعات العمل ومنه نعرض ما أمكننا الإستفادة منها وهي :

#### 1. دراسة يوسف خوجة سمير " الأداء المهني لدى مفتشي العمل " : (2)

دراسة ميدانية في ( 05 ) مفتشيات ولائية وهي تمثل الولايات التي كانت تابعة سابقا للمفتشية الجهوية للعمل بسطيف ( سطيف، المسيلة، برج بوعريرج، جيجل، بجاية) .

#### أ. مشكلة البحث :

تنطلق هذه الدراسة من تبيان دور مفتشية العمل في توفير الحماية للعمال و السهر على تطبيق القوانين و التشريعات العمالية، وقد حضي تفتيش العمل باهتمامات الباحثين في القانون و علم الاقتصاد وبعض علماء الاجتماع.

<sup>1</sup> - منير نوري: المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> - يوسف خوجة سمير: الأداء المهني لدى مفتشي العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2006/2005 .

وهذه الدراسة تسعى للبحث و الكشف عن طبيعة العوائق و الصعوبات التي تقف كحاجز أمام الأداء الفعال لمهام مفتشي العمل.

### ب. أهداف الدراسة:

حاول الباحث معرفة أداء مفتشية العمل من خلال ما يساهم به هذه الدراسة في :

- ✓ تشخيص واقع مفتشية العمل .
- ✓ الكشف عن دور مفتشية العمل في تحديد علاقات العمل واستقرارها.
- ✓ التأكد من الفعالية التنظيمية لمفتشية العمل.
- ✓ معرفة الصعوبات و العوائق الحقيقية التي يعاني منها مفتش العمل في العمل الميداني.
- ✓ التعرف على العلاقة الإرتباطية بين مفتشية العمل وتطبيق تشريعات العمل داخل المؤسسة .

### ج. المنهج المتبع:

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتقديرها كما عن طريق جمع المعلومات عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، كما تم كذلك الاستعانة بالطريقة الإحصائية وتحليلها رياضيا و الوصول إلى نتائج معرفيه تساهم في فهم دراستنا بشكل واضح.

وهذه الدراسة اعتمدت على الأدوات المنهجية التالية :

#### ❖ الملاحظة : واهم ماعدا به استخدام الباحث للملاحظة مايلي:

- ✓ استكشاف ميدان الدراسة ( الهياكل، الأقسام) بالإضافة إلى التركيبة البشرية .
- ✓ التعرف على واقع ميدان الدراسة من ظروف العمل و الأداء و السلطة داخل المفتشية.
- ✓ الاحتكاك بالموظفين و العمال و تشخيص الواقع داخل ميدان الدراسة.
- ✓ كما أن الملاحظة مكنت الباحث أثناء إجراء المقابلات مع كل أفراد العينة من تسجيل بعض النقاط و التي يتم الاستعانة بها في تفسير بعض جوانب الدراسة.(1)

#### ❖ المقابلة: حيث استعملت هذه التقنية في الخرجات الاستطلاعية الميدانية حيث قام الباحث

بإجراء عدة مقابلات مع بعض المفتشين الذين زدوه ببعض الوثائق و المعلومات حول تفتيش العمل في الجزائر.

<sup>1</sup> - عمار بوحوش : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 ، ص 66 .

❖ **الاستمارة :** وهي مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين ترسل إلى أشخاص معينين من أجل التوصل إلى أجوبة وحقائق جديدة.<sup>(1)</sup>

❖ **الوثائق والسجلات :** تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات، فإما ان تكون البيانات المجمعة، بيانات تكميلية في التحليل و التفسير و إما ان تكون البيانات المجمعة تتعلق ببعض محاور البحث.<sup>(2)</sup>

#### د. فروض الدراسة :

- ✓ نقائص النصوص المنظمة لمهنة مفتشي العمل تقف كحاجز أمام الأداء الفعال لمهامهم.
  - ✓ التوزيع غير العقلاني لعدد المفتشين يؤدي إلى صعوبة تغطية مجال محدد وفي حالات أخرى عدم استغلال القدرات الموجودة .
  - ✓ قلة الوسائل المادية، تعرقل، إنجاز المهام العادية.
- أكدت النسب أن هناك ثغرات في النصوص القانونية، المنظمة لعلاقات العمل بصفة عامة مما يجعل نصوصها غير قابلة للفهم من الأطراف المعنية على نحو متماثل وهو ما أظهرته إجابات الباحثين في تقييمهم بصفة عامة لتشريعات العمل.
- بينت النتائج إلى أن أغلب الباحثين أشاروا إلى مشكل قلة عدد المفتشين وذلك أمام اتساع مهام مفتش العمل، فهذه المهام لم تعد مقتصرة على الوظيفة التقليدية للتفتيش و إجراء الرقابة على المنشآت بل تعدت ذلك إلى تزويد العمال وأصحاب العمل بأحسن السبل المؤدية إلى تطبيق القانون .
- إن الوقوف عند ظروف العمل والوسائل المادية المتاحة لمفتشي العمل يبين لنا أن مفتشي العمل يعملون في ظروف غير ملائمة لأداء مهامهم إذ أن معظم الباحثين أكدوا لنا من خلال تحليل الجدول أن ظروف عملهم تعرقل إنجاز المهام العادية وذلك سواء فيما يتعلق بمقرات العمل غير الملائمة أو ضيق المكاتب وافتقارها لمكيفات الهواء، هذا الجانب نقص المستلزمات المادية المتاحة للتفتيش العمالي.

<sup>1</sup>- المرجع نفسه ، ص 63.

<sup>2</sup>- رشيد زرواتي: تدريباً على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2002، ص 12 .

## 2. دراسة بوقره منير و بوسنة باديس"دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعمال":(1)

وهي دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لتحقيق وتسيير الصناعات المترابطة وحدة فرجية لنيل شهادة الماستير في علم اجتماع ، 2007 / 2008 .  
أ. مشكلة البحث:

بناء على الحاجة إلى الاهتمام بالحماية الاجتماعية للطبقة العمالية نظرا لأهميتها وضرورة تدعيمها وتوفير الأمن لهذه الطبقة العمالية وضمان تطبيق تشريعات ووضع هيئات مكلفة بمراقبتها ومدى احترامها وتمثلت في مفتشية العمل كجهاز حكومي مسخر من الدولة لحماية العمال، وعليه فقد سلط هذه الدراسة، تبيان الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في حماية العمال من الناحية الاجتماعية وكذلك ضمان التطبيق الصارم للتشريعات من أجل توفير الحماية من الأخطار وتوفير الرعاية الصحية وكذا الحد من نزاعات العمل.

ومن هنا نستنتج أن موضوع الحماية الاجتماعية يحتاج تقنيين من أجل تطبيقه و السهر على تطبيق التشريعات والتي تتمثل في مفتشية العمل التي تعتبر المراقب لتطبيق القانون و الراعي الرسمي على مصالح العمال.

ب. أهداف الدراسة:حاول الباحثين في هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى فاعلية مفتشية العمل في توفير الحماية اللازمة للعمال من رعاية مادية واجتماعية وصحية وعليه فقد هدفت الدراسة :

✓ إلى الوقوف على واقع مفتشية العمل داخل المؤسسات الاقتصادية.

✓ التعرف على مختلف قوانين الحماية الاجتماعية ومدى ضمان مفتشية العمل لتطبيقها.

ج. المنهج المتبع: استخدام الباحثان المنهج الوصفي لمعالجة وتشخيص مؤشرات الدراسة وتبسيط

الضوء على الظاهرة بمختلف جوانبها، واقتراح حلول لها وتفسيرها علميا وموضوعيا، وذلك من خلال

جمع البيانات والمعلومات والحقائق مع استخدام المقابلات والملاحظات والسجلات والوثائق المنظمة

باليكل التنظيمي، التطور التاريخي للمؤسسة.

---

<sup>1</sup> - منير بوقره ،باديس بوسنة: دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعمال، رسالة مستر، جامعة جيجل، كلية العلوم الاجتماعية، 2007-2008

أما بالنسبة للعينة فقد تم اختيار العينة في إطار عام يشمل 106 عامل موزعة على أربع ورشات ( التصنيع،دهن، طلاء،تركيب) وموزعة على فئة العمال المختصين وفئة العمال البسطاء، وذلك بنسبة 47 % وعليه حجم العينة هو 50 عامل كما اعتمادا على استمارة ذات أربعة محاور:

✓ بيانات حول البيانات الشخصية.

✓ بيانات حول دور مفتشية العمل في تصنيف التشريعات.

✓ بيانات حول دور مفتشية العمل في الرعاية الصحية.

✓ بيانات حول دور مفتشية العمل في الأمن الصناعي.

وعليه فقد دامت مدة الدراسة على مدار 10 أيام ابتداء من 31 ماي إلى 09 جوان 2008 .

**د. فروض الدراسة:** فقد وضعا الباحثان عدة فرضيات منها :

✓ تضمن مفتشية العمل التطبيق الصارم للتشريعات الاجتماعية.

✓ تسهر مفتشية العمل على الرعاية الصحية للعامل.

✓ تعتمد مفتشية العمل على توفير الحماية من مختلف المخاطر في العمل.

ومن نتائجها أن العامل على دراية وعلم واطلاع على قانون العمل ومنه تلعب مفتشية العمل دور

فعال في تطبيق التشريعات وكذا توفير الرعاية والحماية وتوفير الصحة للعمال داخل أماكن العمل وتوفير

الوقاية وحمايتهم من الاستغلال.

ولقد اقتربت هذه الدراسة من موضوع دراستنا الحالية حيث أننا نريد معرفة دور مفتشية العمل في

الحد من نزاعات العمل، وذلك من أجل توفير الرعاية و الحماية و السلامة المهنية والاستقرار في العمل .

## الفصل الثاني

### المداخل النظرية لذاعات العمل

أولا - النظرية البنائية الوظيفية

ثانيا - النظرية الماركسية

ثالثا - النظرية البيروقراطية

## تمهيد :

النظرية هي ذلك التراكم المترابط من المفاهيم والتصورات والقوانين التي تأخذ شكلا منسقا ومرتبيا يعتمد عليها الباحث في دراساته، وتفسيره للأحداث والظواهر التي يقوم بدراستها، إذن فهي تمل نسقا معرفيا منطقيا، ومنظما ، يتضمن تصورا للواقع الذي يتناوله ويتكون من قضايا ومفاهيم وتعريفات وافتراسات ويوضح العلاقات بين الوقائع وانتظامها بطريقة موفقة، ويبين أسباب وظروف تشكل هذا الواقع وتبدله والبعد الإمبريقي المتضمن مكونات الواقع ومعطياته بهدف تفسير هذا الواقع وفهمه والتنبؤ بما يمكن أن يكون عليه مستقبلا.

والنظرية السوسولوجية كما عرفها محمد عاطف غيث " مجموعة من المبادئ وتعريفات مترابطة تفيد (تصوريا) في تنظيم جوانب مختارة من العالم الإمبريقي على نحو منسق ومنظم، إذا كان هيكلها مكونا من قضايا مترابطة منطقيا وقابلة للتحقيق الإمبريقي ونزاعات العمل كغيرها من الظواهر الاجتماعية التي تناولها الباحثين والعلماء من خلال مفهوم الصراع داخل التنظيمات وحاولوا في ذلك تفسيرها وتحليلها من منطلقات عديدة ومسالك مختلفة اختلافا إيديولوجيا و فكريا وسنتناول بعض أهم المدارس الفكرية التي تناولت نزاعات العمل.

## أولاً - نظرية البنائية الوظيفية:

تعود جذور الفكر البنائي الوظيفي إلى الفكر الوضعي، أي منذ بداية القرن التاسع عشر، رغم أن البعض يرى بأنه قديم قدم التفكير الاجتماعي، إن هاته النظرية وهذا الاتجاه إنما يستخدم لتفسير الدور و الوظيفة الاجتماعية التي تقوم بهما ظاهرة معينة أو نظام معين في البناء أو النسق أو التنظيم الاجتماعي باعتباره جزءا منه وأن التوازن يتأتى باستقرار الأنساق وعدم وجود الصراع داخلها ومن رواد هذه المدرسة نجد لبارسونز سبنسر ميرتون غولدر، وأنصار هذه المدرسة والنظرية إنما يرون أنه من مصلحة أي نسق أن يخلو من النزاعات والصراعات، حتى يستطيع خدمة الأنساق الأخرى المرتبطة به وبدرجة خاصة النسق الأكبر الذي هو المجتمع وأن المنظمات وأماكن العمل تعتبر كنسق اجتماعي يتعرض إلى مرحلة من عدم الاستقرار والكمون نتيجة بعض السلوكيات التي يقوم بها أعضاء هذا النسق من خلال مواقفهم، وأن النزاع في هذه المنظمات يعتبر سلوكا سلبيا بالإمكان تغييره فسلوك الفرد في المنظمة لا يأتي من فراغ ولا من تلقاء نفسه وإنما نتيجة تفاعله مع الآخرين الذين قد تتعارض أهدافهم وهذا مالا يخدم النسق فالبنائية الوظيفية ترى بأن النزاعات في العمل منها الجماعية إنما هي نتاج سوء في التسيير وعدم وجود تنظيم جيد فالتعارض في الأهداف والمصالح بين الأفراد داخل النسق الذي هو مكان العمل عادة ما يحدث بين العمال وأصحاب العمل، نتيجة عدم الاهتمام بظروف العمل أو الاهتمام بظروف العامل من زيادة الأجور وتنفيذ بعض الاتفاقيات نتيجة لذلك تحدث نزاعات وصراع قد يؤدي إلى الإضراب من طرف العمال وإلى غلق المعمل من طرف صاحب العمل وهذا لا يخدم العملية الإنتاجية، لهذا أصبح من الضروري تنظم هذه العلاقة بين الطرفين وهذا باستحداث أجهزة تفتيش ومراقبة وتسوية النزاعات وهذا ما يمكن تصنيف أسباب النزاعات في ميدان العمل إلى ثلاث محاور أساسية.

أسباب تتعلق بتصورات وطموح الأطراف المختلفة في العمل وإمكانية إشباع أو تحقيق الأهداف الأساسية بكل طرف بالنسبة للعمل، كأن يمثل الطموح في زيادة الأجر والترقية والكفاءات وتحسن مستوى الخدمات.

أسباب تتعلق بتوزيع نمط السلطة، مدى مشاركة العمال في اتخاذ القرار، مدى مراقبة العمال وكذا

التأثير المتبادل بين العمل بين العمال و آليات التمييز بكل المستويات في صيرورة الإنتاج.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - رايح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة، 2006، ص 167 .

## 1. روبرت ميرتون:

قدم نموذجا تحليليا أبرز فيه النتائج السلبية للتنظيم البيروقراطي والتي سماها المعوقات الوظيفية حيث توجه اهتمامه لتوضيح القواعد وما نتج عنها من تصلب وصرامة في التعامل داخل التنظيم، وحتى خارجه من الزبائن حيث يرى أن الالتزام الصارم للقواعد الرسمية والقوانين، يجعلها ذات طبيعة مقدسة ومطلقة.

كما يرى "ميرتون" أن الالتصاق بالأحكام والتمسك بها في التنظيمات البيروقراطية قد تقود إلى التغيير في الأهداف، وتصبح غاية في حد ذاتها، بدل أن تصبح وسيلة لبلوغ غاية . فالبيروقراطي قد لا يدرك أهداف التنظيم، وبذلك يقلل من فعاليتها، وهذه الطريقة تدعى بيروقراطية الروتين الذي قد يقف عائقا أمام إنجاز المهام لتوفير خدمة فعالة.

وحسب " ميرتون " إن النظام الذي يتطلبه السلوك المقنن في التنظيم، يساعد على استبدال الأهداف ويكشف البيروقراطيين عن اتجاهات جامدة ، تصعب من مواجهة المشكلات وتؤدي هذه القواعد إلى الصراع و التنافس بين الأعضاء الرسميين، خاصة في صراعهم على السلطة.(1)

يمكن أن نستخلص من كل هذه أن الإطار التصوري الذي قدمه "ميرتون" حول المعوقات التي يتعرض لها الموظف في التنظيم البيروقراطي، تتلخص في ثلاث نقاط:

- ✓ جهود السلوك داخل التنظيمات.
- ✓ صعوبة تكيف الموظف مع مهام وظيفته.
- ✓ إمكانية نشوء الصراع بين أعضاء التنظيم.

وبالرغم من توفيق "روبرت ميرتون" في كشفه المعوقات التي يبينها التنظيم البيروقراطي لموظفيه على المستوى الداخلي والخارجي للمنظمة، من جمود وصراع وروتين، إلا أنه لو يفسر لنا سبب استثمار التنظيم في تطبيق هذه القواعد، رغم ما تحدث له من معيقات كما أنه لم يبين لنا الطريقة التي يستطيع بها هذا التنظيم التخلص من هذه المعوقات.

<sup>1</sup> - رايح كعباش: المرجع السابق ، ص 168.

والعامل تحركه مجموعة من المتطلبات من بين هذه المتطلبات ضرورة حمايته وحماية أسرته والحد من النزاعات بين العامل ورب عمله وان عدم تحقق هذه المتطلبات يعتبر معوقا لأداء العمل، مما يؤدي إلى نتائج سلبية تتحمل الإدارة أعباءها.(1)

## 2. تال كون بارسونز والنسق الاجتماعي:

يعتبر "بارسونز" قطب من الأقطاب الفكرية في النظرية السوسيولوجية حيث تتضح إسهاماته في دراسة التنظيمات في مقالته التي تحمل عنوان "مقترحات لمدخل سوسيولوجي" لنظرية التنظيمات حيث يرى أن دراسة التنظيم هي جزء من دراسة البناء الاجتماعي والسمة التي تميز التنظيم عن غيره من الأنساق هي أنه موجه لتحقيق أهداف معينة، حيث أن تحقيق هدفه على المستوى الخارجي يكون من خلال علاقة التنظيم بالمحيط الخارجي الذي يعمل فيه التنظيم، أما على المستوى الداخلي فيكون مرتبطا بالعمليات التي لها صلة بفشل أو نجاح المساعي الهادفة لتحقيق الهدف كعملية صنع القرار.(2)

ويعتقد بارسونز مثله مثل "دوركايم" أن نسق القيمة في المجتمع يلعب دورا حاسما في تحقيق التكامل الاجتماعي ككل، وتحقيق التغير التدريجي المنظم حيث يعمل النسق الثقافي القيمي عادة على تعظيم توازن النسق الاجتماعي عن طريق عمليات التجديد المستمر، التي تستند أساسا على التأثير الاجتماعي، بمعنى آخر أنها تعمل على إلغاء أو تطوير مضمون الوحدات الأساسية لبناء النسق.

وانطلق بارسونز من تصور التنظيم بوصفه نسقا اجتماعيا يتألف من أنساق، فرعية مختلفة كالجماعات، الإدارات والأقسام فهو يقدم تفسرا لتكامل أفراد الجماعات في التنظيم ذاهبا إلى أن التكامل يتحقق من خلال النسق القيمي السائد في المجتمع وهي التي تمنح لأهداف التنظيم طابعا شرعيا لأنها هي التي تؤكد إسهام النسق التنظيمي في تحقيق المتطلبات الوظيفية التي يسعى النسق الأكبر وهو المجتمع إلى تحقيقها.

وبتحقيق هذا التكامل تتحد الأدوار التنظيمية، لتصبح ملائمة لتوقعات أعضاء التنظيم وهذه التوقعات التي يكتسبها الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية، ويتدعم هذا التكامل من خلال وجود أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة.

1 - علي السلمي تطور الفكر التنظيمي، المرجع السابق، ص 41 .

2 - سعيد عبد مرسى بدر: الإيديولوجيات ونظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 226 .

ويحدد بارسونز ثلاث مستويات للتنظيم:

**المستوى الفني:** و الذي يتمثل في الأنشطة والترتيبات المادية التي تساهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للتنظيم مباشرة مثل استخدام الآلات في الإنتاج والخدمات.

**المستوى الإداري:** الذي يتمثل في المسائل الداخلية المتعلقة بالتنسيق والتخطيط والمراقبة والاتصال وتوفير الموارد والتسويق.

**المستوى التنظيمي:** فنسعى إلى تحقيق التكامل والارتباط بين التنظيم والبيئة الخارجية.<sup>(1)</sup>

ويطلق بارسونز كذلك على أنه يوجد مطلبين وظيفتين أطلق عليهما إسم المطلب الأول، مطلب تدعيم النمط: وهو يتعلق بمدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم. مطلب الثاني: فهو احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها، وتحقيق ذلك من ضمان وجود دافعية كافية بمنح الفرد حوافز موجودة في التنظيم لكي يتمكن من أداء مهامه المنوطة به في الوظيفة التي يشغلها.

حيث أن بارسونز يتصور البناء الاجتماعي على أنه مجموعة من الأنساق تمثل في مجملها النسق الأكبر وهو المجتمع، مشيراً إلى ما تقدمه الأنساق الفرعية للنسق الكلي مثل ما تلعبه مفتشية العمل في الحد من النزاعات العمل وتوفير الرعاية و الحماية الصحية و الاجتماعية للعمال حيث يبرز عمل مفتشية العمل كنسق اجتماعي يعمل على كفالة هذه المتطلبات.<sup>(2)</sup>

ويعتبر كل من تالكون بارسونز وروبرت ميرتون أهم رواد اللبناية الوظيفية واللذان عبر كل منهما عن سلبيات البيروقراطية التي تتطور وتؤدي إلى ظلم الإدارة للعمال الأمر الذي يستدعي توفير الحماية سواء من المخاطر المادية أو الحماية المهنية ضد الضغوطات التي يتعرض لها العمال من طرف أفكاره.

### 3. ماري فولت :

ويعد اتجاه ماري فولت من الاتجاهات المهمة وهي الرائدة المهنية لنظرية العلاقات الإنسانية ولقد كان لأفكارها في مجال الإدارة و التسيير والسلامة والمسؤولية أثر كبيراً في متابعي ومطوري هذه النظرية وهذه أهم أفكارها في النزاعات داخل المؤسسة، فقد اعتبرت ظهور النزاعات في المؤسسة الصناعية عملية سوية تأتي من اختلاف الطباع بين العمال في المؤسسة وسوء تفاهمهم ن تحليل نفسي لنزاع داخل

<sup>1</sup> - سعيد عبد مرسي بدر: المرجع السابق، ص ص 227-228 .

<sup>2</sup> - السيد محمد الحسين : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1985 ، ص 85 .

المؤسسة وهي رافضة لفكرة النزاعات بين العامل ورب العمل ومن تضارب المصالح بين الطرفين وتلاحظ "فولت" ان هناك ثلاث سبيل أو طرق لحل النزاع داخل المؤسسة :

✓ السيطرة : أي تغلب فريق على آخر .

✓ التسوية: أي الاتفاق بين الطرفين المتنازعين على أساس التنازلات.

✓ الاندماج: الذي يعتبر خير طريقة بناءة لدى فولت" حيث أنها ترفض حل النزاع على

أساس القوة و العنف وهو نقيض الاندماج بحيث يكون الانحصر في تحقيق المصالح

الأساسية دون التوجه إلى المناقشات والحوارات بين الطرفين وهي تلح على السلطان

المشترك والفعال بدلا من السلطان المتسلط وترى كذلك بان الأفراد أو العمال الذين

يؤمرون بتنفيذ الأعمال فغنهم يقومون بها دون كفاءة وإتقان.(1)

أما بالنسبة لآتون مايو فإنه يرى أسباب النزاعات في العمل الصناعي تنشأ عن وسائل الاتصال

غير الفعالة وعن الإشراف السيئ أو الممارسة الإدارية السيئة وسوء العلاقة بين العامل ورب العمل.

وتلتقي فكرة "مايو" و "فولت" في أن الإنسان اجتماعي ولا يمكن أن يتوصل إلى حريته الكاملة إلا

إذا اندمج في الجماعات اندماجا تاما ومنه تحقيق التوازن داخل المؤسسة الصناعية وكذلك الاهتمام

بالعامل وعلاقاته الاجتماعية والاهتمام به.(2)

ولهذا أقامت العلاقات غير الرسمية بين جماعات العمل، الذي تأخذ الطابع السري وهي تؤدي

إلى نشوب نزاعات وصراعات خاصة للمعارضين على قيام هذه العلاقات الغير رسمية ويرى (مايو) أن

الحل لنزاعات العمل هو ضرورة الاهتمام بالإشباع الاجتماعي والنفسي وكذلك بالمكافآت المادية وذلك

لأهميتها لدى العامل.(3)

### ثانيا- النظرية الماركسية:

نجد في إطار البناء النظري والمتعلقة بالاتجاه الماركسي ومن أمثاله : كارل ماركس حيث يشكل

النزاع الجماعي بين العمال وأرباب العمل في البلدان الرأسمالية وهي عبارة عن ظاهرة متضمنة في

طبيعة وسير المجتمع الرأسمالي، طالما أنه قائم على نظام رأسمالي استغلالي ويرى ماركس في نزاعات

العمل تعارضا في المصالح بحيث تسعى البرجوازية من خلال مكانتها، الحفاظ على مصالحها و

<sup>1</sup> - حسين بوروي: العلاقات الإنسانية وأثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، ديوم دراسات معمقة، معهد العلوم الاجتماعية ، الجزائر 1983-1984، ص 48 .

<sup>2</sup> - باكر وآخرون ، ترجمة محمد علي محمد: علم الاجتماع الصناعي، النشر ، المعارف ، الإسكندرية ، 1972، 196 .

<sup>3</sup> - باكر وآخرون، ترجمة محمد علي محمد، المرجع السابق، ص 197 .

الاستفادة منها بشكل مستمر بينما يحاول العمال في صراعهم الطبقي على حد تعبير ماركس تحسين مستوى معيشتهم وإلى قلب النظام الرأسمالي وإقامة النظام الاشتراكي ومن ثم النظام الشيوعي، وفي رأيه أنه سيقضي على المشاكل والنزاعات عند غياب الطرف الأول الرأسمالي ولقد اعتبر "ماركس" أن كل انقلاب اجتماعي نتيجة لعوامل مادية واقتصادية وحسب رأيه دائما أن الحل يكمن في جعل كل الصناعات والعقارات ملكا للعمال وبالإضافة إلى السيطرة على وسائل الإنتاج وإدارة الشؤون السياسية والاقتصادية، ويرتبط موضوع نزاعات العمل ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي حسب ماركس بحيث في بداية توسع النظام الرأسمالي ظهرت ملامح تشتت في الطبقة العاملة وعزل بين كل عامل ورب عمل ، حتى يتسنى لهذا الأخير التوسع ويصبح موقع قوة يفرض شروط العمل ويسعى إلى تحقيق أقصى قدر من الربح وبالتالي يصبح جهد العامل سلعة يشتريها صاحب العمل ويضيفه إلى ملكيته كالمواد الأولية ورأس المال ويصبح الإنسان عبدا ويزداد اغتراب العامل في المجتمع الرأسمالي بزيادة تقسيم العمل والتخصص وتطور قوى الإنتاج والوسائل التكنولوجية الحديثة، وقد كان تجريم تكوين النقابات العمالية صورة واضحة عن رفض التفاوض بين العمال وأرباب العمل

ولهذا كان بأن تثور،<sup>(1)</sup>العمال على هذه الأوضاع ويرفضونها لأنهم أدركوا أنه لا سبيل في مواجهة أرباب العمل إلا بالتضامن والنضال وضمن هذا الإطار تشكل سنة 1948 نهوض الطبقات الفقيرة في فرنسا والتي تأثرت كثيرا بأراء ونظريات "لويس بلان" (الذي طالب الحكومة الفرنسية بتنظيم العلاقات العمالية وتشديد مصانع اشتراكية يديرها العمال تحت إشرافها كما تشكل أيضا سنة 1905، اندلاع سلسلة من الإضرابات في روسيا القيصرية حيث نهض العمال والمتظاهرون مطالبين بتحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية وهي بداية تشكيل الحزب البولشافي لمواجهة القيصرية واستلام زمام السلطان في أكتوبر 1917 .

ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والمعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل وشروطه على كافة المستويات ولا يمكن للعمال من عمل شيء فعال إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات والنضال العمالي ولقد اتخذ الصراع من أجل تفتح الحركة العمالية سبيلين هما :

<sup>1</sup> - ريمون آرون، ترجمة عبد الحميد الكاتم: صراع الطبقات، ط1، بيروت، 1966، ص 109 .

**الطريق السياسي :** الذي عمل على توحيد الجهود المفرقة بحيث يشير برياس بقوله " كانت الأحزاب والمنظمات متفرقة بسبب الخلافات الأيديولوجية بين الماركسية الأرتودوكسية والماركسية الفوضوية حول كيفية أداء الفعل.

**الطريق المهني :** الذي اتجه إلى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف الحياة بواسطة التفاوض المباشر مع رب العمل، غير أن تعارض المواقف النقابية في النشاط حول الاتجاه الإصلاحية والثوري أدى بدوره، على تقسيم النقابة إلى قسمين هما :

يتجه الموقف الإصلاحية إلى تجنب النزاعات العنيفة مهما أكثر بالحصول على بعض المطالب مثل: تحسين ظروف العمل والأجرة ويرتكز الفعل الإصلاحية على السعي وراء مضاعفة<sup>(1)</sup> النقابات وتدعيم الاشتراكات قصد مساندة الإضرابات، بالإضافة إلى تنسيق النشاط النقابي مع النشاط السياسي قصد الحصول على قوانين تحمي مصالح العمال.

وينطلق الموقف الثوري من فكرة الصراع الطبقي رغم وجود بعض الماركسيين الذين يريدون جعل النقابة كمجرد مساعد للحزب الاشتراكية.

كما هو الحال في ألمانيا الذي تقتصر دورها (النقابة) في تحسين مستوى معيشة العمال بينما يسعى الحزب إلى تملك زمام السلطان قصد تحويل المجتمع وترتكز نظرية "ماركس" في النزاع على الصراع الطبقي كمصدر تغيير اجتماعي ولهذا يعتبر ماركس على حد تعبير "روشي" من المنظرين الأوائل الذين وضعوا مبدأ تحليل التغيير بواسطة الصراع كما يعتبر من الذين سطوروا المسلك في البحث عن العوامل في التغيير الاجتماعي ولا يرى "ماركس" المجتمع كنظام أو جسم ثابت بل تعدى خاصية التغيير والسيطرة لا لعناصر البيئة فقط بل لكل البنية الاجتماعية .

وتشكل المؤسسة الصناعية النواة الأولى في الصراع الطبقي بين الطبقة العمالية المحرومة و الطبقة البورجوازية المستغلة ولقد انطلق ماركس من دائرة الإنتاج أو علاقات الملكية بحيث يرى أن أساس وجود الطبقة البورجوازية هو تراكم الثروة لأشخاص قلائل وزيادة رأس المال نفسه ويلح "ماركس" على شكل الملكية لوسائل الإنتاج في المؤسسة باعتبارها مصدر النزاعات بين الطبقتين، لأنها القاعدة للسلطة الرأسمالية التي تؤدي بدورها إلى بروز الإخلاف في المواقف وأساليب التفكير.

<sup>1</sup> - ريمون آرون: ترجمة عبد الحميد الكاتم، مرجع سابق، ص ص 11\_12.

لقد حدد كارل ماركس مفهوم الطبقة انطلاقاً من المكانة التي يحتلها ضمن الإنتاج الرأسمالي مالكي سلطة العمل، مالكي رأس المال ومالكي الأراضي غير أن نظرية ماركس والأسس التي وضعها لا تخلو من بعض التناقضات وذلك أن إسهام ماركس في إرجاع كل النزاعات الاجتماعية والجماعية منها إلى نزاعات طبقية وهو تبسيط في فكر ماركس.<sup>(1)</sup> لأنها لا يمكن أن تظهر دائماً في طابع واحد بالإضافة إلى أن "ماركس" يعتقد أن النزاع الطبقي سيؤدي حتماً إلى الثورة وهذا يخالف الأمر الواقع، إذن إذا كان الإضراب وتكتل العمال جريمة يعاقب عليها القانون في حل النزاعات، فإن المجتمعات الصناعية الحديثة اتجهت اتجاهاً آخر بواسطة استخدام الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه والاعتراف بحق تكتل العمال في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وذلك بعد معارضة طويلة وشديدة لهذا المطالب ولقد عرفت نظرية ماركس حول الصراع الطبقي عدة استخدامات لدى بعض الباحثين مثل :

تسورال : الذي ينظر إلى النزاع على أنه يؤدي إلى تقهقر الأوضاع، بالإضافة إلى قول "كورر" الذي يرى في هذا الشأن، كمشاهدة للقضاء على النزاعات، ستؤدي إلى توترات في المصانع اعتقاداً أن النزاع حافظاً هاماً في عملية التجديد التكنولوجي، ومهما يكن فإن تحليل النزاع من زاوية الابتكار ما هي إلا إحدى المحاولات في التحرير، وعليه فإن العامل يعمل من جماعة عمل يؤثر فيها ويتأثر بها، وهو شخص يعيش في مجتمع يتأثر به فهو في علاقة مع محيطين أو بيئتين البيئة الاجتماعية في المصنع والبيئة الاجتماعية خارج المصنع، وكما ألفت هذه النظرية على ضرورة العمل الجماعي والتضامن وترى بضرورة تخفيف النزاع في العمل بين العامل والإدارة وهي مسألة تتعلق بتنظيم المؤسسة أو المصنع على أساس ديمقراطي تعاوني بين الطرفين.<sup>(2)</sup>

1 - عبد الرحمان معمد عبد الرحمان: علم اجتماع التنظيم . مرجع سابق، ص 179 .

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان وآخرون، المرجع السابق، ص 180 .

## ثالثا - النظرية البيروقراطية:

ظهرت هذه النظرية في لأوائل القرن العشرين وتعتبر البداية لنظريات التنظيم العلمية التي تنسب إلى "ماكس فيبر" الذي كان أول من صنف خصائص البيروقراطية بشكل منهجي ومنطقي مبررا أهميتها في تنظيم الأنشطة الاجتماعية، وتأثيرها على السلوكيات،<sup>(1)</sup> فقد ركز فيبر على ضرورة تحديد وكتابة القواعد والإجراءات الرسمية التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات والكفيلة بفرض نظام ثابت يخضع له أفراد المؤسسة كافة،<sup>(2)</sup> كما يرى أن تقسيم العمل أمرا ضروريا لإمكانية تخصص العاملين في أجزاء معينة لزيادة الخبرة والتطبيق السليم للأوامر وذلك من أجل مصلحتهم مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم واكتساب المهارة،<sup>(3)</sup> وكل هذا يؤدي إلى الاستقرار داخل المؤسسة وقيام علاقات حسنة بين العمال ومنه عدم وجود نزاعات بين العمال، وذلك لأنهم يقومون بالأعمال المعطاة لهم وتطبق الأوامر وتنفيذ التعليمات والتخصص في العمل، ونجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية.<sup>(4)</sup>

---

<sup>1</sup> - علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، ط2، الكويت، 1980، ص29 .

<sup>2</sup> - حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات ، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2006 ، ص 86 .

<sup>3</sup> - بيان هاني حرب: مدخل إلى إدارة الأعمال، الدار العلمية للنشر، ط1، الأردن، 2000، ص 62 .

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 63 .

## خلاصة:

إنه على الرغم من اختلاف النظريات في مسألة نزاعات العمل فكل من ماركس وألوتن مايو و فولت وغيرهم لهم نظرة حول نزاعات العمل لكن تبقى هذه الأخيرة مسألة جوهرية لها أسباب وهي أسباب تكون في أي مؤسسة صناعية، ولو أنها تختلف من قطاع نشاط إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى حسب الأوضاع والظروف السائدة في المجتمع وتبقى الدراسات جارية لوضع طرق لحل نزاع العمل.

# الفصل الثالث

## تصور سوسيولوجي حول نزاعات العمل

### أولاً - نزاعات العمل الفردية

- 1- تعريف نزاعات العمل الفردية
- 2- أسباب نزاعات العمل الفردية
- 3- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
- 4- قضاء العمل ودوره في تسوية النزاعات الفردية

### ثانياً - نزاعات العمل الجماعية

- 1- تعريف نزاعات العمل الجماعية
- 2- أسباب نزاعات العمل الجماعية
- 3- إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية
- 4- إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية

## تمهيد :

تعتبر النزاعات التي تنشب بين المنظمات أو العمال أو أصحاب العمل من المسائل المطروحة للنقاش والهامّة والتي تستحق البحث والدراسة عنها لكونها من إحدى أهم إفرازات علاقات العمل وهذا بحكم المصالح المتناقضة لكل طرف، ويسعى كل طرف إلى تحقيق أغراضه الشخصية ولو على حساب الطرف الآخر.

ونزاعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية تظهر نتيجة الشعور بالحرمان أو غياب الاتصال أو التنافس على بعض المصالح، أو لعوامل أخرى ولهذا يجب وضع الإجراءات المناسبة وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة في معالجتها وذلك لحماية مصالح الأطراف المتعاقدة من جهة وإقامة نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى.

## أولاً- نزاعات العمل الفردية

### 1) التعريف بمنازعات العمل الفردية :

#### أ. التعريف التشريعي:

يقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها التشريعي " هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثليهم من جهة ثانية، أو اتفاق بما يسبب ضررا للطرف الآخر.<sup>(1)</sup>

ويذهب التشريع الجزائري إلى تحديد أحكامه ونصوصه وكيفيات الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون 04/90 بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.<sup>(2)</sup>

#### ب. التعريف القضائي:

ونقصد بالمنازعات العمل الفردية في إطاره القضائي أنه " تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي نحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين العمل والضمان الاجتماعي كون هذا النوع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به<sup>(3)</sup>.

<sup>1</sup> - عبد الحليم اكمون: تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 51.

<sup>2</sup> - قانون 04/90 المؤرخ في 06/04/1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 06

<sup>3</sup> - أحمد سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1994، ص52.

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة و متميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية.<sup>(1)</sup>

ولقد نظم المشرع الجزائري منازعة العمل الجماعية مثلها مثل المنازعات الفردية، إلا أنها تختلف عن هذه الأخيرة من عدة جوانب وقواعد قانونية خاصة من حيث طبيعتها القانونية، ومن حيث طرق تسويتها وذلك كونها تشمل كافة العمال في المؤسسة أو عدة مؤسسات.

## 2) أسباب نزاعات العمل الفردية:

إن علاقات العمل الفردية منها والجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، نظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أو جماعية ولمعرفة أسباب هذه المنازعات لابد من التطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية وبالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية.<sup>(2)</sup>

### أ. منازعات متعلقة ببند العقد:

يعتبر عقد العمل ترجمة لإدارة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات، كل طرف فيه ليضمنوا ما يرونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية إذا لم يعطي له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده المادة 8 من القانون العلاقات العمل رقم 11/90 إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات

<sup>1</sup> - راشد واضح . منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> - واضح رشيد: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 176

المرتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناءا على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه، أو بسبب تغيير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية لاتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.<sup>(1)</sup>

### ب. منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

برزت أهمية إقامة علاقات العمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية واشتراككم في إعداد اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية لتزداد أهمية التنظيم النقابي، والدور الذي يضطلع به في اشتراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل وشروطه في كافة المستويات، وإدخالهم في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك، وهذا النوع من التقاعد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيته، وإذا كان فيما مضى أن المشرع لم يعترف بتنظيم علاقات عمل جماعية، غير أنه اعترف بها ضمنا.<sup>(2)</sup>

وهو ما جعله يصدر القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 (مقياس العمل، الأجر، التعويضات المكافآت النفقات المصرفية، مدة العمل والإخلال ببند من بنود هذه الاتفاقية، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال.

### ج. منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي :

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة تلتزم بإعداده كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرون عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، وكذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرون عاملا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه

<sup>1</sup> - راشد واضح : المرجع السابق، 183 .

<sup>2</sup> - محي الدين الجرف ، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحلول المناسبة لها، وموقف، التشريعات من الأمر " في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981 ، ص 51 .

لدى مفتشية العمل وكاتبة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع وتنظيم العمل يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، باتخاذ كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل حيث جاء في المادة 77 على أن " النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم ، لزوما ، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ويحدد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطبقة وإجراءات التنفيذ"، وعليه فهو أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من اتخاذ القرارات وإجراءات ردعية ضد العمال، عند ارتكاب خطأ يكون ذا طابع معنوي ( إنذار - توبيخ) أو ذا طابع مالي (حرمان العامل من بعض الإمتيازات والمكافآت ) أو ذا طابع مهني ( نقل تأديبي، حرمان من الترقية، طرد إذا ما نتج عنه خطر جسيم يؤثر على حياة العامل، ويؤدي إلى قيام نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي خاصة إذا كان تعسف صاحب العمل في استعمال السلطة وفي تصنيف الإجراءات الرادعة تفوق جسامة الخطأ المرتكب.(1)

#### د. نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية :

إن مختلف المؤسسات لم تعد تتحمل وتتكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والإتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في شكل قواعد قانونية أمرة وأي خرق في هذه الأحكام القانونية والتنظيمية يؤدي إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمال والمستخدم ويقوم العامل بطلب إلغاء الشرط أو البند الباطل أو التعويضات المناسبة لضرر اللاحق به والطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان عامل بمفرده أو تعدد العمال وجراء التجاوزات في الأحكام القانونية والتنظيمية بحق الطرف المتضرر اتخاذ تدابير وإجراءات لازمة لحل الخرق والإلتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبحث والفصل فيه(2) .

<sup>1</sup> - سعيد طربيت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 14-15 .  
<sup>2</sup> - محمد هلال : مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية "في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر ، ص 1975 .

### 3) طرق تسوية نزاعات العمل الفردية :

#### أ. التسوية الداخلية للنزاع:

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تتم تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا لنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك إما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل، حيث تنص المادة 03 من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل، يمكن للمعاهدات والإتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ، لكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الإتفاقية الجماعية فإن للعامل حق اللجوء إلى إجراءات نص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال ثمانية أيام وهذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية<sup>(1)</sup>، وفي حالة عدم الرد يقدم أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، أما إذا كانت النزاعات معقدة وأثرها جسيما فيتجه على الوسيلة الثانية التي يدخل فيها الطرف الثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يتعرض على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 حيث يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيا أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر تصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 3 أيام على الأقل من تاريخ الإستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup>- راشد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 180 .

<sup>2</sup>- ف.شبلي: قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)، قصر الكتاب، البلدة، د ط ، 2008 ، ص 181 .

## ب. التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة) :

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات النظر للطرفين المتنازعين (العامل و المستخدم) والخروج بحل يرض الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما، وتختلف إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولا كبيرا، في التشريع القديم يعطي هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمولا به في قانون 1975، أما في النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من مفتش<sup>(1)</sup>، العمل بمقتضى قانون 40/90 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وهذا ما تنص عليه المادة 06 من نفس القانون ويتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة 06 أشهر، وبهذا أصبح مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد (انتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترفا به في معظم قوانين المقارنة)<sup>(2)</sup>، وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوة قضائية ما لم تتم فيها عملية الصلح وتؤكد المادة 19 على أن: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

الشروط التي يجب أن تتوفر في الأعضاء :

- ✓ التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب .
- ✓ ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل .
- ✓ التمتع بالحقوق المدنية و السياسية، وقد جاءت المادة 13 من نفس القانون ، فقد منع الأشخاص الذين تتوفر فيهم الحالات التالية : المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة.
- ✓ المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل .
- ✓ العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.
- ✓ قداماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> - راشد واضح: المرجع السابق، ص 181 .

<sup>2</sup> - قانون رقم 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06 ، ص 208 .

<sup>3</sup> - ف. شلبي: المرجع السابق، ص 182 .

## ج. اختصاصات مكاتب المصالحة :

أي الحديث عن اختصاصات مكاتب المصالحة، يستلزم التمييز بين نوعين منها، اختصاص نوعي أو موضوعي، يتمثل في نوعية المنازعة الفردية التي تختص بها الحكم موضوع أو طبيعة النزاع واختصاص محلي أو إقليمي، لحكم المجال الجغرافي.

**فالنوع الأول أي الاختصاص النوعي :** يتضمن تمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل رقم 11/90، إذ لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة، مهما كانت الأداة التي أبرمت بها هذه العلاقة أو طبيعة العمل المنجز أو المنصب المشغول، سواء كان ذلك في مؤسسة عامة أو خاصة، باستثناء ما أورده الفقرة الثالثة من المادة 190 من القانون رقم 04/90 من منازعات يكون طرفا فيها الموظفون وذا المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص،<sup>(1)</sup> التي تخرج عن دائرة ونطاق اختصاصها النوعي أو الموضوعي وكذا تتمثل في أنواع القضايا أو المنازعات الفردية.

أما ما يتعلق بالنوع الثاني **الاختصاص المحلي أو الإقليمي :** لهذه المكاتب ، فهو يتمثل في نفس الاختصاص الإقليمي لمفتشيه العمل الوارد في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المحدد لكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة تطبيقا للفقرة الثانية من المادة السادسة من قانون تسوية خلافات العمل الفردية حيث نصت على أن " يؤسس بكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة من اجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها، ونفهم من هذه المادة أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليميا، يمكن توسيع أو تمديد عدد هذه المكاتب كلما دعت إلى ذلك ضرورة ملحة ، كاتساع المنطقة أو كثافة النشاط المهني وتعدد القطاعات وذلك بناء على قرار مشترك من وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ووزير العدل لوزير الاقتصاد.

وفي حالة تعدد هذه المكاتب وتجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات فيما بينها في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل والشؤون الاجتماعية ووزير العدل وقد اختلفت المادة الثانية عن المادة الثامنة من قانون

<sup>1</sup> - قانون 04/90 المؤرخ 16 فيفري 1990 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، ح ، العدد 06 .

الإجراءات المدنية التي تحدد بدورها الاختصاص المحلي للمحاكم إذ تنص الفقرة السابعة منها على اختصاص المحاكم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للشركة<sup>(1)</sup>. في الدعاوى المتعلقة بالشركات، ومن جهة أخرى تنص في الفقرة 16 منها على اختصاص المحكمة التي تقع في دائرة اختصاص المؤسسة، أو مكان إبرام عقد العمل، فإذا افترضنا وجود المركز الرئيسي للمؤسسة ومكان إبرام عقد العمل الذي يربط العامل الأجير بها في مقرين أو موقعين مختلفين، يقع كل منها في نطاق ودائرة اختصاص مكنتين مختلفين من مكاتب المصالحة تابعين للاختصاص في نفس مفتشية العمل، أو تابعين لاختصاص مفتشين مختلفين، فمادامت النزاعات والخلافات المعروضة للمصالحة أمام اللجان متساوية الأعضاء لا تتعدى أن تكون مجرد خلاف بين العامل الأجير والمستخدم مازالت في مرحلة الصلح بينهما كشرط جوهرى قبل مباشرة أية دعوى قضائية، فغنه يمكن في هذه الحالة تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ليختص بها المكتب الذي وقع الخلاف في دائرة اختصاصه الإقليمي أو في مجال اختصاصه الجغرافي، ليكون رفع الدعوى القضائية أمام المحكمة التابع لها مكتب مفتشية العمل التابع لها مكتب المصالحة.

- تنظيم 1972 م والذي يحكمه الأمر 61/72 المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية والتي حددت كيفية تنظيم الجلسات في المسائل الاجتماعية بحيث تكون تشكيلة تتكون من قاضي يساعده، مساعدان من العمال لهما استشاري.
- تنظيم 1975 م : الذي يحكمه الأمر 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل بحيث أصبح التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم السابق الذكر، بحيث أصبح دور المصالحة عملية إجرائية سابقة للجوء إلى القضاء بل جعله إجراء جوهرى لا تقبل الدعوى القضائية ما لم تتم عرض النزاع على مكتب المصالحة ويحصل المدعي على محضر عدم المصالحة لهذا الإجراء وقد بقي هذا التنظيم على نفس التشكيلة السابقة المذكورة في التنظيم السالف الذكر ولم ياتي بجديد سوى أن وضع إجراءات خاصة وكيفيات استدعاء الخصوم وسير الدعوى.
- تنظيم 1990 : الذي يحكمه القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث أدخل تعديلا هيكليا على تشكيلة المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية هذا بالإضافة إلى كافة الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية ( داخلية وودية مصالحة) حيث أصبحت التشكيلة تتكون من قاضي وممثلين مساعدان للعمال، ممثلين مساعدين

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2009، ص50 .

للمستخدمين وبهذا نقول أنه أصبح عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء ويكون القاضي فيها رئيسا كما تحول الطابع الاستشاري لهؤلاء<sup>(1)</sup>.

#### د. إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقية الصلح:

لقد نصت المادة كمن القانون 04/90 وفي الباب الخاص بكيفيات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة أنه: " بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعمال إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون<sup>(2)</sup> وقد حدد المشرع الجزائري هذه الإجراءات في الباب الخامس، حيث نصت المادة 26 من القانون السالف على أنه" في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 190 من القانون يتم إخطار مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي" وفي خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة ، يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة لنظر في النزاع المعروض للمصالحة وذلك خلال ثمانية أيام من استدعائه، حيث يحضر كذلك أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة الممثلين المؤهلين عنهم فإذا لم يحضر المدعي رغم استدعائه بصفة قانونية، يشطب المكتب الدعوى أي القضية من جدول الأعمال، ما لم يكن هناك عذر شرعي.

أما إذا تغيب المدعي عليه، أي الخصم، فيعاد استدعائه من جديد لجلسة أخرى في خلال ثمانية أيام، إذا تغيب للمرة الثانية، يحرر المكتب محضرا بعدم المصالحة، أما إذا حضر الطرفين وتمت المصالحة، فيحرر المكتب محضرا بذلك، نفس الشيء في حالة عدم المصالحة، حيث يعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير<sup>(3)</sup>، على أن لا يتضمن هذا المحضر بشروط تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في نطاق علاقات العمل.

إلا أن مسألة تنفيذ هذه الإنفاقات كثيرا ما لا تتم بهذه التلقائية، حيث يمكن أن يتأخر أو يرفض أحد أطراف تنفيذ الاتفاق، لسبب أو لآخر وهي الحالة التي يعالجها القانون الجزائري في المادة 34 القاضية بأنه" في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق، ص 53 .

<sup>2</sup> - قانون 04/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، جريدة رسمية ، العدد 06 .

<sup>3</sup> - راشد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 39 .

في المادة 33 بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، الملتزم بعريضة من أجل التنفيذ في أول جلسة، مع استدعاء المدعى عليه نظامياً.

التنفيذ المجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهديدية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون، كما يحدده التشريع والتنظيم المعمول لهما".  
أما بالنسبة للشروط و الأجل المحددة في المادة في المادة 33 حيث نصت على " ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجل التي يحدونها فإذا لم توجد ففي أجل لا يتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ الاتفاق<sup>(1)</sup>.

**4) التسوية القضائية:** وتعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة والتي نلجأ إليها في حالة عدم المصالحة وترفع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية مرفقة بعريضة عدم المصالحة الصادرة عن مكتب المصالحة وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً التي تلي رفع الدعوى.

#### **أ. تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته:**

يعرف قضاء العمل: بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين ( المادة 20 من القانون 04/90) إن قضاء العمل يتسم بطابعه الإستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس سبب هذا الاستثناء، يمكن في ثلاث مظاهر بارزة تتمثل : الأول فيتشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية، بينما يتمثل الثاني في الطابع الإستعجالي لقضاء العمل، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.

#### **ب. تشكيل المحكمة الفاصلة في القضايا الاجتماعية:**

يتكون القسم الاجتماعي للمحكمة من ممثلين للعمال وممثلين للمستخدمين إلى جانب القاضي الذي يعتبر رئيس المحكمة، وتساوي الأصوات تؤدي إلى صوت المحكمة هي الفاصلة.

#### **ج. الطابع الإستعجالي:**

يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بأجل رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من القانون 04/90 بأنه " تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة ان تصدر حكماً في أقرب الأجل باستثناء حالات إصدار أحكام تهديدية أو تحضيرية "

<sup>1</sup> - قانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المرجع السابق،

ويرجع سبب الإستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي تسمح له في أغلب الأحيان بالإنتظار الطويل للنظر في قضيته.

#### د. التنفيذ المعجل للأحكام القضائية:

نظرا لظروف العامل التي سبق ذكرها بترتيب عن ذلك ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام<sup>(1)</sup> قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة ونذكر نص المادة 22 من القانون 04/90 والتي تقضي بأنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون"

✓ تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق مبرم للعمل.

✓ تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

✓ دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر.

✓ الإعفاء الجزئي أو الكلي من المصاريف القضائية: إضافة إلى ما سبق يمكن إضافة سمة أخرى تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي لقضايا العمل، من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الإستفاضة من المساعدة القضائية لذلك تنص المادة 25 من القانون 04/90 على أنه: " فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 57/71 المؤرخ في 1971/08/05 م والمتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفاضة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومنتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون، وذلك نظرا

للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة.

#### ه. اختصاصات المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية:

إن القانون التأسيسي للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية قد حدد شروط الاختصاص النوعي لهذه الجهات القضائية حيث أنها الوحيدة المختصة في النظر والبت في نزاعات العمل الفردية حيث أنها قائمة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ وتعليق(توقيف) أو إنهاء علاقة العمل التي تربطها

<sup>1</sup> - الأمر 61 /72 المؤرخ في 21 مارس 1972 م، المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية ، الجريدة الرسمية، عدد 25 ، ص 365 .

ويتوسع اختصاص المحكمة إلى الميادين المحددة قانونا ويمكن الذكر بالخصوص المنازعات في مجال ضمان اجتماعي.

✓ المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة .

✓ المنازعات بتطبيق وتأويل (تفسير) الاتفاقيات الجماعية.

✓ استقبال على سبيل الإيداع الأنظمة الداخلية<sup>(1)</sup>.

❖ **الاختصاص الإقليمي:** إن هذا النوع يخضع كقاعدة عامة لأحكام قانون الإجراءات المدنية، حيث

نصت المادة 7 الفقرة 16 منه على أنه " ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل،

والعامل ، إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة يكون أمام المحكمة المكان الواقع في دائرة

اختصاصها تلك المؤسسة، وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص

لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد.<sup>(2)</sup>

بينما تنص المادة 24 من القانون 04/90 على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في

مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى، عندما يتم تعليق أو انقطاع

علاقة العمل عن حادث العمل أو مرض مهني<sup>(3)</sup>.

❖ **الاختصاص الموضوعي :** فهو محدد بصفة عامة طبقًا للقانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات

الفردية في العمل حيث يمكن حصرها في تلك النزاعات القائمة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ أو

تعليق أو إنهاء علاقة العمل التي تربطهما.

كما أن اختصاص المحكمة بتوسع إلى الميادين المحددة قانونا، ويمكن الذكر بالخصوص:

✓ المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

✓ المنازعات الخاصة بإلغاء العقوبات التأديبية التعسفية.

✓ المنازعات الخاصة بتسليم وثائق علاقة العمل<sup>(4)</sup>.

✓ المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال في لجنة المشاركة.

<sup>1</sup> - الأمر 61/72 المؤرخ في 21 مارس 1972، المتعلق بتنظيم وتسيير المحاكم المختصة في المسائل الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 25، ص 365 .

<sup>2</sup> - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108 .

<sup>3</sup> - قانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المرجع السابق، ص 240.

<sup>4</sup> - أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108 .

✓ المنازعات المتعلقة بتنفيذ اتفاقات الصلح، وقرارات التحكم.

✓ المنازعات المتعلقة بتنفيذ أو تفسير الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية.<sup>(1)</sup>

## ثانيا - نزاعات العمل الجماعية

### 1) تعريف النزاعات الجماعية

أ. من الناحية الفقهية:

بجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها: " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل ، والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل<sup>(2)</sup> .

وفي تعريف آخر لها يعد نزاعا جماعيا: " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات الاقتراحات بهدف تقادي أي نزاع داخل المؤسسة.<sup>(3)</sup>

والمقصود بالمنازعة الجماعية هو تلك الخلافات التي تثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة.<sup>(4)</sup>

### ب. من الناحية التشريعية:

يتأثر التعريف التشريعي لمنازعات العمل الجماعية بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة.

هي ترى أن نزاعات العمل الجماعية هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل وهو ما نصت عليه المادة 02 من القانون 02/90 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب.<sup>(5)</sup>

<sup>1</sup> - قانون 04/90 المرجع السابق، ص 90 .

<sup>2</sup> - قوريش بن شرقي: منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، منكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المؤسساتات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2002 ، ص 109 .

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 110 .

<sup>4</sup> - راشد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الغصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 178 .

<sup>5</sup> - المادة 02 من القانون رقم 02/90 مؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

وبذلك فالمشرع استعمل أحيانا مصطلح الخلاف وأحيانا النزاع الجماعي وأحيانا أقر اللجوء للإضراب للمطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية.

### يعرفها إبراهيم النجار وآخرون:

أنها النزاعات التي تحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله وقد يكون النزاع قانونيا أي يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم وقد يكون النزاع اقتصاديا ويدور حول أمور لا يخدمها نص قانوني، وتستند دائما إلى قواعد العدالة.<sup>(1)</sup>

### ويعرفها عبد الرحمان خليفي:

بأنها" ذلك الخلاف الواقع بين المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل وشروطه العامة عندما لا تتم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدمون والممثلون النقابيون للعمال أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود و الإتفاقيات المبرمة بينهما.<sup>(2)</sup>

### وكذلك يعرفها بشير هدي:

بأنها" تمثل كل خلاف يقع بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل أو العلاقات المهنية والاجتماعية في علاقة العمل.<sup>(3)</sup>

### (2) أسباب المنازعات الجماعية:

#### أ. نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعى فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الإتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون وأن يثور الخلاف حو تفسير نص تنظيمي، يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه" يمكن للأطراف المتعاقدة نقص الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي جزئيا أو كليا، وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك

<sup>1</sup> - إبراهيم نجار وآخرون: القاموس القانوني، مكتبة لبنان، 2000 ، ص 56 .

<sup>2</sup> - عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 54 .

<sup>3</sup> - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2006 ، ص209

على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة.<sup>(1)</sup>

### ب. نزاعات متعلقة بتعديل القانون:

وفي المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل ومراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول والإستفادة من بعض الإمتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، وظهر معطيات جديد تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون 11/90 على أنه " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو اتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل،<sup>(2)</sup> إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، لكن لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الإمتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين ، وهم العمال، ونفس الشيء بالنسبة لحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون أو الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى ولو دون اعتبار لإدارة الطرفين في ذلك.

### ج. منازعات متعلقة بتفسير اتفاقيات/اتفاقات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه وتنفيذه، وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيد بالنسبة للعامل، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط مضمن في الاتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلح ضرر بالعامل أو العمال، إذا يمكن هنا أن يكون النزاع فردياً إذا مس عاملاً واحداً، أو جماعياً إذا مس فئة من العمال، أو قطاعاً معيناً بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر، أي المؤسسة المستخدمة بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة، قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل، لاسيما حينما يتعلق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب

1 - محمد هلال، المرجع السابق، ص 82 .

2 - المرجع نفسه، ص 83 .

اقتصادية، إذ هناك مجموعة من الإجراءات، يجب على المستخدم استقائها قبل البدء في إجراء التسريح، إلا يعتبر ذلك خرقاً لتفسير بنود وإرادة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي.<sup>(1)</sup>

## 1) إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية:

### أ. الاجتماعات الدورية :

من المعروف أنه وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية تدرس في اجتماعات دورته وهذا ما تم الإشارة إليه ضمن المادة 15 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وذلك من خلال عقد اجتماعات دورية كما أشارت إليه المادة 4 من ذات القانون ( معدلة بالمادة 02 "ق" رقم 91-27 ) مع الممثلين النقابيين وفي غياب الهيكل النقابي يلجأ العمال إلى انتخاب عمال يمثلونهم إلا أنه في الحالة الأخيرة يقتصر تمثيل العمال عن الوقاية من النزاعات والتفاوض فقط.<sup>(2)</sup>

هذه الاجتماعات قد تكون مؤشر عن نجاعة العلاقة بين الهيئة المستخدمة والعمال من خلال نتائج التفاوض عن مسائل متعلقة بالجانب المهني، كما تدون المسائل المطروحة خلال مختلف الاجتماعات الدورية، كما تدون المسائل التي تم الاتفاق عليه، وتبقى المسائل الأخرى محل طلب معالجة تسهر عليها، مفتشية العمل خلال الأربعة أيام الأولى من تاريخ إشعارها.

وفي نظرنا إن اللجوء للاجتماعات الدورية يبقى وسيلة ناجعة لتقادي مختلف النزاعات والحفاظ على المناخ الاجتماعي للمؤسسة.

### ب. لجنة المشاركة :

من خلال التعديلات التي مست قانون العمل لاسيما في الجانب المتعلق بمشاركة العمال عن طريق أجهزة المشاركة كما تطرقت إليها المادة 91 (معدلة بالمادة 102 "أ" رقم 12/96 ) من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فإن مشاركة العمال في الهيئات التي تشغلهم تكون عن طريق جهاز المشاركة، يدعى لجنة مشاركة بواسطة مندوبي المستخدمين تشغل 20 عاملاً أو أزيد.

1 - محمد هلال : المرجع السابق ، 84 .

2 - القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية .

ويبقى دور لجنة المشاركة فعال من خلال إبداء الرأي في عدة محاور بناء على تقارير ترسل إليها خلال كل ثلاثي على الأقل تمس محاور التسيير ( تطوير ميكانيزمات الإنتاج ، تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة، المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها) وغيرها من الصلاحيات التي نص عليها تشريع وتنظيم العمل في المادة 94 من القانون 11/90 السابق الذكر .

كما تزيد نسبة تمثيل مندوبي العمال في الهيئة المستخدمة حسب عدد العمال.

وتعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وينتخب منها رئيس ونائب رئيس عندما تتكون مندوبيتين على الأقل .

كما أن المستخدم ملزم وجوبا بعقد اجتماعات دورية مع لجنة المساهمة مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر بناء على جدول أعمال يعد مسبقا ويبلغ للأطراف المعنية قبل سبع أيام على الأقل.

وكدراسة نقدية لهذا الجهاز الذي نظريا يبقى دوره فعالا إلا أنه يغلب عليه الجانب الإستشاري أكثر منه العملي، ضف إلى ذلك وبعد التحقيق اتضح أن هذه الأجهزة على مستوى المؤسسات العمومية شبه عاطلة لعدم ممارسة أعضائها لجميع المهام المنوطة بها والإكتفاء عند جلها بتسيير الخدمات الإجتماعية فقط.

كما تم إطلاعنا عن عدد كبير من المؤسسات التي لم تنشأ هذا الهيكل لحد الساعة، بالرغم أن المبادرة تكون وجوبا من طرف المستخدم عكس الهيكل النقابي الذي تكون مبادرة إنشائه من مبادرة العمال، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى بعض الصراعات الناتجة داخل المؤسسات حول كيفية ممارسة مهام هذا الجهاز وغيرها من العوائق...

كما نشير أن هذا الهيكل ينشأ بناء على اقتراح يتم في دورتين وللتطرق لهذا الباب يمكن الرجوع لأحكام المادة 98 معدلة بالمادة 14 "أ" 21/96 لأطراف النزاع، وقد لا تؤدي غلى النتائج المرجوة منها، وعليه يتم إحالة النزاع إلى الإجراءات العلاجية، أين تتدخل أطراف أخرى لمحاولة حل النزاع.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتم.

## ج. المصالحة :

تنص الفقرة 2 المادة 05 من القانون 02/90 إذا اختلف الطرفان في المسائل المدروسة أو بعضها بياشر المستخدم وممثلي العمال، إجراءات المصالحة وفي حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة بحيث يحاول الصلح بين المستخدم ورب العمل حيث يستدعي إلى جلسة أولى خلال أربعة أيام ولا تتجاوز الثمانية أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل من طرفي النزاع في المسائل المتنازع فيها ويجب على الطرفين أن يحضرا جلسات المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل وبانقضاء المدة يعد مفتش العمل محضرا لما توصلوا عليه إما بحل كامل للنزاع ويعتبر هذا الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد البنود سواء كانت تعلق الأمر بالحقوق أو الإلتزامات وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة وسارية المفعول لدى إيداعها في كتابة الضبط في المحكمة المختصة .

وإذا كانت التسوية جزئية يجب أن يحدد في محضر المصالحة التي لم يحصل فيها اتفاق بين الطرفين ومنه يمكن عرضها على الوساطة ، التحكيم.

أو في حالة فشل إجراء المصالحة كليا يحرر مفتش العمل محضر بذلك، ويتجه طرفا النزاع إلى الوساطة، التحكيم<sup>(1)</sup>.

## د. الوساطة :

ويقصد بها احتكام أطراف النزاع، على شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن يقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف المتنازعة الذين قد يأخذون بها أو يرفضوها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع، ويقوم الوسيط بإرسال نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، هذه التوصية لا يمكنها اخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين عليها.

<sup>1</sup> - سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص 95 .

## ❖ شروط الوساطة ونطاقها: يشترط لتطبيق الوساطة أن يكون هناك نزاع جماعي وقد

عرفت المادة 29 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم نزاع العمل الجماعي،

بأنه النزاع الذي يتوافر فيه الشرطان التاليان:

✓ أن يكون احد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

✓ أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

ويفهم من هذا أنه يجب أن يكون النزاع جماعيا من حيث أشخاصه ومن حيث موضوعه، أما من حيث الأشخاص فيشترط القانون لتطبيق قواعد الوساطة ، أن يقوم النزاع بين صاحب العمل أو أكثر من جهة وبين فريق من أجراءه أو جميع أجراءه، من ناحية أخرى، ومعنى ذلك أن النزاعات الفردية التي تقوم بين صاحب العمل وبين أجير واحد، لا تخضع لإجراءات الوساطة والتحكيم، فالعبرة بعدد العمال الداخليين في المنازعة لاعتبارها جماعية أو فردية،<sup>(1)</sup> ولا يشترط في هؤلاء الأجراء أن يكونوا منتسبين لنقابة مهنية، أو أن تكون النقابة طرفا في النزاع لتصنف بالجماعية، فالمنازعة تعد جماعية مادام الخلاف قد وقع مع الجميع.

الوساطة والتحكيم هما وسيلتان من الوسائل السلمية لحل الخلافات الجماعية بين العمال وأرباب العمل ، وقد أخذت بهما معظم الدول، وإن اختلفت ظروفها، أو الأنظمة السياسية والإقتصادية المتبعة فيها.

وتختلف الوساطة عن التحكيم في:

✓ أنه لا يسار إلى التحكيم إلا بفشل الوساطة كليا أو جزئيا.

✓ إن الوساطة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما يزيد التحكيم

تراكمها، لأن الوساطة تجري وديا وتسعى على تقريب وجهات النظر بين المتنازعين، بينما

يجري التحكيم في جو من الخوف والحذر، لأنه يهدف على حسم النزاع بقرار ملزم قد يتضمن

بعض الإجحاف لأحد طرفي النزاع.

## ❖ هدف الوساطة: تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة و أصولها، وتهدف الوساطة إلى

التوفيق بين أطراف النزاع بصورة ودية، ومرحلة الوساطة هي مرحلة إلزامية وفقا لما هو

<sup>1</sup> - فتحي عبد الرحيم عبد الله : مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية دراسة مقارنة، مصر، سودان الجزء الأول ، 1971 ص 284 .

منصوص عنها في المادة 30 وما يليها من قانون عقود العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدب به، وفي حالة غيابه يقوم بها من ينوب عنه بحسب الأنظمة المرعية، أو من ينتدب به المدير العام لوزارة العمل.

واللجوء إلى هذه الوساطة يكون بعد فشل المفاوضات المباشرة وإذا تم حل النزاع لا يضطر الطرفان إلى الوساطة التي فرضها القانون.<sup>(1)</sup>

يتقدم عمال المشروع أو فريق منهم بطلب الوساطة، ولو لم يكونوا منمين إلى نقابة، وفي الحالة الأخيرة لا يشترط في هؤلاء العمال أن يكونوا هم الأغلبية ليكون طلبهم الوساطة مقبول، فالمادة 29 من قانون الوساطة والتحكيم تشترط لكون نزاع العمل جماعيا، أن يكون أحد طرفي النزاع " جماعة من الأجراء" وهذه الجماعة قد تكون أقلية بالنسبة إلى مجموع الأجراء المعنيين، وقد تكون أكثرية، وفي الحالتين يكون طلبهم للوساطة مقبولا.

وأما من حيث الموضوع، فيشترط أن يكون النزاع متعلقا بالحقوق و المصالح المشتركة لمجموعة من الأجراء، كأن يكون متعلقا بتنظيم العمل أو شروطه، أو بممارسة الحرية النقابية، ويعتبر النزاع متعلقا بالعمل، سواء تناول تفسير وتنفيذ القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة، والعقود الجماعية، التي تمس مجموع العاملين، أو تنظيم مسألة من مسائل العمل، كتحديد ساعات العمل أو الأجور، أو الإجازات، فإذا لم يتوافر هذان الشرطان، خضعت المنازعة لولاية القضاء العادي المتمثل بمجلس العمل التحكيمي باعتباره المحكمة المختصة للنظر في المنازعات الناشئة عن علاقات العمل الفردية.

وتجدر الملاحظة أخيرا إلى أن المؤسسات التي يحكمها نظام الوساطة والتحكيم هي نفس المؤسسات التي يحكمها قانون العمل، وبالتالي يستثنى من نطاق تطبيق الوساطة و التحكيم موظفوا الإدارات العامة بجميع فئاتهم ووظائفهم، أن هؤلاء يخضعون لقانون الموظفين الصادر بالمرسوم رقم 1959/112 ولا يطبق عليهم قانون العمل.<sup>(2)</sup>

## ❖ إجراءات الوساطة :

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل (دراسة مقارنة ) ، المرجع السابق، ص 560 .

<sup>2</sup> - فتحي عبد الرحيم عبد الله: المرجع السابق ، ص 285 .

يباشر الوسيط مهمته بناءا على مبادرة أحد الطرفين المتنازعين بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل إيصال إلى وزارة العمل، أو بناءا على مبادرة المدير العام لوزارة العمل، إذا كانت الوزارة أعلنت عن وجود النزاع واستتفك الطرفان عن طلب الوساطة.

وفي سعيه لحل النزاع، يدعو الوسيط الطرفين للإجتماع به في مكان معين، وذلك وفقا للأصول المنصوص عليها في المواد، 35 ، 36 ، 37 من قانون عقود العمل الجماعية و التحكيم ويجب عليه، إنهاء مرحلة الوساطة بمودة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ الجلسة الأولى ويجوز تمديد هذه المهلة، إذا اتفق على ذلك الطرفان، أو بناءا على طلب الوسيط، وفي الحالة الأخيرة يجب أن لا يتجاوز التمديد أسبوعا واحدا، أما في حالة اتفاق الطرفين على تمديد المهلة، فلم يحدد المشرع أي مدة لذلك، بل تركها مفتوحة برضا الطرفين.

وفي حالة توصل نتيجة الوساطة إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع، بدون الإتفاق في محضر الوساطة، ويوقعه الوسيط مع أصحاب العلاقة، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم يخضعون لأحكامه، وفي حالة عدم الوصول إلى اتفاق أو في حال الوصول إلى اتفاق جزئي، يدون كل ذلك أيضا في المحضر ويوقعه كل أصحاب العلاقة، ويعتبر الإتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع، وتسوى القضايا التي تظل موضوع خلاف حسب أصول التحكيم عند الإقتضاء.

يجب أن يكون كل طرف في النزاع حاضر أو ممثلا في جميع أطوار الوساطة، ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل، ولكل من طرفي النزاع الحق في الحصول على صورة طبق الأصل عن محاضر الوساطة.<sup>(1)</sup>

#### 4) إجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الجماعية:

##### أ. التحكيم:

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق السابقة وهو ما نصت عليه المادة 9 ، الفقرة 02 من القانون 02/90 بالرجوع إلى أحكام هذه الأخيرة نجد أن المادة 13 منه نصت على " انه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442-454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة ويكون لدى الأطراف المتنازعة حرية في تعيين المحكمين حيث تقدم لهم

<sup>1</sup> - فتحي عبد الرحيم عبد الله، المرجع السابق، ص 286 .

كافة الوثائق والمعلومات، وهذه الهيئة بعد أن تجتمع، تتخذ قرارها في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها وهذا القرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر من رئيس الجهة القضائية المختصة إلا أن هذه القاعدة الهامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية تخالفها أحكام المادة 13 الفقرة 2 من القانون 02/90 على انه " يصدر القرار التحكيمي الندائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه، على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه وقرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق.<sup>(1)</sup>

### ب. هدف التحكيم:

يهدف التحكيم كما سق القول إلى إنهاء النزاع بقرار تصدره اللجنة التحكيمية، ويكون هذا القرار ملزما لأطراف النزاع بالرغم مما قد يضمنه من إجحاف بحق أحدهم وتتألف اللجنة التحكيمية : برئاسة قاضي وعضوية مدير عام وزارة العمل ومدير عام الوزارة ذات العلاقة بصفة نائبي رئيس وثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وثلاثة ممثلين عن الإجراء يعينون من جدول تضعها لنقابات والهيئات المهنية.<sup>(2)</sup>

### ج. نطاق التحكيم:

يشترط لتطبيق نظام التحكيم ونظام الوساطة أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال وبين واحد أو أكثر من أرباب العمل وان تكون متعلقة بمصلحة جماعية كتتظيم العمل أو شروطه أو ممارسة الحرية النقابية أو غير ذلك من المصالح النموذجية أو المبدئية. ويضاف إلى هذين الشرطين، أن تكون الوساطة قد فشلت في حل النزاع، أي انه لا يذهب إلى التحكيم إلا إذا فشلت الوساطة سواء أكان كلياً أو جزئياً.<sup>(3)</sup>

### د. شروط التحكيم :

إن عدم توصل الوسيط إلى تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، أو عدم قبول طرفي النزاع بالتوصية التي توصل إليه الوسيط في مهمته، يعني فشل إجراء الوساطة وعدم توصله إلى

1 - أحمية سليمان : التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص 95.

2 - عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ، ص 90 .

3 - حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل ( دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 103 .

تسوية الخلاف القائم، مما يستلزم من طرفي النزاع استكمال ما تبقى من إجراءات قانونية تمكنهما من التوصل غلى وضع حد للخلاف.

فالمشروع الجزائري لم يتناول فيما سبق إجراء التحكيم، ولم يحدد الهيئة المكلفة به، ولا تحديد أجل معين لهذه المهمة، ولا للإجراءات الضرورية لإنجازها، إلا ما أشار إليه في المادتين 90 و 91 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/28، والمادة 40 من قانون خلافات العمل الجماعية وتسويتها رقم 05/82، بنصه على أنه في حالة ما إذا لم يصل الخلاف، يحال على سلطة التحكيم دون تفصيل في ذلك.

أما القانون رقم 02/90 فهو يترك الحرية لطرفي الخلاف في اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم أما في حالة اتفاقهما على عرض خلافهما على التحكيم، فيجب أن تطبق في هذه الحالة الأحكام من الخاصة بالتحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية في المواد 44 إلى 454 والتحكيم في النزاعات الجماعية تخضع للقواعد العامة في قانون الإجراءات المدنية.<sup>(1)</sup>

ومن جهة أخرى هو اختياري ويخضع لإدارة واتفاق الأطراف، وذلك بعد فشل مساعي التسوية السابقة في كل من المصالحة والوساطة، وذلك بقيامهما بعقد اتفاق تحكيمي على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم، بإدراجه مسبقا في اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل أو إلحاقه بهما، وفي هذه الحالة الأخيرة يجب أن يحصل الإتفاق التحكيمي اللاحق، أمام محكمين يختارهم أطراف النزاع في محضر أو عقد رسمي أو عقد عرفي، وأن يتضمن اتفاق التحكيم موضوعات النزاع وأسماء المحكمين تحت طائلة البطلان، فإن لم يعين أطراف العقد محكمين، فإن رئيس الجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها محل العقد، يصدر أمرا بتعيين المحكمين على عريضة تقدم مطالبه، دون جواز عزلهم إلا باتفاق جميع الأطراف، أو تنحيتهم عن مهمتهم التي بدؤوا إلا إذا طرأ سببا من أسباب الرد من اتفاق التحكيم وعلى المحكمين في هذه الحالة أن ينتهوا من مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر من تاريخ صدور الأمر بذلك، وإلا حاز لأطراف الإتفاق على تمديد هذا الميعاد.<sup>(2)</sup>

1 - المرجع السابق ، ص 104 .

2 - حسين عبد اللطيف حمدان: المرجع السابق ، ص 105 .

## هـ. إجراءات التحكيم:

يعرض النزاع على اللجنة التحكيمية:

1. فور انتهاء عملية الوساطة إذا كان النزاع حاصلًا في مؤسسة من المؤسسات الخاصة أو العامة ذات الطبيعة الإستثمارية المكلفة بإدارة مرافق عامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص والخاضعة لأحكام القانون الخاص أو قانون العمل.
  2. في أي وقت بناء على طلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين، وتبدأ هيئة لتحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تقديم الطلب لوزارة العمل، أي أن التحكيم هنا إلزاميا، إلا أن توقيت طلبه متروك لاتفاق الطرفين، وذلك بعكس التحكيم في المؤسسات المحددة في الحالة الأولى حيث يجب اللجوء إليه بصورة إلزامية فور فشل عملية الوساطة.<sup>(1)</sup>
  3. بعد 15 يوما على الأقل من تاريخ الجماعي عن العمل بناء على طلب أحد الطرفين المتنازعين وتبتدئ مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الثاني من تاريخ تبليغ الطرف الآخر طلب التحكيم.
- يدعو رئيس اللجنة التحكيمية الطرفين المتنازعين للحضور أمام اللجنة خلال أسبوع من تاريخ تبليغه الملف، وإذا لم يتم تبليغ موعد الجلسة في المرة الأولى يدعوا الرئيس الطرفين إلى جلسة ثانية خلال أسبوع واحد من تاريخ الجلسة الأولى ، تراعي ذات الأصول المتبعة في الوساطة في كل ما يتعلق بحضور الطرفين المتنازعين، وبتقديم وتبادل الأوراق وحاضر الجلسات، اللجوء إلى خبراء، نتيجة التحقيق وتبادل الأوراق والإستماع إلى أحوال الطرفين المتنازعين، تفصل اللجنة بالنزاع بقرار معلل تصدره خلال شهر من تاريخ الجلسة الأولى ويجوز للجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين.

---

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان: المرجع السابق، ص106.

وفي حال النظر بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية، فتحكم اللجنة بمقتضى الإنصاف ، ومعنى ذلك أن المشرع فرق بين المنازعات ذات الصفة القانونية، والمنازعات الإجتماعية والإقتصادية غير المسندة إلى تفسير القانون، فقد أعطى للجنة التحكيم سلطة الفصل في المنازعات الأولى طبقاً لقواعد القانون، ووفقاً لقواعد الإنصاف في القضايا الأخرى، إلا أنه لا يحق للجنة أن تستنبط قواعد جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة ، إلزام المتقاضين بها بالإستناد إلى مبادئ الإنصاف.<sup>(1)</sup>

---

<sup>1</sup> - حسين عبد اللطيف حمدان: المرجع السابق، ص 107 .

## خلاصة :

إن النزاعات وعلى اختلاف أنواعها وأسبابها فإنها فرصة مناسبة لاختبار القدرات وتفعيل قنوات الإتصال في المنظمة وكذا كشف الخلل الموجود ومحاولة إصلاحه، وهذا بالإعتماد على الطرق السلمية والودية المتعلقة بالنزاعات الفردية حيث تتم التسوية الداخلية أو عن طريق مكاتب المصالحة وإذا فشلت يتم التوجه إلى القضاء ، أما فيما يتعلق بالمنازعات الجماعية، فتكون التسوية عن طريق التفاوض الجماعي، اللجان المشتركة ، أو بالإعتماد على الإجراءات العلاجية والمتمثلة في المصالحة والوساطة، التحكيم وغيرها من الأسباب الأخرى التي تتضمن إنهاء الصراعات والعقبات الموجودة على مستوى المنظمة .

# الفصل الرابع

## نظرة عامة حول مفتشية العمل

### أولاً- تطور مفتشية العمل في الجزائر

- 1- لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر
- 2- مراحل تطور مفتشية العمل

### ثانياً- مهام وصلاحيات مفتشية العمل واختصاصها

- 1- مهام مفتشية العمل
- 2- صلاحيات مفتشية العمل
- 3- اختصاصات مفتشية العمل

### ثالثاً - حدود تدخل مفتشية العمل والتكيف القانوني

#### لدور مفتش العمل

- 1- حدود تدخل مفتشية العمل
- 2- الدور الوقائي
- 3- تقييم دور مفتشية العمل

## تمهيد:

إن التحولات الاقتصادية التي تعرفها البلاد وصدور التشريعات الجديدة التي تنظم النشاط الاقتصادي والاجتماعي تولدت عنها نظرة جديدة عن علاقات العمل ما بين مختلف المتعاملين الاجتماعيين ومنح بذلك دورا جيدا لمتقنية العمل حيث أصبح موضوع التفتيش في الفترات الأخيرة موضوعا ملحا إذ بدأ يفرض نفسه يوما بعد يوم، خاصة بعد السنوات الأخيرة التي عرفت فيها الجزائر تحولات اقتصادية كبيرة، وفتح مجال الاستثمار أمام أصحاب رؤوس الأموال، ومع هذه التغيرات كان لزاما على الدولة، أن تسهر على حماية العمال من استغلال أصحاب العمل وما بادرت إليه المصالح العامة لمتقنية العمل حيث أعطت الأولوية لعملية التفتيش والمفتشين وذلك من أجل تحقيق الاستقرار في علاقات العمل بل حتى الاستقرار في المجتمع بأكمله فعملت على تحديث متقنية العمل وذلك من حيث توفير الإمكانيات المادية والبشرية وتوسيع صلاحيات مفتشي العمل وإعطاء الأولوية للتكوين.

## أولاً-تطور مفتشية العمل في الجزائر

ثانيا-لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر:

الجزائر كبقية البلدان المستعمرة من طرف فرنسا وقد ورثت التشريعات الفرنسية الخاصة بمفتشية العمل والمتضمنة في الاتفاقية رقم 81 الصادر عام 1947، والخاصة بمفتشية العمل في الصناعة و التجارة، التي كائن في الفترة الاستعمارية بهدف حماية العمال الفرنسيين والعمل على توطيئهم وتمليكهم وذلك بالرغم من استفادة بعض الجزائريين من بعض الحقوق والقوانين إلا أنها كانت شكلية وزهيدة لكون المستعمر يعطي الأولوية للفرنسيين ولكن أثر الاستقلال ونظرا للفراغ الذي ساد الوطن في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية سعت الدولة للنهوض بهذا الجهاز الخاص بتفتيش العمل وفيما يلي نعرض المراحل التي مرت بها مفتشية العمل على المستوى الوطني من الاستقلال إلى يومنا هذا.<sup>(1)</sup>

### ثالثا-مراحل تطور مفتشية العمل :

#### 1)المرحلة الأولى: 1962 م – 1967 م :

وهي المرحلة التي أصدر فيها الأمر رقم 65-181 المتضمن تأسيس الحكومة، وفيه أعيد النظر في التشريعات الفرنسية وألغيت تلك التي تتناقض مع السيادة الوطنية وما ميز هذه المرحلة هو عمل مفتشية العمل تحت غطاء عدة قطاعات وزارية كل حسب اختصاصها:

- ✓ مفتشية العمل للصناعة والتجارة، تابعة لوزارة العمل.
- ✓ مفتشية العمل للزراعة، تابعة لوزارة الفلاحة .
- ✓ مفتشية العمل للنقل البري والبحري والجوي، تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل .
- ✓ مفتشية العمل للمناجم، تابعة لوزارة المكلفة بالصناعة.<sup>(2)</sup>

#### 2)المرحلة 1967 م – 1975 م:

كانت هذه المرحلة عكس سابقتها حيث تم توحيد مفتشيات العمل وتكليفها بمراقبة تطبيق القوانين داخل المؤسسة، ومن اجل هذا صدرت مجموعة من المراسيم و القرارات لتنظيم تفتيش العمل قصد المحافظة على الحقوق العمالية،<sup>(3)</sup> ومن بين هذه المراسيم نذكر :

<sup>1</sup> - عصام يوسف القني: المرجع السابق،ص 14 .

<sup>2</sup> - الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخ في 4 أبريل 1967 ، ص 293 .

<sup>3</sup> - الجريدة الرسمية ، العدد 38 ، المؤرخ في 4 أبريل 1967 ، ص 293 .

المرسوم 67-60 المؤرخ في مارس 1967 م المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، كذلك القرار الوزاري المشترك لوزارتي العمل والشؤون الإجتماعية والداخلية بتاريخ 1969/07/02 م.

### 3) المرحلة الثالثة 1975 م - 1978 :

اعتبرت مفتشية العمل في هذه المرحلة الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق القوانين داخل المؤسسة المستخدمة، وبصدور الأمر 33/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، والذي يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية،<sup>(1)</sup> هذا الأمر حدد سلطات مفتشي العمل والوسائل التي يجب العمل بها حدد التزاماتهم ونظم مصالحهم.

وحدد صلاحيتهم كما توسعت اختصاصات وزارة العمل ومكاتبها الفرعية، حيث عرفت مفتشية العمل كهيئة مكلفة بمراقبة تطبيق مختلف القوانين والتشريعات وتنظيم علاقات العمل المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال من استغلال المستخدمين وهذا لمساعدة التشريع التنظيمي السابق الذي أكد مبدأ مفتشية عمل موحدة.<sup>(2)</sup>

### 4) المرحلة الرابعة : 1978 - 1990 م :

شهدت هذه المرحلة توسيع مهام مفتشية العمل، فبعد أن كانت مهمتها مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال، أضيفت لها مهام أخرى كالصحة والتمهين وتسوية المنازعات العمالية فهذه الفترة عرفت تحولا كبيرا، إذ غاب مصطلح الاشتراكية، وظهر مصطلح استقلالية المؤسسات.

الضخمة وتحويلها إلى وحدات أو فروع تبعا للنشاط الاقتصادي، مما أدى إلى صدور تشريعات توسع من مهام مفتشية العمل كما صدر القانون الأساسي العام للعامل في 1978/08/03 ، ثم جاء قانون 05/82 الذي جعل من مهامها أيضا تخصص مجالات التدريب المهني والوقاية من أماكن العمل وتنظيم الوقت القانوني للعمل، وكذا ترقية الشغل ومراقبة مختلف التجاوزات على مستوى المؤسسات المستخدمة.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup>- أبو بكر بن بوزيد : لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر، النشرة السادسة لمفتشية العمل ، العدد 04، ديسمبر، 2000 ، ص 2 .  
<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص2 .  
<sup>3</sup>- أبو بكر بن بوزيد: لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر، النشرة السادسة لمفتشية العمل، العدد 04، ديسمبر، 2000 ، ص2 .

## 5) المرحلة الخامسة (ما بعد 1990) :

عرفت هذه المرحلة صدور قانون 90-03 والمتعلق بمفتشية العمل، والذي استخلص من المعاهدة الدولية بـ"جنيف" رقم 81 ، 1947 والاتفاقية 129 لسنة 1969 حول تفتيش العمل.

كما عرفت هذه المرحلة، إعادة النظر في دور مهام مفتشية العمل وهذا على ضوء الإصلاحات السياسية والاقتصادية عن دستور فيفري 1989 م هذا من جهة والقوانين الخاصة باستقلالية المؤسسات حيث تم إزالة التحديدات المتعلقة باختصاصات مفتشية العمل التي تفرضها أحكام الأمر 75-31.<sup>(1)</sup>

بمناسبة استقلالية المؤسسات، وعليه أصبح بإمكان المفتشية العامة للعمل التدخل في القطاع العمومي والخاص على حد سواء، إضافة إلى قانون 90-03 صدر مرسوم تنفيذي رقم 209/90 الذي تضمن أساسا تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرتها، إما بالنسبة لقانون 90/04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فقد سحب من مفتشية العمل مهمة المصالحة حيث أصبح دورها يقتصر على الاتصال والوساطة بين طرفي النزاع ومكتب المصالحة.<sup>(2)</sup>

كما أن هناك مجموعة من الأحكام المتعلقة بمفتشية العمل والمتواجدة في قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، ومن بينها نذكر: مرسوم تنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06 مارس 1996 يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، كذلك قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 سبتمبر 1990 يتضمن الحدود الإقليمية للمفتشيات الحضرية.

وبالإضافة إلى هذا صدرت في سنة 2005 مجموعة من القرارات الوزارية المشتركة والمراسيم التنفيذية والتي جاءت بإحداث التغييرات على مستوى المفتشية العامة للعمل والمفتشيات الجهوية وحتى المكاتب التفتيشية التابعة لها، ومنها المرسوم التنفيذي رقم 108/03 المؤرخ في 24 مارس 2003 م المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي عوض وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والمرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في يناير 2005 م والمتضمن تنظيم المفتشية العامة وسيرها.

<sup>1</sup> - المرجع نفسه، ص 2 .

<sup>2</sup> - النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد 06، 2001، ص 3 .

كذلك هناك قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أغسطس " يحدد عدد المفتشيات الجهوية وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، حيث تم تقليص عدد المفتشيات من 14 إلى 8 مفتشيات جهوية،<sup>(1)</sup> وذلك بإحداث مفتشية للولاية، كما يتم تقليص عدد مكاتب تفتيش العمل من 74 مكتب إلى 27 مكتب عبر التراب الوطني وكل هذه القرارات قامت من أجل تعزيز مصالح مفتشية العمل والتكفل بالنقائص الملحوظة.

#### رابعاً- مهام مفتشية العمل:

طبقاً للقانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم

96/11 المؤرخ في يوليو 1996 لاسيما المادة 2 فإن مفتشية العمل تتمثل مهامها في الآتي :

✓ مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، الفردية و الجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال.

✓ مساعدة العمال و مستخدميههم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل .

✓ إجراء المصالحة قصد اتقاء النزاعات الجماعية وتسويتها.

✓ تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال والمستخدمين.

✓ إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها

الإقليمي والوسائل المناسبة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والقرارات التحكيمية.

✓ إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل واقتراح

الحلول الضرورية لتكييفها وتعديلها.<sup>(2)</sup>

✓ وبحسب المادة 03 من نفس القانون المذكور سابقاً:

فإنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء وممتنون من

الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري، والمؤسسات

التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.<sup>(3)</sup>

#### خامساً- صلاحيات مفتشية العمل:

لكل هيئة مجموعة من الصلاحيات حسب ما تتطلبه هذه الهيئة، خاصة إذا كانت هيئة رقابية

على غرار مفتشية العمل التي حدد القانون جملة من الصلاحيات لها، وقد حدد القانون 03/90 في الباب

<sup>1</sup> - النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد 09، جوان 2003 ، ص 05 .

<sup>2</sup> - القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

<sup>3</sup> - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 .

الثاني منه هذه الصلاحيات والتي تضمن أحسن الظروف لمفتشي العمل في ممارسة مهامه وكذا تحقيق وكذا تحقيق الضغوط التي قد يتعرضون لها، حيث يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بمختلف الزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم في أي وقت، سواء في النهار أو في الليل أو في أي مكان يشغل عمال يخضعون لتشريعات العمل وتحميهم الأحكام القانونية، كما يمكنهم كذلك الاستفسار في نطاق مهمتهم والاستماع لأي شخص يروونه مناسباً.

ومن أجل توفير الظروف الصحية الملائمة يمكن لمفتشي العمل أخذ عينة من أي مادة مستعملة وتحليلها وإجراء الفحوص عليها.

وفي مجال العمل القانوني للمؤسسات خولت لمفتشية العمل صلاحيات طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في القانون، كما يمكنها استنساخها واستخلاص النتائج منها ويمكنهم أيضاً استشارة أهل الاختصاص والتماس آرائهم.<sup>(1)</sup>

وهذه مجموعة من الصلاحيات التي حددها القانون والتي تساعد على تسهيل عمل مفتشي العمل الذين أوكلت لهم مهمة حساسة تتطلب كل هذه الصلاحيات، وتكملة لهذه الصلاحيات وضع القانون جملة من العقوبات ضد كل من يمارس الضغوط أو الإهانات على مفتشي العمل ويتضمن الباب الرابع من القانون 03/90 جملة من المواد التي تهدد هذه القوانين، حيث جاء في المادة 24 من القانون السالف ذكره:

يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2000.00 دج و 4000.00 دج ، بالحبس ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه.<sup>(2)</sup>

هذه جملة من الصلاحيات المخولة من طرف من طرف القانون لصالح مفتشي العمل بغية الوصول إلى أحسن النتائج والهدف دائما النتائج والهدف دائما هو الحفاظ على العامل وضمان حمايته وحماية جميع حقوقه التي نص عليها القانون.

### سادساً- اختصاصات مفتشي العمل :

✓ تتنافى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة فضلا عن الالتزامات في التشريع والتنظيم المطبق عليهم.

<sup>1</sup> - القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل.

<sup>2</sup> - بعلي مجد الصغير: مرجع سبق ذكره، ص ص112 ، 113 .

- ✓ يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين.
- ✓ الدخول إلى جميع أماكن العمل في النهار أو في الليل وفحص السجلات والأوراق والحصول على عينات من المواد التي تنتجها المؤسسة وفحص الآلات<sup>(1)</sup>.
- ✓ حلف اليمين من أجل حماية أصحاب العمل من الأضرار المحتملة التي قد يتسبب بها إفشاء هؤلاء المفتشين للمعلومات المتعلقة بالعمل، ويتم الحلف فور مباشرتهم لمهامهم والإخلاص في عملهم " أقسم بالله العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانة و صدق وأن أحافظ على السر المهني وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي".<sup>(2)</sup>
- ✓ الالتزام بالسر المهني والأخذ بالاعتبارات التي أشرنا إليها سابقا وقد أوجب قانون العمل على مفتشي العمل عدم إفشاء سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار.<sup>(3)</sup>
- ✓ حمل البطاقة الوظيفية : يقتضي قانون العمل على مفتش العمل أن يكون مزودا ببطاقة تثبت صفته الوظيفية تكون صادرة عن السلطة المختصة (وزارة العمل والضمان الاجتماعي) وهي بمثابة الرخصة لهؤلاء المفتشين لممارسة المهام التي أناطتها بهم الأحكام القانونية والتنظيمية.<sup>(4)</sup>
- ✓ يحمي مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف والاعتداءات مهما يكن نوعها، وضمان تعويض الضرر الناتج عن ذلك .
- ✓ إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في المهنة وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.<sup>(5)</sup>

1 - إلياس يوسف: تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث، ص 243 .  
2 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08 ، الصادر في 1991/02/20 ، ص 298 .  
3 - المرجع نفسه، ص 299 .  
4 - أبو جرة سلطاني : دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية، ماي 2000 ، ص 11 .  
5 - أبو جرة سلطاني : دليل سلوك مفتش العمل، مرجع سابق ، ص 12 .

## سابعا-حدود تدخل مفتشية العمل:

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدوده دون تدخل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي النزاع علاقة العمل، لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل يرضي طرفي الخلاف سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه ، كما كان معمولاً به في النظام السابق، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة،<sup>(1)</sup> ويحال النزاع في حالة فشل التسوية الداخلية بين العامل وصاحب العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويكون ذلك باستدعاء الطرفين لمحاولة وتوقيف وإيجاد حل ودي للنزاع القائم بينهما، وهذا ما أكدته المادة 04/30 من أمر رقم 33/75.<sup>(2)</sup>

تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

- ✓ القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 05 من الأمر 32/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.
- ✓ أما في ظل القانون الحالي فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشية العمل بمقتضى القانون 40/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلقة بتسوية منازعات العمل الفردية، هذا القانون الذي أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل<sup>(3)</sup>.
- ✓ وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة، إذ كان الأجدر بالمشرع الجزائري، أن يدعم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية

المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين، على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكاتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة.<sup>(4)</sup>

لمفتشيه العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطتها وكذا إلزامية وطرق تدخلاتها في المؤسسات لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها.

<sup>1</sup> - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> - كريم غانية: النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302 .

<sup>4</sup> - المرجع نفسه، ص 302 .

## ثامنا-الدور الوقائي لمفتش العمل:

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد، وكتابة التقارير فإن هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلم الاجتماعي، فامتداد دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم أو المستخدمين، وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، ومثال ذلك النزاعات الجماعية والشروط العامة للعمل ولم يجد الخلاف تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في هذه العلاقة فتقوم المنازعات الجماعية حيث أن كل خلاف يتعلق أو يمس بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العادية للعمل.

وفي هذه الحالات يتخذ لمفتش العمل وتكون له واجبات أدبية يجب أن يعرفها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص الشرعية والتنظيمية لأن قواعد السلوك لا تخضع<sup>(1)</sup> دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين<sup>(2)</sup>، وإن لم يتم تسويتها فإنه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف ولكن يبقى أن نشير إلى أن أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة والتي تتم بتدخل مفتش العمل ويعمل على إيجاد حل يرضي الطرفين وفيما يستدعي مفتش العمل الطرفين المتنازعين، أما فيما يخص دور مفتشية العمل في إجراء المصالحة في الخلافات الفردية فهي محدودة وهو ما يؤكد الأمر 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتش العمل<sup>(3)</sup>.

وبناء على ذلك فإن تدخل المفتش في إجراءات المصالحة لدليل على المجهودات التي يبذلها مفتش العمل في إجراءات حل النزاعات الجماعية والفردية للعمل، وتسويتها وهذا زيادة على المجهودات التي يبذلها في المهام الأخرى والمتعلقة بالمراقبة والإعلام والإرشاد.<sup>(4)</sup>

وما يمكن استخلاصه أن برغم ما يتمتع به مفتش العمل من الحماية الجنائية والمدنية فغنها تبقى في كافية بالنظر إلى المضايقات التي يتعرضون إليها من المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، فتصل إلى حد منعهم من الدخول إليها أو رفض هذه المؤسسات تقديم السجلات الخاصة بأماكن العمل، على الرغم من تحريرهم محاضر المخالفات، التي تبقى هي الأخرى دون جدوى، نظرا لتأخر الفصل فيها من قبل الجهات القضائية المختصة.

1 - سمير يوسف خوجة : الأداء المهني لدى مفتش العمل دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر، 2006 ، ص 108 .  
2 - سمير يوسف خوجة : الأداء المهني لدى مفتش العمل، المرجع السابق ، ص 108 .  
3 - محي الدين الجرف: منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسبة لها، المعرض العربي، لثقافة وبحوث العمل، الجزائر، 1981 ، ص 78 .  
4 - سمير يوسف خوجة : الأداء المهني لدى مفتش العمل، ص 108 .

## تاسعا-تقييم دور مفتشية العمل:

خلال سنة 2005 لما قامت المفتشية العامة، للعمل في إطار متابعة برنامج التعاون الجزائري-الفرنسي فيما يخص التكوين، بإنجاز ثلاثة اتفاقات لفائدة مفتش العمل وفي هذا الصدد وفي إطار تمديد نشاط التكوين المتعلق بموضوع تأطير التفاوض الجماعي لتدعيم الحوار الاجتماعي، والذي استفاد منه ستة (6) إطارات من مفتشية العمل، تم تنظيم الاتفاق الأول ضم نشاطين نموذجيين ، في البلدية وتيزي وزو، مع دعم من خبيرين فرنسيين ( جيب، انتر) ، خلال الفترة الممتدة من 12 إلى 16 نوفمبر 2005 وبرنامج عن مرحلة الإعداد والذي يسمح بتنفيذ خلال السداسي الأول من سنة 2006 ، للنشاط الإعلامي الموسع في المناطق الأخرى للوطن.

الاتفاق الثاني حول موضوع " تعميق في آليات الموضوعية في مادة مكافحة العمل غير القانوني والتي جرت خلال الفترة الممتدة من 22 إلى 30 سبتمبر 2005، لفائدة ثلاثة إطارات من مفتشية العمل والتي سمحت بتبادل الخبرات، فيما يخص محاربة العمل غير القانوني والآليات والأجهزة الموضوعية على المستوى الوطني والجهوي والمحلي لمكافحة العمل غير القانوني بفرنسا<sup>(1)</sup>.

في مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي لدى افتتاحه للملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012، أوضح الوزير أن عمليات المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل في إطار نشاطاته العادية أسفرت على معاناة تشغيل 18754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي، أدت إلى تحرير 8110 محاضر مخالفات أحيلت على الجهات القضائية وفيما يتعلق بمراقبة التشغيل وإجراءات التنصيب، فقد أسفرت المراقبة حسب الوزير - تحرير 5407 محاضر لعدم احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتها في هذا المجال<sup>(2)</sup>.

وأضاف وزير العمل أن مفتشية العمل سجلت 191235 زيارة مراقبة على مستوى أماكن العمل 90 بالمائة منها للشركات الخاصة لأنها الأكثر عرضة للتجاوزات والمخالفات مشيرا إلى تسجيل 49359 مخالفة في القطاعين وبالتالي يتوجب تكثيف الرقابة من أجل التقليل من عدد المخالفات، حيث مست هذه المخالفات بعض الميادين ذات الأولوية وتمثلت في عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي بعدد يقدر 18754 عامل، لكن رغم ذلك فغنه لا بد من الاعتراف بالمجهودات المبذولة من أجل تحسين ظروف عمل مفتشي العمل وإعطاء أفضل صورة عن مصالح الدولة من كل الجوانب.

<sup>1</sup> - النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 14 ، ديسمبر 2005 ، ص 5 .

<sup>2</sup> - مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي ( الطيب لوح) ، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 ، في مارس 2013 .

نالت هذه الجهود استحسان منظمة العمل الدولية التي أشادت بالبرامج المتعددة التي استفادت منها مصالح مفتشية العمل منذ سنة 2006، حيث أكدت ذلك من خلال رسالة موجهة في سنة 2010 بعد معاينة ذلك ميدانيا من طرف خبراء أو فدهم المكتب الدولي للعمل في مارس من نفس السنة .

وأصبحت مفتشية العمل في الجزائر تعتبر نموذجا إيجابيا من طرف منظمة العمل الدولية التي حرصت على إدراج تجربة الجزائر ضمن أحسن التجارب على المستوى الدولي وهذا ما يزيدنا تشجيعا لمواصلة هذه الجهود لتمكين هذه الهيئة للاضطلاع بالمهام المسندة إليها في أفضل الظروف باعتبارها عاملا أساسيا يساهم في ترقية العمل اللائق في الوسط المهني .

وبناء على ذلك وبعد دراسة دور مفتشية العمل في حل النزاعات من جهة، أصبح لا بد من توضيح كذلك تسوية نزاعات العمل عن طريق المصالحة.<sup>(1)</sup>

---

<sup>1</sup> - مداخلة لوزير العمل والضمان الاجتماعي، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل، المرجع السابق .

## خلاصة :

من خلال الفصل الخاص بمفتشية العمل يتضح لنا بأنها تسهر على حماية العمال من النزاعات الحاصلة داخل أماكن عملهم ، ومن خلال هذا فان مفتشية العمل تشكل نظام اجتماعي ودليل هذا يتمثل في إعداد التقارير وإجراءات المصالحة ومساعدة العمال ومراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وغيرها من المهام الخاصة بعملها، وفي الأخير يمكن القول بان مفتشية العمل اهتمت بالعمال وهي أيضا تحضي باهتمام الدولة لها والدليل على هذا أنها سخرت كل الوسائل والإجراءات لنجاح عملها

الباب الثاني:

الجانب الميداني للدراسة

## الفصل الخامس

### الأسس المنهجية لدراسة الميدانية

أولاً - مجالات الدراسة

ثانياً - الإجراءات المنهجية وتقنيات البحث

ثالثاً - صعوبات البحث

رابعاً - عرض وتحليل البيانات

خامساً - مناقشة نتائج الفرضيات

سادساً - الإستنتاجات الجزئية حسب الفرضيات

## تمهيد:

إن توضيح الإجراءات المنهجية التي تعتمد عليها الدراسة يعتبر أمر ضروري بالنسبة للبحث، وذلك لأنه يمثل الأساس الذي يعتمد عليه التحليل العلمي للمعطيات والمعلومات الواقعية الميدانية، ثم تقديم نتائجها وتفسيرها علمياً، وهي على العموم تتضمن ما يلي: مجالات الدراسة بأنواعها الثلاثة: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني وكذا لعينة البحث وكيفية اختيارها والمنهج المستخدم في الدراسة بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

## أولاً- مجالات الدراسة :

من الخطوات المنهجية الهامة في تصميم البحوث هو تحديد مجال الدراسة والذي هو النطاق الذي تجري فيه الدراسة أو البحث، وقد اتفق الكثير على أن لكل بحث أو دراسة ميدانية أو بحث ميداني ثلاثة مجالات يجب على الباحث توضيحها وتبيانها عند تخطيط إجراءات البحث وهذه المجالات هي المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.

### (1) المجال الجغرافي:

ميدان الدراسة يتمثل في المفتشية الولائية بجيجل والتي يتواجد مقرها أمام مقر الولاية وفروعها المتمثلة فرع بالميلية وفرع بالطاهير.

### (2) المجال البشري:

كما سبق وذكرنا فإن ميدان الدراسة يتمثل في المفتشية الولائية بجيجل وفروعها بالميلية والطاهير، ويبلغ تعداد موظفي هذه المفتشية، 40 مفتش والموزعة بين رتبة مفتش عمل المتمثلة و 27 مفتش ومفتش رئيسي للعمل متمثلة ب 7. أما مفتش مركزي العمل فهي متمثلة في 6 مفتشين مركزين.

### (3) المجال الزمني:

إن التفكير في انجاز هذه الرسالة بدأ منذ تاريخ الدخول إلى الماستر، حيث تم الشروع في التحضير بعد قبول موضوع بحثنا، بدأنا الاتصال بالاستناد المشرع والذي قد مكنا المساعدة والتوجيهات اللازمة حيث تم المشروع في الجانب النظري، وكذلك كانت هنالك محاولات عدة لتكوين استمارة البحث وذلك بعد عدة خرجات استطلاعية، وبعدها تم توزيع الاستمارة على المبحوثين في شهر مارس سنة 2016، وتم استرجاعها في شهر أبريل من نفس السنة، وقمنا بتكوين الجداول وتحليلها.

ثم عاودنا الاتصال بالأستاذ المشرف للإطلاع على هذه الجداول إلى غاية تاريخ استكمال هذه الدراسة.

## ثانياً: الإجراءات المنهجية وتقنيات البحث

## (1) المنهج:

لكل دراسة عملية طريقة ومنهج خاص يستعمله الباحث من أجل التدقيق في المعلومات والتحليل الموضوعي الذي من خلاله يستنبط معلومات علمية تتعلق بالظاهرة المدروسة ويعتبر منهج البحث العلمي الطريقة الموضوعية التي تساعدنا على دراسة الظاهرة الاجتماعية، وتحديد أبعادها حيث يعرف المنهج في العلوم الاجتماعية على " أنه الطريقة المستعملة في البحث ويتوقف استعماله أو اختياره على أساس طبيعة الموضوع خاصة ما يتعلق بالإشكالية والميدان، فهما اللذان يحددان منهج البحث والتقنيات المستعملة لجمع المعطيات وتحليلها وتأويلها، وعليه فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي وهو الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتقديرها كما عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

## (2) الأدوات المنهجية المستخدمة:

من المعروف والمتعارف عليه منهجيا أن يذكر الباحث المصادر التي اعتمد عليها جمع المعرفة وذلك سواء كانت هذه المعرفة متمثلة في المعلومات النظرية أو في البيانات الميدانية، فهي تعتبر نقطة انطلاق لأي تحقيق ميداني سواء تحقيق كمي أو كيفي من أجل الإحاطة بالظاهرة باستعمال مجموعة من الوسائل التي تمكن الباحث من خلال استخدامها الحصول على عدد كبير من المعلومات حول موضوع الدراسة. وعليه فإن هذه الدراسة قد اعتمدت على الأدوات المنهجية التالية:

### أ. الاستمارة:

أما التقنية الأساسية التي استعملناها في دراستنا هذه هي تقنية الاستمارة وكالتي تعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعينين تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، حيث بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها وللاستمارة أهمية كبيرة في البحوث الإمبريقية، كما أنها لا تحتاج إلى بدل مجهود كبير أو وقت طويل. وتمت صياغة الإستمارة التي تضمنت 35 سؤال مقسمة على أربع محاور وهي :  
المحور الأول ويشمل البيانات الشخصية في حين أن المحور الثاني خاص باللوائح القانونية والتنظيمية المعتمدة من طرف مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل، أما المحور الثالث فيتمثل في الأدوار الوقائية التي تقوم بها مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل، وأخيرا المحور الرابع الذي تضمن مدى اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من نزاعات العمل

### ب. الوثائق والسجلات:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات، فإما أن تكون البيانات المجمعة من الوثائق والسجلات الإدارية بيانات تكميلية في التحليل والتفسير وإما أن تكون البيانات المجمعة تتعلق ببعض محاور البحث ولا تمس أدوات جمع البيانات الأخرى والمتمثلة في الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل ومحاضر المصالحة وعدم المصالحة واستدعاءات مكتب المصالحة .

### 3) مجتمع البحث:

لقد أصبح من أساسيات البحث الاجتماعي لدراسة أي مشكلة أو ظاهرة اجتماعية ما جمع ما يتعلق بها من معلومات وتسمى مجموعة العناصر المتعلقة بتلك المشكلة المجتمع الإحصائي ومن هنا تبدأ أي دراسة إحصائية بالبيانات الخام المتوفرة عنها والتي يتم جمعها إما بطريقة المسح الشامل أو طريقة العينة التي تركز على جزء من مجتمع البحث ومجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في المؤسسة التفتيشية الولائية بجيجل وفروعها بالميلية والطاهير وبالنظر إلى قلة عدد من المفتشين في هذه المؤسسات المفتشية فقد لجأنا إلى طريقة المسح الشامل لجميع الأفراد العاملين في هذه المؤسسة بولاية جيجل والذي بلغ عددهم 40 مفتش عمل من مختلف الرتب وهو العدد الذي تم توزيع الاستمارات له.

### ثالثا: صعوبات البحث

لا يكاد أي بحث يخلو من الصعوبات والمعوقات على مختلف المستويات النظرية والتطبيقية، وبما أننا لازلنا مبتدئين في ميدان العلوم الاجتماعية، هذا الميدان الصعب وذلك نظرا لخصوصيته التي تميزه عن ميدان العلوم الدقيقة فإنه قد واجهتنا الصعوبات التالية:

#### أ. الصعوبات على المستوى النظري:

- ✓ نقص المراجع التي تتناول الموضوع.
- ✓ صعوبات تحديد خطة بحث دقيقة، خاصة أن هذا البحث ينتمي إلى العلوم القانونية وعلم الإدارة، وبالتالي وجدنا صعوبات تحويلها إلى دراسة ذات طابع سوسيولوجي.
- ✓ صعوبة توظيف النظريات فلم نستغل إلى ثلاث نظريات فقط والتي رأيناها تحكم بحثنا.

#### ب. الصعوبات على المستوى الميداني:

أما على المستوى الميداني للبحث فقد واجهتنا صعوبات عديدة نذكر منها:

✓ صعوبة التعرف على الميدان والتعامل معه، إذ لا يخفى علينا أن هاتين النقطتين هما مفتاح كل بحث سوسيولوجي ناجح، فالتعرف الصحيح والدقيق على ميدان البحث. ورسم خطة دقيقة للتعامل معه، من شأنهما تسهيل عمل الباحث وإنجاحه وصعوبة الاتصال مع كل المبحوثين.

إلا أنه ورغم هذه الصعوبات على مختلف المستويات، تمكننا من إتمام هذا البحث المتواضع والذي نتمنى أن يكون ناجح ونكون موفقين فيه.

#### رابعاً: عرض وتحليل البيانات

#### المحور الأول: البيانات المتخصصة

#### الجدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
75 %	30	ذكر
25 %	10	أنثى
100%	40	المجموع

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب الجنس، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة والتي تقدر بـ: 75 % هم من الذكور بينما جنس الإنسان تمثل 25% من مجموع المبحوثين.

ومن خلال هذه النتائج ترى أن مهنة التفتيش لم تجلب الكثير من الوظائف الإناث وذلك يرجع بالدرجة الأولى لصعوبة هذه المهنة والعراقيل التي تواجه المفتشين، أضف إلى ذلك تقاليد وعادات المجتمع الجزائري في السنوات السابقة والصعوبات التي تجدها المرأة للخروج إلى الحياة العملية وكذلك الصعوبات الميدانية التي يتلقاها المفتشون، إلا أنه في السنوات الأخيرة تحسنة الأمور في هذا المجال وخاصة مع التطورات الاجتماعية والاقتصادية.

#### الجدول رقم 02: يبين توزيع المبحوثين حسب السن:

النسبة	التكرار	السن
12.5 %	5	[ 30 – 27 ]
15 %	6	[ 34 – 31 ]

5	12.5 %	[ 38 – 35 ]
12	30 %	[ 42 – 39 ]
8	20 %	[ 46 – 43 ]
4	10 %	[ 50 – 47 ]
40	100 %	المجموع

يبين الجدول أعلاه مؤسسة السن حيث يسمح لنا بمعرفة الكثير من المعلومات منها معرفة الجيل الذي يمثل نسبة كثيرة في التفتيش وكذا معرفة خبرة الشخص وتجربته في ميدان تفتيش العمل حيث ومن خلال البيانات المتحصل عليها قسمنا الأعمار إلى ستة فئات فبالنسبة للفئات الثلاث الأولى تتراوح النسب المئوية ما بين 12.5 % ، 15 % وهي تعتبر فئة شابة وذلك مقارنة بالفئة الرابعة والخامسة والتي تمثل 30% ، 20 % وهي أعلى النسب، أما الفئة الأخيرة والتي تمثل 10 % وهي الفئة الأكثر خبرة في ميدان التفتيش ولم تتحلى بعد عن هذه المهنة.

وعليه نلاحظ من خلال النسب أن مهنة التفتيش لم تجلب العناصر الشابة كونها لا تملك المؤهلات كافية وأن عملية التفتيش صعبة وتحتاج إلى بدل مجهودات شخصية وإلى الخبرة والقدر الكبير من المعلومات لدى المفتشين إضافة إلى المشاكل التي يتعرض لها مفتش العمل أثناء أداء عمله وخاصة في الخرجات الميدانية إلى المؤسسات المستخدمة.

### الجدول رقم 03: يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة المهنية:

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة
مفتش عمل	27	67.5 %
مفتش رئيسي للعمل	7	17.5 %
مفتش مركزي للعمل	6	15 %
المجموع	40	100 %

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة من المبحوثين هم الذين لهم رتبة مفتش عمل ويمثلون نسبة 67.5% تليها نسبة 17.5% بالنسبة للمبحوثين الذين لهم رتبة مفتش رئيسي للعمل، أما بالنسبة لفئة المبحوثين الذين لهم رتبة مفتش مركزي للعمل يمثلون نسبة 15 %.

نلاحظ أن هذه النسب معبرة ومعقولة نظرا لأن المفتش الرئيسي هو الذي يقوم بالإشراف على مفتشي العمل وكذلك المفتشين المركزيين يشرفون على المفتشين الرئيسيين وفق سلم التوظيف.

#### الجدول رقم 04: يبين توزيع المبحوثين حسب التطور المهني:

			النسبة	التكرار	تطور المشوار المهني
			32.5 %	13	لا
النسبة	التكرار				
77.77 %	21	عمل إداري			نعم
3.70 %	1	عمل قانوني	67.5 %	27	
18.51 %	5	أخرى ...			
100 %	27	المجموع	100 %	40	المجموع

يبين الجدول أعلاه تطور المشوار المهني للمبحوثين حيث نجد أن نسبة 67.5 % من المبحوثين هم الذين شغلوا وظائف أخرى قبل التحاقهم بمهنة تفتيش العمل وفي المقابل نجد أن 32.5 % من المبحوثين لم يمارسوا أي وظيفة قبل التحاقهم بمفتشية العمل.

ومن خلال هذه المعطيات نلاحظ أن توظيف المفتشين يكون حسب الشهادة والخبرة المهنية حيث يكون لديهم إطلاع و خلفية على الظروف التي يتم فيها العمل في المؤسسات الجزائرية، وأغلبهم لديهم معرفة وخبرة بالعمل الإداري والقوانين.

#### الجدول رقم 05: يبين العلاقة بين الجنس وتطور المشوار المهني:

الجنس	نعم	لا	المجموع
ذكور	24 20.5	6 9.75	30

10	7 3.25	3 6.75	إناث
40	13	27	المجموع

$$F_e = \frac{(\sum c)(\sum r)}{N}$$

$$Fe_1 = \frac{30 \times 27}{40} = 20.25$$

$$Fe_2 = \frac{30 \times 13}{40} = 9.75$$

$$Fe_3 = \frac{10 \times 27}{40} = 6.75$$

$$Fe_4 = \frac{10 \times 13}{40} = 3.25$$

$$X_c^2 = \frac{\sum (F_e - F_0)^2}{40} = 20.25$$

$$= \frac{(24 - 20.25)^2}{20.25} = 0.69$$

$$= \frac{(6 - 9.75)^2}{9.75} = 1.44$$

$$= \frac{(3 - 6.75)^2}{6.75} = 0.69$$

$$= \frac{(7 - 3.25)^2}{3.25} = 4.32$$

$$= 0.69 + 1.44 + 2.08 + 4.32 = 8.53$$

✓ حساب درجة الحرية:

$$dl = (c - 1)(r - 1)$$

$$= (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

كما ومنه قيمة  $\chi_c^2$  المجدولة عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  هي 3.84 وعند مستوى الدلالة

هي  $\alpha = 0.01$  . 6.64

بما أن  $\chi_c^2$  المحسوبة أكبر من  $\chi_c^2$  المجدولة في كلتا الحالتين فإنه توجد دلالة إحصائية وبالتالي

توجد فروق بين الجنس و تطور المشوار المهني.

**الجدول رقم 06: يبين توزيع المبحوثين حسب مدة عملك في المؤسسة:**

الرتبة المهنية	التكرار	النسبة
[أقل 2 - 5 سنوات]	12	30%
[6-9 سنوات]	20	50%
[أكثر 10-13 سنة]	8	20%
المجموع	40	100%

يبين الجدول أعلاه دراسة الأقدمية في العمل وهي تمثل أهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق بمعايشة المبحوثين لفترات مراحل مختلفة لتشريع العمل، وكذلك القوانين المنظمة لمهام التفتيش، والذي فيه تعديل عبر فترات من التسعينات إلى يومنا هذا وفي المؤسسات الجزائرية بصفة خاصة مما سمح لنا بمقارنة الأوضاع الحالية مع سابقتها حيث من خلال المعطيات المبينة في الجدول أعلاه نجد أن هناك ثلاث فئات، فالفئة الأولى تمثل نسبة 30 % تليها الفئة الثانية والتي تمثل نسبة المبحوثين الذين لهم أقدمية في تفتيش العمل بنسبة 5 % تليها 20 % من المبحوثين لهم أقدمية في تفتيش العمل وهي نسبة معبرة في ميدان التفتيش وهي متقاربة مع الفئات الأخرى.

**الجدول رقم 07: يبين توزيع المبحوثين حسب استفادتهم من تكوين خاص قبل التحاقهم بعمل التفتيش:**

		النسبة	التكرار	تلقي التكوين قبل الإلتحاق بالتفتيش
النسبة	التكرار	57.5%	23	لا
100%	17	17%	17	نعم
100%	17	100%	40	المجموع

يبين الجدول أن أغلبية المبحوثين لم يستفيدوا من التكوين وذلك قبل التحاقهم بمهنة تفتيش العمل وهم يمثلون 57.5 % في حين 42.5 % من المبحوثين أكدوا أنهم استفادوا من التكوين. نلاحظ من خلال هذه النسب أن عملية التوظيف تتم حسب الشهادة والخبرة حيث أنه هناك من المبحوثين من كان يمارس وظيفة إدارية داخل المفتشية أو خارجها ثم تم تحويلهم إلى ميدان تفتيش العمل

وقد استفادوا من خبرة مفتشين العمل الذين كانوا يرافقونهم في الخرجات الميدانية في السنوات الأولى من توظيفهم، ونلاحظ أن 42.5 % هي فئة معبرة وتمس بالخصوص المفتشين الرئيسيين لأن هذا الميدان يتطلب تأهيلات والتحكم الجيد في القوانين المعمول بها في التفتيش.

يبين الجدول أن التكوين يتم فقط داخل الوطن وهذا راجع إلى ما تعتمد عليه الدولة في الإلمام بقوانينها للعمل على ترسيخها وتطبيقها كما ان المنظومة القانونية تختلف من بلد لآخر.

#### الجدول رقم 08: يبين توزيع المبحوثين حسب نوع التكوين:

النسبة	التكرار	نوع التكوين
11.76%	2	تقني
35.29%	6	إداري
52.94%	9	تقني إداري
100 %	40	المجموع

بين الجدول أعلاه نوع التكوين الذي تلقاه المبحوثين حيث نجد أن أعلى نسبة هي 52.94 % وهي تمثل المبحوثين الذين تلقوا تكويناً تقنياً وإدارياً، تليها نسبة 35.29 % من المبحوثين الذي تلقوا تكويناً إدارياً، أما الذين استفادوا من تكوين تقني فهم يمثلون نسبة 11.76 % وهي أصغر نسبة مقارنة بسابقتها.

وعليه نلاحظ أن أغلبية المبحوثين استفادوا من تكوين تقني إداري أما بالنسبة للتكوين الإداري فإنه يركز أكثر على المواد القانونية والإدارية وذلك باعتبار أن المفتش العمل رجل قانون ويمارس وظيفة إدارية ، أما التكوين التقني فإنه مرتبط بالخرجات الميدانية وذلك للتكيف مع متطلبات هذا العمل الميداني خاصة من جانب الوقاية من الأخطار المهنية.

المحور الثاني : تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل.

#### الجدول رقم 09: يبين توزيع المبحوثين حسب الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل:

المجموع		محدودة		كافية لأداء مهامه		صلاحيات قانونية
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	مخولة لمفتش العمل
100 %	27	37.03	10	62.56	17	مفتش العمل

مفتش رئيسي للعمل	5	71.42	2	28.57	7	100 %
مفتش مركزي للعمل	5	83.33	1	16.66	6	100 %
المجموع	27	67.50	13	32.50	40	100 %

من خلال نتائج الجدول أعلاه فلاحظ أن معظم المبحوثين يرون أن الصلاحيات المخولة لمفتشي العمل كافية لأداء مهامهم التفتيشية ويمثلون 67.5 % من مجموع المبحوثين الذين يرون أنها محدود ومن نسبة 32.5 % حيث لدينا الفئة الأولى التي تمثل فئة مفتشي العمل بنسبة 62.56 % ممن يرون أن هذه الصلاحيات كافية وذلك مقابل 37.03 % يرون أنها محدودة ، أما الفئة الثانية تمثل فئة المفتشين الرئيسيين للعمل نجد نسبة 71.42 % منهم يرون أن الصلاحيات كافية مقابل 28.57 % من المبحوثين يرون أنها محدودة ، في حين أن المفتشين المركزيين يرون أن نسبة 83.33 % أن الصلاحيات كافية لأداء المهام مقابل 16.66 % ممن يرونها محدودة.

وعليه نلاحظ من خلال النتائج نرى بأن النسبة الأعلى هي 67.50 % نرى أن الصلاحيات كافية لأداء المهام ومراقبة المؤسسات ونجدها عند المفتشين الرئيسيين والمركزيين وذلك راجع إلى الخبرة والمؤهلات اللازمة لأداء المهام التفتيشية وكذلك راجع إلى التكوينات الخاصة التي يقومون بها وهذا حسب تصريح المبحوثين.

#### الجدول رقم 10: يبين توزيع المبحوثين حسب الحماية القانونية:

نوع التكوين	التكرار	النسبة
نعم	21	52.5%
لا	19	47.5%
المجموع	40	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة كبيرة من المفتشين المبحوثين لا يشعرون بالحماية القانونية حيث تمثل نسبتهم 47.5 % مقابل 52.5 % من المبحوثين الذين يشعرون أنهم يتمتعون بالحماية القانونية.

نلاحظ أن المبحوثين الذين لا يشعرون بالحماية القانونية لديهم ضعف في أداء المهام وهذا ما يفسر عدم الشعور بالإرتياحية في أداء العمل كما أنه قد يفسر وجود صعوبة لدى المبحوثين في تكييف التقارير حتى لا تخرج عن الإطار القانوني.

**الجدول رقم 11: يبين توزيع المبحوثين حسب المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات**

النسبة	التكرار	نوع التكوين
12.5%	5	مخالفات بسيطة
52.5%	21	متوسطة
35%	14	جسيمة
100%	40	المجموع

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 52.5% من المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات هي مخالفات متوسطة في حين 35% من المبحوثين يؤكدون على وقوع المخالفات الجسيمة، بينما 12.5% صرحوا أن طبيعة المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات هي مخالفات بسيطة. نلاحظ أن المخالفات البسيطة هي المخالفات التي تحدث خلال أداء المفتش لأعماله الدورية في التفتيش بينما المخالفات الجسيمة يتلقى عنها التقارير والتي تستدعي زيارة المكان أما أكبر نسبة والتي تمثل المخالفات المتوسطة فتستدعي وجود زيارات دورية وفجائية للمؤسسة من أجل التوعية حتى لا تتفاقم الخطورة.

**الجدول رقم 12: يبين توزيع المبحوثين حسب تقييم تدخلات مفتش العمل:**

المجموع		تحتاج إلى بدل مجهود شخصي		غ فعالة		فعالة		تقييم تدخلات مفتش العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
100%	27	66.66%	18	11.11%	3	22.22%	6	مفتش العمل

مفتش رئيسي للعمل	2	% 28.57	1	% 14.28	4	% 57.14	7	% 100
مفتش مركزي للعمل	0	% 0	0	% 0	6	% 100	6	% 100
المجموع	8	% 20	4	% 10	28	% 70	40	% 100

تبين الشواهد الكمية في الجدول أعلاه بأن 70 % من تدخلات مفتشي العمل في أداء مهامه لمراقبة المؤسسات تحتاج إلى بدل مجهود شخصي في حين 20 % من المبحوثين يؤكدون بأن تدخلات مفتش العمل فعالة أما المبحوثين الذين أجابوا بأن تدخلات مفتش العمل غير فعالة فكانت نسبتهم 10 % . نلاحظ من خلال النسب ان عمل مفتش العمل يحتاج إلى بدل مجهود شخصي وهذا قد يرجع إلى عدم امتلاك الخبرة أو وجوب التكيف مع طبيعة الأحداث والمخالفات.

**الجدول رقم 13: يبين توزيع المبحوثين حسب صرامة تطبيق القانون داخل المؤسسات:**

نوع التكوين	التكرار	النسبة
نعم	27	% 67.5
لا	13	% 32.5
المجموع	40	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 67.5 % من المبحوثين أجابوا بأنه توجد صرامة في تطبيق القانون في حين 32.5 % من المبحوثين أجابوا بأنه لا توجد صرامة في تطبيق القانون داخل المؤسسة. نلاحظ أن هذه النسب منطقية وبالرجوع إلى الجدول السابق (الحماية القانونية) نجد أن الفئة التي تعد محمية من الناحية القانونية لا تطبق القانون بحذافيره.

بينما الفئة التي تطبق القانون تعتبر أنها ليست محمية من الناحية القانونية.

**الجدول رقم 14: يبين طبيعة العلاقة بين الحماية القانونية والصرامة في تطبيق القانون:**

المجموع	السؤال 12		السؤال 8
	لا	نعم	
21	16	5	نعم
	14.17	6.82	

19	11 12.82	8 6.17	لا
40	27	13	المجموع

$$F_e = \frac{(\sum c)(\sum r)}{N}$$

$$Fe_1 = \frac{21 \times 13}{40} = 6.82$$

$$Fe_2 = \frac{21 \times 27}{40} = 14.17$$

$$Fe_3 = \frac{19 \times 13}{40} = 6.17$$

$$Fe_4 = \frac{19 \times 27}{40} = 12.82$$

$$X_c^2 = \frac{\sum (F_e - F_0)^2}{40}$$

$$= \frac{(5 - 6.82)^2}{6.82} = 0.48$$

$$= \frac{(16 - 14.17)^2}{14.17} = 0.23$$

$$= \frac{(8 - 6.17)^2}{6.17} = 0.54$$

$$= \frac{(11 - 12.82)^2}{12.82} = 0.25$$

$$= 0.48 + 0.23 + 0.54 + 0.25 = 1.5$$

✓ حساب درجة الحرية:

$$dl = (c - 1)(r - 1)$$

$$= (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

ومنه قيمة  $\chi^2_c$  الجدولة عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  هي 3.84 وعند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.01$  هي 6.64 .

بما أن  $\chi^2_c$  المحسوبة أقل من  $\chi^2_c$  الجدولة في كلتا الحالتين فإنه لا توجد دلالة إحصائية وبالتالي لا توجد فروق بين بين الحماية القانونية والصرامة في تطبيق القانون.

**الجدول رقم 15: يبين توزيع المبحوثين حسب تقديم المستخدم للتسهيلات اللازمة لأداء المهام :**

المجموع	إطلاقا		أحيانا		دائما		مدى تقديم التسهيلات لمفتشي العمل	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
% 100	27	%00	0	%59.25	16	%40.74	11	مفتش العمل
% 100	7	%00	0	%71.42	5	%28.57	2	مفتش رئيسي للعمل
% 100	6	%00	0	%100	6	% 0	00	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	%00	28	%10	27	%32.5	13	المجموع

يبين هذا الجدول مدى استفادة المبحوثين من التسهيلات المقدمة من طرف أصحاب المؤسسات المستخدمة وذلك حسب الفئات السوسيو مهنية التي ينتمون إليها، بالنسبة لفئة مفتش العمل نلاحظ أن أعلى نسبة منهم والتي تصل إلى 59.25% هم ممن يتلقون هذه التسهيلات أحيانا لتأتي نسبة 40.74% من هذه الفئة التي تتلقى هذه المساعدات دائما.

أما بالنسبة لفئة المفتشين الرئيسيين للعمل نلاحظ أن أعلى نسبة منهم يتلقون أحيانا هذه التسهيلات وتصل هذه النسبة إلى 71.42% في حين نجد بقية المبحوثين يستفيدون دائما من تسهيلات ويمثلون نسبة 28.57%، واما فيما يتعلق بفئة المفتشين المركزيين للعمل فنجد أن كلهم يتلقون تسهيلات أحيانا %.

إذن من هذه النتائج نلاحظ أن تقديم هذه التسهيلات ليس لها علاقة مع الفئة السوسيو مهنية أو الخبرة والأقدمية حيث أن القرار يعود إلى صاحب العمل في تزويد المفتشين بالمعلومات الكافية لتسهيل

مهامهم رغم أن القانون ينص على ذلك وهذا يدل على أن أصحاب العمل ينظر إلى المفتش نظرة سلبية كونه يرى أنه يقف إلى جانب العامل ضده بعكس مايقوم به مفتش العمل ،من تدخلات وخاصة فيما يتعلق بتحقيق العدل الإجتماعي بين طبقة العمال وأصحاب العمل.

**الجدول رقم 16: يبين توزيع المبحوثين حسب الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات:**

النسبة	التكرار	الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات
57.5%	23	نعم
42.5%	7	لا
100%	40	المجموع

تبين الشواهد الكمية في الجدول أعلاه أن 57.5% من المبحوثين يؤكدون على ان الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات في حين 42.5% من المبحوثين أجابوا بأن هذه الزيارات غير كافية، نلاحظ من خلال هذه النسب وجود ضعف في الخرجات الميدانية إضافة إلى وجود نقص في عدد المفتشين وصعوبة المسح الكلي على جميع المؤسسات .

**الجدول رقم 17: يبين رأي المبحوثين في تشريعات العمل بصفة عامة :**

المجموع	محدودة وناقصة ولا تغطي جميع المجالات	واسعة وشاملة لكل المجالات	تقييم تشريعات العمل بصفة عامة

النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	27	%37.03	10	%62.56	17	مفتش العمل
% 100	7	% 28.57	2	% 75.42	5	مفتش رئيسي للعمل
% 100	6	% 16.66	1	% 83.33	5	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	%32.50	13	% 32.5	27	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي 67.5% من المبحوثين الذين يرون أن تشريعات العمل واسعة وشاملة لكل المجالات وتساير تطور علاقات العمل مقابل 32.50% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا بأن هذه التشريعات محدودة وناقصة ولا تغطي جميع المجالات وبمقارنة هذه النسب وتوزيعها على المبحوثين حسب الرتبة السوسيو مهنية في ميدان التفتيش نجد أن الفئة التي لها خبرة وتجربة في العمل ومؤهلات نسبة 83.33% ترى بان التشريعات واسعة وشاملة لكل المجالات يليها مفتش رئيسي للعمل بنسبة 71.42%، ثم مفتش العمل بـ 62.56% ، في المقابل نجد أن مفتش مركزي للعمل يرى بنسبة 16.66% أن هذه التشريعات محدودة تليها مفتش رئيسي للعمل بـ 28.57% ، ثم يليها مفتش العمل بنسبة 37.03%.

وعليه نلاحظ من النتائج أن المفتشين المركزيين للعمل يرون أن تشريعات العمل بصفة عامة واسعة وشاملة لكل المجالات ثم يأتي المفتشين الرئيسيين للعمل ثم مفتشي العمل وهذا يعود أنه كلما كانت الرتبة عالية لمفتش العمل كلما كان رأي المبحوثين بان التشريعات واسعة وشاملة وهذا يعود إلى الخبرة والمؤهلات التي يمتلكونها واطلاعهم على كل القوانين والتحكم فيها وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية .

**الجدول رقم 18: يبين توزيع المبحوثين حسب مدى وجود مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني:**

النسبة	التكرار	مدى وجود مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني

نعم	00	%00
لا	40	%100
المجموع	40	% 100

من خلال الجدول نلاحظ أن كل المبحوثين لم يصادفوا أي مشاكل لم يتعرض لها نص قانوني، إذن من هذه النتائج نستنتج أن كل مفتشي العمل بكل أنواعهم (مفتشي العمل ، مفتشين مركزيين، مفتشين رئيسيين) لم يواجهوا مشاكل أو حالات لم يشير إليها القانون والسبب الأول لانعدام مثل هذه الحالات أو المشاكل، هو أن القوانين والتشريعات كافية وشاملة لجميع المجالات وهي كافية لحل المشاكل التي يتعرض لها العمال والمستخدمين ، حسب تصريحات المبحوثين.

**الجدول رقم 19: يبين نظرة المبحوثين لمفتش العمل وذلك حسب الرتبة السوسيو مهنية:**

نظرة المبحوثين لمفتش العمل	رجل قانون		موظف إداري		مرشد ومساعد		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مفتش العمل	16	%59.25	3	% 11.11	8	%29.62	27	% 100
مفتش رئيسي للعمل	5	%71.42	1	% 14.28	1	% 14.28	7	% 100
مفتش مركزي للعمل	6	% 100	0	% 0	00	% 00	6	% 100
المجموع	27	% 67.5	4	%10	9	%22.5	40	% 100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي 67.5 % والتي ترى أن مفتش العمل هو رجل قانون تليها نسبة 22.5 % يرون أنه مرشد ومساعد، ثم تليها نسبة 10% يرون أنه موظف إداري. وعليه نلاحظ مما سبق أن المفتشين المركزيين للعمل يرون أن مفتش العمل هو رجل قانون وذلك لأنه يتعامل بالقوانين الموجودة في وأنه يقوم بتطبيقها في جل المؤسسات ويعتمد على هذه القوانين للدفاع عن حقوق العمال أو أصحاب العمل مما قد يذكرنا بالجدول رقم 8 أن المفتشين الرئيسيين والمفتشين المركزيين يكونون على اطلاع ودراية أكبر بالقوانين وذلك لخبرتهم وكفاءتهم لتلبية مفتشي العمل

ونلاحظ كذلك أن تصنيف موظف إداري ليست بالضئيلة بل هي معتبرة حيث أنه موظف إداري وتابع للإدارة ويكون على دراية بالأعمال الإدارية وما يترتب عنها خاصة من اشتغل مناصب إدارية قبل التحاقهم بالعمل كمفتش عمل وهذا ما ذكرناه في الجدول رقم 4.

**الجدول رقم 20: يبين نظرة المبحوثين للوائح التنظيمية والقانونية التي يعتمد عليها أداء مهامهم :**

المجموع		غير كافية		كافية		نظرة المبحوثين للوائح التنظيمية حسب الرتبة
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	27	%25.92	7	%74.07	20	مفتش العمل
% 100	7	% 14.28	1	%85.71	6	مفتش رئيسي للعمل
% 100	6	% 00	00	% 100	6	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	%20	8	% 80	32	المجموع

يبين الجدول أعلى نسبة من المبحوثين تمثل 80 % يرون أن اللوائح التنظيمية والقانونية كافية تليها نسبة 20 % من المبحوثين الذين يرون أنها غير كافية وقد حددنا ثلاث فئات فالفئة الأولى التي ترى أن اللوائح التنظيمية والقانونية كافية هي فئة المفتشين المركزيين للعمل نسبة 100 % تليها فئة مفتشين رئيسيين للعمل بنسبة 85.75 % تقابلها 14.28 % من يرون أنها غير كافية تليها فئة مفتشي العمل بنسبة 74.07 % يرون أن اللوائح التنظيمية والقانونية كافية تقابلها نسبة 25.92 % يرون أنها غير كافية.

وعليه نلاحظ ومن خلال هذه النتائج أن مفتشي العمل المركزيين والرئيسيين له دراية وخبرة وتحكم في القوانين ومؤهلات لتطبيقها وخبرات في الخرجات الميدانية لمختلف المؤسسات وما نلاحظه أيضا أنه هناك تناقض مع ما ذكرناه سابقا في الجدول 15 حيث قلنا أن التشريعات بصفة عامة هي واسعة وشاملة لكل المجالات.

**الجدول رقم 21: يبين لنا الإجراءات الوقائية التي تقوم بها مفتشة العمل لفض النزاعات.**

النسبة	التكرار	الإجراءات الوقائية التي تقوم بها مفتشة العمل لفض النزاعات
%38.77	19	التكثيف من الزيارات
% 12.24	6	النصح والإرشاد
%26.53	13	الإجتماعات الدورية
%22.44	11	الحوار
% 100	40	المجموع

تبين لنا الشواهد الكمية في الجدول أعلاه أن 38.77% من المبحوثين يرون أن التكثيف من الزيارات هو إجراء وقائي يساهم في فض النزاعات في حين 26.53% من المبحوثين يعتقدون أن الإجتماعات الدورية تساهم بشكل فعال في الوقاية من النزاعات، بينما يمثل الحوار نسبة 22.44% والنصح والإرشاد 12.24% .

نلاحظ أن التكثيف من الزيارات من أجل مراقبة سير العمل وظروفه يساعد في الوقاية من النزاعات كما أن الإجتماعات الدورية تساهم في طرح المشاكل ومحاولة إيجاد الحلول وبالتالي الوقاية من النزاعات .

كما نلاحظ أن نتائج الجدول لا تعبر عن التعداد الحقيقي نظرا لتعدد الإحتمالات.

الجدول رقم 22: يبين توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات.

النسبة	التكرار	الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات
%2.04	1	ملاحظات كتابية

تقديم الإعذار	9	18.36%
محاضر المخالفات	16	32.65%
محاضر المصالحة	23	46.93%
المجموع	49	100%

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن نسبة 46.93% من المبحوثين صرحوا أن محاضر المصالحة وعدم المصالحة هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات في حين 32.65% أكدوا على محاضر المخالفات و 18.36% من المبحوثين أجابوا أن تقديم الإعدارات هو الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات.

نلاحظ أن محاضر المصالحة وعدم المصالحة تساهم بنسبة كبيرة في تسوية النزاعات، كما نلاحظ أن نتائج الجدول لا تعبر عن التعداد الحقيقي نظرا لتعدد الإحتمالات.

الجدول رقم 23 : يبين توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات:

النسبة المئوية	التكرار	السؤال 12 السؤال 8
----------------	---------	-----------------------

% 2.04	1 0.99	ملاحظات كتابية
% 18.36	9 8.99	تقديم الإعذار
% 32.65	16 15.99	محاضر المخالفات
% 46.93	23 22.99	محاضر المصالحة
27	13	المجموع

$$F_e = \frac{(\sum c)(\sum r)}{N}$$

$$Fe_1 = \frac{2.04 \times 49}{100} = 0.99$$

$$Fe_2 = \frac{18.36 \times 49}{100} = 8.99$$

$$Fe_3 = \frac{32.65 \times 49}{100} = 15.99$$

$$Fe_4 = \frac{46.93 \times 49}{100} = 22.99$$

$$X_c^2 = \frac{\sum (F_e - F_0)^2}{F_e}$$

$$= \frac{(1 - 0.99)^2}{0.99} = 0.0001$$

$$= \frac{(9 - 8.99)^2}{8.99} = 0.0001$$

$$= \frac{(16 - 15.99)^2}{15.99} = 0.000006$$

$$= \frac{(23 - 22.99)^2}{22.99} = 0.25$$

$$= 0.0001 + 0.000001 + 0.000006 + 0 = 0.00016$$

✓ حساب درجة الحرية:

$$dl = (c - 1)(r - 1)$$

$$= (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

كما المحسوبة أقل من  $\chi^2_c$  المجدولة في كلتا الحالتين عند  $\alpha = 0.05$  تساوي 7.82 وعند

$\alpha = 0.01$  تساوي 11.35 ومنهلا توجد دلالة إحصائية وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

**الجدول رقم 24: يبين نظرة المبحوثين لطبيعة الإعذارات المقدمة في حالة وجود مخالفات لا تستدعي تطبيق الوسائل السابق ذكرها :**

المجموع		النصح والإرشاد		التوجيهات القانونية		الوسيلة المناسبة لفض النزاعات
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	27	%59.25	16	%40.74	11	مفتش العمل
% 100	7	%57.14	4	%42.85	3	مفتش رئيسي للعمل
% 100	6	%66.66	4	% 33.33	2	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	%60	24	%40	16	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 60 % من المبحوثين أجابوا أن النصح والإرشاد يساهم في تسوية النزاعات في حين أن 40 % من المبحوثين أكدوا على أن التوجيهات القانونية تساهم في تفادي النزاعات والحد منها.

نلاحظ من خلال النتائج المقدمة أن مفتش العمل يعمل على حل النزاعات في إطار ودي وذلك من أجل الحفاظ على علاقات العمل الودية بين العامل وصاحب العمل.

**الجدول رقم 25: يبين توزيع المبحوثين حسب وسيلة الردع المناسبة التي يتخذها مفتش العمل في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة :**

محاضر المخالفات	وسيلة الردع المناسبة التي يتخذها المفتش في حالة التعرض لأخطار جسيمة
-----------------	---

النسبة	التكرار	
% 100	27	مفتش العمل
%100	7	مفتش رئيسي للعمل
%100	6	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 35 أن جميع المبحوثين أجابوا بأن وسيلة الردع المناسبة التي يتخذها المفتش في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة هي تحرير محاضر المخالفات وذلك بنسبة 100%.

نلاحظ من خلال النتائج المبينة أن مفتش العمل يلجأ إلى تحرير محاضر المخالفات عند وقوع الأخطار الجسيمة نظرا لطبيعتها الخطيرة والتي تستدعي التدخل والتحقيقات.

الجدول رقم 26: يبين نظرة المبحوثين للجوء للإجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع

النسبة	التكرار	اللجوء للإجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع

النسبة	التكرار			%00	00	غير إلزامي
%100	40	نعم	هناك تدخل	%100	40	إلزامي
% 00	00	لا	لمفتش العمل	% 100	40	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100 % من المبحوثين أجابوا بان اللجوء إلى الإجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع إلزامي .

نلاحظ من خلال النسب أن الإجتماعات الدورية خطوة حتمية وهذا لما نص عليه القانون 90/11 من قانون العمل والذي يصرح بأن الإجتماعات الدورية ضرورية من أجل تقريب وجهات النظر من أجل محاولة حل الخلافات بطريقة ودية، وتوكل مهمة الإجتماعات الدورية لمفتش العمل كطرف يحاول الحفاظ على علاقات العمل.

الجدول رقم 27: يبين نظرة المبحوثين لدور الوقائي الأهم لمفتش العمل إلى جانب مهامه في الإعلام والإرشاد :

المجموع		المصالحة		أيام تحسيسية وتوعوية		الدور الوقائي الأهم لمفتش العمل إلى جانب مهامه في الإعلام والإرشاد
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
% 100	27	%66.66	18	%33.33	9	مفتش العمل
% 100	7	%42.85	3	%54.14	4	مفتش رئيسي للعمل
% 100	6	%33.33	2	%66.66	4	مفتش مركزي للعمل
% 100	40	%60	23	%42.5	17	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 57.5 % من المفتشين يرون أن المصالحة هي الدور الوقائي الأهم الذي يقوم به مفتش العمل إلى جانب مهام الإعلام والإرشاد والمراقبة تتوزع هذه النسبة بين رتبة مفتش عمل بنسبة 66.66 % ومفتش رئيسي للعمل بنسبة 42.85 % ومفتش مركزي للعمل بنسبة 33.33 % في حين 42.5 % من المبحوثين أكدوا بأن أهم دور هو القيام بأيام تحسيسية وتوعوية توزعت بنسبة 33.33 % كانت إجابات مفتشي العمل 57.14 % مثلت إجابات المفتشين الرئيسيين للعمل و 66.66 % وإجابات المفتشين المركزيين للعمل.

نلاحظ أن المصالحة هي أهم دور وقائي يقوم به مفتش العمل بنسبة 57.5 % وذلك لما لها من أهمية كبيرة في الحفاظ على علاقات العمل بين العامل والمستخدم وذلك بنسبة 42.5 % وهي نسبة معبرة ترى بضرورة القيام بأيام تحسيسية وتوعوية وذلك لما لها من أهمية في توعية العمال

وأصحاب العمل بالحقوق والواجبات والقوانين المعمول بها والتي تحميه وهذا ما تطرقنا إليه في الجدول رقم (21) والذي جاء فيه ضرورة القيام بالتوجيهات القانونية والنصح والإرشاد من أجل المحافظة على علاقات العمل.

**المحور الرابع: تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل .**

الجدول رقم 28: يبين نظرة المبحوثين لأهمية الرقابة على المؤسسات المستخدمة بطريقة دورية:

النسبة	التكرار	الرقابة على المؤسسات بطريقة دورية
85%	34	نعم
00%	00	لا
15%	6	أحيانا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 85% من المبحوثين أكدوا أن الرقابة على المؤسسات تكون بطريقة دورية في حين 15% صرحوا أن الرقابة تكون أحيانا دورية، نلاحظ من خلال النسب أن مفتشي العمل يبذلون مجهودا من أجل مراقبة مدى تطبيق اللوائح التنظيمية والقانونية داخل المؤسسات مما يساهم في الحد من وقوع المخالفات والأخطار وهذا من خلال الزيارات الدورية. وهذا ما تناولناه في الجدول رقم 12 حيث أن الصرامة في تطبيق القانون داخل المؤسسات تساهم في الحد من نزاعات العمل.

الجدول رقم 29: يبين تلقي المبحوثين للمساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبة أماكن تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة أو مواد كيماوية.

النسبة	التكرار	الرقابة على المؤسسات بطريقة
--------	---------	-----------------------------

		دورية
00%	00	دائما
42.5%	17	أحيانا
57.5%	23	أبدا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 57.5% من المبحوثين صرحوا أنهم لا يتلقون مساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبة أماكن تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة في حين 42.5% من المبحوثين أكدوا أنهم أحيانا يتلقون المساعدات.

نلاحظ من خلال النسب أنه هنالك نقص ملحوظ في تقديم المساعدات لمفتش العمل عند مراقبة الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية رغم الحاجة الملحة لمثل هذه المساعدات . كما أن مفتش العمل يكون بحاجة إلى تكوين خاص يتلائم مع طبيعة هذه المؤسسات .

الجدول رقم 30: يبين كيفية إجراء التفتيش في الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية

النسبة	التكرار	إجراء التفتيش في
--------	---------	------------------

		الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية
25%	10	عادية
35%	14	أكثر دقة وصرامة
40%	16	يخضع للإجراءات القانونية والتنظيمية
100%	40	المجموع

توضح الشواهد الميدانية والتحليلات الإحصائية حول إجراءات تفتيش الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية أن 40 % من أفراد العينة صرحوا بأن عملية التفتيش تخضع للإجراءات القانونية والتنظيمية وهي النسبة الأكبر مقارنة بنسبة 35 % والتي تمثل الأفراد الذين يؤكدون بان التفتيش يكون أكثر دقة وصرامة في حين أن نسبة 25 % صرحوا أن عملية التفتيش تكون بطريقة عادية. ومنه فإن عملية تفتيش الأماكن التي تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية يكون خاضع للإجراءات القانونية مع مراعاة الدقة والصرامة إضافة إلى انه يكون عادي مثل أي مؤسسة أخرى حيث أن طبيعة عمل هذه المؤسسات تستدعي توخي الحذر تجنباً لحدوث أخطار جسيمة.

الجدول رقم 31: يبين نظرة المبحوثين إلى وجود صعوبة في تنظيم وتفتيش الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية.

النسبة	التكرار	وجود صعوبة في تنظيم وتفتيش
--------	---------	----------------------------

		الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية
00%	00	نعم
25%	10	لا
75%	30	أحيانا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 32 أن ما نسبته 75 % صرحوا بأنهم أحيانا يجدوا صعوبة في تفتيش الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية، في حين أن ما نسبته 25 % من المبحوثين أكدوا أنهم لا يواجهون أي صعوبة في تفتيش هذه الأماكن ومنه فإنه هناك صعوبة في تفتيش هذه الأماكن نظرا لاحتواء هذه المؤسسات على مواد خطيرة (مواد قابلة للإشتعال).

الجدول رقم 32: يبين وجود زيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات

النسبة	التكرار	وجود زيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على
--------	---------	--

		المؤسسات
77.5%	31	نعم
00%	00	لا
22.5%	9	أحيانا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول 33 أن 77.5 % أجابوا بأنه هناك زيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات في حين تمثل نسبة 22.5 % الذين أجابوا بأحيانا، ومنه ومن خلال هذه النسب الفئة الغالبة هي 77.5 % والتي تؤكد بوجود زيارات خاصة وفجائية إلى المؤسسات ويمكن القول أن مفتش العمل يقوم بزيارات فجائية بغرض الإطلاع على ظروف العمل وضمان التطبيق الدائم للقانون.

**الجدول رقم 33: يبين مدى جدوى الرقابة على المؤسسات المستخدمة:**

المجموع	لا	نعم	الجنس
34	6 7.65	28 26.35	نعم
6	3 1.35	3 4.46	أحيانا
40	9	31	المجموع

$$F_e = \frac{(\sum c)(\sum r)}{N}$$

$$Fe_1 = \frac{34 \times 31}{40} = 26.35$$

$$Fe_2 = \frac{34 \times 9}{40} = 7.65$$

$$Fe_3 = \frac{6 \times 31}{40} = 4.65$$

$$Fe_4 = \frac{6 \times 9}{40} = 1.35$$

$$X_c^2 = \frac{\sum (F_e - F_0)^2}{F_e}$$

$$= \frac{(28 - 26.35)^2}{26.35} = 2.72$$

$$= \frac{(6 - 7.65)^2}{7.65} = 0.35$$

$$= \frac{(3 - 4.65)^2}{4.65} = 0.58$$

$$= \frac{(3 - 1.35)^2}{1.35} = 2.01$$

$$X_c^2 = 2.72 + 0.35 + 0.58 + 2.01 = 5.66$$

✓ حساب درجة الحرية:

$$dl = (c - 1)(r - 1)$$

$$= (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

كا الجدولة<sup>2</sup><sub>c</sub>

كا المحسوبة أكبر من كا الجدولة عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  هي 3.84 ومنه توجد دلالة

إحصائية وعند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.01$  تساوي 6.64 ومنه كا<sup>2</sup> المحسوبة أقل من كا<sup>2</sup> الجدولة إذن لا توجد دلالة إحصائية أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

الجدول رقم 32: يبين تعرض المبحوثين لعراقيل أثناء قيامهم بعملية مراقبة المؤسسات المستخدمة.

النسبة	التكرار	المبحوثين لعراقيل أثناء قيامهم بعملية
--------	---------	---------------------------------------

		مراقبة المؤسسات المستخدمة.
37.5%	15	نعم
27.5%	11	لا
35%	14	أحيانا
100 %	40	المجموع

تؤكد الشواهد الكمية الواردة في الجدول 34 أن نسبة 37.5% من المبحوثين أجابوا بأنه توجد عراقيل أثناء القيام بعملية المراقبة للمؤسسات في حين 35% أجابوا أحيانا و 27.5% أجابوا بأنه لا توجد عراقيل أثناء مراقبة المؤسسات، نلاحظ أن مفتش العمل يتعرض لعراقيل أثناء أدائه لمهامه في تفتيش ومراقبة المؤسسات تستوجب عليه هذه العراقيل أثناء تأديته لمهامه في تفتيش ومراقبة المؤسسات تستوجب عليه هذه العراقيل أحد الإحتياجات اللازمة من أجل أداء مهامه بكل ارتياحية.

الجدول رقم 35: يبين العراقيل التي يتعرض لها مفتش العمل أثناء قيامه بعملية مراقبة المؤسسات

النسبة	التكرار	العراقيل التي يتعرض لها مفتش العمل أثناء قيامه بعملية مراقبة المؤسسات
30%	12	نقص النصوص القانونية وعدم تماشيها مع الواقع الجديد
37.5%	15	عدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال
15%	6	عدم التعاون من طرف المستخدم
17%	7	التعرض للسب والشتم
100%	40	المجموع

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول أعلاه أنواع العراقيل التي تواجه مفتش العمل حيث أن نسبة 37.5 % من المبحوثين أجابوا بعدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال، في حين 30 % من المبحوثين يؤكدون على نقص النصوص القانونية وعدم تماشيها مع الواقع الجديد، وتمثل نسبة 17.5 % التعرض للسب والشتم في حين أن نسبة 15 % تمثل نسبة المبحوثين الذين أجابوا بعدم تقديم التعاون من قبل المستخدم .

نلاحظ أن مفتش العمل يواجه عراقيل مختلفة أثناء أدائه لمهامه وعدم تلقيه التعاون من قبل العمال والمستخدمين والتصريح بالمعلومات وهذا راجع إلى النظرة السلبية اتجاه مفتش العمل في كونه قد ينحاز إلى طرف على حساب طرف آخر.

## مناقشة نتائج الفرضيات:

### 1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ومن خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الأولى والتي مفادها : أن مفتشية العمل تعتمد على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل تبين لنا أن:

✓ نسبة 62.50% من المبحوثين يرون بان اللوائح التنظيمية و القانونية كافية لأداء مهامهم وهذا المبين في الجدول رقم "09".

✓ نسبة 52.5 % من المبحوثين يرون بأنهم محمون من الناحية القانونية وهو مبين في الجدول رقم "10".

✓ نسبة 70 % من المبحوثين يرون أن تدخلات مفتش العمل تحتاج إلى بدل مجهود شخصي وهذا مبين في الجدول رقم "12".

✓ نسبة 67.5 % من المبحوثين يرون أن تشريعات العمل بصفة عامة واسعة وشاملة لكل المجالات وهذا مبين في الجدول رقم "17"

✓ نسبة 100 % من المبحوثين لم يواجهوا مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني وهذا مبين في الجدول رقم "18"

اعتمادا على النتائج المسجلة يتضح لنا أن مفتشية العمل تعتمد على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل، مما يبين أن الفرضية الأولى تحققت بنسبة كبيرة وهذا ما تبينه النسب المذكورة أعلاه.

## 2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الثانية والتي مفادها أن: مفتشية العمل تقوم بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل .

✓ نسبة 40 % من المبحوثين يرون أن الإجتماعات الدورية هي الإجراء الوقائي الأكثر فعالية لحل نزاعات العمل وهذا المبين في الجدول رقم "21" .

✓ نسبة 46.93 % من المبحوثين يرون أن محاضر المصالحة وغير المصالحة هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات وهذا موضح في الجدول رقم " 23".

✓ نسبة 60 % من المبحوثين يرون أن النصح والإرشاد وسيلة الردع المناسبة التي يستخدمها مفتش العمل في حالة وجود مخالفات لا تستدعي تضيق الوسائل القانونية

التي نص عليها القانون وهذا مبين في الجدول رقم "24"

✓ نسبة 100 % من المبحوثين يرون أن الإجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع إلزامي وهذا مبين في الجدول رقم "26".

واعتمادا على النتائج المسجلة يتضح لنا أن مفتشية العمل لها مهام وقائية تتبناها بغرض الحد من نزاعات العمل إلى جانب أدوار أخرى والمتمثلة في النصح والإرشاد والتحسيس. ومنه تحقق الفرضية الثانية بنسبة كبيرة، مما يسهم في الوقاية من حدوث الإضرابات وحتى التهديد بالغلق من طرف صاحب المؤسسة.

### 3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الثالثة والتي مفادها أن مفتشية العمل تعتمد على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل.

✓ نسبة 85 % من المبحوثين يرون أنهم لا يتلقون مساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبة أماكن تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية وهذا ما يبينه الجدول رقم "29".

✓ نسبة 77.5 % من المبحوثين يقرون أنهم يقومون بزيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات كما هو موضح في الجدول رقم "32".

✓ نسبة 37.5 % من المبحوثين يرون أن عدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال من أهم العراقيل التي تتعرض لها مفتش العمل أثناء عملية مراقبة المؤسسات وهذا موضح في الجدول رقم "35".

✓ واعتمادا على النتائج المسجلة يتضح لنا أن مفتشية العمل تقوم بالرقابة على المؤسسات في إطار الحد من نزاعات العمل وذلك من خلال الحرص على تطبيق اللوائح القانونية والتنظيمية. ومنه تحقق الفرضية بنسبة كبيرة.

### 4. الإستنتاج الجزئي الأول:

وعليه فإن النتائج التي تنتهي إليها الدراسة تكون مقيدة بطبيعة ميدان البحث والإشكالية والفروض التي تنطلق منها الدراسة، وعليه لا يمكن القول بإمكانية تطبيق هذه النتائج بصفة عامة على

مختلف المفتشيات، الجهوية للعمل المتواجدة عبر القطر الوطني وعليه يمكن عرض النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة كالتالي:

أولا بالنسبة للدراسة التي تتمحور حول الفرضية الأولى للبحث والمتمثلة في : تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل .

فإن الدراسة أظهرت لنا أن هناك تغطية شاملة للنصوص القانونية لمختلف المجالات بصفة عامة، مما يجعل نصوصها قابلة للفهم من الأطراف المعنية على نحو متماثل وهو ما أظهرته إجابات المبحوثين في تقسيمهم بصفة عامة لتشريعات العمل إذا أن أغلبيتهم أجابوا بان التشريعات واسعة وشاملة لكل المجالات .

كما أن اغلب المبحوثين أجابوا بان الصلاحيات القانونية المخولة لهم كافية لأداء مهامهم نظرا لما تحتويه من شمولية وضمانها لحقوق كل من العامل وصاحب العمل على حد سواء . إلى جانب تمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة للقيام بالمهام المنوطة إليه بكل ارتياحية كما أن المبحوثين أجابوا أن مفتش العمل رجل قانوني يحرص على تطبيق القوانين .

## 5. الإستنتاج الجزئي الثاني:

بالنسبة للنتيجة المتعلقة بالفرضية الثانية والمتمحورة حول قيام مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل .

فقد أظهرت الدراسة أن مفتش العمل يقوم بأدوار وقائية للحد من النزاعات وتشمل هذه الأدوار تقديم النصح والإرشاد إضافة إلى المساعدة على شرح النصوص القانونية وفهمها، إلى جانب أنه لمفتش العمل دور وقائي فعال وذلك من خلال مشاركته في الاجتماعات الدورية بغرض المساهمة في حل الخلافات بطريقة ودية.

كما يمكن القول أنه لمفتش العمل دور وقائي بالدرجة الأولى وذلك عن طريق المشاركة في التوعية والتحسيس .

## 6. الإستنتاج الجزئي الثالث :

بالنسبة للنتيجة المتعلقة بالفرضية الثالثة والمتمحورة حول: اعتماد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل .

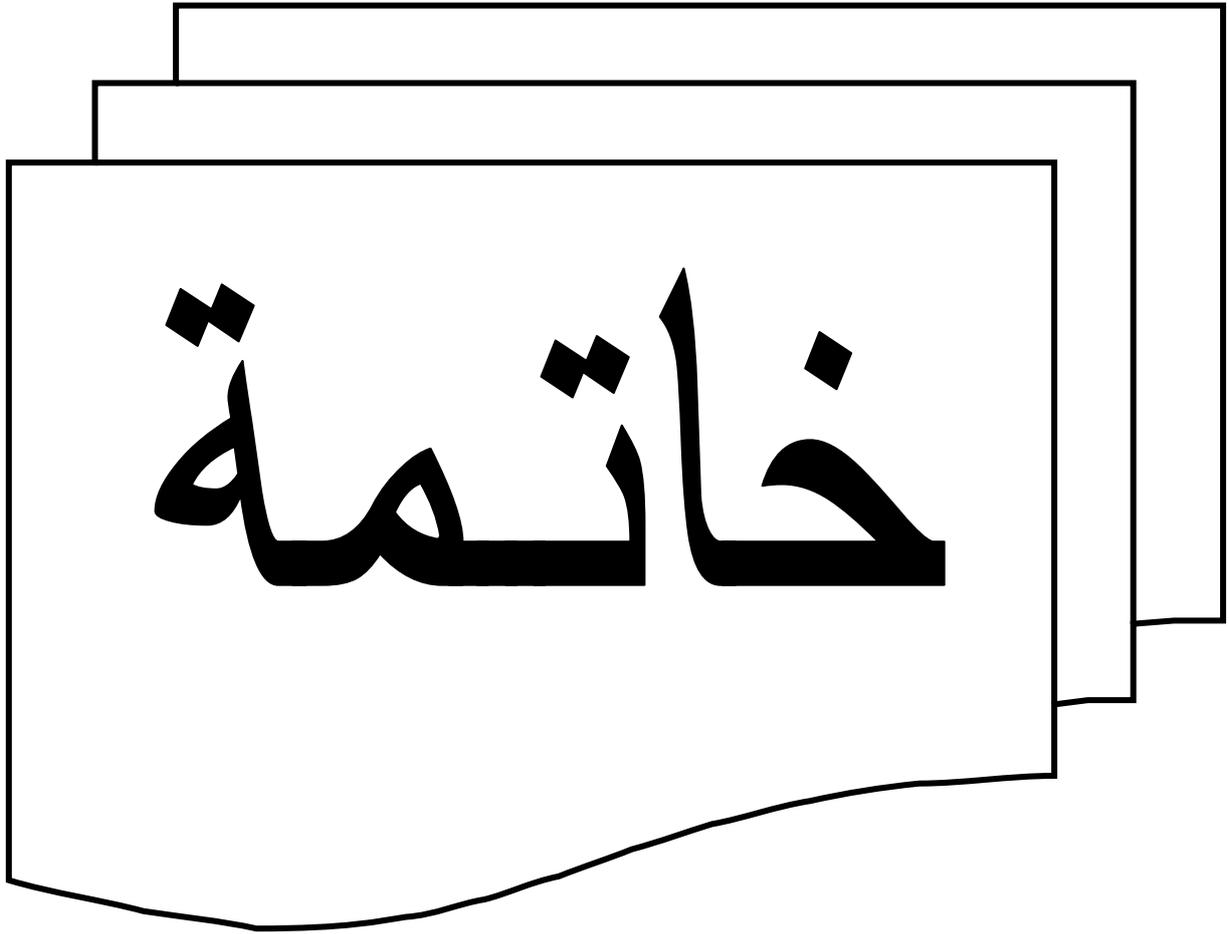
لقد أظهرت الدراسة أن مفتش العمل يقوم بالرقابة الدورية على مختلف المؤسسات والسهر على تطبيق القوانين إلى جانب قلة المساعدات التي يتلقاها مفتشوا العمل من قبل الهيئات المختصة أو الخبراء بخصوص مراقبة المؤسسات التي تحتوي على تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية، إضافة إلى أن مفتش العمل يتعرض لعراقيل تتضمن عدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال وعدم التعاون من طرف المستخدم وحتى التعرض للسب والشتم .

وهذه أهم الإنشغلات والعراقيل التي يتعرض لها مفتشوا العمل أثناء أداء لمهام التفتيش . وفي الأخير يمكن القول أن مسألة تحديث مفتشية العمل وعصرنتها تبقى كحتمية تفرضها التحولات والتغيرات العميقة التي تشهدها البلاد وهو ما يعني ضرورة التكيف مع لكل التغيرات المتواصلة لعالم الشغل بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص .

وإن هذا التحديث أو العصرية تتمحور بصفة عامة حول تبسيط وسائل العمل وتحسين ظروف العمل وإدخال التقنيات الحديثة للاتصال وتبسيط الصياغة القانونية وتوفير الموارد البشرية المؤهلة اللازمة وهذه المسائل يكون لها تأثير على مردودية مفتشية العمل أو على نوعية العلاقات التي تربطها بمحيطها المباشر الذي يتمثل في المؤسسات والشركاء الاجتماعيين .

## خلاصة :

بعد أن تم عرض مختلف جوانب هذه الدراسة المتواضعة والتي كان موضوعها دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل واعتمادا على النتائج التي أمكننا الوصول إليها وانطلاقا من هذه الدراسة والمتمثلة في الكشف عن واقع مفتشية العمل والتعرف كذلك على طبيعة الصعوبات والعراقيل التي تقف كحاجز أمام الأداء الفعال لمهام مفتشي العمل إذ أنه يمكن في الأخير القول بصفة عامة أن قطاع تفتيش العمل في الجزائر قطاع لا بأس به إلا أنه بحاجة إلى مساندة التغييرات والتعديلات في القوانين والأنظمة بما يتناسب مع هذه التغييرات .



## الخاتمة

لقد ناقشنا من خلال هذه الدراسة الراهنة موضوع مفتشية العمل ودورها في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية وفي هذا الصدد تناولنا الإطار النظري الإستراتيجية المنهجية التي اتبعناها كما ناقشنا مختلف القضايا والمسائل النظرية التي عالجت مسألة نزاعات العمل كمتغير يرتبط ارتباطا شديدا بمفتشية العمل هذه الأخيرة من مهامها الفصل في النزاعات بين العمال.

من خلال الأطروحات النظرية التي حاولنا من خلالها التعرف على الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل حيث اعتمدت الدراسة إطار استراتيجي منهجي يستجيب لأهداف الدراسة الميدانية التي أجريناها بمفتشية العمل بجيجل وفرعها بالميلية والطاهير.

وعلى هذا الأساس يبدو لنا جليا أن نزاعات العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بمفتشية العمل لأنها الهيئة الوصية والمسؤولة على الحد من هذه النزاعات داخل أماكن العمل والسهر على تطبيق القوانين والتشريعات الاجتماعية الصارمة، ورغم ما توصلنا إليه من نتائج فإن بحثنا هذا المتواضع حول دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية يبقى غير كاف، لأن هذا الموضوع يحمل متغيران يعتبران من بين المواضيع الواسعة لا سيما في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي يشهدها عالم اليوم وعليه فإن دراستنا هذه يمكن أن تكون مدعمة لدراسات أخرى تمكن من الوصول إلى تغطية جوانب لم نتطرق إليها.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحي

اختصاص : تنظيم و عمل

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية  
قسم علم اجتماع

## استمارة بحث حول موضوع:

### دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية بمفتشية العمل "بجبل"

إن الغرض من ملء هذه الإستمارة هذه الإستمارة هو مساعدة الباحث في إجراء بحثه و إنهاء رسالة الماستر في علم الإجتماع فرع تنظيم و عمل ، ونحيطكم علما أن معلومات هذه الإستمارة سالبة لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحثية .  
أشكركم على حسن تعاونكم وتقبلوا مني أسمى عبارات التقدير والإحترام.

تحت إشراف

بورحلي كريمة

من إعداد الطالبتين :

الأستاذة :

- بكوش إلهام
- عقون ابتسام

السنة الجامعية : 2015 / 2016



**المحور الأول: البيانات الشخصية.**

1- الجنس: ذكر  أنثى

2- السن:

من 27 إلى 30 سنة  من 31 إلى 34  من 35 إلى 38

39 إلى 42  من 43 إلى 46  من 47 إلى 50

3-الرتبة المهنية : مفتش عمل  مفتش رئيسي للعمل

مفتش مركزي للعمل  مفتش قسمي للعمل

4- تطور المشوار المهني : ما هي الوظائف التي شغلتها سواء داخل المؤسسة التفتيشية أو خارجها؟

.....  
.....

5- ما هي مدة عملك في المؤسسة ؟

.....

هل تلقيت تكويننا خاصا قبل التحاقك بعمل التفتيش ؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم في أي مكان تلقيت هذا التكوين ؟

داخل الوطن  خارج الوطن  معا

6- ما نوع التكوين الذي تلقيته ؟

تقني  إداري  تقني إداري

**المحور الثاني:** تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية و التنظيمية للحد من نزاعات العمل.

7- ما رأيك في الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل ؟

كافية لأداء مهامه  محدودة

8- هل تعتمد أنك محمي من الناحية القانونية ؟

نعم  لا

9- ما طبيعة المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات ؟

مخالفات بسيطة  متوسطة  جسيمة

10- كيف تقييم تدخلات مفتش العمل في أداء مهامه لمراقبة المؤسسة المستخدمة ؟

فعالة  غير فعالة  تحتاج إلى بدل مجهود شخصي

11- هل هناك صرامة في تطبيق القانون داخل المؤسسة؟

نعم  لا

12- هل يقدم لك المستخدم التسهيلات اللازمة لأداء مهامك ؟

دائما  أحيانا  إطلاقا

13- هل الزيارات الميدانية التي تقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات ؟

نعم  لا

14- ما رأيك في تشريعات العمل بصفة عامة ؟

واسعة وشاملة لكل المجالات

محدودة وناقصة ولا تغطي جميع المجالات  غامضة ومبهمه

15- هل سبق لك و أن واجهت مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني؟

نعم  لا

في حالة الإجابة بنعم كيف يتم التعامل معها ؟

.....  
16- كيف تنظر إلى مفتش العمل ؟

رجل قانون

موظف إداري

مرشد ومساعد

17- هل اللوائح التنظيمية و القانونية التي تعتمد عليها في أداء مهامك ؟

كافية  غير كافية

في حالة الإجابة بغير كافية ماذا تقترح ؟

.....  
.....

**المحور الثالث :** تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل .

18- ما هي الإجراءات الوقائية التي تقوم بها لفض نزاعات العمل ؟

.....

ما هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات ؟

ملاحظات كتابية

تقديم الإعدار

محاضر المخالفات

محاضر المصالحة وعدم المصالحة

19- في حالة عدم وجود مخالفات لا تستدعي تطبيق الوسائل السابق ذكرها ما هي

طبيعة الإعدارات المقدمة ؟

.....

.....

20- ما هي وسيلة الردع المناسبة التي يتخذها مفتش العمل في حالة تعرض العمال

لأخطار جسيمة؟

.....

.....

هل اللجوء إلى الاجتماعات الدورية في حالة حدوث النزاع ؟

إلزامي  غير إلزامي

21- في حالة الإجابة بالإلزامي هل هناك تدخل لمفتش العمل ؟ نعم  لا

22- ما هو الدور الوقائي الأهم لمفتش العمل إلى جانب مهامه في الإعلام و الإرشاد

والمراقبة؟.....

.....

23- كيف تقيم حدود تدخل مفتشية العمل في ظل قانون 03/90 ؟

.....

.....

المحور الرابع : تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل .

24- هل الرقابة على المؤسسات المستخدمة تقوم بطريقة دورية ؟

نعم  لا  أحيانا

25- هل تتلقى مساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبة أماكن

تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية؟

دائما  أحيانا  أبدا

26- كيف يكون إجراء التفتيش في هذه الأماكن؟

عادي  أكثر دقة وصرامة  يخضع للإجراءات القانونية و التنظيمية

27- هل تجد صعوبة في تنظيم و تفتيش هذه الأماكن؟

نعم  لا  أحيانا

28- في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه الصعوبات؟

.....  
.....

29- هل تقوم بزيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات؟

نعم  لا  أحيانا

30- في حالة الإجابة بنعم كيف يتم التخطيط لمثل هذه الزيارات الفجائية؟

.....  
.....

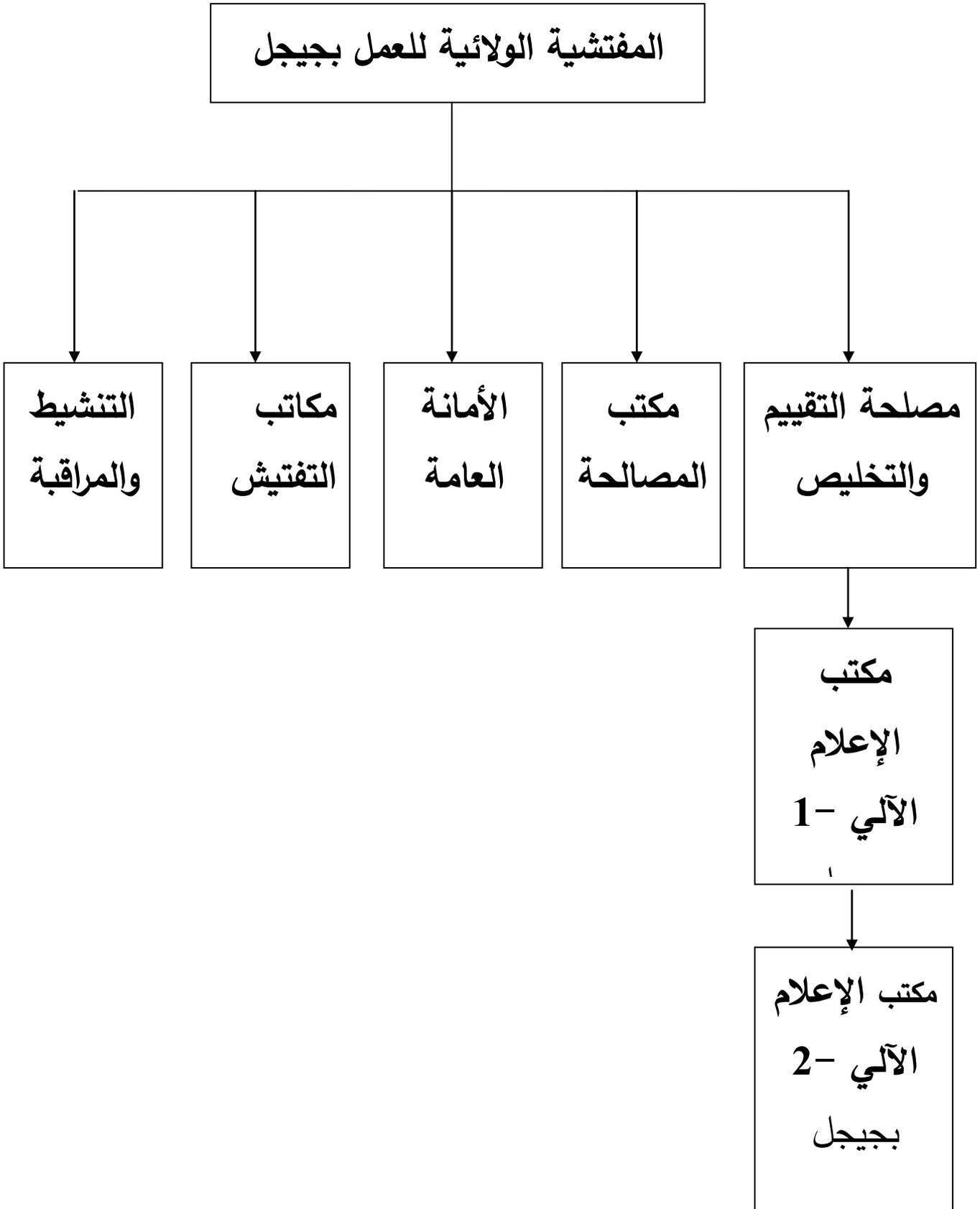
هل تعرضت لعراقيل أثناء قيامك بعملية مراقبة المؤسسات المستخدمة؟

نعم  لا  أحيانا

31- إذا كانت الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه العراقيل؟

.....

## الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المراجع

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس	80
02	يبين توزيع المبحوثين حسب السن	81
03	يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة المهنية	81
04	يبين توزيع المبحوثين حسب التطور المهني	82
05	يبين العلاقة بين الجنس وتطور المشوار المهني	83
06	يبين توزيع المبحوثين حسب مدة عملك في المؤسسة	84
07	يبين توزيع المبحوثين حسب استقادتهم من تكوين خاص قبل التحاقهم بعمل التفتيش ومكانه	84
08	يبين توزيع المبحوثين حسب نوع التكوين	85
09	يبين توزيع المبحوثين حسب الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل	86
10	يبين توزيع المبحوثين حسب الحماية القانونية	86
11	يبين توزيع المبحوثين حسب المخالفات التي تحدث دخل المؤسسات	87
12	يبين توزيع المبحوثين حسب تدخلات مفتش العمل في أداء مهامه لمراقبة المؤسسات المستخدمة	88
13	يبين توزيع المبحوثين حسب صرامة تطبيق القانون داخل المؤسسات	88
14	يبين طبيعة العلاقة بين الحماية القانونية والصرامة في تطبيق القانون	89
15	يبين توزيع المبحوثين حسب تقديم المستخدم للتسهيلات اللازمة لأداء المهام	90
16	يبين توزيع المبحوثين حسب الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات	91
17	يبين توزيع المبحوثين حسب تقييم تشريعات العمل بصفة عامة وذلك حسب الرتبة السوسيو مهنية	92
18	يبين توزيع المبحوثين حسب مدى وجود مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني	93
19	يبين نظرة المبحوثين لمفتش العمل وذلك حسب الرتبة السوسيو مهنية	93
20	يبين نظرة المبحوثين للوائح التنظيمية والقانونية التي يعتمد عليها أداء مهامهم	94
21	يبين لنا الإجراءات الوقائية التي تقوم بها مفتشة العمل لفض النزاعات العمل	95
22	يبين توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جهود لفض النزاعات العمل	96

97	يبين توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات	23
98	يبين نظرة المبحوثين لطبيعة الإغذارات المقدمة في حالة وجود مخالفات لا تستدعي تطبيق الوسائل السابق ذكرها	24
99	يبين توزيع المبحوثين حسب وسلة الردع المناسبة التي يتخذها مفتش العمل في حالة تعرض العمال لأخطار جسيمة	25
100	يبين نظرة المبحوثين للجوء للاجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع	26
101	يبين نظرة المبحوثين لدور الوقائي الأهم لمفتش العمل إلى جانب مهامه في الإعلام والإرشاد والمراقبة	27
102	يبين نظرة المبحوثين لأهمية الرقابة على المؤسسات المستخدمة بطريقة دورية	28
103	يبين تلقي المبحوثين للمساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبة أماكن تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية.	29
104	يبين كيفية إجراء التفتيش في الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية	30
105	يبين نظرة المبحوثين إلى وجود صعوبة في تنظيم وتفتيش الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية	31
106	يبين وجود زيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات	32
106	يبين مدى جدوى الرقابة على المؤسسات المستخدمة	33
108	يبين تعرض المبحوثين لعراقيل أثناء قيامهم بعملية مراقبة المؤسسات المستخدمة	34
109	يبين العراقيل التي يتعرض لها مفتش العمل أثناء قيامه بعملية مراقبة المؤسسات	35

1. إبراهيم نجار وآخرون: القاموس القانوني، مكتبة لبنان، 2000
2. أبو جرة سلطاني : دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل والحماية الإجتماعية، ماي 2000
3. أحمية سليمان : التنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري
4. إلياس يوسف: تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث .
5. باكر وآخرون ، ترجمة محمد علي محمد: علم الإجتماع الصناعي، النشر ، المعارف ، الإسكندرية ، 1972، 196 .
6. بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2006.
7. بيان هاني حرب: مدخل إلى إدارة الأعمال، الدار العلمية للنشر، الأردن، 2000.
8. حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات ، دار النهضة العربية، لبنان، ط1، 2006.
9. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2009
10. رابع كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة، 2006
11. رشيد زواتي: تدريباً على منهجية البحث في العلوم الإجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة ، 2002
12. رشيد واضح : علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة و النشر، ط1، الجزائر، 2005
13. ريمون آرون، ترجمة عبد الحميد الكاتم: صراع الطبقات، بيروت، ط1، 1965.
14. سعيد طريبيت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001
15. سعيد عبد مرسي بدر: الإيديولوجيا ونظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 2000
16. السيد محمد الحسين : النظرية الإجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، القاهرة، ط5، 1985
17. طلعت إبراهيم لطفي: مدخل إلى علم الاجتماع التنظيمي، مكتبة غريس، القاهرة، 1993
18. عبد الباسط محمد الحسن: أصول البحث العلمي، مكتبة وهبة، مصر، ط3 ، 1998.
19. عبد الحلیم اكمون: تحرير عقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007
20. عبد الرحمان خليفي: الوجيز في منازعات العمل، دار العلوم، 2008 ، ص 28-29 .

21. عبد الرزاق حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، (2006-2009)
22. عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
23. علي السلمي : تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت، ط2، 1980
24. علي عبد الرزاق جبلي: علم الاجتماع التنظيمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999
25. عمار بوحوش : مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999 .
26. عمر صخري: اقتصاد المؤسسة. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط5. 2007 .
27. ف. شبلي: قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)، قصر الكتاب، البلدة، د ط ، 2008
28. فتحي عبد الرحيم عبد الله : مبادئ في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية دراسة مقارنة، مصر، سودان الجزء الأول ، 1971 .
29. كريم غانية: النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة.
30. محمد هلال : مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية "في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر .
31. محي الدين الجرف ، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحل المناسب لها، وموقف، التشريعات من الأمر " في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981
32. معنى خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، ط1 ، 2006
33. موريس نحلة و آخرون: القاموس القانوني الثلاثي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1، 2002
34. نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف: الإقتصاد الكلي. مبادئ وتطبيقاته، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2006 .
35. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2001 .

## الرسائل والمذكرات الجامعية :

1. بوراوي حسين: العلاقات الإنسانية وأثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، دبلوم دراسات معمقة، معهد العلوم الإجتماعية ، الجزائر 1983-1984 .
2. بوقرة منير، بوسنة باديس: دور مفتشية العمل في الحماية الإجتماعية للعمال، رسالة مستر، جامعة جيجل، كلية العلوم الإجتماعية، 2007-2008
3. جورج فريدمان و بيار كافيل: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين خيض، بيروت، 1985
4. سمير يوسف خوجة : الأداء المهني لدى مفتش العمل دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير علم اجتماع، تخصص تنظيم وعمل كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم اجتماع، جامعة الجزائر، 2006.
5. قوريش بن شرقي: منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الإقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون المؤسسات معهد الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، 2002 .

## المجلات والمنشورات:

1. النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 14 ، ديسمبر 2005 .
2. محمد زمزم: دليل مفتشية العمل، دار الطبع و النشر والأهلية، بغداد، 1981.
3. مداخلة لوزير العمل والضمان الإجتماعي ( الطيب لوح) ، الملتقى الجهوي لتقييم نشاط مفتشية العمل لسنة 2012 ، في مارس 2013 . [www.hiwavnet.com](http://www.hiwavnet.com)
4. أبو بكر بن بوزيد: لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر، النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد 04، ديسمبر، 2000 .
5. الإتحاد العام للعمال الجزائريين : مشروع اللوائح المعروضة على المؤتمر التاسع، طباعة الثورة الإفريقية، الجزائر.
6. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، حرر بالجزائر في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 .
7. النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد 06، 2001 .
8. النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد09، جوان 2003 .

## المعاجم والقواميس :

1. إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، دار النشر والتوزيع، ط1 ، القاهرة، د س.
2. أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية ، إنجليزي عربي فرنسي، مكتبة لبنان، بيروت.
3. محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، جامعة الإسكندرية، 2006 .
4. معين خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، ط1 ، 2007 .
5. موريس نخلة وآخرون: القاموس القانوني الثلاثي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1 2002.