



UNIVERSIT

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم الاجتماع التنظيم و العمل



UNIVERSIT

دور مفتشية العمل في فض نزاعات العمل الفردية

دراسة ميدانية بمفتشية العمل لولاية مستغانم "صلامندر"

تحت إشراف الأستاذ:

عالم محمد



من إعداد الطالبة:

بن زازة فاطمة الزهراء

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
مناد سميرة	أستاذة محاضرة أ	رئيسا
عالم محمد	أستاذ محاضر أ	مشرفا، مقرا
بلهوارى الحاج	أستاذ محاضر أ	عضوا، مناقشا

السنة الجامعية: 2022_2023.

كلمة الشكر

نتوجه بالشكر و التقدير إلى الأستاذ المشرف "عالم محمد" على ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات ساهمت في إثراء البحث العلمي، كما نتقدم بالشكر و التقدير إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع و إلى لجنة المناقشة على قبولها لمناقشة هذه المذكرة

فهرس المحتويات

1.....مقدمة

الباب الأول: الجانب المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

4.....1_الإشكالية

5.....2_فرضيات الدراسة

5.....3_أسباب اختيار الموضوع

5.....4_أهمية الدراسة

5.....5_أهداف الدراسة

6.....6_الإطار المفاهيمي للدراسة

9.....7_الدراسات السابقة

الفصل الثاني: المداخل النظرية لنزاعات العمل

12.....تمهيد

12.....1_نظرية الصراع الاجتماعي

13.....2_النظرية البنائية الوظيفية

16.....خلاصة

الفصل الثالث: ماهية قانون العمل مع تحديد أسسه و نطاقه

18.....تمهيد

18.....1_نشأة و تطور قانون العمل

19.....2_نشأة و تطور المنظومة القانونية للعمل في الجزائر

22.....3_تعريف قانون العمل

23.....	4_ خصائص قانون العمل
24.....	5_ مصادر قانون العمل
31.....	6_ أهمية قانون العمل
31.....	خلاصة

الفصل الرابع: مفتشية العمل و دورها في فض نزاعات العمل الفردية

34.....	تمهيد
34.....	1_ لمحة تاريخية حول نشأة مفتشية العمل
37.....	2_ مهام و صلاحيات مفتشية العمل و اختصاصها
40.....	3_ حدود تدخل مفتشية العمل
41.....	4_ الدور الوقائي لمفتشية العمل
42.....	خلاصة

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

45.....	تمهيد
45.....	1_ مجالات الدراسة
47.....	2_ الإجراءات المنهجية و تقنيات البحث
50.....	3_ صعوبات البحث
50.....	4_ عرض و تحليل البيانات
62.....	5_ مناقشة نتائج الفرضيات
66.....	خاتمة
68.....	قائمة المصادر و المراجع و الملاحق
73.....	الملاحق

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم من منظور سوسيولوجي دور مفتشية العمل في فض نزاعات العمل الفردية و ذلك من خلال دراسة ميدانية على مستوى مفتشية العمل بولاية مستغانم.

حاولنا في هذا الإطار استغلال و تحليل المعطيات الموجودة في الملفات الخاصة بالشكاوي المقدمة خلال سنة 2022 و عددها 490 ملف، كما حضرنا إلى 5 جلسات مصالحة كطرف ملاحظ (تقنية الملاحظة) سمحت لنا بتسجيل العديد من الملاحظات استكمالاً لما توصلنا إليه من تحليل الملفات. و أخيراً قمنا بمجموعة من المقابلات مع إطارات المفتشية.

أهم النتائج التي خرجنا بها من هذه الدراسة تؤكد الفرضيات التي صيغت في الإشكالية، و ثبتت محدودية دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل الفردية و توجيه جل القضايا إلى المحكمة للفصل فيها.

الكلمات المفتاحية: النزاع، نزاعات العمل الفردية، نزاعات العمل الجماعية، مفتشية العمل، المصالحة.

Résumé :

L'objectif de cette étude est l'évaluation d'un point de vue sociologique, le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits individuels, à travers une étude de terrain effectuée au niveau de l'inspection du travail de la wilaya de **Mostaganem**.

Pour ce faire on a mené une analyse des données contenues dans les dossiers de doléances déposées au niveau de l'inspection durant l'année 2022 (au nombre de 490 dossiers). On a aussi pu assister à 05 séances de conciliation au niveau de l'inspection en tant qu'observateur (technique d'observation). Ce qui nous a permis la consolidation des résultats obtenus lors de l'analyse des dossiers.

Enfin, on a effectué quelques entretiens avec les cadres de l'inspection du travail.

Les principaux résultats auxquels on a abouti au terme de cette étude confirment les hypothèses formulées dans la problématique et met en lumière le rôle limité de l'inspection du travail dans le règlement des conflits dont la majorité de ces derniers est orientée vers les tribunaux.

Les mots clés : Conflit, conflit individuels, conflits collectifs, inspection de travail, conciliation.

مقدمة

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من أهم عناصر الثروة الوطنية لما له دور فعال في تحقيق الربح و الإنتاجية، كما أنه قد تزايد الاهتمام بالطبقة العمالية نظرا لدورها المحوري في العملية الإنتاجية و باعتبارها محرك العمل. و لقد برز الاهتمام أكثر بالعمال من خلال ظهور حركات و نقابات عمالية خاصة بعد نجاح الثورة الصناعية التي تعرض العامل فيها إلى أشنع أنواع الاستغلال من طرف رؤسائهم أي سيطرة أرباب العمل على جميع أنواع الإنتاج، حيث قامت هذه الحركات و النقابات العمالية على رفع الظلم عن الطبقة الشغلية و تحسين ظروف العمل و تأكيد كفاءة العمال في التعويض و الضمان في حالات البطالة و المرض و العجز، فيما أدت هذه الحركات أساسا إلى ظهور الوعي لدى الطبقة العمالية و هذه الحركية في عالم الشغل رافقها ظهور متزايد لنزاعات العمل مما دفع المنظمات العالمية في مجال الشغل، و في مقدمتها المنظمة العالمية للشغل و المكتب العالمي للشغل إلى صياغة مجموعة من الاتفاقيات الدولية ملزمة للدول التي تصادق عليها و منها الجزائر، و من أهم ما أقدمت عليه المنظمة العالمية للشغل في هذا الإطار استحداث مفتشية العمل.

و عليه فإننا نسعى من خلال بحثنا هذا الكشف عن دور مفتشية العمل للوقاية من نزاعات العمل الفردية في مفتشية العمل لولاية مستغانم "صلامندر" و من أجل ذلك حاولنا في هذه الدراسة الجمع بين المعالجة النظرية و الميدانية.

و انطلاقا من هذا فقد قسمنا بحثنا إلى:

الفصل الأول: و قد خصصناه للإطار النظري و يشمل أربعة فصول؛ تناولنا في الفصل الأول، موضوع الدراسة حيث تعرضنا إلى تعريف بإشكالية البحث، ثم إلى الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، كما تناولنا الأهمية التي يكتسبها الموضوع و كذا أهداف هذه الدراسة، و انتقلنا فيما بعد لتحديد المفاهيم الواردة في البحث.

و تناولنا في **الفصل الثاني:** المداخل النظرية لنزاعات العمل، حيث تطرقنا لمدخلين؛ مدخل نظرية الصراع الاجتماعي و مدخل النظرية البنائية الوظيفية.

أما في **الفصل الثالث:** فقد تطرقنا فيه لماهية قانون العمل مع تطبيق أسسه و نطاقه.

أما في **الفصل الرابع:** فقد تناولنا فيه نظرة عامة حول مفتشية العمل و اختصاصاتها و أهم هياكلها، إضافة إلى الدور الوقائي الذي تلعبه مفتشية العمل.

أما **الفصل الخامس:** فقد خصصناه للدراسة الميدانية، حيث تضمن مجالات الدراسة و عرض و تحليل البيانات و النتائج.

الباب الأول: الجانب المنهجي و النظري

الفصل الأول:

الجانب المنهجي للدراسة

1_ الإشكالية

2_ فرضيات الدراسة

3_ أسباب اختيار الموضوع

4_ أهمية الدراسة

5_ أهداف الدراسة

6_ الإطار المفاهيمي للدراسة

7_ الدراسات السابقة

1_ الإشكالية:

تعتبر نزاعات الشغل من أخطر و أهم النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، حيث عرف هذا النوع من الصراعات انتشارا و تعقيدا ملحوظين، و ذلك نتيجة للتحويلات الاقتصادية و السياسية التي شاهدها الجزائر مع نهاية الثمانينات من القرن الماضي، إذ انتقلت الجزائر من نظام الاقتصادي الاشتراكي إلى ما يسمى باقتصاد السوق و حيث رافق هذا التحول عملية إعادة النظر في كل المنظومات القانونية ذات صلة بما فيها علاقات العمل التي تشمل تبعا لذلك علاقات العمال ببعضهم البعض و بين الإدارات و المنشآت و نقابات العمال و بين أصحاب العمل و الهيئات. و تماشيا و انسجاما مع هذه التحويلات و تفاعليا لتطور هذه النزاعات مع ما يترتب عن ذلك من تداعيات اقتصادية و اجتماعية سلبية لطرفي العلاقة الشغلية قامت الدولة باستحداث قانونا جديدا للشغل يجسد توجهها جديدا في تنظيم و تسيير العلاقات داخل عالم الشغل و مقاربة مغايرة في حل النزاعات التي يمكن أن تفرزها هذه العلاقات.

و في هذا الإطار خص المشرع الجزائري مفتشية العمل بدور محوري في حل نزاعات الشغلية الفردية منها و الجماعية حيث جعلها في موضع استراتيجي بين عدة آليات قبلية (المؤسسة أو المنظمة) و بعدية (المحكمة المختصة)، و ذلك بغية تحقيق نوع من الاستقرار و التوازن في محيط المؤسسات.

الإشكالية المحورية المطروحة للتحليل في هذا البحث هي:

إلى أي مدى استطاعت مفتشية العمل التوفيق بين مهامها الرقابية و التفتيشية و مهامها التصالحية ؟

و تتفرع عنه تساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى مساهمة مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية و نجاعة تدخلاتها؟
- ما هي أهم أنواع التظلمات الموجهة لمفتشية العمل؟
- ما هو القطاع الاقتصادي من الناحية القانونية (خاص أو عام) الذي يخلق أعلى نسبة من النزاعات الفردية؟
- ما هي المهن الأكثر عرضة لتجاوزات أرباب العمل؟

2_ فرضيات الدراسة:

- تساهم مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية الأقل تعقيدا.
- يشكل عدم التصريح بالعامل لدى صندوق الضمان الاجتماعي الشكوى الأكثر تكرارا لدى مصالح مفتشية العمل.
- جل الشكاوي التي تقدم لمصالح مفتشية العمل تأتي من عمال يشتغلون في القطاع الاقتصادي الخاص.
- أصحاب المهن البسيطة هم الأكثر عرضة لتجاوزات أرباب العمل.

3_ أسباب اختيار الموضوع:

اختيارنا لهذه الدراسة جاء من منطلق قدومنا للمحكمة، حيث لاحظنا من خلال هذه الزيارة قسم الفاصل في المسائل الاجتماعية مزدحم بالأفراد الذين قد مروا على جهاز مفتشية العمل و لم يتم من خلالها فض النزاع الشغلي وعليه وجهت هذه القضايا إلى القسم الاجتماعي، و على هذا أساس تقربنا من مفتشية العمل لمحاولة معرفة مدى مساهمتها في فض النزاعات الشغلية الفردية و نجاعة تدخلها.

كما أن الموضوع له علاقة بالتخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل. حيث أنه سنعالج من خلاله بعض المحاور التي ترتبط بمفهوم العمل كقانون العمل، علاقات العمل و نزاعات العمل.

4_ أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الموضوع في إبراز مدى تمكن 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.

5_ أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية و ذلك من خلال:

التعرف على مختلف الإستراتيجيات المعمول بها داخل مفتشية العمل في محاولتها لفض النزاعات الشغلية الفردية.

التعرف على أهم أنواع التظلمات الموجهة لدى مفتشية العمل و إضافة إلى ذلك محاولة إبراز القطاع الاقتصادي الذي يخلق أعلى نسبة من النزاعات الفردية، مع تبيان المهن الأكثر عرضة لتجاوزات أرباب العمل.

6_ تحديد المفاهيم:

6_1 العمل: هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية و الخلقية لإنتاج الثروات و الخدمات.¹

كما يعرف على أنه مجموعة نشاطات ذات هدف إجرائي يقوم بها الإنسان بواسطة عقله و يديه و الأدوات أو الآلات، وينفذها على المادة، و هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره.²

6_2 الإستراتيجية:

هو فن القيادة الذي يستعمل داخل منظمات و مؤسسات إنتاجية و خدماتية، توصف على أنها خطة عامة مطبقة من طرف القائد المسير للهيئة المستخدمة، و ذلك بغية تحديد الاتجاه الرئيسي و الأهداف الأساسية المراد الوصول إليها.

6_3 النزاع:

لغة: يعرف النزاع أو التنازع لغة على أنه التخاصم و التجاذب، و تنازع القوم في الشيء؛ اختصموا بينهم، أي خصومة في حق. مأخوذ من الكلمة الانجليزية *conflit* و الفرنسية *conflit* إن مصطلح النزاع هو ترجمة لكلمة صراع، تصادم، تضارب، شقاق، قتال.³

اصطلاحا: وهو قيام مصلحة لطرف تضاد الطرف الآخر أو تمنع نشوئها في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء، فيعتبر حين ذاك نزاع

¹ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، الطبعة الأولى، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص11.

² جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، نفس المرجع السابق، ص12.

³ رقولي كريم، النزاع الدولي و إدارة النزاع الدولي: مدخل مفاهيمي معرفي، مجلة الأبحاث القانونية و السياسية، العدد01، 2019، ص95.

جماعي، و قد يخص مصلحة فردية لأحد عمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع على أنه فردي.¹

النزاع الفردي في العمل:

و هو كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة و صاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل، لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، مما يسبب ضررا للطرف الآخر.²

تعريف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من القانون 04/90 المنازعة الفردية على أنها " كل خلاف بين عامل أجير و مستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.³

حسب التعريف الذي وضعه المشرع الجزائري، ليكون ارتباط مفهوم النزاع الفردي بالعامل و المستخدم وجب توفر الشروط الموالية:

- أن يكون النزاع داخل مجال علاقة العمل التي تربط بين العامل والمستخدم.
- أن لا يتم معالجة الخلاف داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية بواسطة الودية بواسطة أسلوب التظلم و المصالحة.

النزاع الجماعي في العمل:

كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، يقع بين العمال أو بعضهم و بين صاحب العمل أو بين عدة مؤسسات و مجموعة أصحاب العمل.⁴

6_4 تفتيش العمل:

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل و ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة لأحكام القانونية، و كذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام و بالتالي اتخاذ

¹ بلعيدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد؛ 03، 2017، ص48.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص296.

³ بلعيدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص48.

⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، صفحة 212.

الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه و الإرشاد أو ثم الردع و القمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.¹

6_5 المصالحة:

و تعني قيام طرف الثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين، و قد أناط القانون المتعلق بنزاعات العمل الفردية مهمة المصالحة و تسوية المنازعات بهيئة المصالحة.²

6_6 عقد العمل:

و هو اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل و تحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، و يكون عقد العمل في العادة محدود المدة، أو غير محدود المدة و لعمل معين أو غير معين. و عليه فإن عقد العمل هو عبارة عن عقد يلتزم بموجبه العامل ببذل جهد الفكري أو البدني لحساب صاحب العمل مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير.³

6_7 القطاع العام:

يقصد بالقطاع العام وحدات قطاع الأعمال و المؤسسات التي تدار و تدير من قبل الحكومة و الهدف الذي تتوخاه هذه المؤسسات العمومية من خلال إنتاجها للسلع و الخدمات لا يكون بالضرورة الوصول إلى الأرباح، و إنما تقديم هذه السلع و الخدمات للمواطن لتلبية حاجاته و إشباعها بأفضل الأسعار التي تكون محددة من طرف الدولة.⁴

6_8 القطاع الخاص:

قطاع الاقتصاد الوطني الخاضع للملكية الخاصة و الذي تحكم عملية تخصيص الموارد الإنتاجية فيه قوى السوق بدلا من السلطات العامة و القطاعات الأخرى للاقتصاد التي لا تندرج تحت القطاع العام أو الحكومة.⁵

6_9 الضمان الاجتماعي:

مؤسسة قانونية تعمل تحت رقابة الدولة، تستهدف أساسا التأمين على مختلف الأضرار الاجتماعية التي قد تصيب شخصا ما (مرض، عجز، ولادة، شيخوخة) و يؤكد التصريح

¹ حنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفاق، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، بن عكنون، 2011_2012، ص 5.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 98.

³ معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2018، صفحة 34.

⁴ عبد الله بن عديدة، دور الخوصصة في التنمية الاقتصادية (حالة الجزائر)، رسالة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة

الجزائر، 2006_2007، ص 233.

⁵ Zahir Battache, lexique du droit Algérien, Editions ENAG, Algérie, 2018, page 597.

العالمي لحقوق الإنسان على أن كل شخص بصفته عضو في المجتمع له حق في الضمان الاجتماعي.¹

7_ الدراسات السابقة:

1 دراسة يوسف خوجة سمير " الأداء المهني لدى مفتشية العمل " 2

وهي دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لولاية سطيف سابقا و التي تضم أربعة ولايات أخرى تابعة لها في مجال تفتيش العمل و هذه الولايات هي مسيلة، برج بوعريريج، جيجل، بجاية، و ذلك إلى جانب ولاية سطيف.

مشكلة البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واقع مفتشية العمل و معرفة طبيعة الصعوبات و العوائق التي يعاني منها العمال في مكان العمل و التأكد من الفعالية التنظيمية لمفتشية العمل.

فروض الدراسة:

- ✓ نقائص النصوص المنظمة لمهنة مفتشي العمل تقف كحاجز أمام الأداء الفعال لمهامهم.
- ✓ التوزيع الغير العقلاني لعدد المفتشين يؤدي إلى صعوبة تغطية مجال محدد و في حالات أخرى عدم استغلال القدرات الموجودة.
- ✓ قلة الوسائل المادية، تعرقل إنجاز المهام العادية.

أهداف الدراسة:

حاول الباحث معرفة أداء مفتشية العمل من خلال:

- تشخيص واقع مفتشية العمل.
- الكشف عن دور مفتشية العمل في تحديد علاقات العمل و استقرارها.
- التأكد من الفعالية التنظيمية لمفتشية العمل.
- معرفة الصعوبات و العوائق الحقيقية التي يعاني منها مفتش العمل في العمل الميداني.

منهج الدراسة:

¹ المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، إبتسام القرام، قصر الكتاب للنشر و التوزيع، البلدة، ص 248.
² يوسف خوجة سمير، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2006/2005.

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة، حيث تم استخدام الأدوات المنهجية و المتمثلة في الملاحظة، و المقابلة و الاستمارة، كما تم ذلك الاستعانة بالطريقة الإحصائية و تحليلها والوصول إلى نتائج تساهم في فهم الدراسة.

نتائج الدراسة:

إن الوقوف عند ظروف العمل و الوسائل المادية المتاحة لمفتشي العمل يبين لنا أن مفتشي العمل يعملون في ظروف غير ملائمة لأداء مهامهم إذ أن معظم المبحوثين أكدوا لنا من خلال تحليل الجداول أن ظروف عملهم تعرقل انجاز المهام العادية و ذلك سواء فيما يتعلق بالمقرات العمل غير ملائمة أو ضيق المكاتب و افتقارها لمكيفات الهواء هذا الجانب نقص المستلزمات المادية المتاحة للتفتيش العمالي.

2 دراسة بكوش إلهام، عقون ابتسام "دور مفتشية العمل في الحد من النزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية".¹

و هي دراسة ميدانية التي أجريت في مفتشية العمل بولاية جيجل، حيث حاولا الباحثان من خلال هذه الدراسة الكشف عن دور مفتشية العمل للوقاية من النزاعات العمل و ذلك من خلال اختبار الفرضيات التالية:

- ✓ تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية و التنظيمية للحد من النزاعات العمل.
- ✓ تقوم مفتشية العمل بأدوار الوقائية للحد من نزاعات العمل.
- ✓ تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل.

منهج الدراسة:

اعتمدا الباحثين على المنهج الوصفي من خلال الملاحظة، المقابلة و الاستمارة. وقد طبقت دراستهم لدى موظفي مفتشية العمل لولاية جيجل على عينة بلغ حجمها 40 مفتش عمل من مختلف الرتب و هو العدد الذي تم توزيع الاستمارات عليه.

نتائج الدراسة:

لقد أظهرت الدارسة أن مفتش العمل يقوم بالرقابة الدورية على مختلف المؤسسات و السهر على تطبيق القوانين إلى جانب قمة المساعدات التي يتلقاها مفتشوا العمل من قبل الهيئات المختصة أو الخبراء بخصوص مراقبة المؤسسات التي تحتوي على التكنولوجيا المتميزة أو المواد الكيماوية بالإضافة إلى أن مفتش العمل يتعرض لعراقيل تتضمن عدم الإدلاء

¹ دراسة بكوش إلهام، عقون ابتسام، دور مفتشية العمل في الحد من النزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية، رسالة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2016/2015.

بالمعلومات من قبل العمال و عدم التعاون من طرف المستخدم و حتى التعرض للسب و الشتم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك و هو دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل، باستثناء دراسة "يوسف خوجة سمير" التي هدفت إلى معرفة الأداء المهني لدى مفتشية العمل.
- استخدمنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي باستعمالنا لطريقة المسح الشامل لجميع الأفراد المشتكين لدى مصلحة مفتشية العمل، باستثناء دراسة يوسف خوجة سمير التي اعتمدت على المنهج الوصفي، و دراسة بكوش إلهام و عقون ابتسام التي طبقت على 40 مفتش عمل من مختلف الرتب.
- استخدمنا في دراستنا هذه أداة المتمثلة في دراسة الملفات و الوثائق مع استعمال كذلك تقنية الملاحظة و المقابلة لجمع البيانات. باستثناء دراسة يوسف خوجة سمير و دراسة بكوش إلهام و عقون ابتسام حيث استخدمت أداة الملاحظة، المقابلة و الاستمارة.

الفصل الثاني:

المداخل النظرية لنزاعات العمل

1_ نظرية الصراع الاجتماعي

2_ النظرية البنائية الوظيفية

تمهيد:

تعرف النظرية على أنها مجموعة من الأفكار و الفرضيات مرتبة و منظمة و مترابطة مبنية على سلسلة من الملاحظات و الدراسات النظرية أو التطبيقية المقدمة لوجه معين، و يمكن تعميم تفسيرها العلمي في الكثير من الحالات، و لهذا سنحاول في هذا الفصل تقديم أهم النظريات التي تناولت موضوع النزاعات العمالية كنظرية الصراع، النظرية البنائية، و نظرية الإدارة العلمية.

1_ نظرية الصراع الاجتماعي:**1_1 تفسير ظاهرة الصراع عند كارل ماركس**

تعتبر نظرية الصراع الطبقي لماركس من أهم النظريات التي حظيت باهتمام كبير من المفكرين والعلماء بسبب التفسيرات والتحليلات العلمية لظاهرة الصراع والتناقض في المجتمع الرأسمالي نتيجة تضارب المصالح و الأهداف بين الطبقة العاملة والطبقة البرجوازية.¹

و يرى ماركس أن المجتمع الحديث يتكون من الطبقتين الرئيسيتين: البرجوازية و البروليتاريا. عالقة بينهما صراعات و اشتباكات واستغلال، و تسعى البرجوازية إلى الحفاظ على علاقات السائدة في المجتمع بمعنى أنها تخدم مصالحها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، و البروليتاريا تعمل لإحداث تغييرات في التوازن الاجتماعي و الاقتصادي و إحداث ثورة تعمل على تحسين الظروف المعيشية للعمال الكادحين و الطبقة الفقيرة.²

• العوامل الأساسية التي ينجم عنها الصراع في العمل:

في الرد على هذه المسألة، يذهب ماركس إلى أن هناك تناقضا جوهريا واضحا، بين وسائل الإنتاج و قوى الإنتاج، بمعنى وجود نوع من التعارض بين ظروف العمل (ظروف مادية)، و بين قوة العمل (ظروف إنسانية) لدفع عجلة الإنتاج و بكلمات أكثر دقة هناك صراع بين مصلحتين، مصلحة رأس مال من جهة، و مصلحة العمال من جهة أخرى، و هنا يكمل التعارض بين البرجوازية و البروليتاريا، بين وسائل الإنتاج و علاقات الإنتاج، و عليه ينشب الصراع الطبقي استنادا إلى أسباب اقتصادية و مصادر الإنتاج.³

¹ " بتصرف " زيات فيصل، مخطار ديدوس محمد، نظرية الصراع الاجتماعي، من منطلق كارل ماركس إلى منطق رالف داهرنودف، مجلة الدراسات في العلوم الإنسانية والمجتمع، عدد 02، 2019، ص 385.

² " بتصرف " زيات فيصل، مخطار ديدوس محمد، نظرية الصراع الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 387.

³ قباري محمد إسماعيل، أصول علم الاجتماع السياسي، (تحليلات اقتصادية مع نظرة انتقادية للماركسية)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1985، ص 149.

إن الطبقة البرجوازية تستغل الطبقة البروليتاريا بطرق مختلفة، فكلما زاد العمل هناك، اتسع نطاق الاستغلال، وبذلك تحول العمال إلى مجرد آلات من ناحية، و من ناحية أخرى، لا يأخذ العمال حقوقهم الكاملة نتيجة للعمل الذي يقومون به، لكنهم يأخذون فقط ما هو ضروري للعيش، و الباقي يؤخذ من قبل صاحب العمل. إن هذا النهب و الاستغلال المقنن للعمال المضطهدين من قبل أرباب العمل هو الذي دفع البروليتاريا للمطالبة بتدمير الرأسمالية.

1_2 تفسير ظاهرة الصراع عند رالف داهرندوف Dahrendorf Ralf

ينطلق داهرندوف في تفسيره لنظرية الصراع من خلال مفهوم السلطة و العلاقات السلطوية، فأساس الصراع هو التفاوت في توزيع السلطة و المراكز السلطوية. فإن الصراع يشمل كل العناصر التي لها صفة التناقض، و سواء تجلت العلاقات التناقضية، في حالة عنف أو سلم و هدوء، فإنها ترتبط بمصدر الصراع و هو التمايز السلطوي، و تتم بلورتها تحت ظروف معينة.¹

على الرغم من تغيير و تحديث النظام الرأسمالي، و الطبقة الرأسمالية، و ظهور مجتمع ما بعد الرأسمالية، و نمو الطبقة الوسطى، إلا أنه كنظام، ظل محافظا على سلطته، حيث كان يسيطر بقوة على مصادر الثروة و السلطة و أمور الحكم في المجتمع، و يتضح ذلك في وجود حاكم و محكوم و الأمر و المأمور داخل المجتمع، كما هو معروف أينما كانت قوة و هيمنة، وجد خضوع و استغلال، و أن هذه السيطرة و القمع هي التي تجعل التنظيم الاجتماعي متسقا، كما أنها تسبب التمرد و التغيير الاجتماعي لإعادة تقسيم القوة و تمركز السلطة.² و تتجلى ملامح نظرية الصراع لداهرندوف في النقاط التالية:

- تتعرض جميع المجتمعات لعملية التغيير.
- كل المجتمعات تتضمن الصراع و اللاتفاق و هي عملية شمولية.
- يساهم كل عنصر في عدم التكامل داخل التنسيق و يؤدي إلى تغييرات.
- تستند جميع المجتمعات على قهر بعض أعضائها للبعض الآخر.³

2_ النظرية البنائية الوظيفية

تعتمد النظرية الاجتماعية بشكل أساسي على تحليل العلاقة و التفاعل بين وظائف هذه المكونات، و وظائف الأجزاء و العواقب المترتبة على ذلك لفهم الظواهر الاجتماعية، و إذا

¹ نينك فوجي أستوتك، الصراع الاجتماعي لرف داهرندوف في رواية سنونوات كابول لياسمينه خضراء، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، 2017، ص 15.

² "بتصرف" زيات فيصل، مخطار ديدوس محمد، نظرية الصراع الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 389.

³ "بتصرف" زيات فيصل، مخطار ديدوس محمد، نظرية الصراع الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 390.

كانت النظرية العلمية هي التي تؤكد على هوية أي علم، فإن النظرية البنائية الوظيفية هي واحدة من أهم أسس النظرية التي خلقت هوية المجال الاجتماعي.¹

كما أن هذه النظرية و هذا الاتجاه يستخدمان لشرح الدور و الوظيفة الاجتماعية التي تلعبها ظاهرة أو نظام معين في منظمة اجتماعية كجزء من بنائها أو أنماطها أو توازنها الذي يؤثر على استقرار المنظمة و عدم وجود صراع داخلها، و من بين رواد هذه المدرسة نجد "تالكوت بارسونز" و "ماري فولت"، و أنصار هذه النظرية يعتبرون أن المجتمع كنظام اجتماعي من أجزاء متكاملة فأن أي خلل يطرأ على أي جزء يؤدي إلى اختلال النظام بكامله و هذا ما يعني أيضا أن العملية عكسية، بحيث تتأثر الأجزاء بأي خلل يطرأ على مستوى النظام العام. فالبنائية الوظيفية ترى بأن النزاعات في مكان العمل ما هي إلا نتيجة سوء الإدارة و لتسيير و الافتقار إلى التنظيم الجيد، و عادة ما ينشأ تضارب الأهداف و المصالح بين الأفراد داخل النسق الذي هو مكان العمل، و يحدث عادة بين العامل و صاحب العمل نتيجة لعدم الاهتمام بظروف العمل أو بظروف العامل، و نتيجة لهذا تنشأ نزاعات و صراعات يمكن أن تؤدي إلى إضرابات العمال، أو إغلاق المصانع من قبل أصحاب العمل، و بالتالي يصبح هذا المسلك لا يخدم العملية الإنتاجية.²

2_1 تالكوت بارسونز: Talcott Parsons

يعتبر تالكوت بارسونز أحد رموز المدرسة الأمريكية في علم الاجتماع المعاصر، الذي امتد تأثير أفكاره السوسيولوجية إلى فروع المعرفة الاجتماعية الأخرى مثل علم السياسة و العلاقات الدولية و علم الإعلام و الاتصال و غيرها، بلور فكره الوظيفي في التحليل الاجتماعي للظواهر الاجتماعية من خلال تأليفه مجموعة من المؤلفات و التي من بينها كتابه "بنية الفعل الاجتماعي" The structure of Social Action.³

يرى أن دراسة التنظيم هي جزء من دراسة البناء الاجتماعي و السمة التي تميز التنظيم عن غيره من الأنساق هو أنه موجه لتحقيق أهداف معينة، على المستوى الخارجي يكون من خلال علاقته بالمحيط الخارجي، أما على المستوى الداخلي فيكون مرتبطا بالعمليات التي لها صلة بفشل أو نجاح المساعي الهادفة كعملية صنع القرار.⁴

يحدد بارسونز الأنظمة الفرعية في أربعة أنواع هي كالتالي:

¹ "بتصرف" غربي محمد، قلواز براهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعي، العدد الثالث، 2019، ص 167.

² "بتصرف"، غربي محمد، قلواز براهيم، النظرية البنائية الوظيفية، نفس المرجع السابق، ص 162.

³ عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد و النظريات، الطبعة الأولى، شركة دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 225.

⁴ "بتصرف" سعيد عبد مرسي بدر، الايديولوجيات و نظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2000، ص 226.

- **النظام الاجتماعي:** يرتبط هذا النوع من النظام بالعلاقات الاجتماعية الوظيفية المتبادلة بين المجموعات في نفس النظام و مع الأنظمة الأخرى.
- **النظام الثقافي:** يهتم النظام الثقافي بجميع الجوانب الرمزية الموجودة في المجتمع و التي تتفاعل وظيفيا داخل المجتمع، سواء في النظام نفسه أو في الأنظمة الفرعية الأخرى.
- **النظام العضوي:** النظام العضوي يعني طبيعة العلاقة التي تربط الفرد بالجماعة و الجماعة بالنظام الكلي، و عادة ما تتميز بالتكامل و التوازن.¹

متطلبات الوظيفة:

يرى تالكوت بارسونز أنه لتحقيق التكامل بين الأنساق الفرعية ضمن النظام الاجتماعي الكلي، لابد من وجود متطلبات وظيفية و شروط لذلك يمكن حصرها في مجموعة من النقاط و هي كالتالي:

- يجب أن يحتوي النظام الاجتماعي على مجموعات فردية كافية يتم تحفيزها تلقائيا و بشكل واضح للعمل و التصرف وفقا للمتطلبات نظام الوظيفية.
- يجب الابتعاد عن الاحتكاك بالأنماط الثقافية التي لا تستطيع الحفاظ على النظام، و الابتعاد عن الأنظمة التي ليس لها أتباع أو أنصار.²

2_2 ماري فولت Marry Volt

يعد اتجاه ماري فولت من الاتجاهات المهمة و هي الرائدة المهنية لنظرية العلاقات الإنسانية و لقد كان لأفكارها في مجالات الإدارة و الرقابة و السلامة و المسؤولية تأثير كبير على أتباع و مطوري هذه النظرية، و من بين أفكارها في النزاعات داخل المنظمة، فقد اعتبرت ظهور النزاعات في المؤسسات الصناعية كعملية سوية و التي تأتي من الاختلاف في الطباع بين العمال في المؤسسة و سوء فهم تحليل النزاعات داخل المؤسسة، و هي رافضة لفكرة النزاعات بين العمال و أرباب العمل، و من تضارب المصالح بين الطرفين. و يلاحظ فولت أن هناك ثلاث طرق لحل النزاع داخل المؤسسة:

- السيطرة: أي فريق تغلب على فريق آخر.
- التسوية: أي اتفاق بين أطراف النزاع على أساس التنازلات.
- التكامل: يعتبر هذا أفضل طريقة بناءة، لأنه يرفض حل النزاعات على أساس القوة و العنف، و يقتصر الانحصر على المصالح الأساسية، دون الذهاب إلى المناقشات الحوارات بين الأطراف و هي تشير على السلطان

¹ "بتصرف" عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد و النظريات، نفس المرجع السابق، ص 227.
² "بتصرف" عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد و النظريات، نفس المرجع السابق، ص 233.

المشترك و الفعال بدلا من السلطان المتسلط، و كما ترى بأن الفرد أو العامل الذي يطلب منه أداء العمل يقوم بذلك دون كفاءة و إتقان.¹

خلاصة:

على الرغم من النظريات المختلفة حول قضية النزاعات العمالية، فإن ماركس و فولت و غيرهم، لديهم وجهات نظر حول النزاعات العمالية، لكن تبقى هذه الأخيرة مسألة جوهرية، لها أسباب و التي تكون في أي مؤسسة صناعية، و لو أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب الأوضاع و الظروف السائدة في المجتمع و تبقى الدراسات جارية لوضع طرق لحل نزاعات العمل.

¹ " يتصرف " حسين بوزاوي، العلاقات الإنسانية و أثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، ديبوم دراسات معمقة، معهد العلوم الاجتماعية، الجزائر 1983-1984، ص 48.

الفصل الثالث:

ماهية قانون العمل مع تحديد أسسه و نطاقه

- 1_ نشأة و تطور قانون العمل
- 2_ نشأة و تطور المنظومة القانونية للعمل في الجزائر
- 3_ تعريف بقانون العمل
- 4_ خصائص قانون العمل
- 5_ مصادر قانون العمل
- 6_ أهمية قانون العمل

تهميد

ترتبط فكرة القانون بقيام المجتمع الإنساني و ما يرتبه من الحاجة إلى نوع من القواعد التي تحكم و تنظم العلاقات التي تنشأ بين أفراد المجتمع، فمنذ ظهور المجتمعات الإنسانية ظهرت فكرة القانون، و الأمر نفسه بنسبة لقانون العمل فقد نشأ بمجرد قيام علاقات العمل بين العمال و أصحاب العمل، و باعتباره القانون المنظم للعلاقات المهنية بين العمال في إطار علاقات العمل الفردية، أو بين ممثليهم لا سيما النقابات العمالية في إطار علاقات العمل الجماعية، من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم المهنية من جهة أخرى.

1_نشأة و تطور المنظومة القانونية للعمل في الجزائر.

إن قانون العمل حديث النشأة حيث لم يكن معروفاً في الماضي، ففي العصور القديمة، كان العبيد يعملون في الأرض و يخدمون أسيادهم في المنزل، ولم يتم الاعتراف لهم بالشخصية القانونية و كانوا يعتبرون كأشياء للعمل فقط. نفس الشيء الذي ساد في النظام الإقطاعي للعصور الوسطى، كان يعتبر فيه العمال جزءاً من الأرض و لم يكن لديهم حرية التصرف في الممتلكات أو العمل أو تركها فقط بموافقة السيد.¹

أما في عصر الطوائف الحرفية في العصور الوسطى، سمح بتشكيل طائفة تنتمي إلى كل من الحرفيين والصناعيين، وتتألف من المعلمين والعمال والمتدربين، وكانت كل طائفة تسيطر على شؤونها وتدير أعمالها، و كل ما يتعلق بالأجور، و أوقات العمل و العطل و الإجازات.²

في أوائل القرن التاسع عشر، نتيجة للوضع الاقتصادي والاجتماعي في أوروبا في ذلك الوقت، ظهرت قوانين العمل كفرع مستقل من القانون الخاص الذي ينظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل.³

و نتيجة لمحدودية مبدأ السلطان الإرادة و حرية التعاقد و تأثيره السلبي على العمال أدى ذلك إلى نقل دور الدولة من دولة الوصي إلى دولة متدخلة مما أدى للحاجة إلى المشاركة

¹ "بتصرف"، سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 21.
² "بتصرف"، أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ القانون العمل -، الجزء الأول ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 45.

³ "بتصرف"، CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

في الأنشطة الاقتصادية و تدخلهم للسيطرة على النظام الاجتماعي من خلال تنظيم علاقات العمل بموجب القاعدة الأمرة¹.

إن تدخل الدولة في عملية وضع القوانين الأمرة في مختلف الميادين التي تناولتها علاقات العمل، كان له نتائج مهمة و ايجابية على الطبقة العمالية. و يمكن إجمال هذه التدخلات فيما يلي:

- أن شروط و أحكام عقود العمل الفردية و الجماعية لم تبقى خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة، و حرية التعاقد فقط، بل أصبحت تخضع أكثر فأكثر للأحكام القانونية التي تضعها الدولة.
- أن أحكام قانون العمل، لم تبقى محصورة في مجال عمال المصانع و الورشات فقط، بل امتدت لتشمل كافة الشرائح العمالية في مختلف المجالات و القطاعات و جميع المهن و الأنشطة و الأعمال المأجورة.
- تجاوز أحكام قانون العمل حدود التنظيم الضيق لعلاقات العمل المحصورة في الجوانب المتعلقة بمدة العمل، و الأجر، و نوع العمل، و ما إلى ذلك من المسائل المرتبطة بتنفيذ عقد العمل أو إبرامه، إلى مجالات أوسع و أعم، مثل تنظيم الحقوق و الالتزامات الخاصة بالضمان و الحماية الاجتماعية للعامل، و حمايته من الأخطار المهنية، و البطالة و المرض، و حوادث العمل، و التكوين و الترقية المهنية المستمرة...إلخ.²

لم يتوقف قانون العمل على التطور و التوسع بل استمر إلى ذلك ليشمل تدريجيا كل المجالات الاجتماعية و الاقتصادية التي تتصل بعلاقات العمل الفردية و الجماعية.

2_نشأة و تطور المنظومة القانونية للعمل في الجزائر.

مرت المنظومة القانونية للعمل في الجزائر بعدة مراحل أولها سيطرة المستعمر على علاقات العمل و هي الفترة الاستعمارية الأولى، و بما أنه لا يوجد قانون عمل خاص بالجزائر فقد تم تطبيق قانون الفرنسي على أساس كونها مستعمرة تابعة لفرنسا، كان العامل الجزائري خلال هذه الفترة يفتقر إلى الحد الأدنى من حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية و الاستقلال، و مع ذلك تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في عام 1956 نتيجة للإضرابات التي قام بها العمال خلال تلك الفترة.³

¹ "بتصرف"، معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 11.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص 10.

³ "بتصرف" بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34.

و في مرحلة ما بعد الاستقلال، فقد عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية، كما أسند للعمال في تلك الفترة مهمة تسيير و إدارة أملاك و مؤسسات المستعمر التي أصبحت شاغرة بعد صدور جملة من النصوص القانونية و التنظيمية كالأمر رقم 62-20 المؤرخ في 24 أوت 1962 المتعلق بتسيير و حماية الأملاك الشاغرة، الذي تم إلغاؤه في 19 جوان 1965 و تم تعوضه بنظام المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري و الشركات الوطنية، حيث عرفت هذه المرحلة هيمنة الدولة على النشاط الاقتصادي. و في سنة 1971 صدر الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث كرس حق مشاركة العمال في التسيير و بالتالي أصبح العامل منتجا و مسيرا في آن واحد.¹

كما صدر المرسوم رقم 75-71 بشأن علاقات العمل في القطاع الخاص، لكن القطاع الخاص تم استبعاده بالكامل تقريبا، لأنه لا يتفق مع الاتجاه الاشتراكي الذي اعتمده الجزائر خلال تلك الفترة.²

و شهدت سنة 1975 إصدار نصوص قانونية في مجال العمل تتلاءم مع التوجه الاقتصادي للدولة نذكر منها الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29/04/1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص و الذي تضمن 362 مادة، والأمر رقم 75-30 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، و كذلك صدر الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل يتضمن فصلين، تناول في الفصل الأول المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية و خصص الفصل الثاني للإجراءات المتبعة أمام المحكمة الاجتماعية، و الأمر رقم 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية.³

يعتبر القانون رقم 75-12 الذي يتضمن القانون الأساسي للعمال، من أهم قوانين العمل في الجزائر و الذي يأتي بمبدأين مهمين؛ مبدأ الشمولية، و مبدأ التوحيد، و من ناحية أخرى يكرس المبادئ الواردة في ميثاق الدولة و دستور عام 1976، و في تطبيق الأحكام الواردة في هذا القانون و المراسيم، بما في ذلك القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.⁴

¹ معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 11.

² "بتصرف" بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 35.

³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 46.

⁴ "بتصرف" معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 13.

كما صدر القانون رقم 82-06 بشأن علاقات العمل الفردية، الذي يحدد ويوضح كيفية تطبيق الأحكام والمبادئ الواردة في القانون رقم 78-12 أعلاه، وفي نفس العام صدر المرسوم رقم 82-302 بشأن كيفية تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية.¹

في عام 1983، القانون رقم 83-11 بشأن الضمان الاجتماعي (المخاطر المرتبطة بالمرض والولادة و العجز و الوفاة)، و القانون رقم 83-12 بشأن التقاعد لتوحيد العاملين بأجر وموظفي المؤسسات و الإدارات العامة، و القانون رقم 83-13 بشأن الحوادث المهنية و الأمراض المهنية، و القانون رقم 83-14 بشأن التزامات المكلفين في الضمان الاجتماعي (التصريح بالنشاط و بالعمال) و كذا إصدار قانون 83-15 بشأن النزاعات في مجال الضمان الاجتماعي (المنازعات العامة و الطبية و التقنية المتعلقة بالأنشطة الطبية).²

و في نهاية عام 1986 تم التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات و كان من الضروري القيام بمجموعة من الإصلاحات في شتى الميادين، و قد تحقق ذلك من خلال الندوة التي عقدت في 21 و 22 ديسمبر 1986، و التي كان الغرض منها تحسين القانون الأساسي للعمال و وضع لجننتين لتقييم هذا القانون و تحسين تنفيذه.³

و قد قدمت اللجنتان مجموعة من الاقتراحات من أجل تكييف العمل و تعديله و فق لخطة يتم تطبيقها على مراحل تتمثل:

- المرحلة الأولى (1988-1989): تحرير المؤسسات من القيود التي فرضها القانون الأساسي العام للعامل و التحضير للتعديل الشامل لهذا القانون أو إلغائه.
- المرحلة الثانية 1990: و هي مرحلة إصدار التعديلات الخاصة بسن قانون الجديد.
- المرحلة الثالثة (1990-1994): متابعة إصدار كافة القوانين و التعديلات الخاصة.⁴

كما أدى ذلك إلى إصدار العديد من القوانين ذات الطابع التنظيمي، بما في ذلك القانون رقم 90-04 بشأن حل النزاعات الفردية، و القانون رقم 90-02 بشأن حل النزاعات العامة

¹ "بتصرف" عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 49.

² "بتصرف" معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 13.

³ "بتصرف" أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 46.

⁴ معزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 14.

الجماعية و ممارسة الحق في الإضراب، و القانون رقم 03-90 بشأن اختصاص مفتشي العمل¹.

لهذا و تأسيساً على ما سبق يمثل قانون العمل وفقاً للنظرة الاجتماعية الحديثة مجموعة من الأحكام و القواعد القانونية و التنظيمية و الاتفاقية التي تنظم علاقات العمل الفردية و الجماعية و على هذا يتخطى نطاق تطبيق قانون العمل حسب مفهومه الاجتماعي حدود علاقات العمل ليشمل العديد من المجالات المرتبطة بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل و مكافحة البطالة و التكوين المهني و التمهين و النظافة و الأمن في محيط العمل و الضمان الاجتماعي و غيرها، كما امتدت بعض أحكام قانون العمل خارج نطاق العمل التبعية لتضم بعض الأعمال المستقلة كالعمال في المنزل.

3_تعريف بقانون العمل

يعرف هذا التقسيم للقانون بعدة أسماء متتالية، بما في ذلك القانون الصناعي، الذي ينطبق على العاملين في القطاع الصناعي في المراحل الأولى من الثورة الصناعية، و قانون العمل والقانون الاجتماعي، الذي جاء لاحقاً أدى هذا الاختلاف في التسمية إلى ظهور اختلافات في تصور محتوى و دور و مهمة هذا القانون،² هناك أشخاص يعرفونها على أنها مجموعة من القواعد التي تحكم العلاقات التي تنشأ من حقيقة أن الشخص الطبيعي يعمل لشخص آخر من القانون الخاص تحت سيطرته وإشرافه.³

يعرفها بعض الأشخاص أيضاً على أنها مجموعة من القواعد القانونية و التنظيمية والاتفاقيات التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، فضلاً عن الحقوق والالتزامات الناتجة والوضع القانوني لكلا الطرفين.⁴

كما يتم تعريفه على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة في معاوضة العمل الخاص المعتمد على الأجور، و كذلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن نشر هذا النوع من التفاوض، سواء تم التعبير عن هذه العلاقات الجماعية في العلاقات بين العمال من خلال النقابات العمالية أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية، كظاهرة قانونية عامة في المجتمع.⁵

1 " بتصرف " معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 15.

2 " بتصرف " أحمة سلیمان، الوجیز فی قانون علاقات العمل فی التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 34.

3 " بتصرف " هیثم حامد المصاورة، المنتقى فی شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 20.

4 " بتصرف " السيد محمود رمضان، نفس المرجع السابق، ص 34.

5 " بتصرف " معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 16.

في حين عرفه الآخرون بأنه "مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم العمل الخاص التابع المأجور، أي كان نوعه، و أي كان الاسم الذي يطلق على القائم بالعمل؛ مستخدم، عامل، مدير أو موظف، و أي كان مقدار الأجر و طريقة حسابه و صورته"¹

و من خلال ما سبق فإنه يمكن تعريف قانون العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل و صاحب العمل في إطار علاقة العمل.

4_ خصائص قانون العمل

امتاز قانون العمل بمجموعة من خصائص تميزه عن سائر فروع القوانين الأخرى، و تتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

4_1 ذاتية المصدر

بالمقارنة مع العديد من مجالات القانون الأخرى، يعتبر قانون العمل ذاتي المصدر، بالإضافة إلى الوثائق القانونية، فإنه يعتمد على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقية الجماعية المبرمة بين النقابات والجمعيات المهنية وأرباب العمل مصدرا مهما وبارزا لقانون العمل.²

4_2 الصيغة الأمرة لقواعده

تعتبر الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل الحديث، عن تدخل الدولة لحماية حقوق ومصالح الطبقة العاملة من ظلم أصحاب العمل وتنظيم مجال العمل. أصبحت العديد من أحكام و قواعد قانون العمل نظاما عاما، و يجب على الأطراف عدم انتهاكها. و تتجلى الصفة الأمرة في العديد من الجوانب الواردة في قوانين العمل، مثل القواعد الخاصة بالأهلية و الولاية لإبرام عقد العمل و الأحكام المقررة في مجال حماية الأجور و كذلك القواعد المقررة لبطلان عقود العمل التي تخالف القوانين المعمول بها و التي تضمنها قانون علاقات العمل الجزائري.³

و لم يكتف المشرع بإيراد قواعد أمره تقرر حالات البطلان للعقود المخالفة لأحكامه، بل وضع إلى جانبها بعض الأحكام الجزائية عند مخالفة أحكامه، سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، إما عن طريق الإحالة إلى قانون العقوبات، أو أن يتضمن قانون

¹ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 24.

² " بتصرف " السيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 27.

³ " بتصرف " بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 25.

العمل النص على هذه الجزاءات، و التي دعمها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل بعمليات الرقابة و التفتيش التي تقوم بها مفتشيات العمل.¹

4_3 الاتجاه أحكام قانون العمل نحو التدويل

ساهمت العوامل السياسية و الاقتصادية و الثقافية في تدويل قواعد قانون العمل، فضلا عن مساهمة المنظمات الدولية المتخصصة في قضايا قانون العمل و بفضل الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها منظمة الدولية للعمل و منظمة العمل العربية التي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل.²

4_4 الواقعية و تنوع الأحكام

تتجلى سمة الواقعية في قدرة قانون العمل على التعامل مع التغييرات و التطورات المختلفة و التي تنطبق على أي موقف و مكان و زمان، لذلك، يتميز قانون العمل بحقيقة أنه يسمح بمراعاة حالة العامل و تقدير ظروفه، و التمييز بين مهاراتهم في القيام بالمهن المختلفة و بالتالي، يحاول المشرع إيجاد آلية لتحديد هذه المواقف، بما في ذلك ما يتعلق بالأجور، من خلال الموافقة على الأجور الثابتة و المتغيرة. ، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل.³

هذا هو الطابع الواقعي لأحكام قانون العمل التي تتغير وفق الحالة الفردية و الاجتماعية للعمال المعنيين، مثل الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل النساء و الأفراد ذوي الإعاقة. كما يتضمن أحكاما تنظم المهن أو القطاعات المختلفة للنشاط المعني، و العمل الزراعي، و كذلك الأحكام المتعلقة بالعمل في المناجم، و عمال المنزل، الخ.⁴

5_ مصادر قانون العمل

إن مصدر قانون العمل يعني المصدر الذي يستمد منه القانون أساسه و أصله، و يستمد قانون العمل أحكامه و قواعده من عدة مصادر، بما في ذلك المصادر الخارجية الصادرة عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات و اتفاقيات داخلية و دولية ، ممثلة بشكل أساسي بالنصوص القانونية و التنظيمية.⁵

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 26.

² " بتصرف " معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 18.

³ " بتصرف " معزیز عبد سلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 18.

⁴ " بتصرف " بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 26.

⁵ " تصرف " معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 19.

تنقسم مصادر قانون العمل إلى مصادر داخلية تتمثل في مجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية التي تصدرها الدولة، و مصادر خارجية باعتبار أن الدولة عضو من المجتمع الدولي.

5_1 المصادر الداخلية:

5_1_1 المصادر الرسمية

-الدستور: La constitution

يعتبر الدستور أعلى قانون في النظام القانوني للدولة، الذي يتضمن المبادئ و القواعد الأساسية التي تحكم المجتمع في مختلف النواحي، منها النواحي التي تنظم علاقات العمل، فالدستور هو مصدر من قانون العمل عندما يضع الأسس العامة التي يركز عليها المجتمع في مجال العمل خاصة عندما يتعلق الأمر بالحقوق و الحريات، فإن الدساتير المختلفة التي تعرفها الجزائر تشمل العديد من الحقوق المتعلقة بعالم الشغل، مثل الحق في العمل، و الحق في الإضراب، و الحق في النقابات، و الحق في الحماية و السلامة، و الحق في الراحة.¹

كما كرس التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 حقوقا للعامل في نصوص مواد مختلفة لاسيما منها:

- ترقية التناصف بين الرجال و النساء في سوق التشغيل
- الحق في الإضراب
- لكل مواطن الحق في العمل
- حق العامل في الضمان الاجتماعي
- الحق النقابي²

ولذلك، فإن الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل إطارا عاما محددًا يسترشد بمضمون الأحكام والنصوص القانونية و التنظيمية للعمل، المجسدة في القانون الجزائري من خلال تعديل مختلف الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل بحيث تكون متنسقة مع مبادئ الدستور.³

¹ "بتصرف" دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 08 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016.

² أنظر المواد 36 – 71 – 69 – 70 قانون رقم 01/16، مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ج. عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016.

³ بتصرف" بشير هدي، الوجيز في شرع قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 33.

-التشريع:

يشكل القانون بمفهومه الضيق مصدرا مهما من مصادر قانون العمل ، بما أن معظم القواعد التي يتكون منها هذا القانون مدرجة في القوانين الصادرة عن السلطات التشريعية، حيث أعطى الدستور البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون العمل، و ذلك بمقتضى المادة 140 الفقرة 17 من الدستور، إذ يتمتع البرلمان بالقدرة على التشريع بشأن القضايا المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي و ممارسة الحقوق النقابية.¹

و من أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نذكر ما يلي:

- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.
- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990.
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 29/91 المؤرخ 21/12/1999، الجريدة الرسمية عدد 68 لسنة 1991.
- القانون 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 لسنة 1990.
- القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008.

-النصوص التنظيمية:

النص التنظيمي يقصد به قانون صادر عن سلطة التنفيذية يسعى إلى تنفيذ واستكمال وتوضيح الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع و اختلاف مجالات قانون

¹ " بتصرف" معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 20.

العمل، هناك قوانين تنظم هذه الجوانب من خلال المراسيم الرئاسية، إذا صدرت عن رئيس الجمهورية، و المراسيم التنفيذية، إذا صدرت عن رئيس الوزراء.¹

و من بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار علاقات العمل نجد المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، و المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية، و المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين و أعضاء مكاتب المصالحة المعدل و المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288 المؤرخ في 06 جويلية 1992 الذي جاء تطبيقا للقانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.²

ولهذا السبب، يحتل النص التنظيمي جانبا مهما في مجال تنظيم العمل، لأن النص التشريعي لا يمكن أن يأخذ في الاعتبار جوانبه العملية المختلفة، مثل تنظيم مجال النزاعات العمالية والأحكام التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية و السلامة في مكان العمل، و القانون أساسي الخاص لبعض فئات العمال و غيرها من المجالات الأخرى.³

-الأحكام القضائية:

تلعب الأحكام و القرارات الصادرة عن السلطة القضائية دورا مهما في إعداد و صياغة قوانين العمل، وكذلك في دمج بعض المبادئ و الأحكام التي، بعد الحصول على سلطة الأوامر القضائية و اعتمادها من قبل الهيئات التشريعية، غالبا ما تترجم إلى قواعد قانونية أو تنظيمية، و أحيانا قواعد الاتفاق ضمن اتفاقيات جماعية. و يرجع دور القضاء في القيام بهذه المهمة الهامة، لاسيما في تطبيق و تفسير القانون واستكمال أوجه القصور التي يمكن ملاحظتها فيه، و إزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده.⁴

5_1_2 المصادر التفسيرية

تتمثل المصادر التفسيرية لقانون العمل فيما يلي:

1 " بتصرف " معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 21.
2 بن عزوز بن صابر، الوجیز فی شرح قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 130.
3 " بتصرف " بشیر هدفي، الوجیز فی شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 34.
4 " بتصرف " أحمية سليمان، الوجیز فی قانون علاقات العمل فی التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق، ص 40.

-العرف و العادات المهنية:

يعتبر العرف مصدر قانون العمل و يقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة و مستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة.¹

و لكي يصبح سلوك العمال و صاحب العمل عرفا و مصدرا من مصادر قانون العمل، يجب أن يتوافر فيه ركنان؛ ركن مادي و ركن معنوي:

- الركن المادي: يتمثل الركن المادي باعتياد و تكرار الذي يتبع فيه العمال و أصحاب العمل إجراء معيناً في نشاط معين، و الذي يمكن أن يكون إيجابياً في شكل القيام بالعمل، و أيضاً سلبياً في شكل الامتناع عن القيام ببعض الأعمال، على أن يكون هذا العمل أو الامتناع شكل ثابت و مستقر و يتكرر في الحالات المتماثلة بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره.²
- الركن المعنوي: و هو ذلك الاعتقاد بأن القواعد التي يتبعها العمال و أصحاب العمل إلزامية و ضرورة احترامها و عدم انتهاكها و اعتبار ذلك مخالف قانوني يتطلب عقوبات.³

-الاتفاقيات الجماعية:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا مهما من مصادر قانون العمل نظرا للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال و أصحاب العمل في مجال العمل و كونها أيضاً تتضمن على قواعد قانونية أكثرها ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية و أيضاً كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال و أرباب العمل دون المساس بالنظام العام و أحكامه.⁴

-النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي مصدرا مهنيا لقانون العمل يعهد إلى صاحب العمل بإعداده و مشاركة العمال، و يجب أن يكون لكل مؤسسة نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال 20 عاملاً.⁵

1 القاضي حسين عبد الطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، نفس المرجع السابق، ص 100.

2 "بتصرف" أحمدية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول مبادئ قانون العمل، المرجع السابق، ص 88.

3 "بتصرف" محمد حسين منصور، قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 24.

4 معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 24.

5 "بتصرف" معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 25.

5_2 المصادر الخارجية:

تنص المادة 150 من دستور عام 2016 على سمو المعاهدات الدولية على القانون، و في علاقات العمل تعتبر المعاهدات الدولية أهم مصدر لقانون العمل، و تتمثل أساسا في المعاهدات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، و المعاهدات الإقليمية الصادرة عن منظمة العمل العربية، و الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع عدة دول في إطار التعاون الثنائي.¹

5_2_1 الاتفاقيات الدولية:

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة و الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية و الثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون العمل.²

بالإضافة إلى ما سبق أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من المعاهدات الدولية التي تتناول تقريبا جميع مواضيع و جوانب علاقات العمل، و من أهم المعاهدات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال العمل هي كما يلي:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحريّة و الحق النقابي.
- الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب مرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق 11 فيفري 2006.
- الاتفاقية الدولية رقم 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1403 الموافق 03 سبتمبر 1983.
- الاتفاقية 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92-248.
- الاتفاقية الدولية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها و وظائفها و تنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-714 المؤرخ في 28 صفر عام 1404 الموافق 03 ديسمبر 1983.

¹ " بتصرف " معزز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 25.

² معزز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 26.

- الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.¹

5_2_2 الاتفاقيات الإقليمية

بالإضافة إلى المعاهدات الدولية الصادرة عن منظمة الدولية للعمل، هناك العديد من المعاهدات الصادرة عن منظمات الإقليمية للعمل، مثل منظمة العمل العربية، و التي تعد مصدرا من مصادر قانون العمل.

- الاتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة للاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976.
- الاتفاقية العربية رقم 7 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية.
- الاتفاقية العربية رقم 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.
- الاتفاقية العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد و حماية الأجور.
- الاتفاقية العربية رقم 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بخدمات الاجتماعية العالمية.²

5_2_3 الاتفاقيات الثنائية

إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية و العربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية و دولة ليبيا نذكر منها:

- اتفاقية التعاون في مجال العمل و استخدام الموارد البشرية بين الجزائر و دولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم 20 ديسمبر 1978 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-189 المؤرخ في 10 ربيع الأول 1410 الموافق 10 أكتوبر 1989.

¹ " يتصرف " معزیز عبد السلام، الوجیز فی قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 27
² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و ضمان الاجتماعي، نفس المرجع السابق، ص 76.

- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر و المملكة المغربية الموقعة بالجزائر في 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 91-215 المؤرخ في 2 محرم عام 1412 الموافق 14 جويلية 1991.¹

6_ أهمية قانون العمل

إن أهمية قانون العمل و الآثار الإيجابية التي يمكن أن يحدثها في مجال العمل و ذلك من خلال وجهتين الاجتماعيه و الاقتصادية.

6_1 من الناحية الاجتماعية:

تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل في الحماية التي يمكن توفيرها للعمال في مكان العمل من خلال التنظيم المستمر للحقوق المهنية المختلفة، و التي تتوسع و تتطور بما يتماشى مع تطور العلوم و التكنولوجيا الحديثة.

6_2 من الناحية الاقتصادية:

يوضح الأهمية الاقتصادية لقانون العمل من حيث التدخلات لتنسيق المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل و العمال و تحويلها إلى مصالح مشتركة تحقق توازن في الحياة الاقتصادية العامة. و من هنا تبرز أهمية التدخل المطلوب من الدولة في توجيه الاقتصاد وفقا للسياسات المعتمدة، مثل توجيه العمالة وفقا لاحتياجات القطاعات المختلفة، و تنظيم الإنتاج و التوزيع السليم وفقا لتنظيم المجتمع، وتوجيه الاستثمارات. كما يؤكد على أهمية حماية الأجور في الاقتصاد لزيادة القدرة الشرائية للعمال و زيادة دخلهم، الأمر الذي يؤدي حتما إلى زيادة استهلاك السلع المنتجة، و مما يؤدي إلى تحقيق أرباح إضافية لأصحاب العمل.²

خلاصة:

نظرا للدور البارز الذي يكتسبه العمل في الحياة اليومية للفرد و المجتمع من خلال سد مختلف الحاجيات من جهة، و مساهماته في تطوير اقتصاد الدولة من جهة أخرى، فإن الحاجة إلى تنظيم علاقات العمل القائمة بين العمال و أرباب العمل أصبح ضروريا لضمان

¹ معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 28.

² " بتصرف " بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية و الجماعية، نفس المرجع السابق، ص 28، 29.

حقوق الأطراف المتعاقدة و تحميلهم التزامات وفقا لسلطان الإرادة، الأمر الذي دفع بالدولة إلى تدخل لتنظيم علاقة العمل من خلال تقنينها بسن التشريعات.

الفصل الرابع:

مفتشية العمل و دورها في فض نزاعات العمل الفردية

1_لمحة تاريخية حول نشأة مفتشية العمل

2_مهام و صلاحيات مفتشية العمل و اختصاصها

3_حدود تدخل مفتشية العمل

4_الدور الوقائي لمفتشية العمل

تمهيد:

يعرف عالم الشغل على غرار العديد من القطاعات مشاكل ذات طابع نزاعي بين المستخدم و المستخدم (العامل و رب العمل) و مما ينجو عنه أثارا سلبية على الحياة الاجتماعية و الاقتصادية. تفاقمت هذه النزاعات في السنوات الأخيرة تزامنا مع التوسع و التنوع الاقتصاديين و كذا تجاوزات أرباب العمل في عدم احترام التشريعات الخاصة بالعمل و العلاقات الشغلية، إذ أصبح لزاما على الدولة التدخل لتنظيم علاقات العمل و ذلك باستحداث هيئة ذات طابع إداري مكلفة بمراقبة تنفيذ قوانين العمل و محاولة فض النزاعات الفردية و الجماعية ألا و هي مفتشية العمل.

1_ لمحة تاريخية حول نشأة مفتشية العمل

إن تطور علاقات العمل التي أنتجتها الثورة الصناعية و صاغت مضامينها القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية النظرية الرأسمالية التقليدية، حيث أدى ذلك إلى الاعتراف بالحاجة إلى تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة مما أدى إلى ظهور فرع جديد من القانون و هو قانون العمل، و هذا وحده لم يكن كافيا للقضاء على جميع علاقات الظلم و الاستغلال، لذلك كان طبيعيا أن يقترن إصدار النصوص الأولى التي بدأت عليها مسيرة نمو و تطور المجال القانوني الجديد و كان مصحوبا بالتفكير في وجود نظام لمراقبة تطبيق هذه الأحكام، و احترام ما تم تناوله من خلال تطبيقها و بالتالي ضمان احترام هذا الحكم من قبل كلا الطرفين لعلاقات العمل، و خاصة الطرف القوي و هو صاحب العمل.¹

1_1 مراحل تطور مفتشية العمل في الجزائر:

عرفت مفتشية العمل في الجزائر عدة تطورات و تحولات التي لعبت دورا هاما في وضع القواعد القانونية لمفتشية العمل، و قد تم إنشاء مفتشية العمل في الجزائر في الفترة الاستعمارية بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنتشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، إذ بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 6 مفتشين على مستوى الولايات و منذ ذلك التاريخ توالى تطورات و تغيرات، فعرفت في سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 الذي ينظم المصالح الولائية لليد العاملة و مفتشية العمل، و في عام 1957 تم دمج المفتشين الجزائريين في الهيئة الفرنسية لمفتشي العمل.²

¹ " بتصرف " خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، نفس المرجع السابق، ص9.
² " بتصرف " خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الآفاق، نفس المرجع السابق، ص 11.

لتحديد مرحلة ما بعد الاستعمار من استقلال الجزائر، تم تقسيم المبحث إلى مجموعتين، واحدة تركز على الفترة التي تلت الاستقلال مباشرة حتى عام 1975 و الأخرى تركز على الفترة من عام 1975 حتى الوقت الحاضر.

1_1_1 المرحلة الممتدة ما بين سنة 1962 إلى سنة 1975:

عقب الاستقلال مباشرة أصدر المشرّع الجزائري القانون رقم 62-157 الصادر بتاريخ 1962/12/11 بموجب سريان العمل بالقوانين الفرنسية التي لا تتعارض مع السيادة الوطنية إلى غاية إصدار قوانين جزائرية.¹

• المرحلة الأولى من سنة 1962 إلى سنة 1967:

وفقا لقانون 1962-12-31، الذي نصّ على سريان القانون الفرنسي حتى صدور القانون الجزائري كان مفتش العمل آنذاك تابع لهيئة وزارية مشتركة بين عمل الفلاحة و المناجم، وتميزت هذه المرحلة بعمل مفتشية العمل تحت عدة قطاعات وزارية كل حسب اختصاصها:

_ مفتشية العمل للصناعة و التجارة، تابعة لوزارة العمل.

_ مفتشية العمل للزراعة، تابعة لوزارة الفلاحة.

_ مفتشية العمل للنقل البري و البحري و الجوي، تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

_ مفتشية العمل للمناجم، تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة.²

• المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975:

كان ظهور أول نص جزائري حول صلاحيات مفتشية العمل في عام 1967، عندما تم ممارسته بموجب صلاحيات وزير العمل و الشؤون الاجتماعية لم يطبق هذا التنظيم إلا بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 و يشمل نظام خاص ينطبق على مفتشي العمل و القضايا الاجتماعية، و رقم المرسوم 68-367 تاريخ 30 مايو 1968 يتعلق بالنظام الخاص لرصد العمل و القضايا الاجتماعية و تجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة محددة، لأنها مسؤولة عن تفتيش المؤسسات التي تنتمي إلى

¹ رقيق عبد الصمد، صندوق ضمان السيارات كآلية قانونية لضمان تعويض ضحايا حادث المرور، المجلة الجزائرية للقانون البحري و النقل، العدد الخامس، ص 221.

² "بتصرف" غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، سنة 2008، ص 180.

القطاعات الصناعي والتجاري، و من وجهة النظر هذه ،يمكن القول أن تاريخ مفتشي العمل مرتبط بتنمية بلدنا في مختلف المجالات، و لاسيما في المجالين الاقتصادي والاجتماعي.¹

1_1_2 المرحلة ما بين 1975 إلى يومنا هذا:

بدأت هذه المرحلة مع صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 وامتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1990. فقد عرفت هذه المرحلة صدور نصوص هامة في المجال الاقتصادي شأنه شأن المجال الاجتماعي.

• المرحلة الأولى من سنة 1975 إلى سنة 1978:

إن التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71-74 المؤرخ في 16 أبريل 1971² الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر و الذي حدد مفهوم العمال و كرس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق و الواجبات و مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية.³

لقد سمح الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع⁴. و منه اعتبرت مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة التي تراقب تطبيق الأحكام التشريعية بشأن ظروف العمل و حماية العمال.

• المرحلة الثانية من سنة 1978 إلى سنة 1990:

أهم ما يميز هذه المرحلة الثانية (1978-1990) هو إصدار القانون رقم 78-12، بتاريخ 05 أوت 1978 و الذي يتضمن القانون الأساسي للعامل و النص الذي طبق عليه، و تخضع لهذا القانون فئات العمل المختلفة من مختلف الأنواع و الدرجات و المهن والوظائف، و بفضل إصدار هذا القانون، تضاعف مهام مفتشية العمل و أصبحت واسعة الانتشار، تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها؛ التمهين، و حل النزاعات الجماعية، و الأنشطة المتعلقة بتعزيز التوظيف، و الترخيص الاستثنائي للفترات القانونية للعمل.⁵

• المرحلة الثالثة من سنة 1990 إلى يومنا هذا:

1 " بتصرف " خنيش رايح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفاق، نفس المرجع السابق، ص 12.

2 القانون رقم 74-71 المؤرخ في 16 أبريل 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.

3 " بتصرف " غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، نفس المرجع السابق، ص 181.

4 خنيش رايح، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفاق، نفس المرجع السابق، ص 12

5 " بتصرف " غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، نفس المرجع السابق، ص 181

ابتداءً من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغيراً جذرياً، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 و التي من خلالها انتقلت الجزائر من الاقتصاد الممركز إلى اقتصاد السوق، أعطى إصدار القانون الاجتماعي لعام 1990 قانون الاتفاقية مكانة واسعة، مما سمح للشركاء الاجتماعيين بالاهتمام بجوانب مهمة من القانون الاجتماعي، و التي كانت تخضع سابقاً لقانون العمل، و إدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية و المهنية. كما تميزت هذه المرحلة بإصدار نظام قانون العمل لمواكبة تطورات تشريعات العمل.¹

2_ مهام و صلاحيات مفتشية العمل و اختصاصها:

2_1 مهام مفتشية العمل:

طبقاً للقانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في يوليو 1996 لاسيما المادة 2 فإن مفتشية العمل تتمثل مهامها في الآتي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال.
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء النزاعات الجماعية و تسويتها.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و المستخدمين.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي و الوسائل المناسبة الأكثر لتطبيق الأحكام القانونية و القرارات التحكيمية.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل و اقتراح الحلول الضرورية لتكييفها و تعديلها.²

و بحسب المادة 03 من نفس القانون المذكور سابقاً: فإنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول الأشخاص أجانب عنها.³

¹ "بتصرف" خنيش رابع، مفتشية العمل في الجزائر التطور و الأفاق، نفس المرجع السابق، ص 13.

² النشرة السادسة لمفتشية العمل، عدد 09 جوان 2003، ص 05.

³ القانون رقم 03-90، المادة 03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بالأمر رقم 11-96 مؤرخ في 10 يونيو 1996.

يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000.00 دج و 4000.00 دج بالحبس من ثلاث أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص اللذين يساعده.1

هذه مجموعة من الصلاحيات التي يمنحها القانون لصالح مفتشي العمل لتحقيق أفضل النتائج، و الهدف دائما هو حماية العمال و ضمان حماية جميع الحقوق المنصوص عليها في القانون.

2_3 اختصاصات مفتشية العمل:

- تتنافى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة فضلا عن الالتزامات في التشريع و التنظيم المطبق عليهم.
- يجب على مفتش العمل دراسة جميع الالتماسات والمعلومات الواردة في سرية مطلقة و الحرص على عدم الكشف عن هوية المشتكين.
- الدخول إلى جميع أماكن العمل في النهار أو في الليل و فحص السجلات و الأوراق و الحصول على عينات من المواد التي تنتجها المؤسسة و فحص الآلات.²
- حلف اليمين من أجل حماية أصحاب العمل من الأضرار المحتملة التي قد يتسبب بها إفشاء هؤلاء المفتشين للمعلومات المتعلقة بالعمل. و يتم الحلف فور مباشرتهم لمهامهم و الإخلاص في عملهم " أقسم بالله العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانة و صدق و أن أحافظ على السر المهني و أراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة عليا".³
- حمل البطاقة الوظيفية: يقتضي قانون العمل على مفتش العمل أن يكون مزودا ببطاقة تثبت صفته الوظيفية تكون صادرة عن السلطة المختصة (وزارة العمل و الضمان الاجتماعي) و هي بمثابة رخصة لهؤلاء المفتشين للممارسة المهام التي أناطتها بهم الأحكام القانونية و التنظيمية.⁴
- إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في المهنة و جب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.⁵

1 المادة 24: القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

2 " بتصرف " إلياس يوسف، تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث، ص 243.

3 الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 08، الصادر في 1991/02/20، ص 298.

4 أبو جرة سلطاني، دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، ماي 2000، ص 11.

5 أبو جرة سلطاني، دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، نفس المرجع السابق، ص 12.

3_ حدود تدخل مفتشية العمل

على خلاف التسويات الودية داخل المؤسسات و الهيئات المستخدمة حيث لا تتجاوز النزاعات حدودها دون تدخل أو مساعدة الآخرين، فإن التسويات، كما في حالة النظام السابق، هي إجراءات تتطلب تدخل طرف ثالث، أي طرف ثالث غير الطرف في علاقة العمل المتنازعة، من أجل التوصل إلى حل يرضي أطراف النزاع، سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة.¹

3_1 إجراءات المصالحة و تنفيذ اتفاقية الصلح:

لقد نص القانون 04/90 و في 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.² و قد حدد المشرع الجزائري هذه الإجراءات في الباب الخامس، حيث نصت المادة 26 من القانون السلف على أنه في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 190 من القانون يتم إخطار مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي و في خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة، يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة لنظر في النزاع المعروض للمصالحة و ذلك 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.³

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 و تمت المصالحة، فيحرر المكتب محضرا بذلك، نفس الشيء في حالة عدم المصالحة.⁴

1 " بتصرف" رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة و النشر، ط1، الجزائر، 2005، ص 27.

2 القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد، 06.

3 المادة 26-27-28: القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

4 المادة 29-30-31-32: القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

3_2 التسوية القضائية:

و تعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة في حالة عدم المصالحة و ترفع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية مرفقة بعريضة عدم المصالحة الصادرة عن مكتب المصالحة و تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما التي تلي رفع الدعوى.¹

تعتبر مفتشية العمل ذات أهمية كبيرة في تحسين علاقات العمل من خلال تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها، و تطبيق إلزامية و أساليب التدخل في المؤسسة لتقييم سلوك الأفراد العاملين فيها.

4_ الدور الوقائي لمفتشية العمل

تختص مفتشية العمل في مراقبة احترام تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية، لاسيما المتعلقة بالصحة و الأمن داخل المؤسسة، كما أنها تلعب دورا مهما في منع المخاطر المهنية التي يمكن أن تؤثر على العمال في مكان العمل حيث يحق لمفتشية العمل زيارة مكان العمل و الدخول إلى مكان العمل في أي وقت من الليل أو أثناء النهار لمراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية، بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء التفتيش و التحقيق من خلال النظر في السجلات و في مجالات حماية الصحة و الأمن و الطب المهني و سجلات الحوادث المهنية و في حالة ملاحظة مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقانون يوجه إذارا للمستخدم أو تحرير محضر المخالفة. و تحدد المادة الثانية من قانون مفتشي العمل الصلاحيات الرئيسية التي يمارسها هذا المفتش، و التي لا تختلف في مضمونها عن الصلاحيات المخولة لهيئات التفتيش، و هذه الصلاحيات منصوص عليها في معظم قوانين العمل، و كذلك في الوثائق و الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو هيئات العمل العربية:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل.
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعمل العمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

¹ المادة 36-37-38: القانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير.¹

خلاصة:

في ضوء الدراسة التحليلية لجميع النصوص القانونية المتعلقة بمهام مفتشية العمل، رأينا أن هذه الأخيرة تعطي مفتشية العمل مسؤولية مهمة في عالم الشغل بشكل عام و علاقات العمل بشكل خاص، و التي يتم تحديدها في المقام الأول من خلال الحرص على تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل و ضمان تنفيذها بغية احترام حقوق و التزامات كل طرف في علاقة العمل. و تعتبر بذلك مفتشية العمل سندا و ضمانا للعامل لأنه قد يجبر أحيانا على التنازل عن بعض من حقوقه بسبب الظروف الاجتماعية و الاقتصادية السائدة، فمفتش العمل كهمة وصل بين العمال و أرباب العمل من جهة و من جهة بين أطراف علاقة العمل و مفتشية العمل.

¹ "بتصرف" منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد3، سنة 2022، ص 735.

الباب الثاني: الجانب الميداني للدراسة

الفصل الخامس

الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

1_مجالات الدراسة

2_الإجراءات المنهجية و تقنيات البحث

3_صعوبات البحث

4_عرض و تحليل البيانات

5_مناقشة نتائج الفرضيات

تمهيد:

يعد توضيح الإجراءات المنهجية أمراً ضرورياً للبحث، حيث يمثل الأساس الذي يعتمد عليه التحليل العلمي للبيانات و المعلومات الواقعية الميدانية، و لتقديم النتائج و تفسيرها علمياً، من الضروري توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة ابتداءً من تقديم ميدان الدراسة مع تحليل مختلف مؤشرات الدراسة ثم عرضها في جداول إحصائية، تبرهن عن صدق أو عدم صدق الفرضيات، و الخروج بنتائج عام يلخص الدراسة.

1_1 مجالات الدراسة**1_1_1 المجال الجغرافي:**

أجريت هذه الدراسة في مفتشية العمل بولاية مستغانم بصلامندر و التي تقع عند نقطة دوران المقابلة للمفتشية أقسام الجمارك.

و هي تابعة للمفتشية الجهوية للعمل بوهران، أنشئت بمرسوم تنفيذي، قانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم. تحتوي على ثلاث مصالح و كل مصلحة تحتوي على مكتب:

- رئيس مصلحة تقييم و التلخيص: خلية التقييم و التلخيص/ مكتب المصالحة.
- رئيس مصلحة الوقاية و التنشيط و المراقبة: خلية الوقاية و التنشيط و المراقبة.
- رئيس مهمة: خلية الأيام التحسيسية و الإعلامية.

1_2 المجال الزمني:

انطلقت دراستنا الميدانية بمفتشية العمل يوم 25 ديسمبر 2022 إلى غاية 20 مارس 2023.

الدراسة الاستطلاعية:

بعد عدة خرجات استطلاعية تم التعرف على ظروف العمل الميداني من خلال اكتشاف الأفكار الجديدة و الاستبصارات المتباينة لمعرفة موضوع دراستنا بشكل دقيق مع فهم مشكلة الدراسة.

تمثلت هذه الدراسة الاستطلاعية في محاولة التقرب من العمال المشتكين لطرح عليهم بعض الأسئلة التي تساعدنا في تحديد مشكلة الدراسة. بعد عدة أيام سمحت لنا مديرة

المفتشة بالولوج إلى مفتشية العمل و أجرينا محادثة حول موضوع دراستنا المتمثل في الإستراتيجية التي تعمل بها هذه الهيئة في محاولتها لفض نزاعات العمل الفردية، في البداية كان هناك تردد من طرف المديرة لعدم تقبلها بتقديم لنا كل المعلومات الكافية لأن موضوع دراستنا يعتبر من المواضيع التي تحمل الخصوصية لكل فرد مشتكي. بعد محاولات عديدة و ما أن اتضحت الأمور بأننا سنعمل سرا دون الكشف عن بيانات الأفراد المشتكين و لن نستفيد منها إلا في التحقيقات الميدانية العلمية، سمح لنا بمباشرة العمل الميداني.

أولا بدأنا بدراسة الملفات الخاصة بالمتظلمين و التي دامت حوالي 25 يوما، إن هذه الدراسة (دراسة الملفات) و الزيارات المتعددة و الطويلة لمفتشية العمل سمحت لنا بربط علاقات مع إطارات المفتشية، و عليه مهدت لنا بحضور جلسات المصالحة دامت حوالي 5 أسابيع في كل أسبوع يوم واحد مخصص للجلسات. كما أن هذه الأخيرة سمحت لنا بالتقدم و التعرف أكثر على أصحاب إطارات مفتشية العمل و ما أجازت لنا القيام بمقابلات مع الإطارات و على رأسهم رئيسة المفتشية و التي استغرقت حوالي أربعة أيام.

إجمالا دامت الدراسة الميدانية و جمع كل البيانات ثلاث أشهر.

1_3 الموارد البشرية:

لمفتشية العمل نشاطات و مهام محددة قانونيا، و الملاحظ أن تأطير ناقص من حيث العدد و هذا ما يعيق إلى حد ما عمل المفتشية و يؤخر عملية معالجة الشكاوي. يمثلها المدير و نائبا له و يقدر عدد الموظفين بها 28 موظفا و تتمثل في 11 مفتش منهم 10 مفتش رئيسي للعمل و 1 مفتش مركزي و مفتش ولائي، و موظفين الإدارة يتمثل عددهم 17 أعوان إدارة.

حصيلة نشاط مفتشية العمل خلال السنوات الماضية (من سنة 2018 إلى 2021) :

- حصيلة نشاط المفتشية في السنوات الماضية الخاصة بالملفات المتعلقة بنزاعات العمل الفردية:

عدد الملفات الملغاة	عدد الملفات الموجّهة للمحكمة	عدد الملفات المعالجة ¹	عدد الملفات	السنة
19,1% 152	73,1% 581	7,7% 61	794	2018

¹ الملفات المعالجة: وهي الملفات التي تم تسويتها داخل مكتب المصالحة و المتمثلة في محاضر صلح.

18,1%	76%	6%	1019	2019
184	774	61		
28,3%	69%	3%	593	2020
168	408	17		
22%	72,4%	5,6%	1156	2021
254	837	65		

المصدر: مفتشية العمل لولاية مستغانم "سلامندر" مصلحة التقييم و التلخيص

- حصيلة نشاط المفتشية في السنوات الماضية بالزيارات التفتيش الميدانية لمكان العمل:

عدد الملاحظات	عدد الاعذارات	عدد المحاضر	عدد الزيارات	النتائج السنة
98	4200	629	4094	2018
74	3947	601	4629	2019
25	1370	171	1476	2020
66	2440	394	2878	2021

المصدر: مفتشية العمل لولاية مستغانم "سلامندر" مصلحة التقييم و التلخيص

2_ الإجراءات المنهجية و تقنيات البحث

2_1 المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة التي تحتاج إلى تحديد و كشف عن الإشكالية المتمثلة في البحث عن دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل الفردية، كان من الضروري اللجوء إلى الأساليب ملائمة لطبيعة الدراسة للوصول إلى النتائج. لذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي "يعتبر أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم مع وصف الظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو

مشكلة وتصنيفها وتحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة¹ كما يتم تحويل النتائج التي يتم التوصل إليها أشكالاً رقمية يمكن تفسيرها.

و من هذا المنطلق اعتمدنا على **المنهج الكمي** و **المنهج الكيفي** للوصول إلى فهم كلي و معمق للظاهرة.

2_1_1_1 المنهج الكمي: و هو نوع من البحوث المسحية التي تعني بجمع البيانات من خلال استعمال أدوات قياس كمية و تخضع لشروط الصدق والثبات، تعالج بياناتها إحصائياً كما يمكن تعميم نتائجها على المجتمع الأصلي.²

2_1_2_2 المنهج الكيفي: هو ذلك المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في ظروفها الطبيعية باعتبارها مصدراً مباشراً للبيانات وتستخدم بياناته الكلمات والصور وليس الأرقام و يعتمد في جمع بياناته على الملاحظة بالمشاركة وإجراء المقابلات وفحص وتحليل الوثائق والمقابلة المتعمقة.³ و عليه استخدمنا تقنية الملاحظة و المقابلة لجمع المعلومات.

2_2 أدوات جمع البيانات

إن مجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في الأفراد المتوجهين للمفتشية من أجل رفع شكوى متمثلة في نزاع فردي داخل مكان العمل، و عليه فقد لجأنا إلى طريقة المسح الشامل لجميع الأفراد المشتكين لسنة 2022 و الذي بلغ عددهم 490 مشتكي أو قضية، و على هذا تم اختيارنا لهذه الطريقة من أجل الدقة العالية و المصادقية في البيانات المتحصل عليها.

إن موضوع دراستنا المتمثل في دراسة النزاعات التشغيلية الفردية الموجهة لجهاز مفتشية العمل يعتبر من المواضيع التي تحمل الخصوصية و السرية لأنه يدرس أنواع النزاعات التي يتعرض إليها الفرد المشتكي في حياته المهنية مع دراسة مواصفات الأفراد المتظلمين لدى هذا الجهاز أي يدرس الأمور الشخصية للفرد المشتكي، وبذلك صعب علينا القدرة للوصول إلى مجتمع البحث بسهولة و عليه ارتأينا أن نختار ثلاث مصادر من أجل جمع البيانات بطريقة علمية، تفيدنا في البحث الميداني.

2_2_1_2 المصدر الأول:

دراسة الملفات الخاصة بالمشتكين للسنة الأخيرة 2022 و التي تضم 490 ملف (قضية)، حيث يضم كل ملف على مجموعة من الأوراق التي توصف في الواجهة الأولى عند فتح الملف، اسم المتظلم مع رقم القضية ثم تاريخ رفع الشكوى مع اليوم المحدد للجلسة، ثم تليها

¹ محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مكتبة النور، 2020، ص 163.

² ميادة القاسم، الفوارق بين المناهج الكيفية و المناهج الكمية في البحوث الاجتماعية، (دراسة لتحقيق التكامل البحثي بين المنهجين) المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 30، 2021، ص 336.

³ ميادة القاسم، الفوارق بين المناهج الكيفية و المناهج الكمية في البحوث الاجتماعية، نفس المرجع السابق، ص 336.

المعلومات الشخصية كتاريخ الميلاد و مكان الإقامة، ثم في أسفل الورقة تدون مطالب المشتكي أو المتظلم مع ذكر المؤسسة أو الهيئة المشتكي بها، و في الورقة التي تليها والأخيرة تحمل محضر إما أن يكون قضية مشطوبة لعدم حضور المدعى عليه أو محضر عدم صلح للتوجه إلى المحكمة أو محضر صلح ليتم فض النزاع داخل مكتب المصالحة. و في أسفل الورقة يوجد مكان توقيع المدعي، المدعى عليه و رئيس لجنة المصالحة، و هكذا حسب الملفات الأخرى، تختلف حسب كل قضية.

استغرقت هذه الدراسة 25 يوما و أن كل المعطيات الموجودة داخل الملفات سمحت لنا بالتأكد من قبول أو رفض فرضيات الدراسة.

2_2_2 المصدر الثاني:

إن دراسة الملفات الخاصة بالمشتكين و الزيارات المتعددة و الطويلة لمفتشية العمل، سمحت لنا بربط علاقات خاصة مع إطارات المفتشية، و التي أجازت لنا بحضور خمس جلسات محددة في التواريخ التالية:

- يوم الاثنين 26 ديسمبر 2022
- يوم الأربعاء 28 ديسمبر 2022
- يوم الاثنين 2 جانفي 2023
- يوم الاثنين 9 جانفي 2023
- يوم الاثنين 16 جانفي 2023

قمنا من خلال هذه الجلسات تسجيل عدة ملاحظات منها وصف الأجواء الداخلية لمكتب المصالحة حسب كل جلسة، مع تسجيل الطريقة التي تتعامل بها لجنة المصالحة مع طرفي القضية، أي الأسلوب أو الإستراتيجية المتبعة من طرف اللجنة في محاولتها لفض النزاعات الشغلية الفردية.

3_2_2 المصدر الثالث:

إن جلسات المصالحة التي حضرنا لها سمحت لنا بالتقدم و التعرف أكثر على أصحاب إطارات مفتشية العمل، و التي أجازت لنا للقيام بمقابلات مع الإطارات و على رأسهم رئيسة المفتشية، و ذلك من أجل التوصل إلى الحد الذي استطاعت فيه مفتشية العمل التوفيق بين مهامها الرقابية التفتيشية و مهامها التصالحية، مع تقديم بصفة عامة الحاصل أو الناتج المتوصل إليه من خلال عمليات التفتيش.

3_ صعوبات البحث

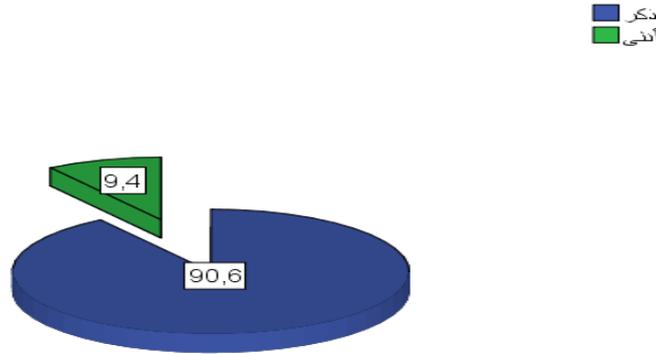
و في هذا الإطار واجهنا مجموعة من الصعوبات و العراقيل خاصة في المجال الميداني حيث أن موضوع دراستنا يعتبر من المواضيع التي تحمل الخصوصية و السرية لأنه يدرس خصوصية كل فرد مشتكي و ذلك صعب علينا الوصول لجمع بيانات البحث بسهولة.

أما في المجال النظري فجل الدراسات التي أجريت في الموضوع لها طابع قانوني و إداري و القليل منها كان تابعه سوسيولوجي، زيادة على المراجع باللغات الأجنبية (الفرنسية، الإنجليزية).

4_ عرض و تحليل البيانات

4_1 تحليل المعطيات المأخوذة من الملفات الإدارية

4_1_1 التوزيع حسب الجنس:

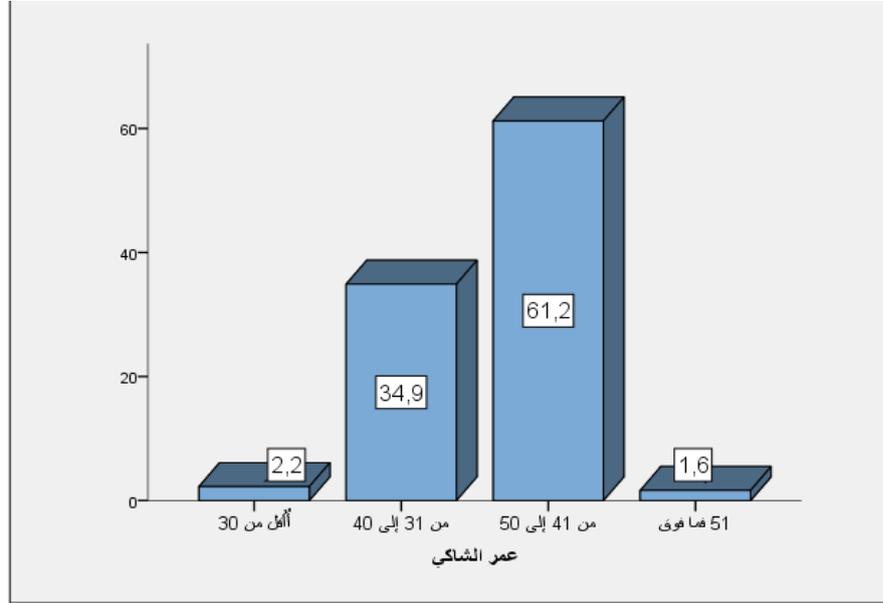


التمثيل البياني رقم 1: توزيع المبحوثين حسب الجنس (المصدر: الجدول رقم 1 ملحق رقم 1)

نلاحظ أعلى نسبة و التي تقدر بـ: %90.6 هم من الذكور، بينما جنس الإناث يمثل %9.4 من مجموع المبحوثين.

هذا الاختلال في النسب بين الجنسين يمكن إرجاعه إلى طبيعة مهن المشتكين التي هي خاصة بالذكور أكثر من الإناث (المهن الذكورية بامتياز، مثلا مهنة البناء..).

4_1_2 التوزيع حسب السن:



التمثيل البياني رقم 2: توزيع المبحوثين حسب السن (المصدر: الجدول رقم 2 ملحق رقم 2)

فيما يخص توزيع البيانات حسب السن قمنا باستحداث أربع فئات عمرية:

الفئة الأولى الأقل من 30 سنة.

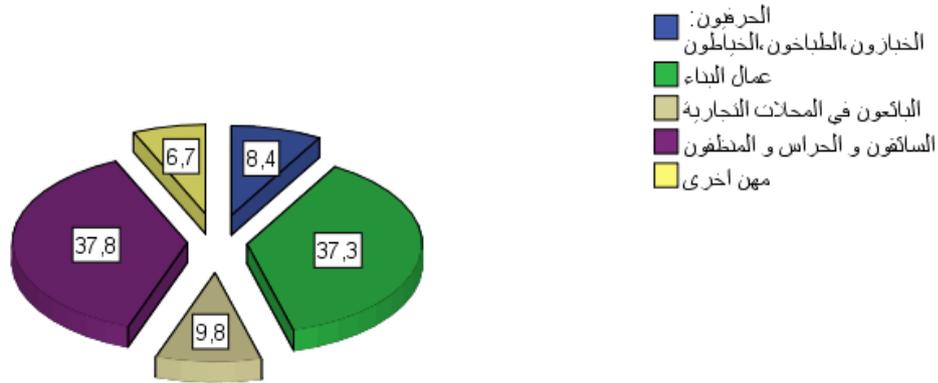
الفئة الثانية من 31 إلى 40 سنة.

الفئة الثالثة من 41 إلى 50 سنة.

الفئة الرابعة و الأخيرة 51 سنة فما فوق.

و الملاحظ في التمثيل أن الفئة العمرية الأكثر تمييزا هي الفئة الثالثة التي تقدر النسبة المؤوية إلى 61,2%، تليها الفئة الثانية بنسبة 34,9% ثم الفئة الأولى بنسبة 2,2% و في الأخير الفئة الرابعة 1,6%. يرجع ذلك إلى أن الفئة الثالثة و الفئة الرابعة هما الفئتان الأكثر التحاقا بسوق العمل مقارنة بالفئات الأخرى التي تكون في طريقها إلى التقاعد أو لعدم التحاقها بسوق العمل بعد كما أن هذان الفئتان تمتاز بالأقدمية مما يسبب لهما الإجهاد في العمل و بالتالي تتوجه إلى هيئة مفتشية العمل لرفع الشكوى أمام المشاكل و النزاعات التي تواجهها في مكان العمل.

3_1_4 التوزيع حسب المهنة الممارسة:



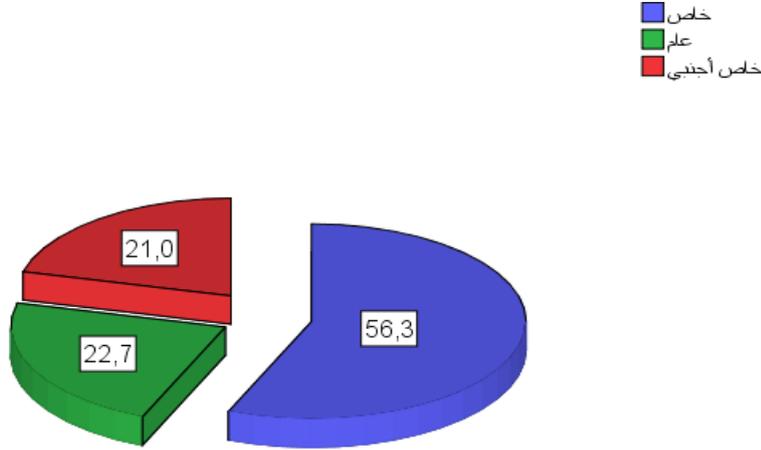
التمثيل البياني رقم 3: توزيع المبحوثين حسب المهنة التي يمارسونها (المصدر: الجدول رقم 3 ملحق رقم 3).

إن تقسيم البيانات الخاصة بمهن المشتكين سمحت لنا بحصرها في خمس فئات:

- الحرفيون: الخبازون، الطباخون، الخياطون.
- عمال البناء.
- البائعون في المحلات التجارية.
- السائقون و الحراس و المنظفون.
- مهن أخرى.

الملاحظ في التمثيل البياني رقم 3 أن فئة عمال البناء و السائقون و الحراس و المنظفون تمثل أعلى نسبة بـ 75,1% من مجموع الفئات، و هذا مؤشر مهم يدل على أن هذه الفئات من العمال هي الأكثر تعرضاً لتجاوزات أرباب العمل الذين يشعّلونهم و ذلك لجهل هؤلاء العمال لحقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل و هذا ما يؤكد الفرضية المنصوص عليها في الإشكالية التي تنص صراحة على أصحاب المهن البسيطة هم الأكثر عرضة لتجاوزات أرباب العمل.

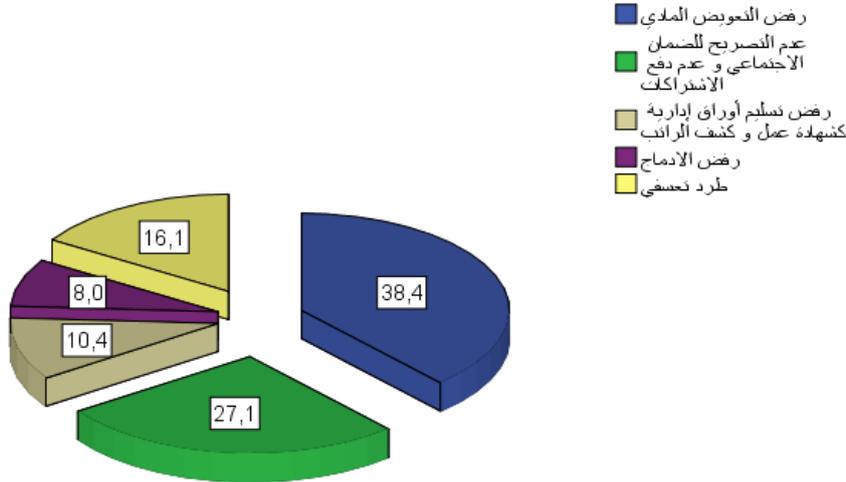
4_1_4 التوزيع حسب النمط القانوني للمؤسسة:



التمثيل البياني رقم 4: توزيع المبحوثين حسب النمط القانوني للمؤسسة (المصدر: الجدول رقم 4 ملحق رقم 4)

القطاع الخاص بشقيه المحلي و الأجنبي يستحوذ على أعلى نسبة ب 77,3% أي أن 77,3% من العمال الذين يتوجهون إلى مفتشية العمل يشتغلون في المؤسسات الخاصة التي تعرف غيابا كاملا للتمثيل النقابي الذي يمكن أن يدافع على حقوق العمال، خاصة عندما يكون هؤلاء العمال مرغمون على العمل في هذه المؤسسات بسبب البطالة مما يشجع أصحاب هذه المؤسسات على استغلالهم و الدوس على حقوقهم. و هذه النتائج تدعم كذلك إلى حد كبير فرضيتنا الخاصة بهذا الجانب أن جل الشكاوي التي تقدم لمصالح مفتشية العمل تأتي من عمال يشتغلون في القطاع الاقتصادي الخاص.

4_1_5 التوزيع حسب طبيعة القضية أو الشكوى:



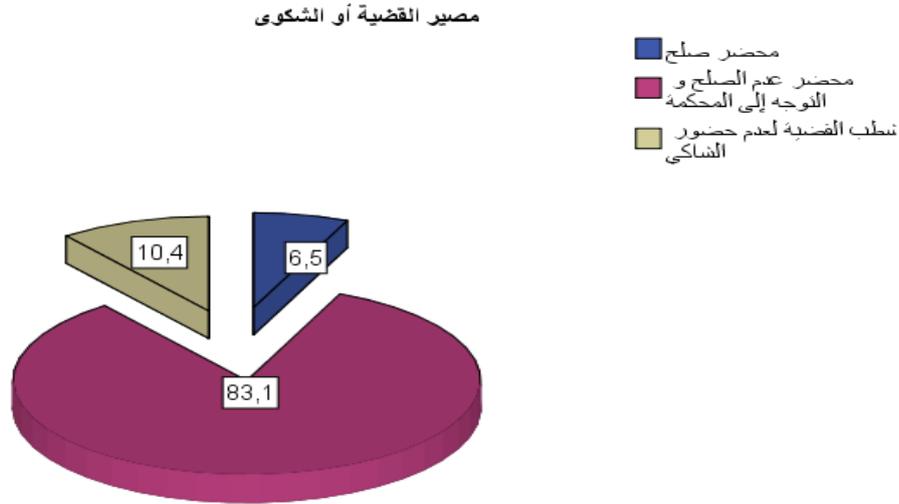
التمثيل البياني رقم 5: توزيع المبحوثين حسب طبيعة القضية أو الشكوى (المصدر: الجدول رقم 5 ملحق رقم 5)

تقسيم البيانات الخاصة بطبيعة القضية أو الشكوى إلى خمس فئات:

- رفض التعويض المادي.
- عدم التصريح للضمان الاجتماعي و عدم دفع الاشتراكات.
- رفض تسليم الأوراق الإدارية؛ كشهادة عمل و كشف الراتب.
- رفض الإدماج.
- الطرد التعسفي.

يبين تحليل البيانات المتعلقة بطبيعة القضايا المطروحة لدى مفتشية العمل أن جُل هذه فالأخيرة تدور أساسا حول عدم تصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي مع رفض التعويض المادي و مما يترتب عنه عدم دفع الاشتراكات من قبل أصحاب المؤسسات، حيث تمثل هذه الفئة حوالي 66%. تليها القضايا الخاصة بتعسف أرباب العمل في تسليم الوثائق الإدارية للعمال (شهادة العمل) و رفض الإدماج و الطرد الغير مبرر بـ 35%. و في هذا الإطار على مفتشية العمل أن تضاعف الخرجات التفتيشية في الورشات و المؤسسات للحد من هذه التجاوزات، و عليه فإن هذه النتائج تدعم مصداقية الفرضية التي أصغناها في بداية مسار بحثنا هذا و التي تنص على يشكل عدم التصريح بالعامل لدى صندوق الضمان الاجتماعي الشكوى الأكثر تكرارا لدى مصالح مفتشية العمل.

6_1_4 التوزيع حسب مصير القضية أو الشكوى:



التمثيل البياني رقم 6: توزيع المبحوثين حسب مصير القضية أو الشكوى (المصدر: الجدول رقم 6 ملحق رقم 6).

يظهر التمثيل البياني رقم 6 و الخاص بمصير الشكوى بعد معالجتها من قبل مكتب المصالحة على مستوى مفتشية العمل أن أكثر من 83% من القضايا المطروحة لا يفصل فيها في مفتشية العمل و توجه إلى العدالة، فيما تعالج و تحل 10,4% من الشكاوي، أما 6,5% من القضايا تلغى بسبب عدم حضور طرفي النزاع. تؤشر هذه الوضعية إلى محدودية دور المفتشية في فض النزاعات الفردية في مجال العمل.

4_2 تحليل الملاحظات المستتبطة من جلسات الصلح:

من خلال حضورنا لبعض الجلسات لاحظنا عدة ملاحظات مهمة و قمنا بعملية تسجيل حسب كل جلسة، مع وصف الأجواء التي تقوم فيها لجنة المصالحة لغرض فض النزاع القائم بين العامل و صاحب العمل.

❖ الجلسة رقم 1:

يوم: الإثنين 26 ديسمبر 2022.

من الساعة 9:30 صباحا إلى 11:00 صباحا.

تمت معالجة خلال هذه الجلسة حوالي 40 قضية.

- إدارة جلسات المصالحة بطريقة تتسم بنوع من الفوضى.
- تكلم أعضاء اللجنة بشكل فوضوي مع المدعي و المدعى عليه مع وجود اختلافات بينهم في محاولة فض نزاع.
- تصريح الكاتبة بأن سجل الجلسة الذي تدون فيه أسماء أعضاء القضية فهو ليس من دورها تجهيزه قبل بداية الجلسة بل من اختصاص اللجنة، و عليه تقوم الكاتبة بتسهيل العملية لسبب تأخر أعضاء اللجنة للوصول في وقتهم.
- تأخر اللجنة لقدمهم إلى الجلسة بنصف ساعة برغم من برمجة وقت البداية على الساعة التاسعة صباحا مع وصول العمال على الساعة التاسعة تماما.
- غياب الأعضاء الاحتياطيين اللذين هم في الأصل يعوضون مكان غياب أعضاء لجنة المصالحة.
- تسامح أعضاء اللجنة مع العمال إن تأخروا عن الوقت المبرمج في الاستدعاء.
- تدخل المفتشة في تدوين أقوال المدعى عليه و الذي يكون في الأصل من اختصاص اللجنة.
- غالبية العمال الذين أقبلوا إلى جلسة اليوم يعملون في مؤسسات خاصة.
- تتكون اللجنة من عضوين، واحد ممثل للعمال و الآخر ممثل للمستخدمين مع وصول العضو الثالث في وقت متأخر.
- تدخل المفتشة مع لجنة المصالحة لتقوم بدور الصلح و ذلك لسبب نقص عضوين من اللجنة.
- عدم إعطاء الوقت الكافي لطرفي القضية في التكلم، مباشرة يتم تقديم محضر عدم الصلح، حيث بعدها تقوم اللجنة للاستماع لهم مرة أخرى بعد الانتهاء من القضية.
- بعد الاختتام من القضية تصرح اللجنة على أنهم قد قاموا بدورهم الكامل، كما يمكن لطرفي القضية القيام بالصلح فيما بينهم خارج الجلسة و بدون تدخل العدالة.
- في حالة عدم إحضار المدعي أو المدعى عليه الاستدعاء الذي يحدد من خلاله توقيت و تاريخ الجلسة، بإمكانهم الدخول إلى مكتب المصالحة.
- الإسراع في القضايا المتبقية لكي لا تفوق وقت الثانية عشر من منتصف النهار.
- في حالة ما كان المدعي جاهلا للقانون المعمول به في المؤسسة التي يعمل بها، تقوم اللجنة المختصة بالمصالحة مباشرة إلى الاتصال بالمدعى عليه ليقدم دفعاته معززة بأدلة قاطعة على إدعاءات المدعي، ميرها على أن اعتقاده خاطئ و غير مبرر على الأساس و إنما هو لغو صادر منه لوحده، و يتم تقديم حينها مباشرة محضر عدم الصلح، بعدها تقوم لجنة المصالحة بتسريح المدعى عليه في حين تعمل على

- توجيه الآخر توجيها صحيحا إلى ما يجب فعله لأجل الحصول على حقوقه كاملة بشكل منطقي صحيح و نهائي. و يرجع هذا الفعل لأصحاب المهن البسيطة ذو مستوى متدني لا يسمح لهم بممارسة مهن أخرى.
- عدم حضور الشاكي أو ممثله في الجلسة الأولى المحددة في الاستدعاء مباشرة تشطب القضية بوجود تبرير أو بعدم وجوده، و على الشاكي أن يقوم برفع شكوى من جديد ليتم من خلالها تقليص حجم مطالبه عكس المرة الأولى.
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد للاجتماع و يكون أقصاه 15 يوما من تاريخ الاستدعاء.
- جل القضايا المطروحة في جلسة اليوم تدور أساسا حول عدم تصريح بالمشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- تدخل رئيس المصلحة و الكاتبة في محاولة القيام بالمصالحة.

❖ الجلسة رقم 2

يوم: الأربعاء 28 ديسمبر 2022.

من 9:40 صباحا إلى 11:30 صباحا.

تمت معالجة خلال هذه الجلسة حوالي 30 قضية.

- إدارة جلسات المصالحة بطريقة تتسم بنوع من الفوضى.
- تقوم الكاتبة بتجهيز سجل الذي يحتوي على أسماء المدعي و المدعى عليه قبل بداية جلسة المصالحة.
- تأخر اللجنة لقدهمهم إلى الجلسة بنصف ساعة برغم من برمجة وقت البداية على الساعة التاسعة صباحا مع وصول العمال على الساعة التاسعة تماما.
- غياب الأعضاء الاحتياطيين اللذين هم في الأصل يعوضون مكان غياب أعضاء لجنة المصالحة.
- غالبية العمال الذين أقبلوا إلى جلسة اليوم يعملون في مؤسسات خاصة.
- تدخل المفتشة مع لجنة المصالحة لتقوم بدور الصلح و ذلك لسبب نقص أعضاء اللجنة.
- تدخل لجنة المصالحة في فك النزاع بطريقة غير منتظمة حيث يتكلم الكل و بصوت مرتفع مع المدعي و المدعى عليه بطريقة فوضوية.

- في حالة عدم إحضار المدعي أو المدعى عليه الاستدعاء الذي يحدد من خلاله توقيت و تاريخ الجلسة، بإمكانهم الدخول إلى مكتب المصالحة.
- عدم إعطاء الوقت الكافي لطرفي القضية في التكلم، مباشرة يتم تقديم محضر عدم الصلح.
- الإسراع في القضايا المتبقية لكي لا تفوق وقت الثانية عشر من منتصف النهار.
- عدم حضور الشاكي أو ممثله في الجلسة الأولى المحددة في الاستدعاء مباشرة تشطب القضية بوجود تبرير أو بعدم وجوده، و على الشاكي أن يقوم برفع شكوى من جديد ليتم من خلالها تقليص حجم مطالبه عكس المرة الأولى.
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد للاجتماع و يكون أقصاه 15 يوما من تاريخ الاستدعاء.
- تحل بعض القضايا خارج مكتب المصالحة و ذلك بتقديم مسئول اللجنة رقم هاتفه الشخصي للمدعي ليتم مساعدته خارج مكتب المصالحة.
- بقاء المدعي في مكتب المصالحة بعد انصراف المدعى عليه حيث يقوم بالتكلم عن مطالبه بشكل أوسع ليتم تقديم المساعدة من طرف أعضاء اللجنة و لكي لا يذهب إلى العدالة.
- تصريح لجنة المصالحة بأنه ليس من دورها الإجمالي القيام بالمصالحة.
- تحديد يومين في الأسبوع لاجتماع المصالحة حسب القضايا إن كان عددها أكبر.
- يدخل المدعي و المدعى عليه إلى جلسة المصالحة حسب رقم القضية و الذي يستلمه المدعي حسب يوم رفع شكوته و عليه يتم ترتيب قائمة المناداة لتتم العملية بشكل منظم، لكن تقوم اللجنة في بعض الحالات بمناداة أعضاء القضية حسب المحسوبة و القرابة.

❖ جلسة رقم 3:

يوم: الاثنين 2 جانفي 2023.

من 9:30 صباحا إلى 11:00 صباحا.

تمت معالجة خلال هذه الجلسة حوالي 25 قضية.

- إدارة جلسات المصالحة بطريقة تتسم بنوع من الفوضى.
- تكلم أعضاء اللجنة بشكل فوضوي مع المدعي و المدعى عليه مع وجود اختلافات بينهم في محاولة فض نزاع.

- تقوم الكاتبة بتجهيز سجل الذي يحتوي على أسماء المدعي و المدعى عليه قبل بداية جلسة المصالحة.
- تأخر اللجنة لقدمهم إلى الجلسة بنصف ساعة برغم من برمجة وقت البداية على الساعة التاسعة صباحا مع وصول العمال على الساعة التاسعة تماما.
- غياب الأعضاء الاحتياطيون.
- غالبية العمال الذين أقبلوا إلى جلسة اليوم يعملون في مؤسسات خاصة.
- تدخل المفتشة مع لجنة المصالحة في محاولة فض النزاعات.
- تتكون لجنة المصالحة من عضوين واحد ممثل للعمال و الآخر للمستخدمين.
- تدخل لجنة المصالحة في فك النزاع بطريقة غير منتظمة حيث يتكلم الكل و بصوت مرتفع مع المدعي و المدعى عليه و بطريقة فوضوية.
- الإسراع في القضايا المتبقية لكي لا تفوق وقت الثانية عشر من منتصف النهار.
- بعد الاختتام من القضية تصرح اللجنة على أنهم قد قاموا بدورهم الكامل، كما يمكن لأعضاء القضية القيام بالصلح فيما بينهم خارج الجلسة و بدون تدخل العدالة.
- عدم حضور الشاكي أو ممثله في الجلسة الأولى المحددة في الاستدعاء مباشرة تشطب القضية بوجود تبرير أو بعدم وجوده، و على الشاكي أن يقوم برفع شكوى من جديد ليتم من خلالها تقليص حجم مطالبه عكس المرة الأولى.
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد للاجتماع و يكون أقصاه 15 يوما من تاريخ الاستدعاء.
- تكلم المدعي عن مطالبه داخل مكتب المصالحة مع ترك باب المكتب مفتوح ليتم دخول الآخر و ينصت لأموره الشخصية و عليه لا تتم العملية بشكل سري.
- بإمكان ممثل المدعى عليه دخول الجلسة في حالة نسيانه للتفويض و عند انتهائه من الجلسة يقوم بإرسال التفويض عبر رسالة إلكترونية.
- جل القضايا المطروحة في جلسة اليوم تدور أساسا حول عدم تصريح بالمشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

❖ جلسة رقم 4

يوم: الاثنين 9 جانفي 2023.

من 9:45 صباحا إلى 11:00 صباحا.

تمت معالجة خلال هذه الجلسة حوالي 35 قضية.

- إدارة جلسات المصالحة بطريقة تتسم بنوع من الفوضى.
- تأخر اللجنة لقدمهم إلى الجلسة بنصف ساعة برغم من برمجة وقت البداية على الساعة التاسعة صباحا مع وصول العمال على الساعة التاسعة تماما.
- غياب الأعضاء الاحتياطيين اللذين هم في الأصل يعوضون مكان غياب أعضاء لجنة المصالحة.
- تدخل المفتشة و الكاتبة في فض النزاع.
- تتكون اللجنة من عضوين، واحد ممثل للعمال و الآخر ممثل للمستخدمين.
- غالبية العمال الذين أقبلوا إلى جلسة اليوم يعملون في قطاع اقتصادي خاص.
- تقوم الكاتبة بتجهيز سجل الذي يحتوي على أسماء المدعي و المدعى عليه قبل بداية جلسة المصالحة.
- تصريح رئيس لجنة المصالحة للمدعي بأنه ليس في الطريق الصحيح من أجل أخذ مطالبه
- يوجه رئيس لجنة المصالحة المدعي خارج مكتب المصالحة و ذلك لأخذ مطالبه بشكل منطقي.
- إعطاء الوقت الكافي للمدعي و المدعى عليه في التكلم حيث يتم ذلك حسب القضايا المتبقية إن كان عددها صغير.
- عدم حضور الشاكي أو ممثله في الجلسة الأولى المحددة في الاستدعاء مباشرة تشطب القضية بوجود تبرير أو بعدم وجوده، و على الشاكي أن يقوم برفع شكوى من جديد ليتم من خلالها تقليص حجم مطالبه عكس المرة الأولى.
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد للاجتماع و يكون أقصاه 15 يوما من تاريخ الاستدعاء.
- تدخل المستقبل في محاولة فض النزاع
- يقوم رئيس اللجنة لوحده في محاولة فض النزاع دون تدخل أعضاء اللجنة.
- جل القضايا المطروحة في جلسة اليوم تدور أساسا حول عدم تصريح بالمشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- خروج أحد أعضاء اللجنة من مكتب المصالحة إلى قاعة الانتظار ليشغل على القضايا المؤجلة و ذلك من أجل ربح الوقت.

❖ الجلسة رقم 5:

يوم: الاثنين 16 جانفي 2023.

من 9:30 صباحا إلى 11:40 صباحا.

تمت معالجة خلال هذه الجلسة حوالي 25 قضية.

- إدارة جلسات المصالحة بطريقة تتسم بنوع من الفوضى.
- تدخل الكاتبة في محاولة فض النزاع.
- تأخر اللجنة لقدمهم إلى الجلسة بنصف ساعة برغم من برمجة وقت البداية على الساعة التاسعة صباحا مع وصول العمال على الساعة التاسعة تماما.
- غياب الأعضاء الاحتياطيون اللذين هم في الأصل يعوضون مكان غياب أعضاء لجنة المصالحة.
- تتكون اللجنة من عضوين، واحد ممثل للعمال و الآخر ممثل للمستخدمين.
- تقوم الكاتبة بتجهيز سجل الذي يحتوي على أسماء المدعي و المدعى عليه قبل بداية جلسة المصالحة.
- عدم حضور الشاكي أو ممثله في الجلسة الأولى المحددة في الاستدعاء مباشرة تشطب القضية بوجود تبرير أو بعدم وجوده، و على الشاكي أن يقوم برفع شكوى من جديد ليتم من خلالها تقليص حجم مطالبه عكس المرة الأولى.
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعائه من جديد للاجتماع و يكون أقصاه 15 يوما من تاريخ الاستدعاء.
- الإسراع في القضايا المتبقية لكي لا تفوق وقت الثانية عشر من منتصف النهار.
- تكلم المدعي عن مطالبه داخل مكتب المصالحة مع ترك باب المكتب مفتوح ليتم دخول الآخر و ينصت لأموره الشخصية و عليه لا تتم العملية بشكل سري.
- جل القضايا المطروحة في جلسة اليوم تدور أساسا حول عدم تصريح بالمشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- خروج أحد أعضاء لجنة المصالحة من مكتب المصالحة إلى قاعة الانتظار ليشغل على القضايا المؤجلة و ذلك من أجل ربح الوقت.

4_2_1 ماذا يمكن أن نستنتج من حضور هذه الجلسات الخاصة بمحاولة حل النزاعات؟

تأكيد ما توصلنا إليه من خلال المعطيات:

- محدودية المستوى التعليمي عند المشتكين استنادا إلى جهلهم قوانين العمل، إذ يقبلون على العمل بدون مراعاة حقوقهم المنصوص عليها في القانون. (إمضاء عقد عمل دون قراءته و الإطلاع عليه، عدم التأكد من التصريح في صندوق الضمان الاجتماعي).

- عدم إعطاء الوقت الكافي لأعضاء القضية خاصة لشرح قضيتهم و حيثيتهم مباشرة يتم تقديم محضر عدم الصلح للتوجه إلى العدالة و يرجع سبب ذلك للحجم الكبير في القضايا التي تكون مبرمجة في ذلك الوقت، و هذا ما يغيب نوع من الإلحاح من طرف لجنة المصالحة لأصحاب القضية و بالتالي يتم الإنهاء من جلسات المصالحة بسرعة و في مدة زمنية قصيرة. و هكذا تبقى مساهمة مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية ضعيفة و غير كافية فهي لم تبذل أقصى مجهودها في ذلك.
- غالبية المشتكين الذين أقبلوا إلى جلسات المصالحة يعملون في مؤسسات خاصة التي تعرف غيابا كاملا للتمثيل النقابي الذي يمكن أن يدافع على حقوق العمال و الحد من النزاعات العمالية.
- تدور معظم القضايا التي طرحت في جلسات المصالحة حول عدم التصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي. وفي هذا السياق على مفتشية العمل مضاعفة خرجات التفتيشية للورشات العمل و المؤسسات للحد من التجاوزات و المخالفات التي تخلق هذه الأنواع من النزاعات.

5_ مناقشة نتائج الفرضيات

5_1 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال تحليل و تفسير بيانات و معطيات الفرضية الأولى و التي مفادها: تساهم مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية الأقل تعقيدا، تبين لنا أن:

- نسبة 83,1% من القضايا المطروحة لا يفصل فيها في مفتشية العمل و توجه إلى العدالة بتقديم محضر عدم الصلح.
- نسبة 10,4% من القضايا المطروحة التي تعالج داخل مفتشية العمل دون التوجه إلى العدالة بتقديم محضر صلح.
- نسبة 6,5% من القضايا التي تلغى بسبب عدم حضور طرفي النزاع.

وكذا الاستناد على حصيلة نشاط المفتشية في السنوات الماضية الخاصة بالملفات المتعلقة بنزاعات العمل الفردية:

السنوات التالية: 2018، 2019، 2020، 2021، تترتب النسب التالية على النحو التالي:
73,1% - 76% - 69% - 72,4% هذه النسب عبارة عن مجموع القضايا المطروحة

لا يفصل فيها في مفتشية العمل و توجه إلى العدالة. مقابل ذلك نسب 7,7% - 6% - 3% - 5,6% من القضايا المطروحة التي تم الفصل فيها داخل مفتشية العمل بتقديم محضر صلح.

اعتمادا على النتائج المسجلة توشر هذه الوضعية إلى محدودية دور مفتشية العمل في فك النزاعات الشغلية الفردية، و ذلك أن جل القضايا توجه إلى المحكمة و تعالج إلا القضايا البسيطة الغير معقدة، مما يتضح لنا أن الفرضية الأولى تحققت بنسبة كبيرة و هذا ما تبينه النسب المذكورة أعلاه.

5_2 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال تحليل و تفسير معطيات و بيانات الفرضية الثانية و التي تنص على: **يشكل عدم التصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي الشكوى الأكثر تكرارا لدى مصالح مفتشية العمل.** تبين لنا أن:

- نسبة 66% من القضايا المطروحة لدى مفتشية العمل تدور أساسا حول عدم تصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي مع رفض التعويض المادي و مما يترتب عنه عدم دفع الاشتراكات من قبل أصحاب المؤسسات.
- نسبة 35% من القضايا الخاصة بتعسف أرباب العمل في تسليم الوثائق الإدارية للعمال (شهادة العمل) و رفض الإدماج و الطرد الغير مبرر.

حسب النتائج المتوصل إليها يتضح لنا أن جل القضايا الموجهة لمفتشية العمل تدور حول عدم التصريح بالعمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي مع رفض التعويض المادي و مما يترتب عنه عدم دفع الاشتراكات من قبل أصحاب المؤسسات، و منه فإن الفرضية الثانية تتحقق بنسبة كبيرة.

5_3 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل و تفسير بيانات و معطيات الفرضية الثالثة و التي مفادها: **جل الشكاوي التي تقدم لمصالح مفتشية العمل تأتي من عمال يشتغلون في القطاع الاقتصادي الخاص.** تبين لنا أن:

- نسبة 77,3% من القضايا الصادرة من عمال يشتغلون في قطاع اقتصادي خاص بشقيه المحلي و الأجنبي.
- نسبة 22,7% من القضايا التي تأتي من عمال يشتغلون في قطاع اقتصادي عام.

اعتمادا على النتائج المسجلة تبين لنا أن غالبية القضايا الموجهة لمفتشية العمل تأتي من عمال يشتغلون في قطاع اقتصادي خاص، و منه فإن الفرضية الثالثة تتحقق بنسبة كبيرة و هذا ما تبينه النسب المذكورة أعلاه.

5_4 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

من خلال تحليل و تفسير معطيات و بيانات الفرضية الرابعة و التي تنص على: أصحاب المهن البسيطة هم الأكثر عرضة لتجاوزات أرباب العمل.

- نسبة 75,1% من عمال البناء و السائقون و الحراس و المنظفون.
- نسبة 24,9% من عمال حرفيون و البائعون في المحلات التجارية و الذين يمارسون مهن أخرى.

حسب النتائج المتوصل إليها يتبين لنا أن أصحاب المهن البسيطة هم الأكثر تعرضا لتجاوزات أرباب العمل و ذلك لجهل هؤلاء العمال لحقوقهم المنصوص عليها في تشريعات العمل، و عليه فإن الفرضية الرابعة تتحقق بنسبة كبيرة.

الختمة

الخاتمة

بعد هذا العرض الذي تناول دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، نستنتج أن المشرع الجزائري قد أحاط هذه الأخيرة باهتمام تنظيمي خاص، إذ أنه وضع لها إجراءات تسوية واضحة و متميزة لتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها كما لا يمكن تحقيق فعالية أجهزة تفتيش العمل بالتشريع وحده و يمكن أن تنتهي أفضل التشريعات بالتنفيذ الضعيف أو سيبقى نصه على الورق ما لم يكن مصحوبا بوجود أجهزة تفتيشية فعالة.

حاولنا من خلال الأطروحات النظرية تحديد الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل، حيث اعتمدت هذه الدراسة إطارا إستراتيجي منهجي يستجيب لأهداف الدراسة الميدانية التي أجريناها بمفتشية العمل بمستغانم "صلامندر".

على هذا الأساس يظهر لنا جليا أن لمفتشية العمل دور محدود في فك النزاعات العمالية، و ذلك أن جل القضايا توجه إلى المحكمة و تعالج إلا القضايا البسيطة الغير معقدة و هذا العجز الذي يظهر في شبه شلل يعرفه نظام المصالحة من خلال عدم فعالية مكاتبه في التعامل مع النزاعات المعروضة عليها إما لعدم وجودها في بعض الأحيان و إما لعدم انتظام عملها في أحيان أخرى و إما لعدم جديتها بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها و هو العجز الذي يعود في رأينا إلى ضعف التكوين القانوني لأعضاء المكاتب و عدم وجود تنظيم واضح لمراقبة مواظبتهم على أداء مهامهم في هذه المكاتب، زيادة على ذلك الضغوط التي يخضعون لها من قبل مسيري المؤسسة المستخدمة الذين كثيرا ما يستخفون بهذه المهمة بل و لا يهتمون حتى في مؤسساتهم بهذه النزاعات و يظهر ذلك من خلال عدد الشكاوي التي تصل إلى مكتب المصالحة نتيجة لعدم معالجتها و ديا داخل المؤسسات.

و رغم ما توصلنا إليه من نتائج فإن بحثنا هذا حول دور مفتشية العمل في فض نزاعات العمل الفردية يبقى غير كافي في ظل التحولات الاجتماعية و الاقتصادية و القانونية التي يشهدها عالم اليوم، و عليه فإن دراستنا هذه يمكن أن تكون مدعمة لدراسات أخرى تمكن من الوصول إلى تغطية جوانب لم نتطرق إليها.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

• الكتب:

- (1)- جورج فريدمان، بيارنافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الأولى 1985.
- (2)- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة السادسة، 2012.
- (3)- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.
- (4)- معزیز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، د.ط 2018
- (5)- إبتسام القرام، المصطلحات القانونية في التشريع الجزائري، قصر الكتاب للنشر و التوزيع، البليلة، د.ط.
- (6)- قباري محمد إسماعيل، أصول علم الاجتماع السياسي (تحليلات اقتصادية مع نظرة انتقادية للماركسية)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د.ط 1985.
- (7)- عامر مصباح، علم الاجتماع الرواد والنظريات، الطبعة الأولى، شركة دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، د.ط 2010
- (8)- سعيد عبد مرمي بدر، الإيديولوجيات و نظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، د.ط 2000.
- (9)- حسين بوزاوي، العلاقات الإنسانية و أثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، ديبوم دراسات معمقة، معهد العلوم الاجتماعية، د.ط 1983-1984.
- (10)- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، د.ط 2006.
- (11)- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.ط 1998.

- (12)- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.ط 2012.
- (13)- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، د.ط 2010.
- (14)- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، د.ط 2005.
- (15)- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني) درا الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، د.ط 2008.
- (16)- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، د.ط 2009.
- (17)- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة و النشر، الجزائر، الطبعة الأولى 2005.
- (18)- أبو جرة سلطاني، دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، ماي، د.ط 2000.
- (19)- محمد عبد السلام، مناهج البحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، مكتبة النور، د.ط 2020

• الرسائل و المذكرات الجامعية:

- (1)- عبد الله بن عديدة، دور الخوصصة في التنمية الاقتصادية (حالة الجزائر)، رسالة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006.
- (2)- يوسف خوجة سمير، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2005-2006.
- (3)- نينك فوجي استوتك، الصراع الاجتماعي لراف دهرندروف في رواية سنونوان كابول لياسمينه خضراء، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، 2017.

4- بكوش إلهام، عقون إبتسام، دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية، رسالة ماستر، جامعة الصديق بن يحي، جيجل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، 2015-2016.

• المجالات و المنشورات:

1- رقولي كريم، النزاع الدولي و إدارة النزاع الدولي، مدخل مفاهيمي معرفي، مجلة الأبحاث القانونية و السياسية، العدد 01، 2019.

2- بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل العدد 03، 2017.

3- زيات فيصل، مخطار ديدوس محمد، نظرية الصراع الاجتماعي من منطلق كارل ماكس إلى منطلق رالف داهر ندوف، مجلة الدراسة في العلوم الإنسانية و المجتمع، عدد 02، 2019.

5- غربي محمد، قلاواز براهيم، النظرية البنائية الوظيفية نحو رؤية جديدة لتفسير الظاهرة الاجتماعية، مجلة التمكين الاجتماعية، العدد الثالث، 2019.

6- منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 3، سنة 2022.

7- رقيق عبد الصمد، صندوق ضمان السيارات كآلية قانونية لضمان تعويض ضحايا المرور، المجلة الجزائرية للقانون البحري و النقل، العدد الخامس.

8- غريب منية، مفتشية العمل و أهميتها في مجالات علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28 سنة 2008.

9- ميادة القاسم، الفوارق بين المناهج الكيفية و المناهج الكمية في البحوث الاجتماعية، (دراسة لتحقيق التكامل البحثي بين المنهجين) المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 30، 2021.

10- دستور جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رئاسي، 96-483 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، العدد 76 مؤرخ في 8 ديسمبر 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 الجريدة الرسمية العدد 14 المؤرخ في 7 مارس 2016.

- (11)- قانون رقم 01/16 المواد 36-71-69-70 المؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري ج.ج.ج، العدد 14 المؤرخ في 7 مارس 2016.
- (12)- القانون رقم 71-74 المؤرخ في 16 أبريل 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- (13)- القانون رقم 03-90، المادة 03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 يونيو 1996.
- (14)- المادة 05: القانون رقم 03-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل.
- (15)- المادة 06: القانون رقم 03-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل.
- (16)- المادة 24: القانون رقم 03-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل
- (17)- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية، العدد 08، الصادر في 20/02/1991 298.
- (18)- القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية العدد، 06.
- (19)- المادة 26-27-28: القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل.
- (20)- المادة 29-30-31-32: القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل.
- (21)- المادة 36-37-38: القانون رقم 04-90 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية العمل.

• المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Zahir Battach, Lexique du droit Algérien, Editions ENAG, Algérie 2018.
- 2- Christophe Rade, Droit du travail, 3eme Edition Montchrestien, Paris, 2004.

الملاحق

الملاحق:

• الملحق رقم 1

الجدول رقم 1: توزيع المبحوثين حسب الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	444	90,6	90,6	90,6
أنثى	46	9,4	9,4	100,0
Valide				
Total	490	100,0	100,0	

• الملحق رقم 2

الجدول رقم 2: توزيع المبحوثين حسب السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 30	11	2,2	2,2	2,2
من 31 إلى 40	171	34,9	34,9	37,1
من 41 إلى 50	300	61,2	61,2	98,4
51 فما فوق	8	1,6	1,6	100,0
Valide				
Total	490	100,0	100,0	

• الملحق رقم 3

الجدول رقم 3: توزيع المبحوثين حسب المهنة التي يمارسونها

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
الحرفيون :	41	8,4	8,4	8,4
الخبازون، الطباخون، الخياطون				
عمال البناء	183	37,3	37,3	45,7
البائعون في المحلات التجارية	48	9,8	9,8	55,5
السائقون و الحراس و المنظفون	185	37,8	37,8	93,3
مهن اخرى	33	6,7	6,7	100,0
Valide				
Total	490	100,0	100,0	

• الملحق رقم 4

الجدول رقم 4: توزيع المبحوثين حسب النمط القانوني للمؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
خاص	276	56,3	56,3	56,3
عام	111	22,7	22,7	79,0
خاص أجنبي	103	21,0	21,0	100,0
Total	490	100,0	100,0	

• الملحق رقم 5

الجدول رقم 5: توزيع المبحوثين حسب طبيعة القضية أو الشكوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
رفض التعويض المادي	188	38,4	38,4	38,4
عدم التصريح للضمان الاجتماعي و عدم دفع الاشتراكات	133	27,1	27,1	65,5
رفض تسليم أوراق إدارية كشهادة عمل و كشف الراتب	51	10,4	10,4	75,9
رفض الأدماج	39	8,0	8,0	83,9
طرد تعسفي	79	16,1	16,1	100,0
Total	490	100,0	100,0	

• الملحق رقم 6

الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين حسب مصير القضية أو الشكوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محضر صلح	32	6,5	6,5	6,5
محضر عدم الصلح و التوجه إلى المحكمة	396	80,8	80,8	87,3
شطب القضية لعدم حضور الشاكي	51	10,4	10,4	97,8
4	11	2,2	2,2	100,0
Total	490	100,0	100,0	

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

