



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 الماستر علم الاجتماع التنظيم و العمل

مفتشية العمل كوسيط بين العامل و رب العمل

دراسة على عينة من العمال المصابين بحادث عمل بمفتشية العمل لولاية
مستغانم

تحت اشراف الاستاذ
بلهوارى حاج

بالمؤتمنة عمل ابراهيم
المؤتمنة بالملتية



من اعداد الطالبة
عمارة تواتية

اللجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلهوارى حاج	أستاذ التعليم العالي	مشرفا و مقورا
طالبي توفيق	أستاذ مساعد أ	رئيسا
صحراوى بن حليلة	أستاذ التعلم العالي	مناقشا

السنة الجامعية : 2024/2023



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 الماستر علم الاجتماع التنظيم و العمل

مفتشية العمل كوسيط بين العامل و رب العمل

دراسة على عينة من العمال المصابين بحادث عمل بمفتشية العمل لولاية
مستغانم

تحت اشراف الاستاذ

بلهوارى حاج

من اعداد الطالبة

عمارة تواتية

اللجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
بلهوارى حاج	أستاذ التعليم العالي	مشرفا و مقرر
طالبى توفيق	أستاذ مساعد	رئيسا
صحراوى بن حليلة	أستاذ التعلم العالي	مناقشا

السنة الجامعية : 2024/2023

كلمة الشكر

نتوجه بالشكر و الامتنان للاستاذ المشرف "بلهوارى حاج" على الجهود الكبيرة التي بذلها في توجيهنا وتقديم المعلومات القيمة التي ساهمت في إثراء البحث العملي. كما نشكر جميع أساتذة قسم علم الاجتماع على دعمهم ومساندتهم لنا طوال فترة الدراسة. كما نعبر عن شكرنا وتقديرنا للجنة المناقشة على قبولها لمناقشة هذه المذكرة .

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تثمين من جانب سوسيولوجي دور الوساطة التي تتبناها مفتشية العمل في فض نزاعات العمل، خاصة تلك المتعلقة بحوادث العمل، وذلك من خلال دراسة ميدانية في مفتشية العمل بولاية مستغانم. قمنا في هذا السياق بتحليل المعطيات المتاحة في ملفات الشكاوى المقدمة خلال سنة 2023 والبالغ عددها 32 ملفاً. كما شاركنا في 8 جلسات مصالحة كطرف ملاحظ، مما سمح لنا بتسجيل العديد من الملاحظات والاستنتاجات التي كانت مكتملة لما توصلنا إليه في تحليل الملفات، بالإضافة إلى هذا أجرينا مجموعة من المقابلات مع إطارات المفتشية.

من بين أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة، تأكيد الفرضيات التي صيغت في الإشكالية وتبين محدودية دور مفتشية العمل كوسيط بين العامل وصاحب العمل في حل نزاعات العمل، وإحالة معظم القضايا إلى المحكمة للنظر و الفصل فيها.

الكلمات المفتاحية: مفتشية العمل، العمل، حوادث العمل، العمل، المصالحة، الوساطة، نزاعات العمل، الصراع، النقابة.

Study Summary :

This study aimed to sociologically assess the role of mediation adopted by the labor inspectorate in resolving workplace disputes, especially those related to work accidents, through a field study in the labor inspectorate of Mostaganem province. In this context, we analyzed the available data from complaint files submitted during the year 2023, totaling 32 files. Additionally, we participated in 8 conciliation sessions as observers, allowing us to record numerous observations and conclusions complementing our analysis of the files. Furthermore, we conducted a series of interviews with the labor inspectorate's officials.

Among the key findings of this study was the confirmation of the hypotheses formulated in the problem statement,

revealing the limited role of the labor inspectorate as a mediator between the worker and the employer in resolving labor disputes, with most cases being referred to the court for resolution.

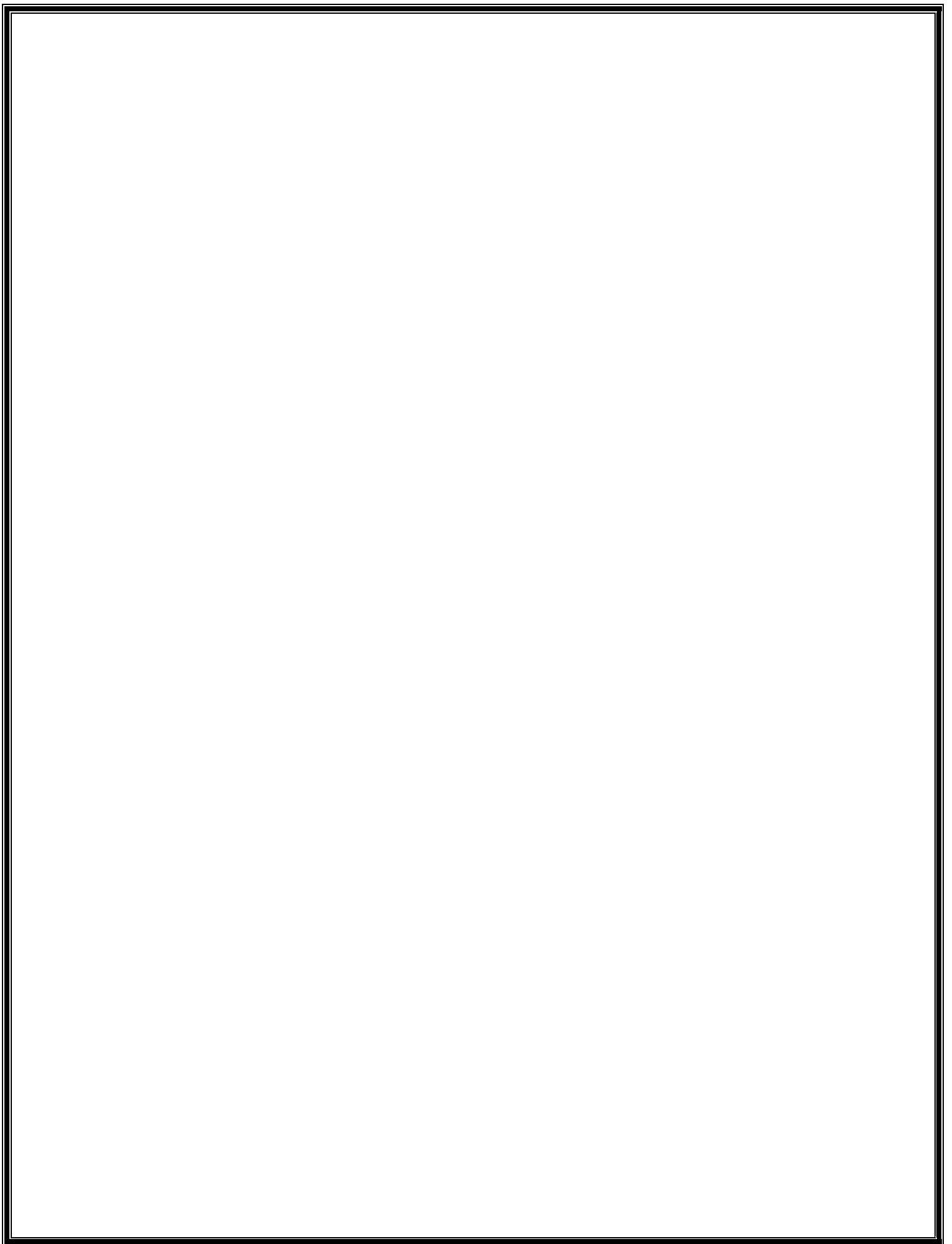
Keywords: labor inspectorate, work, work accidents, reconciliation, mediation, labor disputes, conflict, union.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
2	كلمة شكر
3	ملخص الدراسة
8	الفصل الاول : الجانب المنهجي للدراسة
9	تمهيد
9	الاشكالية
10	فرضيات الدراسة
10	اسباب اختيار موضوع الدراسة
10	اهمية الدراسة
11	اهداف الدراسة
11	منهجية و تقسيمات الدراسة
13	المفاهيم الاجرائية المساعدة
15	الدراسات السابقة
17	صعوبات الدراسة
17	خاتمة
18	الفصل الثاني : الوساطة في عالم الشغل المفهوم , الدور و أشكال التدخل
19	تمهيد
19	تعريف الوساطة
20	خصائص الوساطة
21	انواع الوساطة
23	ركائز عملية الوساطة
24	مبادئ الوساطة
24	أدوار الوسيط في عملية حل النزاع

25	خاتمة
26	الفصل الثالث :مفتشية العمل و دورها كوسيط بين العامل و رب العمل
27	تمهيد
27	تعريف مفتشية العمل
28	مهام وصلاحيات مفتشية العمل
30	التنظيم الادراي لمفتشية العمل
37	التسوية الودية لمنازعات العمل في اطار نظام المصالحة
39	الدور الوقائي لمفتشية العمل و مبدأ الحماية من حوادث العمل
42	خاتمة
44	الفصل الرابع الجانب الميداني للدرسة
45	تمهيد
45	مجالات الدراسة
47	تقنيات الدراسة
49	عرض و تحليل البيانات
60	مناقشة نتائج الفرضيات
61	عرض نتائج الدراسة
62	خاتمة
63	قائمة المراجع و الملاحق

الباب الاول :
الجانب المنهجي و النظري



الفصل الاول :

الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1-الاشكالية

2-فرضيات الدراسة

3-اسباب اختيار موضوع الدراسة

4-اهمية الدراسة

5-اهداف الدراسة

6-المنهجية و تقسيمات الدراسة

7- المفاهيم الاجرائية المساعدة

8-الدراسات السابقة

9-صعوبات الدراسة

1-تمهيد :

مع ظهور الثورة الصناعية و تطور الحياة الاجتماعية والاقتصادية تزامن معها تطور في وسائل الانتاج نتج عنها تشكل علاقة ثنائية الانسان و الالة فرضتها عليه الاتمته نتيجة هذا الاحتكاك داخل بيئة العمل صاحبها ظهور عدة مشاكل صناعية من اهمها و اخطرها حوادث العمل فقد حظيت هذه الاخيرة باهتمام واسع في مختلف الحقول المعرفية و لكن من جانب اخر اختزل هذا الاهتمام في الشق المادي او الكمي فقط الذي يظهر في نظام التعويضات و الضمان الاجتماعي اما الحقل السوسولوجي الذي يؤول الى نظرة او تمثّل العامل الى هذه الحوادث قد اهمل و يمكن حصره في تلك النتائج التي تخلفها حوادث العمل على الصعيد الجسدي مثل الاعاقة او الجروح البليغة و نتيجة هذا العجز يجد العامل نفسه عرضة للطرد بسبب عدم قدرته على مزاولة مهامه بشكل افضل و تعرضه للتخلي من طرف المؤسسة نتيجة حادث عمل , وفي هذا السياق بدأت طبقات العمال تتشكل وتوسع وتعاني من اختلاف كبير مقارنة بأصحاب العمل و نتيجة هذه الأوضاع تظهر نزاعات العمل التي شهد فيها العمال تجاوزات كثيرة من قبل أربابهم الذين كانوا يشرفون على جميع جوانب الإنتاج , و اصبحت تثير نقاشا حادا حول أسبابها وتأثيرها على المؤسسات والمجتمعات على حد سواء فهي تشكل بعدا هاما في تنظيم الاجتماعي للعمل و عليه قامت منظمات العمل العالمية في مجال العمل من بينها المنظمة العالمية للشغل والمكتب الدولي للعمل بصيغة مجموعة من الاتفاقيات الدولية الملزمة للدول التي تصادق عليها بما في ذلك الجزائر ومن أبرز ما قامت به في هذا السياق هو استحداث جهاز مفتشية العمل الذي خولت له التشريعات كافة الصلاحيات و الظروف لضمان سير عمله و تعزيز مكانته كوسيط و همزة وصل بين العامل و رب العمل و ربط العلاقة بينهما و تسوية النزاعات العمالية و ذلك بالطرق الودية كمرحلة اولى و عن طريق المصالحة ثانيا ثم يليها القضاء كأخر اجراء و ذلك للحفاظ على السلم الاجتماعي داخل المؤسسة فهي تسعى جاهدة الى تعزيز الحوار والتواصل بين أطراف النزاع ومساعدتهم في الوصول إلى حلول ومن جهة اخرى تعمل على تحسين جودة شروط العمل بهدف ضمان كرامة الإنسان وقضاء على جميع أشكال الاستغلال والظلم في مجال العمل .

و عليه فان الاشكالية المحورية لهذه الدراسة تتأسس على التساؤل التالي :

إلى أي مدى ساهمت مفتشية العمل لولاية مستغانم في تبني دور الوساطة بين العامل و رب العمل لحل النزاعات المتعلقة بحوادث العمل .

و تتفرع عنه تساؤلات التالية

- ماهي اهم مخرجات جلسات المصالحة عن حوادث العمل بالنسبة للعمال و ارباب العمل
- ماهي مواقف اطراف المعادلة (العمال-رب العمل) من الحلول التي تقترحها مفتشية العمل .

وعليه للاجابة على هذه التساؤلات صغنا الفرضيات التالية

2-فرضيات الدراسة :

- بحكم الطبيعة الاستشارية و الغير الالزامية و المهام المخولة لها بموجب قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 فان مفتشيه العمل قد تفشل في ايجاد حلا وسطا بين المتنازعين .
- جل الشكاوي المتعلقة بحوادث العمل التي تقدم الى مفتشية العمل تكون من انتاج القطاع الاقتصادي الخاص .

3-أسباب اختيار موضوع الدراسة :

- إن اختيار موضوع علمي لا يكون بطريقة عفوية بقدر ما يكون خاضع لأسباب و دوافع موضوعية او ذاتية منها .
- علاقته بالتخصص علم الاجتماع التنظيم و العمل كوننا نعالج فيه اهم المحاور المرتبطة بالعمل .
- قابلية الموضوع للدراسة و البحث التطبيقي .
- ظاهرة حوادث العمل ظاهرة قديمة و متجددة بحيث لازلنا نشهد العديد منها في مختلف القطاعات .
- معرفة مدى قدرة مفتشية العمل كوسيط في التدخل لحل النزاعات المتعلقة بحوادث العمل .
- تصورات و مواقف اطراف النزاع للحلول المقترحة من طرف مفتشية العمل و مدى قدرتهم على تطبيقها .

4-اهمية الدراسة :

تكمن اهمية البحث في ابراز مدى فاعلية الطرف الثالث او الوسيط و هو مفتشية العمل من خلال ابراز و طرق ارشاد العمال او المستخدمين فيما يخص الاحكام القانونية و المتعلقة بحقوقهم و واجباتهم لتحقيق الاستقرار و التوازن و تفادي النزاعات و الخلافات بين ارباب العمل و العمال .

5-اهداف الدراسة :

- ابراز اهمية الوساطة في حل النزاعات .
- التعرف على مختلف الاساليب و الاجراءات المتخذة من طرف مفتشية العمل في حالات نزاعات حوادث العمل و عدم التعويض عنها من طرف رب العمل .
- التعرف على اهم القطاعات المنتجة لحوادث العمل و كذا اشكال الضمان او الحماية التي يوفرها ارباب العمل سواء كانوا عوام او خواص .
- التعرف على اهم العراقيل التي تواجهها مفتشية العمل عند ادائها لمهامها خلال جلسات الصلح.

6-تحديد المفاهيم الاجرائية :

مفتشية العمل , العمل , حوادث العمل , العمل , المصالحة , الوساطة , نزاعات العمل , الصراع , النقابة .

مفتشية العمل :

هي هيئة التي تختص بمراقبة تطبيق الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و امن العمال و كذا تقديم المعلومات و الارشادات للعمال و مستخدميهم فيم يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة اكثر لتطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية¹ و من جهة أخرى فإنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون

قانون رقم 90-03 المادة 2 يتعلق بمفتشية العمل . المعدل و المتمم . المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.¹

العمل , وكذا استراتيجية تتشابه فيها كل الجوانب التنموية الوطنية و تهتم بكل الفئات الاجتماعية , العمال و اصحاب العمل ²

العمل : هو الوظيفة التي يقوم بها الانسان بقواه الجسدية و الخلقية لإنتاج الثروات و الخدمات كما يعرف على أنه مجموعة نشاطات ذات هدف اجرائي يقوم بها الانسان بواسطة عقله و يديه و الادوات أو الالات , و ينفذها على المادة , و هذه النشاطات تسهم بدورها في تطويره ³ و يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في مفهوم العمل هو اعتباره بالدرجة الاولى جهدا يتم بذله في اطار ممارسة نشاط معين ⁴

حوادث العمل: يقصد به كل واقعة تسبب في المساس بجسم الانسان من اصل خارجي مفاجئ و هو كل اذى يلحق بالإنسان كالجروح او الكسور او مختلق التشوهات او فقدان القوة العقلية او الوفاة و ما الى ذلك و بتعبير اخر هي حادث ناتج عن افعال مفاجئة و عنيفة ذات مصدر خارجي تخلف اضرار في جسم العامل فيتوقف بذلك نشاط العامل لمدة يوم او اكثر و حوادث العمل هي كل حادث يقع في محيط العمل و يسبب ضياع في ايام العمل ⁵

المصالحة: هي مرحلة اجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين و قد قيدها المشرع الجزائري بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الاجال ⁶

الوساطة: هو هيئة أو شخص أو مجموعة تقوم بعملية طوعية منظمة تسمى الوساطة , فهو يعتبر طرف خارجي نزيه يتولى اجراء عملية الوساطة , و يستخدم هذا المصطلح , مع لم يذكر خلاف ذلك , مع عدم الاخلال بما يتعلق بالخلفية المهنية للوسيط و الشروط المعينة التي يجب أن يلبيها الفرد كي يتسنى اسباغ صفة الوسيط عليه في نظام قانوني معين ⁷. و من جهة أخرى تعرف الوساطة بأنها تقنية اجرائية لحل النزاعات التي تنشأ بين الاشخاص او التي يرغبون في منع نشوئها باستخدام المساعي الحميدة لشخص يسمى الوسيط و تتم الوساطة اما من قبل الاطراف خارج

الاتحاد العام للعمال الجزائريين , تقرير المؤتمر التاسع , طباعة الثورة الافريقية , الجزائر , 1997 , ص 282
جورج فيردمان , بيار نافيل , رسالة في سوسولوجيا العمل , الطبعة الاولى , الديوان الوطني المطبوعات الجامعية , الجزائر 1985 , ص 113
عائشة الثابت , النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة , منشورات المرأة العربية , القاهرة , مصر 2011 ص 184
⁵ مريم ضبع . حوادث العمل و الامراض المهنية اسبابها و الوقاية منها . مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية , جامعة الجلفة , العدد الثالث , جوان 2014 ص 71
خليفة عبد الرحمن , الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي , دار العلوم للنشر و التوزيع , الجزائر , 2014 , ص 61
الوساطة . دليل الممارسات الجيدة بموجب اتفاقية لاهاي 25 أكتوبر 1980 الخاص بالجوانب المدنية للاختطاف الدولي للاطفال , هولندا ص 127

اي اجراءات قانونية او تقررها المحكمة التي رفع النزاع امامها و تعد احد الوسائل الودية لتسوية النزاعات و من الوسائل البديلة عن اللجوء الى القضاء⁸

نزاعات العمل: هو كل خلاف يقوم العمال من جهة و صاحب العمل أو ممثله من جهة أخرى بسبب تنفيذ علاقة العمل , لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد , أو لخرقة أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي , مما يسبب ضررا للطرف الاخر⁹

الصراع : الصراع هو حالة من التوتر أو النزاع التي تنشأ عندما يتعارض أو يتناقض هدفان أو أكثر، أو احتياجات، أو قيم، أو مصالح، أو رغبات بين الأفراد أو الجماعات.¹⁰

النقابة : النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأفراد الذين يعملون في نفس المهنة أو القطاع، وتكون هدفها الأساسي حماية حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية. تقوم النقابات بالتفاوض مع أصحاب العمل حول شروط العمل، الأجور، ساعات العمل، وظروف العمل الأخرى. كما تسعى إلى توفير الدعم القانوني والمعنوي لأعضائها وتعزيز التضامن بينهم.¹¹

7- منهجية الدراسة و تقسيماتها:

تحديد الإطار النظري لأي مشكلة بحثية يُعتبر أمرًا بالغ الأهمية لفهم الوقائع والمعطيات المتعلقة بها. إن الاعتماد فقط على الجانب التطبيقي يعني إهمال أسباب الظواهر الحقيقية، سواء كان هذا الإهمال ضمنيًا أو صريحًا. فالنظريات تمثل نقطة انطلاق حاسمة للباحث حيث توفر له الإطار الذي يحتاجه لتحليل الموضوع بشكل عميق ومتكامل، كما أنها تضمن للبحث اندماجًا متينًا في المجال العلمي .

⁸ Serge braudo. Dictionnaire du droit prive . médiation définition . dictionnaire juridique page 1

<https://www.dictionnaire-juridique.com/définitions/médiation.php>

⁹ أحمية سليمان , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , علاقات العمل الفردية , الجزء الثاني , الطبعة السادسة , الديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2012 ص 296

¹⁰ د. حسن أبو طالب". إدارة النزاع وحل الصراعات . القاهرة: دار الفكر العربي، 2004. ص. 23.

¹¹ عبد الفتاح حسين، "النقابات العمالية في الوطن العربي"، القاهرة: دار المعارف، 2002، ص. 45.

نظرية الصراع :

تتميز المقاربة الصراعية بتأكيدھا على مفهوم الصراع والاختلاف حول السلطة والقوة. يبرز أصحاب هذه النظرية أهمية الخلاف والتنافر داخل المجتمع، ويركزون على قضايا السلطة والتفاوت والنضال. يميلون إلى رؤية المجتمع على أنه مكون من مجموعات متميزة تسعى لتحقيق أهدافها الخاصة، ويؤكدون وجود هذه المصالح المنفصلة. ويعتبرون استمرار الخلاف بين هذه المجموعات أمراً محتملاً، مع تفضيل بعضها للاستفادة من هذا الخلاف أكثر من غيره.

الملتزمون بنظريات الصراع يتناولون دراسة مواقع التوتر بين الجماعات المتحكمة والمستضعفة في المجتمع، ويسعون إلى فهم كيفية نشأة واستمرار علاقات السيطرة.¹²

هذا ويشير "داهرندواف" (RALF DAHRENDROFT)

إلى أنه بالرغم من التغيرات والتحديثات التي طرأت على النظام الرأسمالي، والطبقة الرأسمالية، وظهور المجتمع ما بعد الرأسمالي، ونمو الطبقة الوسطى. إلا أنه كنظام بقي محافظ على قوته ومحكما لسيطرته على مصادر الثروة والقوة وأمور الحكم في المجتمع، ويظهر ذلك في وجود حاكم ومحكوم وأمر ومأمور داخل المجتمع، فكما هو معروف أينما وجدت القوة والسيطرة وجد الخضوع والاستغلال. إن هذه السيطرة والقهر وهو ما يجعل من التنظيمات الاجتماعية متسقة، كما أنه هو أيضا الذي يدفع للتمرد والتغيير والاجتماعي لإعادة تقسيم القوة وتمركز السلطة، فالصراع دائما ما ينشأ بين مواقع السيطرة ومواقع الخضوع .

وعليه فالصراع في المجتمع الصناعي يتولد من علاقات السلطة، لا من علاقات الانتاج كما قال ماركس. فإذا كان الصراع عند ماركس اقتصاديا ماديا، فإنه عند داهرندوف سياسيا بدرجة أكثر انطلاقا من مفهوم السلطة الذي يعني "احتمال طاعة أشخاص معينين لقائد جماعة معينة." يبنى داهرندوف نظريته الاجتماعية، فشير إلى أن المجتمع في الغالب يتألف من جماعتين ومتضادتين إحداها مهيمنة، وأخرى خاضعة. يحدث عادة صراع بينهما نتيجة لوجود حالات من عدم الرضى حول كيفية تقسيم الموارد المادية مثل: السلطة والدخل والملكية. وأيضا لوجود "ما يسمى بـ "الرموز الثقافية" وهو نوع من الأسباب التي تؤدي إلى انسجام بين البشر وإلى خصام والخصام في هذا السياق قد يتجلى في الاختلاف على مفهوم السلطة المادية. فمن له الحق في السلطة وتملكها؟ ولماذا هو سؤال يسمح بنشوب صراع. أما من وجهة نظر

جميل حمداوي , نظريات علم الاجتماع , شبكة الاولى , الطبعة الاولى 2015 ص 79¹²

ماركسية فإن قضية العدالة الاجتماعية تعد متغيرا بنويويا في إثارة الصراعات الاجتماعية طالما أن هناك توزيع غير عادل للثروة .

تتجلى ملامح نظرية الصراع عند داهرندوف بوضوح أكثر في النقاط التالية :

- كل مجتمع عرضة لعمليات التغيير.
- كل مجتمع يتضمن الصراع لا اتفاق وهي عملية شمولية.
- كل عنصر يسهم في عدم التكامل داخل النسق ويؤدي إلى التغيير.
- كل مجتمع يركز على قهر بعض أعضائه للبعض الآخر.

لقد ركز رالف داهرندوف في نظريته على الصراع باعتباره حالة مستمرة ومتواصلة بين الطبقات والأفراد التي ستؤدي محالة إلى حالة دائمة من التغيير الاجتماعي إلا أن هذا لا يمنع من وجود فترات يسود فيها نوع من الوئام والوفاق التي تضمن بعض الاستقرار الاجتماعي. فإذا سلمنا بوجود مجتمع دائم الثبات والاستقرار فإننا نقع في اليوتوبيا. وأيضاً وجود مجتمع دائم الصراع والتغيير معناه مجتمع متهاك ومحطم وفاقد للقيم.¹³

8-الدراسات السابقة :

دراسة ملال خولة ((الوساطة القضائية في الجزائر))

و هي دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي . جامعة الجزائر 2 . كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية . رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية 2011-2012

مشكلة البحث تهدف هذه الدراسة الى معرفة ماهية الوساطة و مهامها اضافة الى معرفة خصائص الوسيط القضائي و واقع ممارستها الفعلية. و مامدى تناسبها مع تقاليد تسوية النزاعات في الموروث الثقافي خارج المؤسسة القضائية و ماهو واقع مهمة الوسيط القضائي بين الفكرة و الممارسة الفعلية .

فروض الدراسة :

- اختيار الوسيط لهذه المهمة هو امتداد لموروثه الثقافي في حل النزاعات .

¹³ زيات فيصل، مخطر ديدوش محمد، نظرية الصراع الاجتماعي من منظر كارل ماركس إلى منظر داهرندوف، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع جامعة جيجل، الجزائر، مجلد 2، عدد 1، 2019، ص ص 389- 390.

- ممارسة الوسيط القضائي لهذه المهمة له علاقة بخصائصه الشخصية و الاجتماعية و المهنية
- يختلف موقف الوسيط بين الوساطة كفكرة و الوساطة في الممارسة الفعلية الواقعية .

نتائج الدراسة :

- وجود علاقة بين الوسيط في الموروث الثقافي و بين الوسيط القضائي من حيث التركيز و الاعتماد على معيار المكانة الاجتماعية التي تعزز الوساطة من خلال موقع الوسيط الاجتماعي .
- علاقة الصفات و المميزات الشخصية للوسيط باختيار مهمته يتضح من خلال علاقات الطيبة و السمعة المرموقة و الاحترام الكبير في أوساطهم الاجتماعية بما يؤكد عليه القانون و العرف معا.
- اختلاف الوساطة كفكرة مع الوساطة الميدانية التي لا تخلو من الصعاب و العراقيل من حيث مواجهة الاطراف الذين تميزهم الاختلافات في كل قضية و تنوع قضايا النزاع التي تتجدد بتجدد القضايا فلا يمكن أن تتطابق الافكار النظرية للوساطة أمام الممارسة الفعلية لها عند النزول للميدان .

دراسة عبيرات محمد (دور مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل)

و هي دراسة ميدانية لمديرية التجهيزات العمومية بمدينة الاغواط . جامعة الاغواط . كلية العلوم الاجتماعية . مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل 2022/2021

مشكلة البحث :

تندرج اشكالية هذه الدراسة في كيف تساهم مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل بمدينة الاغواط و هل تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل اضافة على هذا هل تقوم بادوار وقائية اضافة للرقابة في اطار للحد من نزاعات العمل .

فرضيات الدراسة:

- تساهم مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل .
- تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل.

- تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل

نتائج الدراسة

- ان الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل كافية لاداء مهامه نظرا الى ما تحويه من شمولية و ضمانها لحقوق كل من العامل و صاحب العمل على حد سواء.
- ان مفتش العمل يقوم بادوار وقائية للضبط من النزاعات و تشمل هذه الاخيرة تقديم النصح و الارشاد اضافة الى المساعدة على شرح النصوص القانونية و فهمها و يتمثل دوره الوقائي الفعال في مشاركته في الاجتماعات الدورية بغرض المساهمة في حل الخلافات بطريقة ودية و المشاركة في توعية و التحسيس المهني للعمال .
- ان مفتش العمل يقوم برقابة الدورية على مختلف المؤسسات و العمل على تطبيق القوانين الى جانب قلة المساعدات التي يتلقاها مفتشو العمل من قبل الهيئات المختصة أو الخبراء بخصوص مراقبة المؤسسات التي تحتوي على تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية , بالاضافة الى أن مفتش العمل لا يتعرض لعراقيل أثناء اداءه لمهامه , لكن هناك قلة المراقبة الفجائية و التباعد ما بين زيارة و اخرى و هذا ما يضيع شئ من حقوق العامل .

التعقيب على الدراسات السابقة :

- توافقت الدراسات السابقة على أمر واحد و هو دور الفعال الذي يكتسبه طرف الثالث في الحد من نزاعات العمل سواء كان وسيط قضائي أو مفتشية العمل .
- دراستنا كانت عبارة عن مزج لهذه الدراسات من خلال اسقاط دور الوساطة على مفتشية العمل و بهذا تحصلنا على موضوع جديد لم يتم تناوله من قبل .
- استعملنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي باستخدامنا لطريقة المسح الشامل لجميع الافراد المصابين بحادث عمل المتقدمين بشكوى لدى مفتشية العمل , كذلك بالنسبة لدراسة ملال خولة و غيرات محمد بالنسبة للمنهج و لكن الاختلاف في العينة فالاولى عبارة عن عينة مكونة من 540 وسيط قضائي و الثانية عبارة عن عينة مكونة من 81 فرد لمديرية التجهيزات العمومية و فروعها .

- استخدمنا في دراستنا هذه اداة المتمثلة في دراسة الملفات و الوثائق مع استعمال تقنية الملاحظة و المقابلة لاستكمال جمع البيانات , على غرار دراسة ملال خولة التي استخدمت الاستمارة و المقابلة و الملاحظة اما بالنسبة لغيرات محمد فقط استخدم الاستمارة فقط .

9-صعوبات الدراسة :

في هذا الصدد وجهتنا عدة صعوبات سواء في الجانب النظري أو الميداني من بينها :

- قلة المراجع فنجد أغلب الدراسات التي تتعلق بمفتشية العمل تأخذ الطابع القانوني أو الاداري و أن الوساطة كمفهوم محوري لهذه الدراسة لم تتبلور بعد كالية لفض النزاعات.
- أما من الجانب الميداني و بسبب الطبيعة السرية والخصوصية لموضوع دراستنا، والذي يركز على خصوصية كل فرد مشتكي، فقد واجهنا صعوبة في جمع البيانات اللازمة للدراسة .
- عدم السماح لنا من طرف مفتشية العمل بالخروج معهم في الخرجات التفتشية للمناطق الصناعية .

الفصل الثاني:
الوساطة في عالم الشغل
المفهوم , الدور , و اشكال التدخل

1/تعريف الوساطة

2/خصائص الوساطة

3/ انواع الوساطة

4/ركائز عملية الوساطة

5/مبادئ عملية الوساطة

6/ادوار الوسيط في عملية حل النزاع

تمهيد :

مع التطور الملحوظ و مسايرة لما يجري في بلدان العالم المتقدمة التي تعتمد على الاقتصاد الحر يتوجب فيها الاسراع في الفصل في المنازعات و ذلك لتفادي عدم الخوض في دعاوي قضائية قد يطول امدها , تم استحداث طرق بديلة لحل النزاعات خاصة المتعلقة بالعمل و هي الاستعانة بطرف ثالث غير طرفي النزاع يسمى الوسيط . يمكن للأطراف من خلالها حل خلافاتهم بشكل اسرع و عادل مع منحهم مرونة و حرية فهو مسعى طوعي تكون فيه موافقة الاطراف امر حاسم من اجل القيام بعملية قابلة للتطبيق و التوصل الى نتائج دائمة .

1-تعريف الوساطة:

اولا - التعريف اللغوي:

الوساطة هي كلمة مشتقة من كلمة وسيط التي تدل في اللغة على الشيء الواقع في الوسط بين طرفين وجاء في لسان العرب حول معنى هذه الكلمة :
الوسط قد يأتي صفة و ان كان اصله ان يكون اسما من قوله تعالى (و كذلك جعلناكم امة وسطا) (البقرة 143) اي عدلا فهذا تفسير الوسيط و حقيقة معناه و انه اسم لما بين طرفي الشيء و اما الوسط بسكون السين فهو ظرف لا اسم على وزن نظيره في المعنى

كما ان الوساطة مصدر لفعل (وسط) و في القاموس (الوسيط : المتوسط بين المتخاصمين و توسط بينهم عمل الوساطة) و الوساطة بهذا المعنى , قد تظهر في عدة مجالات في التربية و في الثقافة و في السياسية و في التجارة و في غيرها من الميادين التي تدخل الاطراف في علاقات فردية و اجتماعية و تتضمن احتمالات عدم الاتفاق .¹⁴

ثانيا - التعريف الاصطلاحي :

الوساطة هي عملية يقوم من خلالها طرف ثالث بمساعدة طرفين او اكثر بموافقة تلك الاطراف , لمنع نشوب نزاع او ادارته او حله عن طريق مساعدتها على وضع اتفاقيات مقبولة للجميع . و الفرضية التي تقوم عليها الوساطة هي أنه بإمكان اطراف النزاع , في وجود البيئة السليمة , تحسين علاقاتها و السير باتجاه التعاون . و يمكن

¹²بوزرنة ساجية , الوساطة في ظل قانون الاجراءات المدنية و الادارية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون العام تخصص القانون العام للاعمال , السنة الجامعية 2011-2012 ص14

أن تكون نتائج الوساطة محدودة النطاق , بحيث تتعامل مع قضية معينة من اجل احتواء نزاع ما او ادارته , أو يمكنها أن تتناول نطاقا واسعا من القضايا في اتفاق سلام شامل .¹⁵

كما يعرفها كارل سيليكو على انها عملية يمكن لطرف ثالث من خلالها مساعدة طرفين او اكثر على التوصل الى اتفاق بشأن اي قضية . و يمكن استخدام الوساطة بمثابة تخطيط أو وسيلة لحل النزاع أو مشكلة بصفة رسمية . فهي احدى الطرق الفعالة لفض النزاعات بعيدا عن عملية التقاضي و ذلك من خلال اجراءات سرية تكفل الخصوصية بين اطراف النزاع من خلال استخدام وسائل مستحدثة في المفاوضات بغية الوصول الى تسوية ودية مرضية لجميع الاطراف و على غرار هذا تعتبر الوساطة هي طريقة لحل النزاعات , يقوم فيها طرف ثالث محايد يسمى الوسيط بتسهيل المفاوضات بين الاطراف , لمساعدتهم في التوصل الى اتفاقية تسوية مقبولة بينهم .¹⁶

فهي تعتبر ثاني اجراء يلجا اليها الطرفان المتنازعان بعد فشل المصالحة الاتفاقية أو القانونية , فالنسبة للمشرع الجزائري فلم يعرف هذا النظام في القانون الاساسي للعامل رقم 12/78 الذي اکتفى بالنص على المصالحة و التحكيم , و في قانون 05/82 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها الذي اکتفى هو الاخر بالنص على اجراءات المصالحة و التحكيم , و ذلك الى غاية صدور القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها , و ممارسة حق الاضراب .¹⁷

2- خصائص الوساطة :

تعتبر الوساطة سبيل من سبل الحل البديلة في حل النزاعات ,تقوم بمبدا ايجاد حل خارج اروقة القضاء , و ذلك عن طريق تبادل الاراء و و تقريب وجهات النظر .

اولا – السرية و الخصوصية

لا يجوز الاحتجاج بإجراءات الوساطة و ما تم خلالها من تنازلات من قبل اطراف النزاع امام اية محكمة او جهة كانت . و في المقابل تكفل الوساطة محافظة طرفي النزاع على خصوصية النزاع القائم بينهم و هو امر يزيد من ثقة الخصوم في الوسيط و يتعاملون معه براحة اكبر و نفسية عالية .

بان كي –مون الامين العام للأمم المتحدة , توجيهات الامم المتحدة من اجل الوساطة الفعالة , سبتمبر 2012 , ص 4¹⁵
¹⁶يليكو ,كارل (1999) . عندما يحتدم الصراع دليل علمي لاستخدام الوساطة في حل النزاعات . ترجمة د.علاء عبد المنعم . القاهرة , الدار الدولية للنشر و التوزيع ص 287

واضح رشيد , منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر , دار هومة , 2005 ص 100/101¹⁷

ثانيا - السرعة و المرونة

تتميز عملية حل النزاع عن طريق الوساطة بالسرعة و ذلك من اجل التوصل لحل النزاع و اختصار الوقت , و هذه الميزة تبرز عند مقارنة الوساطة بغيرها من الوسائل القضائية . فعرض النزاع على القضاء للفصل فيه يستغرق وقتا طويلا , كما تنسم اجراءات الوساطة بالمرونة لعدم وجود اجراءات و قواعد مرسومة محددة .¹⁸ من حيث التأشمةا في الزمان و المكان , و تهدف للوصول الى نتائج منصفة و عادلة ترضي الطرفين , و ذلك بفضل الوسيط الذي سيساعدهم للتركيز على مصالحهم المشتركة و هذا بخلاف ما يحصل في النزاع القضائي .¹⁹

ثالثا - المحافظة على العلاقات الودية بين طرفي النزاع

فالوساطة توفر للخصوم فرصة للالتقاء و عرض وجهات النظر لإزالة التنافر بين الاطراف و المحاولة للوصول الى حل يرضي الطرفين , فالمتخاصمون يطمحون للتوصل الى تسوية ترضي اطراف النزاع عن طريق تقريب وجهات النظر المتباعدة . و الخروج بحلول تزيل كل الخلافات , فتبقى العلاقات الودية قائمة بين الخصوم .²⁰

رابعا - تخفيف العبء على القضاء و قلة التكاليف

بما ان الوساطة هي احدى الطرق البديلة للقضاء لفض النزاعات , فإنها بلا شك تساهم بشكل كبير في تخفيف العبء عن القضاء , عن طريق حل نزاعات كانت ستحل عن طريق التقاضي ' فقد اثبتت تجارب البلدان التي اخذت بالوساطة انها ساهمت بشكل كبير و مباشر في تخفيف العبء على المحاكم كون القضايا في تزايد مستمر مما يشكل عبء على القضاء الذي يؤدي الى تأخير في الفصل في النزاعات لما تحتاجه من اجراءات و متابعات عديدة . بالإضافة الى هذه الميزة التي توفرها الوساطة لأنها تمتاز ايضا بقلّة التكاليف مقارنة بتكاليف التي تعود المتخاصمين دفعها اثناء الخصومة القضائية , فاللجوء الى المحاكم من شأنه ان يكبد الاطراف مصاريف و نفقات يمكن تجنبها باللجوء الى الوساطة .²¹

ملال خولة , الوساطة القضائية في الجزائر . رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية . جامعة الجزائر 2 . ص 75¹⁸
علاء أبريان , الوساطة البديلة لحل النزاعات التجارية , دراسة مقارنة , منشورات الحلبي الحقوقية , ط2 , بيروت , لبنان , 2012 ص 96¹⁹
بوزنة ساجية مرجع سابق ذكره ص 22²⁰
بوزنة ساجية . مرجع سابق ذكره ص 23²¹

3-أنواع الوساطة و تمييزها عن المصطلحات المشتبهة لها :

اولا-الوساطة الاتفاقية :

و هي التي تقع خارج هيئات القضاء و تسمى كذلك بالوساطة غير القضائية , وهي التي تتم وفقا للإرادة المشتركة للمتنازعين بحيث هم الذين يحددون السلطة التي يخولونها للوسيط القضائي لذلك هي نوع من الوساطة الدارية بين الأطراف و هي بدورها اما وساطة مهنية محضة أو حرة تخضع لإرادة الاطراف , أو مؤسساتية أي الوساطة التي تخضع لنظام الوساطة المقترح من طرف مؤسسة ما و تشبه التحكيم²² فتعتبر الوساطة الاتفاقية أقدم من العدالة النظامية , و هي تستمد أساسها من الارادة المشتركة لأطراف النزاع الذين يقررون بأنفسهم و ارادتهم المشتركة اللجوء الى هذا النوع من الوساطة , فباعتبار أن الاطراف المتخاصمة لها الحق في عرض نزاعهم على القضاء فلهم ايضا كل الحرية و الحق في اللجوء الى الطرق الودية لحل خلافاتهم و ذلك بالاستعانة بوساطة شخص محايد مفوض لهذا الغرض (الوسيط) الذي يتم اختياره من طرف المتخاصمين أنفسهم , و يملكون ايضا سلطة تحديد مهام الوسيط , بالإضافة الى الإجراءات الأخرى مثلا تحديد المدة , الاتعاب , فكلها من اختصاص طرفي النزاع , كما يحرصون على اختيار الوسيط يتمتع بالكفاءة و اللازمة و القدرة الكافية للتوفيق بين الاطراف الخصومة .

بينما بالعودة للمواد التي تنظم الوساطة في ظل قانون الاجراءات المدنية و الاجرائية الجزائي لا نجد أية مادة تشير الى الوساطة الاتفاقية , فالمشرع الجزائري يكون قد استبعد الوساطة الاتفاقية بصفة نظرية , لان الوساطة الاتفاقية من الناحية الواقعية متجذرة في المجتمع الجزائري .

ثانيا – الوساطة القضائية :

و هي المعمول بها في النظام الانجلوسكسوني والتي فضلها المشرع الجزائري حيث تقوم المحاكم قبل الفصل في النزاع باقتراح على الاطراف اللجوء بداية الى الوساطة , فهنا الوساطة تكون باقتراح من القاضي على الاطراف يعرضها عند رفع الدعوى القضائية , و هم أحرار في قبولها أو رفضها , و في حالة قبولها يعين القاضي الذي عرض عليه النزاع وسيطا , يعمل على تسهيل الحوار بين الاطراف و يساعدهم على تسوية النزاع .

²² الاخضر قوادري , الوجيز الكافي في اجراءات التقاضي في الاحكام العامة للطرق البديلة في حل النزاعات , دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع, الجزائر , 2013 ص 107

و الوساطة القضائية ليست مساس بسلطة القاضي و واجبه في القضاء , انما تمثل طريقة أخرى لتدخل القاضي للبحث عن حل ودي للنزاع , فهي لا تعد تفويضا من القاضي للوسيط فهو لا يخول سلطته و انما يبقى تحت رقابته , فالوساطة تتم تحت رقابة القاضي , و في حالة فشلها يعود الاختصاص للقاضي في فصل النزاع . و يعد هذا النوع من الوساطة بالوساطة الاجبارية و ذلك بخصوص لجوء القضاء الى الوساطة القضائية و تعيين قاضي النزاع الى وسيط و لكن من جهة اخرى تنفيذ مضمون اتفاق الوساطة لا يكون اجباريا لأنها تتمتع بخاصية رضائية التنفيذ.²³

ثالثا – الوساطة الاستشارية :

هي التي يطلب فيها الاطراف من محام أو خبير الاستشارة في موضوع النزاع ثم يطلبون منه التدخل كوسيط لحل النزاع .

رابعا – وساطة التحكيم :

و هي التي يتفق فيها الأطراف على قيام الوسيط بمهمة التحكيم اذا ما فشلت مهمته في الوساطة.²⁴

4-ركائز عملية الوساطة :

على ضوء المعلومات السابقة فان جوهر الوساطة يتمحور فيما يلي

- **الوعي /التمكين** يساعد الوسيط كل طرف على ادراك الاسباب الرئيسية التي ادت الى ظهور النزاع , و من خلال التدريب و الاشكال الاخرى من الدعم , يستطيع الوسيط تقديم منهج يمكن أطراف النزاع من التعامل مع المشكلة و مع بعضها البعض.
- **الفهم / الاعتراف** يشجع الوسيط كل طرف من اطراف النزاع على الفهم العميق لمصالح الطرف الاخر و الحقائق و الحلول المقترحة الى جانب الاختيار الاضافي لكل طرف بان يقدم في النهاية اعترافا محددا للجانب الاخر في النزاع يتعلق بحقوقه و مصالحه حتى دون التوصل بعد الى اتفاق من اي نوع

بورنة ساجية . مرجع سابق ذكره ص 24/23²³
علاء اباربان , الوسائل البديلة لحل النزاعات التجارية , دراسة مقارنة , ط1 منشورات الحلبي الحقوقية , بيروت 2008 ص 66²⁴

- **الاتفاق / الصلح** يقدم الوسيط عملية قد تنتهي اما بالاتفاق و اما بعدم الاتفاق و قد يأخذ الاتفاق شكل الالتزام بعدم الاشتباك العنيف لفترة قصيرة من الوقت , أو قد يتضمن الاتفاق الاعتراف بالأخطاء السابقة , و الاعتذار عنها , و الخطط الجديدة للمستقبل . و التعويض عن الأضرار , و الصفح و التسامح .

5-مبادئ عملية الوساطة :

مبادئ عملية الوساطة تحتكم الوساطة الى مجموعة من المبادئ الهامة و الضرورية , و باستخدام هذه المبادئ ,يخلق الوسطاء بيئة داعمة حيث يشعر المشاركون بالأمان و الاحترام و بالتالي يمكنهم المساهمة بشكل مفيد في عملية الوساطة و بالتالي الوصول الى حل مرضي للأطراف و من اهم هذه المبادئ .

- **مبدأ السرية** السرية تعني أن ما يقال أو يكتب أثناء اجراءات الوساطة لا يمكن استخدامه في اجراءات قضائية محتملة لاحقة أو الكشف عن ما يتم تداوله لأي أطراف ثالثة , و لا يجوز للوسيط كشف أية بيانات سرية تعود للأطراف دون موافقتهم
- **الحيادية** يجب أن يتصرف الوسيط بنزاهة و حياد تام , لدى عليه عدم التعليق أو تقدير الاحكام أو تقديم المشورة أو اقتراح الحلول أو اظهار سلوكيات أو تصرفات غير حيادية لصالح الاطراف قولاً أو اشارة أو فعلاً .
- **مبدأ الطوعية** المشاركة في الوساطة طوعية في جميع الاوقات و للمشاركين و للوسيط حرية الانسحاب دائماً .
- **مبدأ الشفافية** يتم اطلاع المشاركين على العملية في بداية جلسة الوساطة و يتم تشجيعهم على ان يكونوا منفتحين و صادقين بشأن اهتماماتهم²⁵

هاني سميرات . دليل الوساطة المجتمعية اجراءات مقترحة لوساطة ناجحة . مؤسسة أس ت لحل النزاعات . القدس نيسان 2020 . ص 8²⁵ /7/6

6- أدوار الوسيط في عملية حل النزاع :

- يقوم الوسيط بافتتاح قنوات الاتصال أو تسهيل إقامة الاتصالات بين الخصوم .
- يساعد الوسيط الخصوم على ادراك الحقوق الغير متضحة لديهم .
- يقوم الوسيط بتسهيل عملية التفاوض من خلال توفير الوسائل و غالبا ما يكون هو المفاوض .
- يلعب دور المدرب لامتلاكه قدرة تلقين المهارات .
- يقدم الوسيط العون و الوسائل أو الخبرات للفرقاء و لصناع القرار و التقنيين أو الخبراء أو المحامين .
- يعمل الوسيط على اكتشاف المشكلة و يساعد الخصوم على تفحصها من منظورات مختلفة كما يساعد على تحديد القضايا و المصالح الأساسية و ينظر الى الخيارات المتبادلة التي ترضي الجميع .
- يعمل الوسيط على صنع الحقائق و تقديم تسوية معقولة لتجنب الغايات المتطرفة و الغير واقعية التي ينشدها الخصوم .
- يعمل الوسيط على قيادة المفاوضات بتحريكها ايجابيا عبر اقتراحات ملموسة أحيانا ، اجراءات معينة أحيانا تساعد الخصوم في الوصول الى القرارات الأكثر جدية و منفعة .²⁶

خاتمة:

لقد تناولنا في هذا الفصل الى تعريف الوساطة بصفة عامة مبرزين اهم أنواعها و الخصائص و الادوار التي يلعبها الوسيط في عمليات حل النزاع , من اجل التعريف بها أكثر على الساحة الاكاديمية , و عليه فقد أصبح اللجوء الى الوسائل البديلة لحل النزاعات في وقتنا الحالي أمرا مهما , فقد شهدنا انتشار كبير لها و ذلك نتيجة للنجاح الذي حققته هذه العملية سواء بين الافراد أو المؤسسات .

الفصل الثالث

مفتشية العمل و دورها كوسيط بين العامل و رب العمل

1- تعريف مفتشية العمل

2- مهام و صلاحيات مفتشية العمل

3- التنظيم الاداري لمفتشية العمل

4- التسوية الودية لمنازعات العمل في
اطار نظام المصالحة

5- الدور الوقائي لمفتشية العمل و مبدأ
الحماية من حوادث العمل

تمهيد :

تعتبر مفتشية العمل من أهم الهيئات التي تلعب دورا هاما في ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر, فبموجب قانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 تم الاسناد لها مهمة المصالحة و التحكيم , و عليه أصبحت تعتبر وسيط بين العامل و رب العمل في اطار التسوية الودية لنزاعات العمل و ضبطها , من خلال ترقيه الحوار الاجتماعي و العلاقات الاجتماعية المهنية و الموازنة بين العامل و رب العمل و ضمان استقرار الجيد لها .

1-تعريف مفتشية العمل :

هي جهاز اداري تابع للدولة يعمل تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي , تختص بمراقبة الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية , ظروف العمل , الوقاية الصحية و أمن العمال , تقديم المعلومات و الارشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية , المساعدة في اعداد العقود الجماعية في العمل²⁷ و يعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائري بأنها منظومة تعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل , فهي العمد الفقري لإدارة العمل و كذا استراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية و تهتم بكل الفئات الاجتماعية , العمال و اصحاب العمل.²⁸ و هي تقوم بدور أساسي و فعال قصد ضمان استقرار علاقات العمل و الحفاظ على السلم الاجتماعي , فقد وضعت مجمل القواعد الخاصة بقانون العمل أساسا لحماية مصلحة العامل من بعض تعسفات أرباب العمل.²⁹

²⁷ Fodil (ch) (2002) ,Maneul de fonctionnaire , plais du livre , Alger ,page 245

الاتحاد العام للعمال الجزائري , تقرير المؤتمر السابع , طباعة الثورة الافريقية , الجزائر , 1997, ص 28²⁸

²⁹ موقع وزارة التشغيل و العمل و الضمان الاجتماعي بتاريخ 2020/05/25 على الساعة العاشرة مساء

2- مهام و صلاحيات مفتشية العمل :

1.2 مهام مفتشية العمل :

تعمل مفتشية العمل على تحسين علاقات العمل و ذلك عن طريق تجسيد وظائفها التي تمنحها لها سلطتها و من جهة اخرى الزامية تدخلاتها في المؤسسات , لتقدير أفعال العاملين فيها . فهي تعتبر أحسن حريص على المستوى الوطني في تطبيق قوانين العمل , و عليه اتسعت دائرة مسؤوليات و نشاطات مفتشية العمل مع تطور التشريع الاجتماعي بصفة عامة .

و مع العلم أن وظائف مفتشية العمل لم تحدد إلا انطلاقا من عدة اتفاقيات دولية و أول اتفاقية حاولت تبيان مهمة مفتشية العمل هي الاتفاقية الدولية رقم 81 سنة 1947 .³⁰

- **الرقابة** تعد من ابرز وظائف مفتشية العمل فهي تقوم بمراقبة تطبيق الاحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و أمن العمال و الوقاية الصحية , حيث تعمل على تجسيد هذه القوانين من أجل وقاية العمل و العمال . وذلك عن طريق الزيارات الميدانية مع اعطاء ملاحظات تسمح بحماية و وقاية العمال مستقبلا من اي تجاوزات أو خطورة عليهم .
- **الاعلام و تقديم النصح** تعتبر مفتشية العمل ذات طابع بيداغوجي , فهي تعمل على الاجابة على كل التساؤلات التي يكمن أن تطرح من طرف العمال أو ارباب العمل من خلال توعيتهم و ذلك عن طريق ازالة الابهام عن أي غموض في القانون , مع توضيح حقوق و واجبات كل طرف .
- **المصالحة و التحكيم** مفتشية العمل من انسب الهيئات التي يمكنها أن تحدث المصالحة فهي مكلفة بالتدخل في حال وجود صراع الناتج عنه عدم معرفة القوانين أو تجاهلها . فهي تعمل على تقريب وجهات نظر المتنازعين و تسيير مجالس المصالحة المنعقدة دوريا لترقية الحوار الاجتماعي و تطبيق مهمتها الاساسية و هي حماية العمل و العمال من اي تجاوزات .
- **حماية ممثلي العمال** و يندرج هذا في اطار مهام مفتشية العمل و ذلك بهدف تمكين ممثل العمال من ممارسة نشاطه داخل المؤسسة بكل أمان , فلا يمكن

لصاحب العمل طرده إلا بموافقة مفتش للعمل التابع لاختصاصه المحلي أو
الإقليمي.³¹

2.2 صلاحيات مفتشية العمل :

يمكن القول أنه لكل هيئة قانونية مجموعة من الصلاحيات التي تخدم نطاق عملها ,
منها مفتشية العمل التي تمتاز بجملة من الصلاحيات التي حددها لها القانون 03/09 ,
يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل قصد
الاداء الجيد و الامثل لمهنتهم من خلال

- يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات الى أماكن العمل , التابعة لمهامهم و
مجال اختصاصهم , قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية .
- يمكن لمفتشي العمل , في اطار ممارسة صلاحياتهم الدخول في أية ساعة من
النهار أو الليل الى أماكن الانتاج , و اي مكان يشتغل فيه الاشخاص تحميمهم
الاحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقه
- القيام بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام
الاحكام القانونية و التنظيمية فعلا
- الاستماع الى أي شخص , بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الاسباب التي لها
علاقة بمهنتهم
- اجراء المصالحة قصد انقاء الخلافات و تسويتها
- أخذ عينة من أية مادة مستعملة , أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي
لأخذها قصد تحليلها
- طلب الاطلاع على أي دفتر , أو سجل , أو وثيقة منصوص عليها في تشريع
العمل و تنظيمه , بغية التحقق من مطابقتها و استنساخها أو استخراج
خلاصات منها.³²

يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2.000.00 دج و 4.000.00 دج بالحبس من ثلاثة
ايام الى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل
أو مهمة الاشخاص الذين يساعدونه .³³

عصام يوسف القسي , مرجع سابق ذكره ص 207³¹
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 6 . 11 رجب 1410 . ص 237³²
المادة 24 من القانون 03/90 المؤرخ في فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل³³

3- التنظيم الإداري لمفتشية العمل :

عرف التنظيم الإداري لمفتشية العمل تغيرات جذرية في هذا الجانب , حيث عرفت مفتشية العمل هياكل إدارية مركزية و غير مركزية حيث صدر المرسوم 05/05 السالف الذكر , المتضمن تنظيم مفتشية العمل و سيرها , وفق قواعد جديدة و كان الهدف هو اعطاء دور فعال لمفتشية العمل من أجل مراقبة تطبيق الاحكام و النصوص التشريعية و التنظيمية لقانون العمل .³⁴

3-1-الهيكل المركزية لمفتشية العمل :

3-1-1-مديرية العلاقات المهنية ومراقبة الظروف العمل :

مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل هي أحد المصالح المركزية تتولى الإشراف التقني على المصالح الخارجية وأعوان تفتيش العمل بالمهام المنوط بهم ومن خلال المرسوم رقم 05/05 السالف الذكر و حسب المادة 05 منه تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة الظروف العمل بما يلي :

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما .
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها .
- السهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة لترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل .
- السهر على تحسين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل .
- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين المصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول به .³⁵

كما تضم هذه المديرية 03 مديريات , المديرية الفرعية لعلاقات المهنية , المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل , والمديرية الفرعية للتقييم والمناهج .

³⁴ عباس راضية , محدودة دور مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الاطفال في الجزائر , مجلة صوت القانون , جامعة البليدة , كلية الحقوق , المجلد السادس , العدد 01 , تاريخ 01 أبريل 2019 , ص 164

المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05³⁵

وحسب المادة 07 من المرسوم 05/05 السالف الذكر , تكلف المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بما يلي .

- دعم العلاقات مع المحيط من خلال التشاور والاتصال ما بين القطاع والقطاعات و اقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام .
- تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وأعدادها وتنفيذها , خاصة فيما يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها .
- إعداد بطاقة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية و حينها وانجاز جميع الدراسات المرتبطة بها .
- المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة مفتشيه العمل .³⁶

كما تقوم المديرية الفرعية لمراقبة الظروف العمل وفق المادة 08 من المرسوم 05/05 .

- السهر على مراقبة تطبيق تشريع والتنظيم المتعلقين بظروف العمل.
- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الأمن والوقاية والصحة والطب العمل .
- المساهمة في إعداد برامج النشاط وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة .
- ووضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجبات في مجال ظروف العمل .³⁷

كما نصت المادة 09 من نفس المرسوم 05/05 السالف الذكر , على مهام مديرية الفرعية للتقييس والمناهج .

- تحديد وتطوير أدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل .
- متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي تقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية .

المادة 07 من المرسوم رقم 05/05³⁶

المادة 08 من المرسوم رقم 05/05³⁷

● المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية الى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها .

● إنشاء بطاقة المؤسسات وتحيينها وكذا إعداد حصيلة محاضرة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية يحررها مفتشو العمل وتقييم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة .³⁸

2-1-3 مديرية الإدارة وتكوين :

أنشأت مديرية الإدارة وتكوين بموجب مرسوم رقم 05/05 السالف الذكر , تتمثل مهام هذه المديرية في تسيير الوسائل وكذا مهام التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم , وذلك بتفعيل الدورات و التربصات لتحسين مستوى الإطار البشري لمفتشية العمل وحسب المادة 10 من المرسوم 05/05 السالف الذكر والتي تحدده صلاحيات مديرية التكوين والإدارة بما يلي .

● تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل .

● السهر على صيانة ممتلكات العقارية .

● إعداد استراتيجيات لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات وإنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتنظيمه .

● القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به .

● ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة لمتطلبات الناجمة عن الممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداء و ترقيتها .³⁹

كما تضم مديرية التكوين والإدارة 03 مديريات المديرية الفرعية لإدارة الوسائل , و المديرية الفرعية للتكوين والوثائق , و المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات .

تنص المادة 12 من المرسوم 05/05 السالف الذكر فإن مهام المديرية الفرعية للإدارة والوسائل بما يلي :

المادة 09 من المرسوم 05/05³⁸

المادة 10 من المرسوم 05/05³⁹

- السهر و على وضع هياكل مفشية العمل وتقسيم حاجات إلى الوسائل البشرية والمادية.
- ضمان سير وسائل مصالح مفتشية العامة للعمل.
- تنفيذ إجراءات تسهيل المواد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية ومتابعتها و تقييمها .
- إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير المركزية .
- إعداد تقديرات ميزانية المصالح المركزية ووضع الأعمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية⁴⁰.

كما نصت المادة 13 من نفس المرسوم 05/05 السالف الذكر إلى صلاحيات المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بما يلي :

- تصوير مخططات التكوين السنوية المتعددة السنوات المخصصة للمستخدمين مفتش العمل وهي اعدادها وتنفيذها وتقديم أعمال التكوين المنجزة .
- توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى و تجديد المعارف لتكييف مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل .
- اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات الفئة للمستخدمين وتطويرها .
- تكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل و تسير ومساعدة المصالح غير الممركزة في هذه المهام بضمن جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي وكذا المشروعة ذات السلع بمهام مفتشية العمل⁴¹.

كما أشارت المادة 14 من المرسوم 05/05 السالف الذكر على مهام المديرية الفرعية للإعلام الآلي الإحصائيات بما يلي :

- إعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي .
- وضع شبكة لجمع المعلومات وضمن سيرها وصيانتها .
- السهر على تطوير التطبيق المعلوماتية الخاصة بمفتشية العمل .

المادة 12 من المرسوم 05/05 مرجع سابق ذكره⁴⁰
المادة 13 من المرسوم 05/05 مرجع سابق ذكره⁴¹

- تحديد الأدوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل واعدادها و وضعها حيز تنفيذ بالتنسيق مع الهياكل المعنية .
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاط مفتش العمل ومعالجتها وحوصلتها .⁴²

2-3 الهياكل الغير المركزية المفتشية العمل :

1-2-3 المفتشية الجهوية للعمل :

يهدف القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق ل 26 غشت 2005⁴³ , والذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيم اختصاصها الإقليمي وحسب القرار الوزاري يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بثمانية مفتشيات كما يحدد مقرات مفتشيه الجوية للعمل و اختصاصها الإقليمي كما أشار القرار إلى تنظيم المفتشية الجهوية للعمل بثلاث مصالح مصلحة التوجيه وتنسيق النشاطات ومصلحة التقييم والتلخيص ومصلحة المستخدمين والوسائل

حيث تتولى مصلحة التوجيه والتنسيق النشاطات وفقا المادة 04 من القرار الوزاري السالف الذكر بما يلي.

- المشاركة في إعداد برامج النشاط والسهر على احترام آليات ومنهجة ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشي العمل و مفتشيات العمل الولائية .
- متابعة العمليات المرتبطة بالنتائج القضايا المعالجة للحكم مع تنسيق مع مفتشيه العمل للولائية وتعد التقارير بشأنها وتقوم بتنفيذ نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المستخدمين التابعين مفتشيات الجهوية للعمل .
- ضمان تنسيق نشاطات مفتشيات العمل للولاية .⁴⁴

كما تتولى مصلحة التقييم الترخيص بما يلي , التقييم الدوري لحصائل وتقارير نشاطات مفتشيه العمل للولاية وتحليلها وإعداد تلخيص بشأنها , السهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الآلي وضمان حسن شبكة الإعلام الآلي , متابعة تطور الوضع الاجتماعية وتحليلها وإعلام الإدارة المركزية بذلك بانتظام .⁴⁵

المادة 14 من المرسوم 05/05 مرجع سابق ذكره⁴²
⁴³ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 غشت 2005 , الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي , الجريدة الرسمية , العدد 75 الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005 ص 21

المادة 04 من القرار الوزاري الذي يحدد المفتشية الجهوية وتنظيمها وسيرها مرجع سابق ذكره ص 22⁴⁴
 المادة 04 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي مرجع سابق ذكره ص 23⁴⁵

3-2-2 مفتشية العمل الولائية :

مفتشية العمل الولائية والتي نظمها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2005/8/16⁴⁶ الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل الولائية , يعود إنشاء هذه المفتشيات وفق التنظيم الإداري الجديد لمفتشية العمل , وحسب المادة 03 من القرار الوزاري المشترك السالف الذكر , تنظم مفتشية العمل في الولايات الجزائر وعناية سطيف و قسنطينة وهران و ورقلة في ثلاث مصالح هي , مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية , مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة , مصلحة التقييم والتلخيص.⁴⁷

وتنص المادة خمسة من القرار الوزاري السالف الذكر , على أنه تقوم مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية بما يلي .

- تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن والطب العمل وإرسال تقارير بشأنها .
- استغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي .
- العمل مع هيئات المختصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية .
- تقوم بتنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية .
- كما تقوم بمعالج المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل تحليلها .

أما المصلحة الثانية وهي مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة تقوم بما يلي .

- السهر على احترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك .
- ضمان التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتراض بالإجراءات القانونية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية .
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية في العمل تبقى للتشريع المعمول به .
- السهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل وإعلام الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمل .

⁴⁶القرار الوزاري المشترك , المؤرخ في 16 غشت 2005 , الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي , ج.ر مرجع سابق ذكره

المادة 03 من القرار الوزاري المشترك , الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي مرجع سابق ذكره ⁴⁷

- مسك سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل .
- ضمان متابعة الدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم ومرتبطة بتطبيق تشريع والتنظيم العمل .
- تنظيم وتنفيذ كل النشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور وغير القانوني وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمخالفة التي تمت معاينتها.
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل .
- السهر على احترام تشريع وتنظيم العمل في مجال تشغيل الأجانب ووضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المصالح المعنية في مجال التقييم وضعية التشغيل في المؤسسات وأعداد حصائل دورية بشأنها .⁴⁸

تنص المادة 06 من القرار الوزاري السالف الذكر , تكلف مصلحة التقييم والتلخيص بما يلي .

- تنشيط وإنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات وإرسال التقارير الخاصة بها .
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفشي العمل .
- تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وأعداد الحصص الدورية .
- المشاركة في تنظيم وتسيير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة أعوان مفتشية العمل .
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية و المتخصصة ذات الصلة بالتشريع وتنظيم العمل .
- تحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .
- تنظيم علاقات مفتشيه عمل مع الإدارات على مستوى الولاية .⁴⁹

المادة 05 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي مرجع سابق ذكره ⁴⁸
المادة 06 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي مرجع سابق ذكره ⁴⁹

3-2-3 مكاتب العمل :

توجد مكاتب العمل على مستوى الولاية , تتولى مكاتب العمل ممارسة المهام والصلاحيات التي يستند إليها في التشريع والتنظيم المعمول به في مجال التفتيش , وقد تم تقليص من عدد مكاتب مفتشية العمل من 74 إلى 27 مكتب كما تقوم بهذه المكاتب من مهامها وفق المادة 15 من المرسوم التنفيذي 209/90 المتعلق بمهام وتنظيم مكاتب مفتشية العمل .

- وضع بطاقة وملفات للهيئة المستخدمة التابعة لاختصاصها وتعيينها .
- القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمال والإشعارات المسبقة بالإضراب , وإعلام المستخدمين والمنظمات النقابية للعمل وال مستخدمين بالتشريع العمل .
- ضبط سجلات الأعمال التي يحررها مفتش العمل .
- تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الأجل التي يحددها القانون ومساعدته والوسطاء في أداء مهامهم .
- متابعة مدى تطبيق تشريع العمل .
- ضمان متابعة الدعوة المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى محاكم⁵⁰ .

كما تقوم هذه المكاتب بإعداد حصيلة النشاطات الدورية وإرسالها وإعلام الجماعات المحلية المعنية بالظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي , تنظيم تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذه المجال , و ضمان جمع كل المعلومات والإحصائيات ذات العلاقة بمهام مفتشية العمل ومعالجتها⁵¹ كما أن القرار الوزاري المشترك أشار إلى أنه يعد رئيس مكتب مفتشية العمل التقارير الدورية ويرسلها إلى مفتش العمل للولاية التابع لها , كما يكلف رئيس مكتب مفتشية العمل بتنشيط أعمال مفتشي العمل الموضوعين تحت سلطته وتنسيقها ومتابعتهم⁵² .

⁵⁰المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 209/90 , المؤرخ في 14 جوان 1990 , المتعلق بتنظيم مفتشية العمل العامة للعمل و سيرها , الجريدة الرسمية عدد 29 , 1990 الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 2006/01/06 , يتضمن المفتشية العامة للعمل و سيرها .

المرسوم التنفيذي رقم 209/90 مرجع سابق ذكره⁵¹

القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 غشت 2005 , مرجع سابق ذكره⁵²

4/ التسوية الودية لمنازعات العمل في اطار نظام المصالحة :

نجد داخل علاقات العمل بعض الاشكالات العديدة التي تحدث خلال انعقادها أو تنفيذها , و ذلك يعود لعدم احترام بعض الاطراف شروط العقد أو الالتزامات المتفق عليه , ينتج عنه نزاعات عمل بين صاحب العامل و العامل و هو الامر الذي دفع التشريعات العمالية الحديثة الى تنظيمها و العمل على حلها و تسويتها عن طريق اجراءات محددة , و عليه فقد منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل صلاحيات من أجل تسوية النزاعات القائمة بين الطرفين بموجب قانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية المنازعات العمل الفردية و انشاء ما يسمى مكاتب المصالحة .

1.4/ تعريف مكاتب المصالحة :

تعريف مكاتب المصالحة أو كان المشرع الجزائري مهما مهمة مصالحة إلى جهاز يسمى بمكتب المصالحة هذه الأخيرة تعتبر هيئات منتخب ومستقلة تتكفل بإجراء محاولة المصالحة بين الطرفين المتنازع كفر فرصة أخيرة لهم بعد فشل التسوية الداخلية على مستوى الهيئة المستخدمة ذلك أن تفاد اللجوء القضاء مرهون بمبدأ نجاح وتوفيق هيئات مكاتب المصالحة في قطع النزاع بين طرفين وحد⁵³ و بموجب القانون 04-90 المؤرخ في 6 نوفمبر 1999 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل أسند مهمة المصالح في تسوية النزاعات الفردية إلى مكتب المصالحة الموجود على مستوى مقرر كل مفتشيه عمل وبالتالي انتزعت مهمة المصالحة من مفتشيه العمل وأصبح مفتش العمل بموجب القانون الجديد لا يقوم إلا بدور الوسيط بين العامل ومكتب المصالحة عندما توجه إليه عريضة النزاع الفردي و تعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية عضوين اثنين ممثلين للعمال وعضوين اثنين ممثلين لصاحب المستخدمين وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون 04-90 ولكل مكتب مصالح أعضاء احتياطيون بعدد الأعضاء الأصليين يتم تعيين أعضاء مكتب المصالحة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص محليا من بين المرشحين المنتخبين لمدة ثلاث سنوات من قبل الممثلين عن عمال الشركات والمؤسسات التي تقع في دائرة

⁵³ بل عبدون عواد اختصاص مكاتب المصالحة في التشريع العمل الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل العدد 1 يناير 2016 كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم صفحة 2

الاختصاص المحلي للجهة القضائية المعنية ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 91 - 273 المؤرخ في 10 اوت 1991 كيفية انتخاب أعضاء مكاتب المصالحة.⁵⁴ أما فيما يتعلق الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة فهو يتمثل في نفس الاختصاص المحلي لمفتشية العمل الواردة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-07 المحدد للاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة الصادر في 6 يناير 2005 والتي نصت على ما يلي

يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولايات أو مكاتب العمل مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من منازعات الفردية في العمل وتسويتها وبالتالي نستنتج من خلال هذا النص أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقرر مفتشية العمل المختص إقليمياً.⁵⁵

إجراءاتها وطبيعتها القانونية :

تعتبر مرحلة المصالحة إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوسيط إلى تسوية ترضي الطرفين⁵⁶ وبالتالي كسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل وبعد أن كان دور المصالحة تقوم به مفتشية العمل فإنه وحسب القانون 90 - 03 المتعلق بتسوية النزاعات فإن هذه المهمة قد أوكلت إلى هيئة مختصة متساوية الأعضاء نصفها من العمال ونصف الآخر من أصحاب العمل⁵⁷ وذلك من أجل تخفيف الضغط على هيئة مفتشية العمل وخاصة المحاكم التي تتخصص في قضايا العمل وعليه إذا تم الاتفاق على حل نزاع يتم تحرير محضر خاص بذلك من طرف مفتشية العمل ويقوم طرفي النزاع بتطبيقه وأما إذا لم يتواصل الطرفين إلى حل النزاع فإن الطرف الذي يكون له مصلحة في النزاع يقوم برفع دعوة إلى الجهات القضائية المختصة إضافة إلى التقرير الذي يصدر عن مفتش العمل بشأن ذلك .

و للحفاظ على استقرار علاقات العمل فإن المشرع الجزائري قد جعل من تدخل مكتب المصالحة بإجراء المصالحة تدخل إلزامي بعد فشل الأطراف في تسوية خلافهم على مستوى الهيئة المستخدمة وتشكل مرحلة المصالحة بذلك استمرار لمحاولة الأطراف لإيجاد الحل والتسوية عن طريق التفاوض تحت إشراف ومساعدة

⁵⁴ عباس جمال النظام القانوني للمصحة أمام مفتشية العمل ومدى فاعليتها في تسوية النزاعات الفرضية للعمل دراسة مقارنة بين الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق مجلة القانون العدد الثاني جويلية 2010 جامعة عبد الحميد ابن باديس صفحة 4
رشيد واضح. منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار الهومة طبعة 2002 صفحة 37⁵⁵
محي الدين الجرف . منازعات العمل أسبابها والشروط الحلول المناسبة لها المعهد العربي للثقافة العالية وبحوث العمل الجزائر 2003 صفحة 78⁵⁶
سعيد طريبت. السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل دار الهومة الجزائر 2013 صفحة 127⁵⁷

مفتش العمل وينبغي في هذه الحالة عن الأطراف الحضور لجلسات المصالحة التي تنظمها مفتشية العمل .

أن اختيار المشرع لمفتشيه العمل للإطلاع بهذه المهمة يعتبر اختيار موفق وذلك اعتبار لتكوين مفتش العمل وخبرته في مجال تشريعات الاجتماعية و احتكاكهم المتواصل بأطراف علاقة العمل وهذا ما يعطي مفتش العمل كل الوسائل لبحث أسباب النزاع ويسمح له باقتراح أحسن وأفضل الحلول على الطرفين وتكون له فرصة حقيقة للوصول إلى حل نهائي للنزاع يتبع مفتش العمل الأعراف المتبعة أثناء التحقيق ومحاولة التسوية بحيث يقوم المفتش أولا بعقد اجتماع ثلاثي يضم العامل والمستخدم أو ممثلة بحضور أحد مفتشين الذي يتلقى وجهات نظر الطرفين وطلباته وتسجيل دفاعهما و التماسهما وبعد ذلك جمع هذه المعطيات والتحقيق في النزاع يعمل مفتش العمل على تقديم حلول وسط لتقريب وجهات النظر الطرفين وبذلك فإنه يفصل في الأخير إلى احتمالين ويتمثل في نجاح محاولة الصلح بين الطرفين وتكون النتيجة هي تحرير محضر المصالحة الذي يعتبر اتفاق أو عقد بين الطرفين وهو ملزم للطرفين أما الاحتمال الثاني وهو في حال فشل مفتش العمل في محاولة الصلح نظر لتمسك كل من الطرفين نزاع بمواقفه وعدم رغبة أحدهما للتنازل والوصول إلى حلول وبسيطة ولا يبقى لمفتش العمل إلى تحرير محضر يدعى محضر عدم المصالحة بعد ثبوت فشل كل المحاولات التسوية الودية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو من قبل مكاتب المصالحة .⁵⁸

5-الدور الوقائي لمفتشية العمل و مبدأ الحماية من حوادث العمل :

تعتبر مفتشية العمل أحد الاجهزة التي تختص في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بقانون العمل فقد خول لها المشرع الجزائري عدة صلاحيات ومن أبرزها التفيتش , فهو يعتبر الركيزة الأساسية لها وذلك من أجل السهر و المراقبة على تنفيذ أحكام التشريع والوقوف على الزيارات الميدانية لأماكن العمل ليلا أو نهارا ومراقبة التشغيل في المؤسسات الخاضعة لقانون العمل .

5-1 تعريف حادث العمل وشروط تحقيقه :

يطلق حادث العمل على الأذى التي يلحق بجسم العاملين نتيجة حادث فجائي ولا يدخل تحتها كلمة حادث عمل ما قد يطرأ على العاملين نتيجة أسباب بطيئة ولو حصلت بسبب العمل وأثناء تأديته عمله يعتبر حادث العمل .
و بمفهوم القانوني كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب خارجي مفاجئ طرأ في إطار علاقة العمل وكذا يظهر أن المشرع الجزائري يجعل الإصابات البدنية هي إصابات الوحيدة التي تدخل ضمن حوادث العمل بشرط أن يكون السبب الذي أدى إليها مفاجئ وخارجيا .⁵⁹
وبتعريف آخر يرى بأنه حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة المسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنها أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو ممتلكات المعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حادث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل .⁶⁰

5-2 شروط تحقق حادث العمل :

هناك عدة تعريفات متعددة لحوادث العمل ولكن من المهم قول أنه تشتمل على عناصر ضرورية حتى يمكن أن نقول أنه حادث عملية يتمتع فيه العامل بالحماية و من بين هذه الشروط

● الإصابة البدنية :

والمقصود بأنها الآثار الذي يترتب الحادث وهو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل أو أي أثر جسماني يعرف هذا الأخير على أنه كل مساس بجسم الإنسان كالجروح و الكسور و فقدان الوعي ... الخ .⁶¹
مصطلح الجسم يؤخذ بشكل واسع , حيث يشمل الجسم ككل خارجيا أو داخليا و يستوي أن يكون عضويا أو نفسيا بغض النظر عن عمق أو سطحيته .⁶²

⁵⁹ وافي خديجة , الخبرة الطبية في حوادث العمل , الاتحاد , (مجلة تصدر عن الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين) , العدد الرابع ' الجزائر 2014 ص 202

⁶⁰ سهيلة محمد , حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية , "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانباس للنفط في محافظة طرطوس " مجلة جامعة دمشق , العدد الرابع , سوريا , 2010 ص 725
محمد مجدي البتيتي . التشريعات الاجتماعية , دط , د د ن , الاسكندرية , 2012 ص 312⁶¹
محمد حسن قاسم , قانون التأمين الاجتماعي , د ط , المكتبة القانونية , الاسكندرية , 2001 ص 239⁶²

• يجب أن يكون ضرر ناشئة بفعل قوة خارجية :

أي أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبي عن التكوين العضوي للمصاب , أي خارج عن جسم العامل , بمجرد أن يتحقق ضرر بسبب العامل انتفى عنه وصف حالة حادث العمل وهو ما أكدته المادة 06 من القانون 83-13⁶³

3-5 دور الوقائي لمفتشيه العمل من أخطار العمل :

يتعرض العمال أثناء أداء مهامهم إلى مخاطر يكاد اغلبها أن يكون غير متوقعا مما يستوجب اتخاذ كل الاحتياطات الكافية والوقاية اللازمة عند ممارسته لمهامه وذلك من اجل الوقاية من مخاطر العمل حيث تعتبر من أهم المجالات التي تتميز بها جهاز التفتيش وميز هذا الأخير دوره وفقا لما يلي :

المرحلة السابقة لبدء العمل ولقد جاء في نص الاتفاقية الدولية رقم 81 في الجزء الأول منها الذي حمله عنوان المهمة الوقائية لإدارة التفتيش العمل والتي تضمنت ثلاثة بنود البند الأول ينص على أنه يتعين على كل من يرغب بإنشاء منشآت تجارية أو صناعية أو يحل محل غيره في هذه المنشآت أو يباشر فيها عملا تعده السلطة المختصة مما يخضع لأحكام القانونية والموكلة لجهاز التفتيش وعليه التأكد من تطبيقها .

وعليه وجب أخبار الإدارة المتخصصة بتفتيش على العمل سواء كان مباشر أو بواسطة سلطة أخرى مختصة .

والأخبار الذي ينص عليه البند الأول ومن هذه التوصية غرضه إعلام إدارة التفتيش حتى يتم أدرجها ضمن قائمة المنشآت التي تخضع للتفتيش , اما البند الثاني والثالث من هذه التوصية فإنهما يضعان تنظيما لممارسة المفتشين دورهم الوقائي من مخاطر العمل .

مرحلة أثناء القيام بالعمل حيث يتمثل في دور المفتش بمراقبة التجهيزات والمواد المستعملة في مواقع العمل ويتضمن هذا الدور القيام بعدة أنشطة واتخاذ العديد من الإجراءات التي يستبعد منها عادة اللجوء إلى فرض الجزاءات على صاحب العمل وتقود مفتش في النهاية إلى توجيه النصح والإرشاد إلى صاحب العمل و عماله .⁶⁴

عوني محمود عبيدات , شرح قانون الضمان الاجتماعي , ط1 , دار وائل للنشر , عمان 1998 ص 122⁶³

علي فيصل، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة، العدد ط1 . المنامة مملكة البحرين ص82 82⁶⁴

4-5 تكريس مبدأ الحماية من حوادث العمل:

من بين مهام مفتش العمل تشمل الزيارات الميدانية إلى مواقع العمل وتعتبر هذه الزيارات خطوة أساسية في جهود الحماية , حيث يقوم مفتش العمل تفحص ومراقبة مدى تطبيق قواعد أمن والسلامة من قبل الجهة العاملة في حال عدم احترام قواعد الأمن والسلامة يصدر مفتش العمل تنبيه للجهة العاملة لتصحيح الخروقات ووقف المخالفات إذا لم يتم للتنبيه يصدر مفتش مخالفة أو يخبر السلطات المحلية وفي حالة وجود خطر قائم جميع هذه الإجراءات تخضع لسلطة تقدير المفتش وتناقش و هذا عن طريق :

معاينة المخالفات وتوجيه الإنذارات :

يقوم مفتش العمل بزيارة ميدانية إلى المؤسسة في أي وقت وذلك حسب السلطة الممنوحة له حيث يقوم بفحص السجلات والوثائق وينفذ رقابة تقنية في أماكن العمل , و اذا ثبتت المخالفة ضد جهة المستخدم م يوجه مفتش العمل تنبيه لتصحيح الأخطاء ومن جهة أخرى يسهر أثناء زيارته الاعتيادية للمؤسسات المستخدمة على فحص أي تقصير أو انتهاك أو خرق من جانب المستخدمين للأحكام التشريعية و اتفاقيات المتعلقة بشروط وظروف العمل ويعمل على تحذير الموظفين المخالفين له و التوقف عن التمادي في هذا السلوك وذلك من خلال التوجيه إليه إنذار لإيقاف هذا الانهاك بعد انتهاء مفتش العمل من زيارته إلى المكان العمل يخرج بمجموعة من الملاحظات , و بعض النتائج المتعلقة أساسا بالزيارة وذلك بمبدأ احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بشكل عام وما يتعلق بالوقاية الصحية والسلامة بشكل خاص وما تتوفر بيئة عمل آمنة للعمال و اذا لاحظ مفتش العمل وجود أي انتهاك أو تقصير أو خرق لقاعدة من قواعد قانون المتعلقة بالوقاية الصحية والسلامة يتم منح المستخدم أجل للامتثال وتصحيح الخطأ أو لإزالته , وفي حالة عدم استجابة يصدر مفتش العمل مخالفة تحدد نوع المخالفة ويحل أمر إلى الجدد متخصصة لاتخاذ الإجراءات الضرورية وقد يصل إلى المتابعة القضائية .⁶⁵

⁶⁵ عمران فوزي , عزني وليد , دور مفتش العمل في حماية العامل من اخطار حوادث العمل , مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق , جامعة بجاية 2017 ص 42 بالتصرف

خاتمة:

مفتشية العمل تعد الجهاز المسؤول عن مراقبة تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية و الاتفاقية المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة المستخدمة يجسد مفتش العمل صلاحيته عن طريق تنفيذ دور بارز في تعزيز الحماية للعامل فيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل يمنحه المشرع بصلاحيه واسعه لتحقيق ذلك وتوفير الامكانيات له للتقرب من اكتشاف المخاطر التي تواجه العامل في المؤسسة المستخدمة وذلك من أجل احتوائها وتجنب وقوعها و الوقاية منها .

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع :

الوساطة و طرق تجسيدها من خلال جهاز مفتشية العمل

1-مجالات الدراسة

2- الاجراءات المنهجية و تقنيات البحث

3- عرض و تحليل البيانات

4- مناقشة نتائج الفرضيات

5-عرض نتائج الدراسة

تمهيد :

توضيح الإجراءات المنهجية يعتبر أمراً ضرورياً في البحث، إذ يشكل الأساس الذي يعتمد عليه التحليل العلمي للبيانات والمعلومات الواقعية الميدانية، ولتقديم النتائج وتفسيرها بطريقة علمية. من المهم جداً توضيح الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، بدءاً من تحديد ميدان الدراسة وتحليل مختلف مؤشراتنا ثم عرضها لتُظهر مدى صدق أو عدم صدق الفرضيات المطروحة. ومن ثم الخروج بنتائج عامة تلخص ما توصلت إليه الدراسة .

1-مجالات الدراسة :

1-1 المجال الجغرافي :

تمت هذه الدراسة في مفتشيه العمل بولاية مستغانم بصلامندر، والتي تقع في نقطة دوران المقابلة للمفتشيه لقسم الجمارك.

و هي تابعة للمفتشية الجهوية للعمل بوهران، وقد تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي القانون رقم 03-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير 1990 م، الذي يتعلق بمفتشيه العمل المعدل و المتمم .

تتضمن المفتشية ثلاثة مصالح، وكل مصلحة تحتوي على مكاتب، وهي :

- رئيس مصلحة التقييم والتلخيص: يتضمن مكتب المصالحة و خلية التقييم والتلخيص.
- رئيس مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة: يتضمن مكتب المراقبة والوقاية والتنشيط.
- رئيس المهمة: يتضمن مكتب الأيام التحسيسية والإعلامية. (انظر الملحق رقم 02)

1-2 المجال الزمني :

انطلقت دراستنا الميدانية في مفتشية العمل بتاريخ 15 جانفي 2024 الى غاية 8 افريل 2024

1-3 المجال البشري :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين الذين تعرضوا لحادث عمل الذين بلغ عددهم 31 مبحوث و الذين قمت بلقائهم داخل مفتشية العمل لمدينة مستغانم أيام جلسات المصالحة. (انظر الى ملحق رقم 01)

الدراسة الاستطلاعية :

بعد إجراء عدة جلسات استطلاعية و من منطلق ملاحظتنا للجنة مفتشية العمل اثناء اداءها لمهامها في احدى المؤسسات الصناعية لمراقبة سير تطبيق الاحكام التشريعية و التنظيمية و الوقوف على معاينة ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال و على هذا الاساس توجهنا مباشرة اليها للتقرب و معرفة مدى مساهمتها في مجال العمل و عليه تم التعرف على ظروف العمل الميداني من خلال اكتشاف أفكار جديدة واستنتاجات متباينة. تم ذلك بهدف فهم موضوع دراستنا بشكل دقيق، مع التركيز على فهم مشكلة الدراسة .

و عليه بعد عدة دراسات استطلاعية اخترنا مفتشية العمل على انها مكان الدراسة لما توفره من معطيات ميدانية نراها مناسبة لهذه المساهمة السوسيلوجية , في المرحلة الاولى من دراستنا الميدانية كان لنا أول لقاء مع مديرة مفتشية العمل ناقشنا حوله موضوع دراستنا و الاساليب التي سوف نعتمدها في جمع المعلومات من بينها حضور جلسات المصالحة في بداية الامر لم توافق كون بعض المعلومات تحمل الخصوصية داخل هذه الجلسات لكن و مع عدة محاولات و ازالة الابهام عن موضوعنا و اننا سنتعامل مع المشتكين كأفراد و ليس كاسماء و هذا ما سيثري بحثنا العلمي , سمحت لنا مباشرة بالعمل الميداني وركزنا على محاولة التواصل مع العمال المشتكين ل طرح عليهم مجموعة من الأسئلة. تلك الأسئلة وضعت بغرض مساعدتنا في تحديد مشكلة الدراسة بدقة، و فهم جوانبها المختلفة من وجهات نظر العمال المعنيين .

- اما المرحلة الثانية شرعنا بدراسة الملفات الخاصة بالمشتكيين والتي استمرت لمدة حوالي 10 يومًا. تضاف إلى ذلك الزيارات المتكررة إلى مفتشية العمل، من أجل إقامة علاقات مع إطارات المفتشية. و ذلك من أجل التعرف أكثر على الخرجات التفتشية و الاساليب المتخذة في حالة وجود تجاوزات داخل المؤسسات الصناعية و أهم العقوبات المفروضة على ارباب العمل و من جهة أخرى كان يخصص يوم واحد في الأسبوع لإجراء جلسات المصالحة .
- اما المرحلة الثالثة من هذا البحث الميداني تمثلت في حضورنا كملاحظ لسير الجلسات , الامر الذي ساعدنا في فهم الاستراتيجيات المتخذة من قبل لجنة المصالحة في حل نزاعات العمل المتعلقة سواء بحوادث العمل أو غيرها .

بشكل عام، استمرت الدراسة الميدانية وجمع البيانات لمدة ثلاثة أشهر.

2- الاجراءات المنهجية و تقنيات البحث :

1-2 المنهج الدراسة :

لقد تعددت المناهج في البحث العلمي وكل منهج وله مميزاته الخاصة و نظرًا لطبيعة الدراسة التي اعتمدت و هدفت إلى تحديد وكشف الإشكاليات في دور الوساطة التي تتخذها مفتشية العمل في حل نزاعات العمل ، كان من الضروري اللجوء إلى الأساليب المناسبة لطبيعة الدراسة للوصول إلى النتائج المطلوبة. لذلك، اعتمدنا على المنهج الوصفي ، الذي يُعتبر أحد أشكال التحليل العلمي المنظم حيث يتم وصف الظاهرة أو المشكلة المحددة وتصويرها كفيها فيتم جمع البيانات من خلال المشاركة المباشرة للباحثين في السياق الاجتماعي المدروس حيث يقومون بالملاحظة والمشاركة مع الأفراد والمجموعات المعنية وبالإضافة إلى ذلك، يتم تحليل البيانات بشكل دقيق وتفصيلي، ويتم التركيز على فهم المعاني والتجارب الشخصية للمشاركين عن طريق جمع البيانات والمعلومات المحددة حولها، وتصنيفها وتحليلها، وإخضاعها للدراسة .

2-2 أدوات جمع المعطيات :

في دراستنا، يتكون مجتمع البحث من الأفراد الذين يتقدمون بشكاوى لمفتشية العمل بسبب النزاعات المتعلقة بحوادث العمل . وبناءً على ذلك، قمنا بتبني طريقة المسح الشامل لجميع الأفراد المشتكين خلال عام 2023، حيث بلغ عددهم 31 فردًا . تم

اختيار هذه الطريقة لضمان دقة وموثوقية البيانات المحصول عليها، مما يضمن تمثيلاً دقيقاً للحالات المعنية .

موضوع دراستنا يتمحور حول تحليل دور الوسيط المتمثل في مفتشية العمل في حل المشاكل و النزاعات المتعلقة بحوادث العمل التي يتقدم بها الأفراد إلى جهاز المفتشية. يُعتبر هذا الموضوع حساساً بسبب طبيعة خصوصيته وسريته، حيث يتطلب دراسة أنواع النزاعات التي تواجه الأفراد في مساراتهم المهنية، بما في ذلك استكشاف الأفراد المشتكين لدى جهاز المفتشية. يشمل ذلك النظر في الجوانب الشخصية للأفراد المعنيين، وهو أمر يجعل من الصعب الوصول إلى مجتمع البحث بسهولة.

لذلك، قررنا الاعتماد على ثلاث مصادر إضافية لجمع البيانات بطريقة علمية. هذا الاختيار يهدف إلى تعزيز البحث الميداني وتوفير بيانات ذات جودة عالية، مع الحفاظ على سرية وخصوصية الأفراد في الدراسة .

2-2-1 المصدر الاول :

تم تحليل ملفات المشتكين للعام 2023، حيث بلغ عددها 31 ملفاً، وكانت كل ملف تحتوي على مجموعة من الوثائق يتم وصفها في الصفحة الأولى عند فتح الملف. تتضمن الوثائق اسم المشتكي مع رقم القضية، وتاريخ رفع الشكوى مع تحديد يوم الجلسة المقررة. تلي ذلك المعلومات الشخصية مثل تاريخ الميلاد ومكان الإقامة، وفي أسفل الصفحة، تُسجل مطالب المشتكي مع ذكر المؤسسة أو الهيئة المعنية. في الصفحة التالية والأخيرة، تتواجد محاضر تتنوع بين كونها مشطوبة لعدم حضور المدعى عليه، أو محضر عدم صلح للتوجه إلى المحكمة، أو محضر صلح لفض النزاع داخل مكتب المصالحة. وفي أسفل الصفحة، يوجد مكان لتوقيع المدعي، المدعى عليه، ورئيس لجنة المصالحة .

و الهدف من عرض هذه المعطيات هو محاولة منا ان نقف عن طبيعة الشكاوي , القطاعات المعنية , و الاشخاص الذين تقدموا بهذه الشكاوي . حتى تساعدنا في التحليل السوسولوجي لهذه المعطيات .

استغرقت هذه الدراسة مدة 20 يوماً، حيث أتاحت لنا جميع المعلومات المتاحة داخل الملفات التحقق من قبول أو رفض فرضيات الدراسة .

2-2-2 المصدر الثاني :

و كما تم الإشارة اليه سالفاً حيث سمحت لنا المرحلة الثالثة من البحث الميداني لحضور جلسات المصالحة المحددة بالتواريخ التالية و ذلك بموافقة مفتشية العمل :

الاثنين 15 جانفي 2024

الاثنين 29 جانفي 2024

الاثنين 19 فيفري 2024

الاثنين 11 مارس 2024

الاثنين 25 مارس 2024

خلال هذه الجلسات، قمنا بتسجيل عدة ملاحظات، من بينها وصف الأجواء الداخلية لمكتب المصالحة في كل جلسة، بالإضافة إلى تسجيل الطريقة التي تتعامل بها لجنة المصالحة مع طرفي القضية كونها وسيط بينهما . وهذا يشمل الأساليب أو الاستراتيجيات التي تتبعها اللجنة في محاولتها حل النزاعات المتعلقة بحوادث العمل.

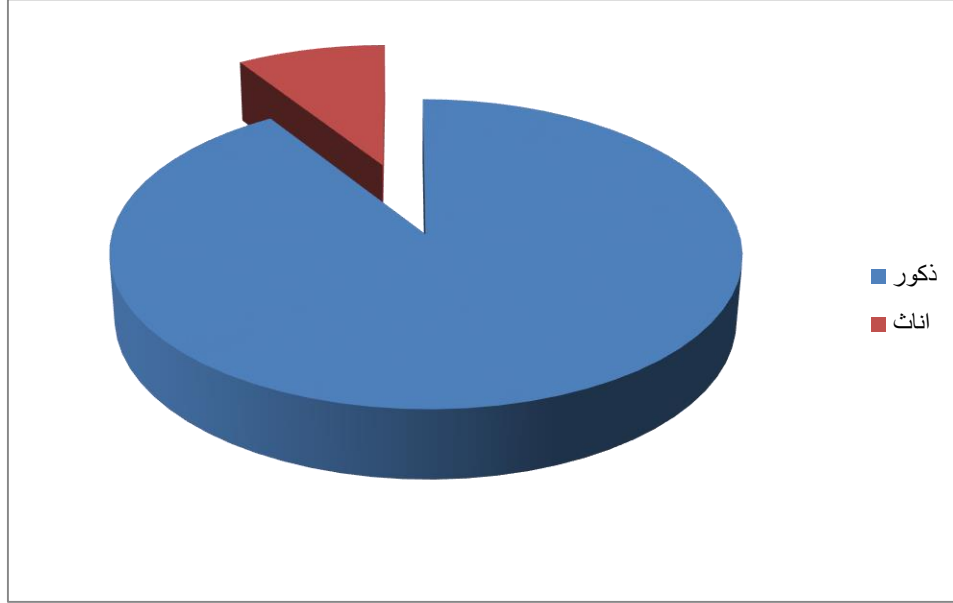
2-2-3 المصدر الثالث

خلال ادارة جلسات المصالحة التي حضرناها، تمكنا من التقدم والتعرف أكثر على إطارات مفتشية العمل. كما سمحت لنا هذه الجلسات بإجراء مقابلات معهم، بما في ذلك مفتشي العمل ، بهدف التوصل إلى الاستراتيجيات المتبعة خلال الخرجات التفتيشية و ابرز الاجراءات المتخذة في حق أرباب العمل اذا وجد تعسف أو تجاوز من قبلهم و كيفية التوافق بين مهام المفتشية الرقابية والتفتيشية ومهامها التصالحية.

4- عرض و تحليل البيانات :

1-4 تحليل المعطيات المأخوذة من الملفات الادارية :

1-1-4 التوزيع حسب الجنس :

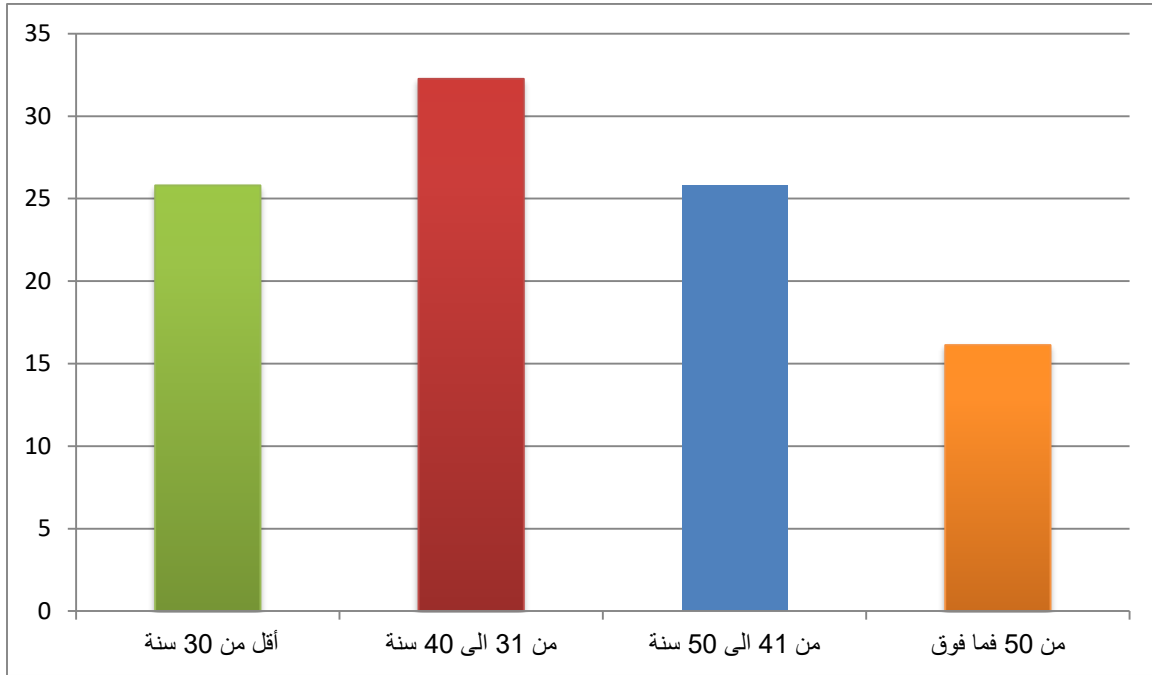


التمثيل البياني رقم 01 توزيع المبحوثين حسب الجنس ((المصدر: الملحق الجدول رقم 01))

نلاحظ اعلى نسبة و التي تقدر ب 90.3 % هم من الذكور بينما تمثل 9.7 % الباقية من مجموع المبحوثين اناث .

عدم التوازن في النسب بين الجنسين يرجح انه يعود الى طبيعة المهن التي يشغلها المشتكون , بحيث يمكن القول أن الذكور تهيمن أكثر على المهن الصعبة و الشاقة مثل البناء ... الخ عكس الاناث .

2-1-4 توزيع المبحوثين حسب السن :

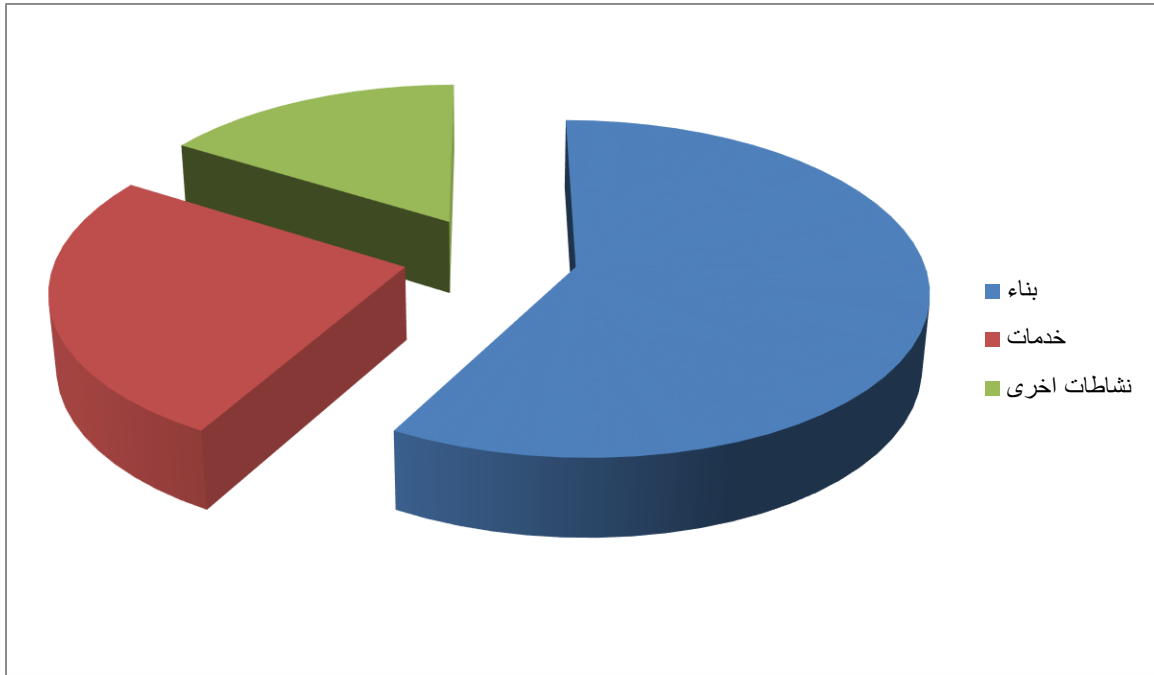


التمثيل البياني رقم 02 توزيع المبحوثين حسب السن ((المصدر الملحق الجدول رقم 01))

ان السن هو مؤشر ضروري و هو مرحلة من مراحل حالات الدراسة و من خلال المبحوثين الذين اجرينا عليهم الدراسة قمنا باستحداثهم و تقسيمهم الى 4 فئات عمرية هي :

من خلال التمثيل البياني الذي سبق يمكن القول ان اكثر فئة بارزة بينهم هي الفئة الثانية بنسبة تقدر ب 32.26% تليها الفئتين الاولى و الثالثة التي حضيت بنفس النسبة و هي 25.80% و في الاخير الفئة الرابعة التي قدرت ب 16.12% , يمكن القول أن جميع الفئات العمرية معرضة لحوادث العمل دون استثناء و عليه فان عامل السن لا يمكن أن يكون سببا في عدم الإصابة أو الإصابة بحادث عمل , فنلاحظ في الفئة الرابعة التي يمثل سن مبحوثيها 51 سنة فما فوق يمكن القول عنهم ذوات خبرة في مجال عملهم الا انه كانت نسبة معتبرة لإصابتهم بحادث عمل .

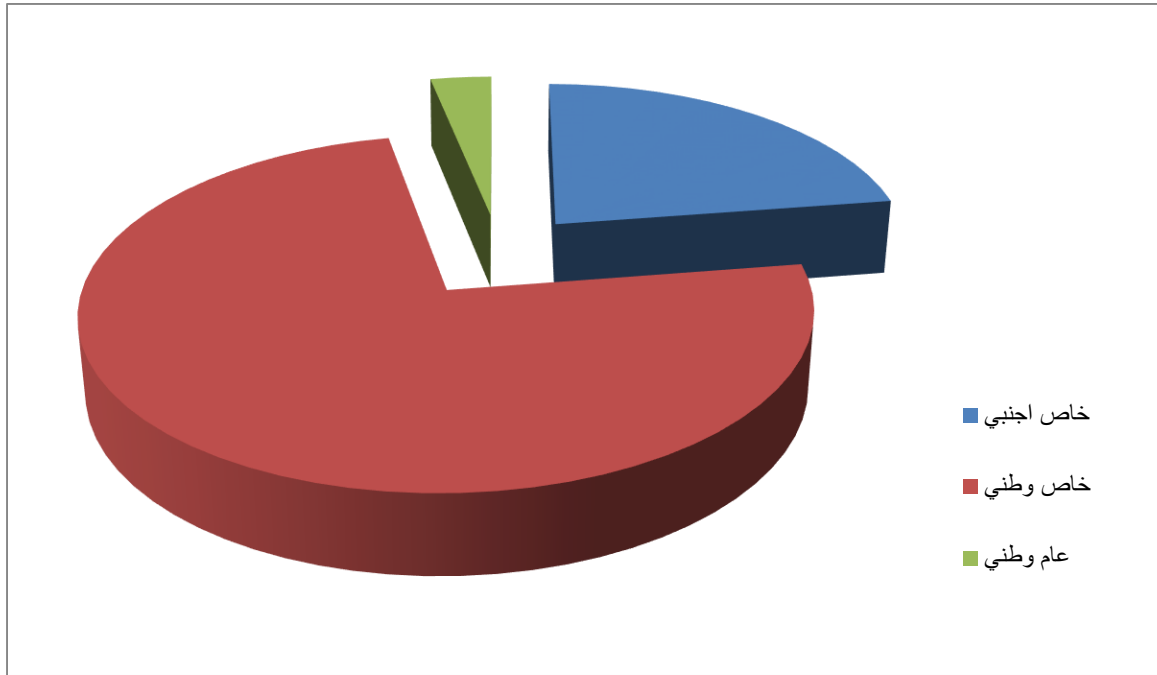
3-1-4 التوزيع حسب قطاع النشاط :



تمثيل بياني رقم 03 يمثل توزيع المبحوثين حسب قطاع النشاط الذي يمارسونه ((
المصدر: ملحق رقم 01))

نلاحظ في الرسم البياني أن أعلى قطاع نشاط حقق حوادث عمل كثيرة هو البناء بنسبة قدرت 58.06% و يرجع هذا الى كونه نشاط شاق يحمل الكثير من المخاطر أثناء ممارسته , يليه قطاع الخدمات بنسبة 25.80% و ذلك ضمن المهن الخطيرة التي يمكن ان تتسبب لعامل باذى و جروح من بينها البحري , السائق , منظفة , ممرضة , كهربائي ... الخ . تليها في الاخير نشاطات عمل أخرى يكمن حصرها جميعا بنسبة 16.12% .

4-1-4 توزيع المبحوثين حسب نوعية المؤسسة :

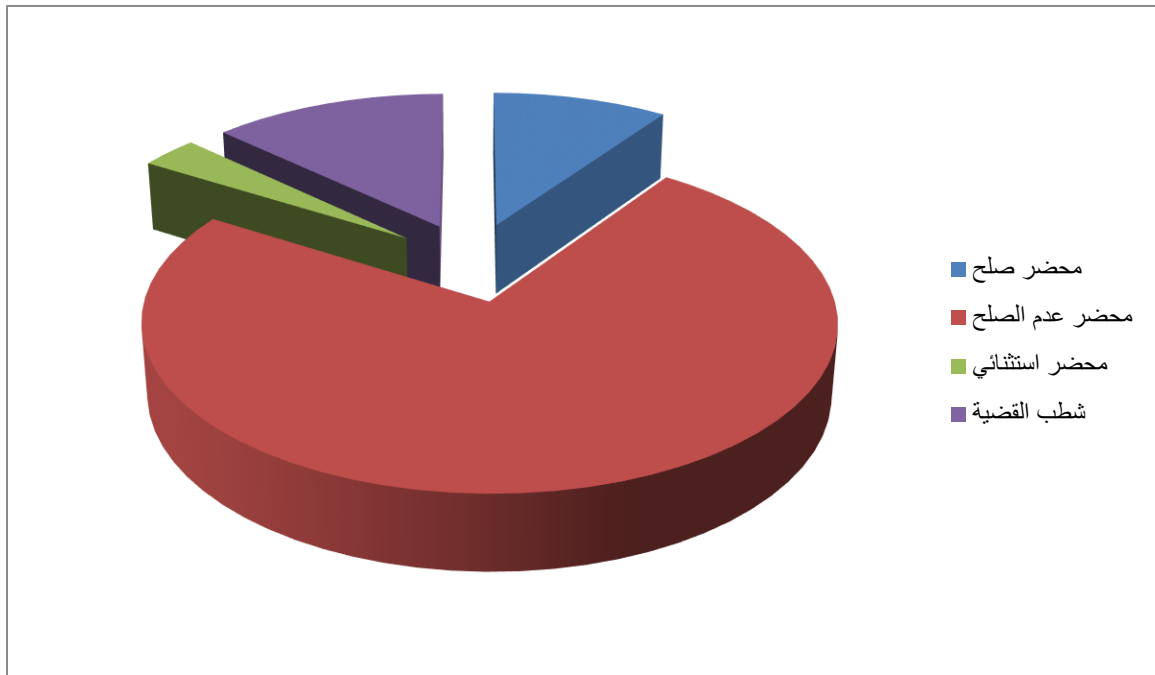


تمثيل بياني رقم 04 يمثل توزيع المبحوثين حسب النمط القانوني للمؤسسة التي ينتمون اليها ((المصدر: ملحق رقم 01))

نجد من خلال التمثيل البياني السابق تنوع في النمط القانوني للمؤسسة العام و الخاص بشقيه الاجنبي و الوطني , حيث نجد أن قطاع الخاص الوطني كان أكبر نسبة قدرت ب 74.2% يليه الاجنبي بنسبة 22.6% استنادا الى هذا فان العمال الذين يتوجهون إلى مفتشية العمل يعملون في المؤسسات الخاصة بشقيها الوطنية أو الاجنبية يشكلون نسبة 96.8% و أمام هذا الكم الكبير يمكن القول أن هذه المؤسسات تعرف غياب كامل للتمثيل النقابي الذي يمكن أن يدافع عن حقوق العمال ، وخاصةً عندما يُجبر هؤلاء العمال على العمل خاصة مع عدم توفر مناصب عمل و مشكلة البطالة ، مما يشجع و يزيد أصحاب هذه المؤسسات على استغلالهم وانتهاك حقوقهم. تؤيد هذه النتائج فرضية أن الشكاوى الرئيسية التي تقدم إلى مفتشية العمل تأتي من عمال القطاع الخاص بشكل كبير.

أما القطاع العام فقط احتل نسبة 3.2% من الشكاوي المقدمة بشأن حوادث العمل و هذا يشير الى المزايا و الاستقرار و الامان الذي يوفره القطاع العمومي لعماله من حيث الضمان والتأمينات الاجتماعية و الخدمات الصحية .

4-1-5 التوزيع حسب مصير القضية أو الشكوى :



تمثيل بياني رقم 05 يمثل توزيع مصير القضية أو الشكوى على مستوى مفتشية العمل

((المصدر: ملحق رقم 01))

يمثل التمثيل البياني السابق مصير الشكوى المودعة من طرف العمل على مستوى مفتشية العمل التي يقرر بشأن مصيرها بعد اجراء جلسة المصالحة , 74.2% من الشكاوي المطروحة لا يفصل فيها ويتم احالتها الى المحكمة , فيما تمكنت من حل 9.7% من الشكاوي و تعد نسبة قليلة مقارنة بالتي لم تستطع حلها , في المقابل 12.9% من الشكاوي شطبت و ذلك بعدم حضور احد طرفي النزاع , تليها 3.2% محاضر استثنائية و التي يقدم فيها تقرير طبي بعد حضورها من أجل اعادة الشكوى , تؤيد هذه النتائج فرضية أن مفتشية العمل تفشل في ايجاد حل وسط بين المتنازعين . و للاجابة على سؤالنا الفرعي يمكن القول أن معظم مخرجات جلسات المصالحة عن حوادث العمل التي تعقدها مفتشية العمل دوريا تنتهي بعدم الصلح و التوجه للقضاء . تشير هذه الوضعية الى محدودية دور لمفتشية العمل كوسيط بين العامل و صاحب العمل في حل النزاعات المتعلقة بحوادث العمل .

4-2- ادارة وتنظيم جلسات المصالحة:

التحليل السوسولوجي لسير الجلسات:

من خلال حضورنا لعدة جلسات المصالحة، قمنا بتدوين العديد من الملاحظات المهمة. لقد تم تسجيل كل جلسة بشكل منفصل، مع وصف للأجواء التي تجري فيها أعمال لجنة المصالحة لحل النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل . وكذا المدة الزمنية التي استغرقتها جلسة المصالحة ، كل هذه المعطيات تساعدنا في تأويل و قراءة سوسولوجية لدور المفتشية كوسيط بين العامل و صاحب العمل .

الجلسة رقم 01

15 جانفي 2024

من الساعة 9:30 صباحا الى 11:00 صباحا

عدد الشكاوي المطروحة في هذه الجلسة 24 قضية

- تاخر اللجنة في الحضور في الموعد المحدد لبداية الجلسة .
- الكاتبة غير موجودة في مكانها المخصص من اجل تفريز الاستدعاءات و استدعائها من طرف اللجنة من أجل تزويدهم بالمعلومات المتعلقة بجلسات اليوم .
- انتظار لمدة اخرى من زمن تقدر بربع ساعة من أجل التحاق أصحاب العمل الى جانب العمال المشتكين .
- غياب تام لمفتش العمل عن جلسة المصالحة .
- جلسات المصالحة تنظم من قبل الحارس فهو يقوم بارشاد و توجيه المشتكين الى قاعة جلسة المصالحة .
- البدء دائما بالشكاوي التي يكون فيها اطراف النزاع قد حظروا و تأخير الاخرين من أجل التحاق الطرف الثاني .
- معظم قضايا اليوم كانت مؤجلة للمرة الثانية بسبب عدم قدوم المدعى عليه في المرة السابقة .
- تسامح من قبل اللجنة مع العمال ان تأخروا عن الوقت المحدد .
- ادارة الجلسات داخل القاعة تتسم بنوع من الفوضى .

- التكلم بالهاتف داخل قاعة المصالحة اثناء اجراءات اقامة الصلح من طرف اللجنة أو الكاتبة.
- استماع و تفهم كبير من طرف اللجنة المختصة بالمصالحة لاقوال العامل و صاحب العمل لفهم مشكلة النزاع .
- عادة ما يكون هناك تعصب و عدم قبول من طرف صاحب العمل للحلول التي تقترحها لجنة المصالحة عكس العامل .
- لجنة المصالحة مكونة من 4 اعضاء 2 ممثلين للعمال و 2 للمستخدمين لكنهم كلهم ينحازون للعامل .
- أغلبية محاضر عدم الصلح التي تحرر تكون بسبب عدم تهاون اصحاب العمل مع العمال و اعطائهم حقوقهم , و في تصريح لاحد اصحاب العمل يقول فيه « دير محظر عدم الصلح أنا علابالي بلي مييطيش للشرع » ترجمة لهذا كون العدالة أو القضاء يتطلب تكلفة مادية عالية خاصة و أن أغلب المشتكين يعملون في مهن بسيطة .
- تهاون في الاجراءات لدخول الجلسات مثلا عن نسيان المدعي أو المدعى عليه استدعاء الذي يحدد الوقت و تاريخ الجلسة يمكنهم الدخول بدونه .
- بعد اكمال اجراءات المصالحة و خروج المدعي و المدعى عليه ينشب نقاش بين لجنة المناقشة حول موضوع القضية و طبيعة نشاط المؤسسة و تاريخها ... الخ .

الجلسة رقم 02

يوم الاثنين 22 جانفي 2024

من الساعة 09:00 صباحا الى 11:00 صباحا

عدد الشكاوي المطروحة في هذه الجلسة 19 قضية .

- تأخر اعضاء اللجنة بالحضور في الوقت المحدد عكس العمال الذين وصلوا على الساعة تاسعة تماما .
- نقص في تنظيم جلسات المصالحة خاصة انه لا يوجد شخص مختص يقوم بذلك فالحارس دائما هو المسؤول عن توجيه العمال و اصحاب العمل

- فوضى كبيرة داخل قاعة المصالحة و تكلم عشوائي من طرف العمال و اصحاب العمل خاصة عندما يجد صاحب العمل ان اللجنة انحازت نحو العامل .
- غياب تام لمفتش العمل عن جلسات المصالحة
- عادة عندما تنتهي جلسة المصالحة لقضية بعدم الصلح تقوم لجنة المصالحة بتسريح المدعي عليه و تعمل على توجيه العامل أو المدعى الذي لم يتحصل على حقه الى ما يمكنه فعله بشكل صحيح و تنبيهه بشأن المستندات و بعض العقود التي يمكنه استخدامها لصالحة خلال توجهه للمحكمة .
- أحد لجنة المصالحة يعمل في القسم الاجتماعي للمحكمة التي توجه اليه هذه القضايا و غالبا ما يعطي تعليمات و نصائح للعمال و يعدهم بتقديم خدمة و الوقوف على قضاياهم في المحكمة .
- بعد السماع للطرفين من قبل لجنة المصالحة و عند عدم تلبية صاحب العمل لمطالب العامل تعطيهم حلول وسط سواء تقوم بتقليص حجم مطالب المدعى أو الضغط على صاحب العمل.
- الحارس دائما ما يكون عنده أرقام هواتف المشتكين و عند عدم قدومهم الى جلساتهم المحددة يقوم بالاتصال بهم من أجل اللحاق قبل اكمال الجلسات .
- ارتياح كبير من طرف العمال للجنة المصالحة .
- في بعض الشكاوي التي تتعلق بتسريح العمل و طرد التعسفي عادة ما تتوسل اللجنة الى صاحب العمل من اجل ارجاعه الى منصب عمله .
- غالبية الشكاوي المتعلقة بحوادث العمل يكون فيها العامل غير مصرح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي و هنا تجد اللجنة صعوبة في ايجاد حل وسط و خاصة في هذه الحالة ينكر صاحب العمل أن هذا العمل قد اشتغل عنده من قبل .
- معظم قضايا قضايا حوادث العمل يكون فيها العامل ذو مستوى معيشي متدني فيقبل ببعض الامتيازات المادية مقابل عدم التصريح به مصالح الضمان الاجتماعي .
- صاحب العمل لما يلتحق لجلسة المصالحة يصطحب معه محامي أو مستشار قانوني .
- في حال وقوع نزاع عنيف بين الطرفين تقوم لجنة المصالحة بتحرير محضر عدم الصلح مباشرة .

- عادة ما يكون الوقت الرسمي لانتهاء جلسات المصالحة هو 12 زوالا و لكن بحكم الالتزامات المهنية الثانية للجنة المصالحة تنتهي في حدود 11 صباحا و تاجيل القضايا التي لم يلتحق فيها الطرف الثاني حتى الجلسة المقبلة .

الجلسة رقم 03

يوم الاثنين 19 فيفري 2024

من الساعة 9:00 الى الساعة 10:45 صباحا

تمت معالجة 22 شكوى خلال هذه الجلسة .

- تاخر لجنة المصالحة بالالحاق الى قاعة المصالحة في الموعد المحدد .
- انتظار مدة من الزمن من اجل التحاق اصحاب العمل ايضا و ذلك تفادا لتاجيل القضايا لمرّة ثانية .
- تنظيم الاجراءات المتخذة من اجل المصالحة تقوم بشكل فوضوي عشوائي .
- عند عدم حضور المدعى عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد في الاستدعاء، يتم استدعاؤه من جديد لعقد الصلح بهدف حل النزاع، على أن يكون أقصى موعد لذلك خلال 15 يوما من تاريخ الاستدعاء السابق .
- لا تتم عملية المصالحة بشكل سري , فخلال تحدث المدعي عن مطالبه داخل مكتب المصالحة يترك باب المكتب مفتوحًا، مما يسمح بدخول الآخرين وسماع أموره الشخصية.
- يمكن لممثل المدعى عليه حضور الجلسة حتى إذا نسي التفويض ، وبعد انتهاء الجلسة يمكنه إرسال التفويض عبر البريد الإلكتروني .
- تتناول معظم القضايا المطروحة في جلسة اليوم مشكلة عدم تصريح المشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي .
- يجب الإسراع في معالجة القضايا المتبقية حتى لا يتجاوز الوقت الساعة الثانية عشر ظهرًا و ذلك نظرا للالتزامات المهنية للجنة المصالحة .
- تقوم الكاتبة بإعداد سجل يحتوي على أسماء المدعي والمدعى عليه قبل بداية جلسة المصالحة .

- يعمل غالبية العمال الذين حضروا جلسة اليوم في مؤسسات خاصة .
- يبقى المدعي في مكتب المصالحة بعد انصراف المدعى عليه ليتحدث بشكل أوسع عن مطالبه، مما يسمح لأعضاء اللجنة بتقديم المساعدة له، وبالتالي تنتج علاقة ثقة بين العامل و لجنة المصالحة .
- صرحت لجنة المصالحة اليوم بعد نزاع عنيف بين طرفين بأنه ليس من دورها الإجباري القيام بالمصالحة بل انها هنا لتقوم بدورها كوسيط .
- يتم تحديد يومين في الأسبوع لعقد اجتماع المصالحة بناءً على عدد القضايا، إذا كان عددها كبيراً يوم للنزاعات العمل الفردية و يوم للنزاعات العمل الجماعية .
- في بعض الحالات تقوم اللجنة باستدعاء أعضاء القضية بناءً على المحسوبة والقرابة و ذلك من أجل تسريحهم مبكراً .

الجلسة رقم 04

يوم الاثنين 11 مارس 2024

من الساعة 09:00 الى 11:30 صباحاً

تمت معالجة خلال هذه الجلسة 17 قضية .

- إدارة جلسات المصالحة بنوع من الفوضى.
- تأخر اللجنة نصف ساعة عن الموعد المحدد للجلسة، بالرغم من برمجتها للبدء في التاسعة صباحاً، مع وصول العمال في الوقت المحدد.
- غياب تام لمفتش العمل عن حضور جلسات المصالحة .
- غياب الأعضاء الاحتياطيين الذين من المفترض أن يحلوا محل الأعضاء الغائبين في لجنة المصالحة .
- تدخل الحارس والكاتبة في عملية فض النزاع.
- تتألف اللجنة من عضوين: ممثل عن العمال وآخر عن المستخدمين.
- غالبية العمال الحاضرين في جلسة اليوم يعملون في القطاع الاقتصادي الخاص .

- تقوم الكاتبة بإعداد سجل يحتوي على أسماء المدعين والمدعى عليهم قبل بدء جلسة المصالحة.
- المصاب بحادث عمل يطالب بإجراء له عملية في الخارج مع التصريح به لدى مصالح الضمان الاجتماعي زائد تقديم له تعويض مادي .
- تصريح رئيس لجنة المصالحة للمدعي بأن طلباته غير منطقية.
- توجيه رئيس لجنة المصالحة للمدعي خارج المكتب لتقديم مطالبه بشكل منطقي.
- إعطاء الوقت الكافي للمدعي والمدعى عليه للتحدث، وذلك يعتمد على عدد القضايا المتبقية.
- إذا لم يحضر المدعى عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد، يتم استدعاؤه مجددًا للاجتماع في غضون 15 يومًا من تاريخ الاستدعاء.
- قيام رئيس اللجنة بمفرده بمحاولة فض النزاع دون تدخل الأعضاء الآخرين.
- تتمحور معظم القضايا المطروحة في جلسة اليوم حول عدم تصريح المشتكين لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- خروج أحد أعضاء اللجنة من مكتب المصالحة إلى قاعة الانتظار للعمل على القضايا المؤجلة لتوفير الوقت.

الجلسة رقم 05

يوم الاثنين 25 مارس 2024

من الساعة 9:00 الى 11:15 صباحا

تمت معالجة خلال هذه الجلسة 21 قضية

- تأخر أعضاء اللجنة عن الحضور في الوقت المحدد، على عكس العمال الذين وصلوا في الساعة التاسعة تمامًا.
- نقص في تنظيم جلسات المصالحة، حيث لا يوجد شخص مختص للقيام بذلك، مما يجعل الحارس هو المسؤول عن توجيه العمال وأصحاب العمل.
- فوضى كبيرة داخل قاعة المصالحة وحديث عشوائي من العمال وأصحاب العمل .

- جل القضايا اليوم المتعلقة بحوادث العمل انتهت بعدم المصالحة , مع بذل جهد كبير من طرف اللجنة من اجل احداث الصلح .
- غياب تام لمفتش العمل عن جلسة المصالحة اليوم .
- بعد الاستماع للطرفين، تقدم لجنة المصالحة حلولاً وسطاً في حالة عدم تلبية صاحب العمل لمطالب العامل، مثل تقليص حجم مطالب المدعى أو الضغط على صاحب العمل .
- يوجد ارتياح كبير من طرف العمال تجاه لجنة المصالحة خاصة عندما ينحازون لهم .
- غالبية الشكاوى المتعلقة بحوادث العمل تتضمن عمالاً غير مصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي.
- عند حضور صاحب العمل لجلسة المصالحة، يصطحب معه محامياً أو مستشاراً قانونياً.
- في حال وقوع نزاع عنيف بين الطرفين، تقوم لجنة المصالحة بتحرير محضر بعدم الصلح مباشرة.
- الوقت الرسمي لانتهاء جلسات المصالحة هو الساعة 12 ظهراً، لكن بسبب التزامات أعضاء اللجنة الأخرى، تنتهي الجلسات في حدود الساعة 11 صباحاً مع تأجيل القضايا التي لم يلتحق فيها الطرف الثاني إلى الجلسة المقبلة .

أهم نتائج جلسات المصالحة :

- غالبية المشتكين الذين حضروا جلسات المصالحة يعملون في مؤسسات خاصة، حيث يلاحظ غياب تام للتمثيل النقابي الذي يمكن أن يدافع عن حقوق العمال ويحد من النزاعات العمالية.
- تدور معظم القضايا التي طرحت في جلسات المصالحة من بينها حوادث العمل حول عدم تصريح العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي. وفي هذا السياق، يتعين على مفتشية العمل مضاعفة الجولات التفتيشية للورشات والمؤسسات للنظر على ظروف العمل و للحد من التجاوزات والمخالفات التي تسبب هذا النوع من النزاعات و الاصابات بحوادث العمل .
- محدودية المستوى التعليمي لدى المشتكين المصابين بحادث عمل و جهلهم بقوانين العمل، مما يجعلهم يقبلون على العمل دون مراعاة حقوقهم المنصوص

- عليها في القانون. فهم يوقعون عقود العمل دون قراءتها أو الاطلاع عليها، ولا يتأكدون من التصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي.
- تنظيم وإدارة جلسات المصالحة يلعب دورا هاما في اعطاء هيبة لمفتشية العمل كونها وسيط لحل النزاعات و هذا ما لم نشاهده عند حضورنا الى جلسات المصالحة .

5-تحليل نتائج الفرضيات :

1-5 مناقشة الفرضية الاولى :

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الأولى، التي تتضمن :
بحكم الطبيعة الاستشارية و الغير الالزامية و المهام المخولة لها بموجب
قانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 فان مفتشيه العمل قد تفشل في
ايجاد حلا وسطا بين المتنازعين .

تبيين لنا :

- ❖ نسبة 74.1% من القضايا المطروحة لا يتم الفصل فيها في مفتشية العمل، بل توجه إلى العدالة بتقديم محضر عدم الصلح.
- ❖ نسبة 9.7% من القضايا المطروحة تعالج داخل مفتشية العمل دون الحاجة إلى التوجه إلى العدالة بتقديم محضر صلح.
- ❖ نسبة 13% من القضايا تلغى بسبب عدم حضور طرفي النزاع.

استناداً و بناءاً إلى النتائج السابقة ، يشير هذا الوضع إلى محدودية دور مفتشية العمل كوسيط أو طرف ثالث في فك نزاعات العمل بين العامل و صاحب العمل خاصة منها المتعلقة بحوادث العمل . فمعظم القضايا توجه إلى المحكمة وتعالج إلا القضايا البسيطة غير المعقدة. و عليه فإن الفرضية الأولى تحققت بنسبة كبيرة، كما يوضح ذلك النسب و الأرقام المذكورة أعلاه.

2-5 مناقشة نتائج الفرضية الثانية

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الثانية، التي تتضمن :
الشكاوي المتعلقة بحوادث العمل التي تقدم الى مفتشية العمل تكون من انتاج
القطاع الاقتصادي الخاص .

- ❖ نسبة 96.8% من القضايا تأتي من عمال يعملون في قطاع اقتصادي خاص بشقيه المحلي والأجنبي.
- ❖ نسبة 3.2% من القضايا تأتي من عمال يعملون في قطاع اقتصادي عام.

استناداً إلى النتائج المسجلة، يظهر أن غالبية القضايا المتعلقة بحوادث العمل الموجهة لمفتشية العمل تأتي من عمال يعملون في قطاع اقتصادي خاص. بناءً على ذلك يمكننا القول بأن الفرضية الثانية تتحقق بنسبة كبيرة، كما يظهر ذلك من النسب المذكورة أعلاه.

6- أهم نتائج الدراسة:

- لقد ناقشنا من خلال هذه الدراسة الراهنة موضوع مفتشية العمل و دروها في الحد من نزاعات العمل المتعلقة بحوادث العمل , بالمؤسسة الجزائرية و في هذا الصدد تناولنا الاطار النظري الاستراتيجي و المنهجية التي اتبعناها .
- من خلال الاطروحات النظرية التي حاولنا من خلالها التعرف على الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في الحد من نزاعات المتعلقة بحوادث العمل , حيث اعتمدت الدراسة اطار استراتيجي منهجي يستجيب لاهداف الدراسة الميدانية التي اجريناها بمفتشية العمل لولاية مستغانم .
- و عليه استنتجنا ان دور مفتشية العمل في فك النزاعات العمالية محدود حيث تُحال معظم القضايا إلى المحكمة ولا تعالج إلا القضايا البسيطة.
- هذا العجز يظهر من خلال عدم فعالية مكاتب المصالحة في التعامل مع النزاعات المعروضة عليها، إما لعدم انتظام عملها، أو لعدم جديتها بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها.
- ويعود هذا العجز في رأينا إلى ضعف التكوين القانوني لأعضاء المكاتب وعدم وجود تنظيم واضح لمراقبة مواظبتهم على أداء مهامهم، بالإضافة إلى الضغوط التي يتعرضون لها من قبل مسيري المؤسسات، الذين غالباً ما يستخفون بهذه المهمة ولا يهتمون بنزاعات العمل داخل مؤسساتهم، كما يظهر ذلك من خلال عدد الشكاوى التي تصل إلى مكتب المصالحة نتيجة لعدم معالجتها ودياً داخل المؤسسات.

- اجمالاً لا بد من التوقف عن ملاحظة مهمة اثناء انجازنا لهذه الدراسة بشقيها النظري و الميداني وهي صعوبة تكوين مصداقية أو هبة للمفتشية كوسيط لحل النزاعات لدى كل من طرفي النزاع .
- مفتشية العمل كوسيط لحل النزاعات تبقى بعيدة عن الامال أو الاهداف التي وضعت من اجلها .

خاتمة :

بعد لدراستنا المتمثلة في دور مفتشية العمل كوسيط في تسوية نزاعات العمل المتعلقة بحوادث العمل ، يمكننا أن نستنتج أن المشرع الجزائري قد أولى أهمية خاصة لهذه المسألة إذ وضع إجراءات واضحة ومتميزة لتسويتها في مختلف المراحل. ومع ذلك، لا يمكن تحقيق فعالية أجهزة تفتيش العمل بالتشريع وحده، حيث أن التشريعات قد تظل غير فعالة إذا لم تُنفذ بشكل صحيح، أو تظل نصوصاً على الورق ما لم تصحبها أجهزة تفتيشية فعالة .

و عليه حاولنا من خلال الأطروحات النظرية تحديد دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل. وقد اعتمدت الدراسة إطاراً استراتيجياً منهجياً يتماشى مع أهداف الدراسة الميدانية التي أجريناها في مفتشية العمل بمستغانم "سلامندر".

فتقييد دور مفتشية العمل من خلال بعض القوانين، خاصة ما نص عليه القانون رقم 90-09 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، قد أدى إلى حصر دور مفتشية العمل في نطاق ضيق لا يتماشى مع الغاية التي من أجلها أنشئت. فبموجب هذا القانون، يقتصر دور مفتشية العمل على تلقي الشكاوى وتحويلها إلى مكاتب المصالحة، مما دفع البعض إلى وصف مفتشية العمل بأنها "صندوق البريد". كما أن نقص الصرامة لدى مفتش العمل الجزائري، الذي غالباً ما يتغاضى عن مخالفات خطيرة تمس حقوق وصحة وأمن العمال بحجة التسامح ومنح الفرص، أدى إلى ضعف تطبيق القانون رغم أن القانون يفرض عليه اتباع الإجراءات المنصوص عليها و عليه تنتج نزاعات المتعلقة بحوادث العمل التي يكون الطرف الخاسر فيها هو العامل .

وبالإضافة إلى ذلك، ضعف مردود مفتشي العمل فيما يخص الكشف عن المخالفات، حيث يتبين أن دور مفتش العمل لا يقتصر فقط على التدخل عند الإبلاغ بوجود المخالفات، بل يجب أن يقوم بالتحري والكشف عن المخالفات لمحاربتها. فإن التدخل العاجل لإعادة النظر في سياسة مفتشية العمل يعتبر أمراً ضرورياً. فتعزيز التعاون مع الأجهزة الأخرى ذات الصلة بمجال العمل، مثل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، للكشف عن المستخدمين الذين لم يقوموا بتسجيل العمال أو بعضهم لدى الصندوق، واتخاذ الإجراءات الضرورية لتسوية أوضاعهم ومعاقبة المخالفين. كما يجب تعزيز التعاون بين مصالح طب العمل ومفتشية العمل للكشف عن الأضرار الصحية التي يتعرض لها العمال ومتابعة وضعيتهم الصحية بصفة منتظمة ودورية و كل هذا من أجل ضمان حق العامل أثناء تعرضه لحادث عمل على مستوى عمله .

قائمة المصادر و المراجع

الكتب :

- عائشة الثابت , النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة , منشورات المرأة العربية , القاهرة , مصر 2011
- خليفي عبد الرحمن , الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي , دار العلوم للنشر و التوزيع , الجزائر , 2014
- الوساطة . دليل الممارسات الجيدة بموجب اتفاقية لاهاي 25 أكتوبر 1980 الخاص بالجوانب المدنية للاختطاف الدولي للأطفال , هولندا
- أحمية سليمان , التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري , علاقات العمل الفردية , الجزء الثاني , الطبعة السادسة , الديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 2012 .
- حسن أبو طالب" .إدارة النزاع وحل الصراعات . "القاهرة: دار الفكر العربي، 2004.
- عبد الفتاح حسين، "النقابات العمالية في الوطن العربي"، القاهرة: دار المعارف، 2002
- جميل حمداوي , نظريات علم الاجتماع , شبكة الاولى , الطبعة الاولى 2015
- واضح رشيد , منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر , دار هومة 2005
- علاء أبريان , الوساطة البديلة لحل النزاعات التجارية , دراسة مقارنة , منشورات الحلبي الحقوقية , ط2 , بيروت , لبنان , 2012
- الاخضر قوادري , الوجيز الكافي في اجراءات التقاضي في الاحكام العامة للطرق البديلة في حل النزاعات , دار الهومة للطباعة و النشر و التوزيع , الجزائر , 2013
- هاني سميرات . دليل الوساطة المجتمعية اجراءات مقترحة لوساطة ناجحة . مؤسسة أس ت لحل النزاعات . القدس نيسان 2020

- يليكو ,كارل (1999) . عندما يحتدم الصراع دليل علمي لاستخدام الوساطة في حل النزاعات . ترجمة د.علاء عبد المنعم . القاهرة , الدار الدولية للنشر و التوزيع .
- بل عبدون عواد اختصاص مكاتب المصالحة في التشريع العمل الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل العدد 1 يناير 2016 كلية الحقوق والعلوم السياسية مستغانم
- رشيد واضح. منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار الهومة طبعة 2002
- محي الدين الجرف . منازعات العمل أسبابها والشروط الحلول المناسبة لها المعهد العربي للثقافة العالية وبحوث العمل الجزائر 2003
- سعيد طربيت. السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل دار الهومة الجزائر 2013
- عجة الجيلالي الوجيه في قانون العقوبات والحماية الاجتماعية دار الخدمية الجزائر الطبعة 2005
- محمد مجدي البتيتي . التشريعات الاجتماعية , الاسكندرية , 2012
- محمد حسن قاسم , قانون التأمين الاجتماعي , المكتبة القانونية , الاسكندرية , 2001
- عوني محمود عبيدات , شرح قانون الضمان الاجتماعي , ط1 , دار وائل للنشر , عمان 1998 عصام يوسف القيسي , التنظيم الاجتماعي للعمل , مطبعة بيروت , لبنان 1995

المجلات و المنشورات :

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين , تقرير المؤتمر التاسع , طباعة الثورة الافريقية , الجزائر , 1997
- عباس جمال النظام القانوني للمصحة أمام مفتشيه العمل ومدى فاعليتها في تسوية النزاعات الفرضية للعمل دراسة مقارنة بين الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق مجلة القانون العدد الثاني جويلية 2010 جامعة عبد الحميد ابن باديس.

- وافي خديجة , الخبرة الطبية في حوادث العمل , الاتحاد , (مجلة تصدر عن الاتحاد الوطني لمنظمة المحامين الجزائريين) , العدد الرابع ' الجزائر , 2014 .
- سهيلة محمد , حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية , "دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس " مجلة جامعة دمشق , العدد الرابع , سوريا , 2010 .
- علي فيصل، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاء تشريعات العمل دراسة مقارنة، العدد ط1 . المنمامة مملكة البحرين.
- جورج فيردمان , بيار نافيل , رسالة في سوسولوجيا العمل , الطبعة الاولى , الديوان الوطني المطبوعات الجامعية , الجزائر .1985
- مريم ضبع . حوادث العمل و الامراض المهنية اسبابها و الوقاية منها . مجلة علمية محكمة تصدر عن معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية , جامعة الجلفة , العدد الثالث , جوان 2014 .
- زيات فيصل، مخطار ديدوش محمد، نظرية الصراع الاجتماعي من منطلق كارل ماركس إلى منطق داهر ندوف، مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع جامعة جيجل، الجزائر، مجلد 2، عدد 1، 2019 .
- بان كي مون الامين العام للأمم المتحدة , توجيهات الامم المتحدة من اجل الوساطة الفعالة , سبتمبر 2012.
- عبد السلام ذيب . ممارسة الوساطة . مقال في اطار الملتقى الدولي حول الوساطة يومي 15 و 16 جوان 2009
- الاتحاد العام للعمال الجزائري , تقرير المؤتمر السابع , طباعة الثورة الافريقية , الجزائر , 1997
- عباس راضية , محدودية دور مفتشية العمل في الحد من انتشار عمالة الاطفال في الجزائر , مجلة صوت القانون , جامعة البليدة , كلية الحقوق , المجلد السادس , العدد 01 , تاريخ 01 أبريل 2019
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 6 . 11 رجب 1410 .
- المادة 24 من القانون 03/90 المؤرخ في فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل .
- قانون رقم 90-03 المادة 2 يتعلق بمفتشية العمل . المعدل و المتمم . المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 غشت 2005 , الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي , الجريدة الرسمية , العدد 75 الصادرة بتاريخ 20 نوفمبر 2005 .
- المادة 04 من القرار الوزاري الذي يحدد المفتشية الجهوية و تنظيمها و سيرها .
- المادة 04 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي
- القرار الوزاري المشترك , المؤرخ في 16 غشت 2005 , الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي .
- المادة 03 من القرار الوزاري المشترك , الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي.
- المادة 05 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد مفتشية العمل الولائية و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي.
- المادة 06 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد المفتشية الجهوية للعمل و تنظيمها و اختصاصها الاقليمي.
- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 209/90 , المؤرخ في 14 جوان 1990 , المتعلق بتنظيم مفتشية العمل العامة للعمل و سيرها , الجريدة الرسمية عدد 29 , 1990 الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 2006/01/06 , يتضمن المفتشية العامة للعمل و سيرها .
- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05

الاطروحات و المذكرات :

- بوزرنة ساجية , الوساطة في ظل قانون الاجراءات المدنية و الادارية ,
مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون العام تخصص القانون
العام للاعمال , السنة الجامعية 2011-2012 .
- ملال خولة , الوساطة القضائية في الجزائر . رسالة ماجستير في علم
الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية . جامعة الجزائر 2 .

مراجع باللغة الاجنبية :

Serge braudo. Dictionnaire du droit prive . médiation définition .
dictionnaire juridique page 1

<https://www.dictionnairejuridique.com/définition/médiation.php>

Fodil (ch) (2002) ,Maneul de fonctionnaire , plais du livre , Alger
,page 245

الملاحق

الملحق رقم 01

الرقم	الجنس	السن	القطاع القانوني	القطاع النشاط	المهنة	مدة العمل	النتيجة
1	ذكر	28	خاص اجنبي	البناء	آلة شوكية	2 سنوات	عدم تسوية النزاع
2	ذكر	36	خاص وطني	الصناعة	عون استغلال	7 سنوات	عدم تسوية النزاع
3	ذكر	42	خاص وطني	البناء	مستخدم	3 سنوات	عدم تسوية النزاع
4	أنثى	27	خاص وطني	صحة	ممرضة	4 سنوات	عدم تسوية النزاع
5	ذكر	45	خاص وطني	بناء	مناول	1 سنة	عدم تسوية النزاع
6	ذكر	37	خاص وطني	مسكن قيد الانجاز	بناء	6 ايام	عدم تسوية النزاع
7	ذكر	29	خاص وطني	بناء	مناول	3 اشهر	عدم تسوية النزاع
8	ذكر	43	خاص وطني	بناء	بناء	1 سنة	عدم تسوية النزاع
9	ذكر	25	خاص اجنبي	بناء	بناء	6 سنوات	شطب القضية عدم حضور الشخصي أو الممثل القانوني

للمدعي							
عدم تسوية النزاع	1 سنة	كهربائي	بناء	خاص اجنبي	38	ذكر	10
شطب القضية عدم الحضور الشخصي أو الممثل القانوني للمدعي	1 شهر	أنبوبي	بناء	خاص أجنبي	46	ذكر	11
عدم تسوية النزاع	3 سنوات	مناول	بناء	خاص اجنبي	39	ذكر	12
عدم تسوية النزاع	3 سنوات	بحري	خدمات	خاص وطني	26	ذكر	13
محضر استثناءي	5 سنوات	بناء	بناء	خاص وطني	53	ذكر	14
عدم تسوية النزاع	1 سنة	منظفة	خدمات	خاص وطني	49	أنثى	15
محضر مصالحة	2 اشهر	عامل خدمات	خدمات	خاص وطني	27	ذكر	16
محضر مصالحة	1 سنة	عامل على المطحنة	خدمات	خاص وطني	34	ذكر	17
شطب عدم حضور المدعي او ممثله القانوني	5 سنوات	بناء	بناء	خاص اجنبي	53	ذكر	18

19	ذكر	46	عام وطني	خدمات	تقني كهربائي	4 سنوات	عدم تسوية النزاع
20	ذكر	33	خاص وطني	خدمات	عامل على آلة	26 سنة	عدم تسوية النزاع
21	ذكر	40	خاص وطني	خدمات	سائق اجري	6 سنوات	عدم تسوية النزاع
22	ذكر	55	خاص وطني	بناء	سائق شاحنة	1 سنة	عدم تسوية النزاع
23	ذكر	29	خاص اجنبي	بناء	حدائدي	6 أشهر	محضر صلح
24	ذكر	56	خاص وطني	فلاحة	عامل	13 سنة	عدم تسوية النزاع
25	ذكر	47	خاص وطني	نقل	سائق حافلة	4 اشهر	عدم تسوية النزاع
26	ذكر	45	خاص وطني	صناعة	مسير منتج	9 سنوات	عدم تسوية النزاع
27	ذكر	23	خاص وطني	بناء	مناول	4 أشهر	عدم تسوية النزاع
28	ذكر	56	خاص وطني	بناء	كهربائي	10 سنوات	عدم تسوية النزاع
29	ذكر	34	خاص وطني	بناء	بناء	3 سنوات	عدم تسوية النزاع
30	ذكر	48	خاص وطني	بناء	عامل يدوي	2 سنة	شطب القضية عدم الحضور

الشخصي للمدعي او ممثله القانوني							
عدم تسوية النزاع	3 سنوات	سكرتيرة	خدمات	خاص وطني	36	انثى	31

الهيكل التنظيمي للمؤسسة

