



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945 قالمة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

دور مفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل
دراسة ميدانية مفتشية العمل لولاية قالمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالب:

* أ.د/ ليليا بن صويلح

- ريفي حمودي

لجنة المناقشة

رقم	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
1	أ/ سريدي محمد المنصف	أستاذ محاضر أ	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	رئيسا
2	أ.د/ ليليا بن صويلح	أستاذة التعليم العالي	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	مشرفا، مقرا
3	أ/ ورناني فوزية	أستاذة محاضرة أ	جامعة 8 ماي 1945 قالمة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية : 2022/2021

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

ربي لا يطيب الليل إلا بشكرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك... ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك... ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

نحمد الله عز وجل الذي أنار دربنا ووفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي أمدنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد والشكر لله حمدا وشكرا كثيرا.

نتقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة 08 ماي 1945 كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وإلى رئيسة قسم علم النفس وكل العاملين فيها.

نشكر أستاذنا الفاضل الدكتور "....." حفظه الله وأطال في عمره، لتفضله بالإشراف على هذه الدراسة حتى إتمامها، وعلى ما قدمه لنا من وتوجيهات ومعلومات ساهمت في إثراء المناقشة الموقرة.

ويسرنا أن نشكر الأستاذ " حسين مشطر " على مسانداته وإرشاداته القيمة لنا بكل رحابة صدر، أسأل الله أن يجازيه خيرا، وأن يجعله فخرا لأهل العلم والمعرفة.

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى كل أساتذة قسم علم النفس الذين أعطوا من حصيلة فكرهم لينيروا لنا دربنا ولم يبخلوا علينا بمعلوماتهم القيمة.

وإلى لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا البحث.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى مدرسة المعوقين سمعيا بولاية قالمة.

وكذا إلى كل من ساعدنا وساهم في إعداد هذا البحث من قريب أو بعيد.

وختاما ندعو الله أن يتقبل عملنا هذا خالصا لوجهه الكريم.

فهرس المحتويات

فهرس الموضوعات

أ..... المقدمة

الفصل النظري

4..... أولا: الإشكالية

6..... ثانيا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

7..... ثالثا: أهداف الدراسة

7..... رابعا: أهمية الدراسة

8..... خامسا: الدراسات السابقة

12..... سادسا: تحديد المفاهيم

الفصل الثاني نظرة عامة عن مفتشية العمل

17..... أولا: تطور مفتشية العمل في الجزائر

17..... ثانيا : لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر

17..... ثالثا: مراحل تطور مفتشية العمل

20..... رابعا : مهام مفتشية العمل

21..... خامسا: صلاحيات مفتشية العمل

22..... سادسا: اختصاصات مفتشي العمل

23..... سابعا: حدود تدخل مفتشية العمل

24..... ثامنا: الدور الوقائي لمفتش العمل

26..... خلاصة

الفصل الثالث المداخلات لنظرية نزاعات العمل

28..... تمهيد

29..... أولا : نظرية البنائية الوظيفية

34..... ثانيا: المدرسة التيلورية

36	ثالثا مدرسة العلاقات الإنسانية
41	رابعا: الاتجاه التوفيقي
44	خامسا: النظرية البيروقراطية
46	خلاصة

الفصل الرابع_التصور سوسولوجي نزاعات العمل الفردية

48	تمهيد
49	أولا: نزاعات العمل الفردية
62	خلاصة

الجانب التطبيقي

64	تمهيد
65	أولا: مجالات الدراسة
66	ثانيا: المنهج المستخدم
66	ثالثا: أدوات جمع البيانات
67	رابعا: العينة وكيفية اختبارها
68	خامسا: صعوبات البحث
69	سادسا: عرض وتحليل البيانات
95	مناقشة نتائج الفرضية الأولى
95	مناقشه نتائج الفرضية الثانية
96	مناقشه نتائج الفرضية الثالثة
100	خاتمة
102	النتائج العامة للدراسة
103	قائمة المصادر والمراجع

مقدمة

المقدمة:

قد يشوب التوتر في العلاقة بين أحد العمال والمستخدم حول مضمون العقد نفسه أو حول الالتزام أو حق معين يخص أحد الطرفين التي تقوم عليها علاقة العمل.

ولحل هذه الإشكاليات والمنازعات وتنظيم عمليات حلها وتسويتها فقد وضع المشرع الآليات القانونية لذلك من خلال الهيئة المختصة وكذلك الإجراءات الواجبة الإتباع ويتجلى ذلك من خلال الإطار الذي حدده المشرع وهذا منذ السبعينيات في إطار تسوية النزاعات الفردية عن طريق قانون العدالة في العمل الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة بالقضايا ومنازعات العمل ويمكن قانون الإجراءات المدنية خاصة بهذا النوع ما يتلاءم وطبيعة هذه المنازعات والتطورات السياسية.

حيث يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية وكذا معرفة اوجه النقص التي لم تتعرض لها من الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد ثم الردع والقمع في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

فالنزاعات الفردية في العمل تعتبر من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الفردية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي تؤدي إلى اختلال التوازن بين المصالح.

ومن هنا جاءت دراستنا للتعرف على الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في حد من نزاعات العمل الفردية في مفتشية العمل لولاية قلمة.

حيث تضمنت دراستنا خمسة فصول جاء الفصل الأول بعنوان الإطار المنهجي والذي شمل كل من الإشكالية وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع ثم أهداف الدراسة وأهمية الدراسة، إضافة الى تحديد مفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

في حيث تضمن الفصل الثاني الجانب الامبريقي للمتغير الأول نظرة عامة عن مفتشية العمل وتناولنا فيها التطور التاريخي لمفتشية العمل ومراحل تطورها ثم مهام مفتشية العمل وبعدها صلاحيات مفتشية العمل بالإضافة الى اختصاصات وحدود تدخل مفتشية العمل ثم الدور الوقائي لها واخيرا تقييم دور مفتشية العمل.

أما الفصل الثالث فقد خصصناه لي المداخلات النظرية لنزاعات العمل تطرقنا فيه الى النظرية البنائية الوظيفية ثم النظرية الماركسية وبعدها النظرية البيروقراطية.

أما الفصل الرابع التصور سوسيولوجي لنظرية نزاعات العمل تناولنا فيها نزاعات العمل الفردية تعريفها وأسبابها والإجراءات اللازمة لتسويتها.

وجاء الفصل الخامس ليكون محور يربط بين الإطار المنهجي للدراسة والجانب الميداني والذي تحدثنا فيه عن الإطار العام للدراسة ومجالاتها والمنهج المستخدم مجتمع البحث أدوات جمع البيانات العينة وكيفية اختيارها وأخيرا نتائج الدراسة وتفسيرها.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

أولاً: الإشكالية

إن المورد البشري هو أهم عناصر الثورة الوطنية لما له من دور في تحقيق الربح والإنتاج ولقد تزايد الاهتمام بالطبقة العمالية نظراً لأهميتها ودورها الفعال في العملية الإنتاجية باعتبارها محرك العمل.

ولقد برز أكثر الاهتمام بالعامل من خلال ظهور حركات ونقابات عمالية بعدما كانوا العمال من خلال ظهور حركات ونقابات عمالية بعدما كانوا العمال يتعرضون لأبشع أنواع الاستغلال من طرف رؤسائهم خاصة بعد نجاح الثورة الصناعية وسيطرة أرباب العمل وقد عملت هذه الحركات على رفع الظلم عن الطبقة العمالية وتحسين ظروف العمل وإثبات أحقيتهم في التعويض ولأي ظرف آخر يصبح فيها العامل عاجزاً لأسباب خارجية عن إدارته فيما أدت المطالبة بالحقوق وظهور الوعي لدى الطبقة العمالية إلى ظهور نزاعات تكون لها أسباب تعود إلى ضعف الاتصال أو ضغوط العمل التي تملها المطالبة بالحقوق دون استكمال الواجب أو العكس كأحد الأسباب التي ظهرت مع ظهور علاقات العمل في جل المؤسسات والإدارات وتبين الدولة سياسات اقتصادية واجتماعية وثقافية وتنظيمية مبنية على أساس ثنائية الحق والواجب في تأدية المهام والأعمال هذا الأمر الذي دفع مختلف التشريعات في الدول الوضع تنظيم قانوني خاص يقوم بمراعاة علاقات العمل والتي تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة.

لذلك يعتبر مبدأ حماية العمال من أهم مبادئ قانون العمل الذي يجيد التوازن المفقود في العلاقات حيث هذا الذي دفع بالمنظمات الدولية والإقليمية إلى الاهتمام بهذا الجهاز والسعي لتطويره ووضع المعايير المناسبة له.

ويظهر ذلك جلياً من خلال صدور العديد من الاتفاقيات والتوصيات لعل أبرزها على المستوى الدولي الاتفاقية الدولية رقم 81 سنة 1947 بشأن تفتيش العمل والتي صادقت عليها معظم الدول ومن بينها الجزائر وكذلك الأمر بالنسبة لمنظمة العمل العربية التي أصدرت الاتفاقية رقم 19 بشأن تفتيش العمل لسنة 1998 وقد تزايد الاهتمام بتفتيش العمل في السنوات الأخيرة نتيجة الآثار السلبية لعولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية والتطورات التكنولوجية في عالم العمل والتي تمثلت مظاهرها بالخصوص في تفاقم البطالة وانتشار الرشوة وتوسع الاقتصاد الغير منظم وتزايد الانتهاكات لحقوق العمال وهذا ما يؤدي إلى ظهور العديد من نزاعات العمل وخاصة منها النزاعات الفردية للعمال داخل المنظمة.

ويعود كل هذا الاهتمام بدون شك لطبيعة الوظائف الموكلة لمفتشية العمل وأهميتها وتأثيراتها البالغة على مختلف الأصعدة، حيث يقصد بمفتشية العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل ذلك بهدف اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية وكذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات الأمانة لتصحيحها وإزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد تم الردع والقمع في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

وبالنظر إلى خطورة النزاعات الفردية في العمل على علاقات العمل والسم الاجتماعي وكذا لحساسيتها أصبح من الضروري العمل على الحد منها ومعالجتها بسوية عاجلة ومرضية لطرفين وكذا العمل على الوقاية من نشوبها، كان لا بد من الاستعانة بمفتشية العمل نظرا لدوره ومساهمته الإيجابية في مجال حل النزاعات العمل الفردية بداية من الدور الوقائي لمفتش العمل من هذه النزاعات إلى دوره العلاجي كونه يتدخل لأجل إيجاد حلول وتسوية النزاع القائم إذ لمفتش العمل أدوار هامة في مختلف مراحل حل النزاع الفردي.

وللتفصيل والبحث عن دور مفتشية العمل في تسوية خلافات العمل الفردية فإننا نطرح الإشكالية التالية:

فيما يتجلى دور مفتشية العمل في مجال تسوية النزاعات الفردية في العمل؟

ومنه نتفرع إلى عدة أسئلة نوعية:

- ما هو دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل؟
- كيف تساهم مفتشية العمال في تكريس قيمة العدالة التنظيمية بين العمال للحد من النزاعات الفردية؟
- ما هي الأدوار التنظيمية التي تقوم بها مفتشية العمل للحد من النزاعات الفردية

الفرضية الرئيسية:

مساهمة مفتشية العمل في الحد من النزاعات الفردية داخل المنظمات.

الفرضيات الرئيسية:

- اعتماد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات الفردية للعمال.
- اعتماد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية والعدل بين العمال للحد من النزاعات الفردية.
- تقوم مفتشية العمل بدور التوجيه والإرشاد للعمال لتأسيس قضاياهم على مستوى مكتب المصالحة.

ثانياً: أسباب اختيار موضوع الدراسة

يعود اختيارنا لهذا الموضوع إلى ما يلي :

- 1- عند إقدامنا على دراسة هذا الموضوع، الذي اخترناه عن إدراك ووعي بأهميته بحكم عملي كمفتش رئيسي للعمل لاحظت نقصاً في الدراسات المحلية الجزائرية خاصة وفي الدراسات العربية عموماً التي تناولت هذا الموضوع، ما شجعنا على المضي قدماً في التعمق في دراسته وإثراء المكتبة الجامعية بدراسة ميدانية تتناول جانباً مهماً من جوانب دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات الفردية للعمال، ولعل هذه الدراسة قد تسهم ولو بقدر بسيط في لفت انتباه الباحثين والمختصين بأهمية هذا الموضوع.
- 2- اندراج الموضوع ضمن اهتمامنا أكثر من غيره من المواضيع، مما أوجد نوعاً من الراحة النفسية للتعمق في دراسته.

- 3-قابلية الظاهرة للدراسة العلمية.
- 4 -توافق الموضوع مع مجالا لتخصص.
- 5-توفر المراجع حول الموضوع.
- 6-الاعتبارات الذاتية المرتبطة بمحاولة الكشف عن حالة المورد البشري في العمل.
- 7-أهمية موضوع دور مفتشية العمل في الحد من النزاعات.
- 8-تبيان موقع مفتشية العمل ومدى حرصها على تطبيق القانون الخاص في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة.

ثالثا: أهداف الدراسة

إن أي باحث يقوم بإنجاز أي بحث علمي في أي مجال كان لابد وأن يكون لهدف أو مجموعة أهداف محددة يرجو بلوغها، وتختلف الأهداف باختلاف الأسباب التي دفعت بالباحث إلى إنجاز البحث، وعليه فقد تمثلت أهداف الدراسة الراهنة فيما يلي:

1. تشخيص الواقع الفعلي لدور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل الفرديةوذلك من وجهة نظر مسؤولي وموظفي المفتشية.
2. يتمحور هدفنا من دراسة هذا الموضوع في الوقوف على واقع مفتشية العمل داخل المؤسسات الجزائرية.
3. التوصل إلى نتائج وتوصيات يؤمل أن تفيد صانعي القرار في المفتشية.....
- 4.التعرف على مختلف قوانين مفتشية العمل إضافة إلى تبيان ما نريد الوصول إليه حول مفتشية العمل ومدى جدواها داخل المؤسسات في تحقيق هدفها الاسمي المتمثل في الحد من نزاعات العمل أهمية نتائجها المتوصل إليها ومساعدتنا في اقتراح حلول لمختلف المشاكل المتعلقة بموضوع الدراسة.

رابعا: أهمية الدراسة

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

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

خامسا: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

دراسة الباحث حبيب بن عيسى وبونوة مختار التي جاءت تحت عنوان "الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري" سنة 2017.

وقد هدفت هذه الدراسة تسوية النزاعات التي تقوم داخل بيئة العمل سواء كان النزاع فرديا بين العامل وصاحب العمل أو جماعيا بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل أو ممثليهم.

وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

- إلى أي مدى يمكن اعتبار الصلح كآلية فعالة في تسوية نزاعات العمل وفق التشريع الجزائري؟

- أو ما مدى دور المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية أو الجماعية؟

وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في تبين الأحكام العامة للصلح في الفصل الأول من تعاريف وشروط وأنواع وأركان وأثار... والمنهج التحليلي وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية الخاصة بالصلح في مجال منازعات العمل ومقارنتها بالواقع العملي في الفصل الثاني من خلال تعريف منازعات العمل الفردية والجماعية وأنواعها وإجراءات المصالحة الخاصة بكل منهما.

وتوصل إلى جملة من النتائج تمثلت أساسا في:

إن خلاصة التي يمكن أن نتوصل إليها من خلال دراستنا لتسوية منازعات العمل هي انه رغم مختلف التشريعات الصادرة في مجال الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة واعتماد مبدأ العدالة في العمل والسهرة على إنشاء الهيكل وسن قوانين والإجراءات إلا أن هذه الجهود لازالت تراوح مكانها ولم تعرف الانطلاقة الحقيقية بعد وذلك لافتقارها للقرار الجريء والحاسم في انشاء منظومة متكاملة مختصة في معالجة وتسوية النزاعات في العمل بالطرق الودية إضافة إلى جرد مفتشي العمل من عدة صلاحيات تعتبر هي حجر الزاوية في تقرير الصلح بين العامل والمستخدم وكذا في إلزام المستخدم على تطبيق القانون تحت طائلة المتابعة القضائية التي تعتبر وسيلة من أجل الضغط على المستخدمين لكي لا يتهربوا من التزاماتهم لكان أجدى بتطبيق القانون تطبيقا سليما.

الدراسة الثانية:

وفي نفس السياق نجد دراسة أخرى للباحثين بكوش إلهام وعقون ابتسام وموسومة بـ " دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية" والتي أجرتها في مفتشية العمل بجيجل سنة 2016، حيث حاولا من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

-هل تتكيف الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في الحد من نزاعات العمل؟

-ما هي الوسائل القانونية التي تعتمد مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل؟

-ما هي العراقيل التي تواجه أعوان مفتشية العمل في أداء مهامهم في إطار الوقاية من نزاعات العمل؟

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمال وذلك من خلال محاولة اختبار الفرضيات التالية:

-تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل.

-تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل.

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

وقد اعتمدت الباحثين على المنهج الوصفي من خلال الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

وقد طبق دراستهم لدى موظفي مفتشية العمل لولاية جيجل على عينة بلغ حجمها 40 مفتش عمل من مختلف الرتب وهو العدد الذي تم توزيع الاستمارات عليه.

وقد توصلت إلى جملة من النتائج التالية:

يمكن القول أن مسألة تحديث مفتشية العمل وعصرنتها تبقى كحتمية تفرضها التحولات والتغيرات العميقة التي تشهدها البلاد وهو ما يعني بالضرورة التكييف مع لكل التغيرات المتواصلة لعالم الشغل بصفة عامة والمؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص.

وعن هذا التحديث والعصرنة تتمحور بصفة عامة حول تبسيط الوسائل العمل وتحسين الظروف العمل وإدخال التقنيات الحديثة للاتصال وتبسيط صياغة القانونية وتوفير الموارد البشرية المؤهلة اللازمة وهذه

المسائل يمكن لها تأثير على مردودية مفتشية العمل أو على نوعية العلاقات التي تربطها بمحيطها المباشر الذي يتمثل في المؤسسات والشركاء الاجتماعيين.

الدراسة الثالثة:

دراسة الباحث بوقرة منير وبوسنة باديس والتي جاءت تحت عنوان " دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعمال " وأجرى دراستهم الميدانية في المؤسسة الوطنية لتحقيق وتسيير الصناعات المترابطة وحدة فرجيوة سنة 2008.

وهدفت هذه الدراسة إلى الاهتمام بالحماية الاجتماعية للطبقة العمالية نظرا لأهميتها وضرورة تدعيمها وتوفير الأمن لهذه الطبقة العمالية وضمان تطبيق تشريعات ووضع هيئات مكلفة بمراقبتها مدى احترامها وتمثلت في مفتشية العمل كجهاز حكومي مسخر من الدولة لحماية العمال.

وذلك من خلال اختبار مدى صحة الفرضيات التالية:

- تضمن مفتشية العمل التطبيق الصارم للتشريعات.

- دور مفتشية العمل في الأمن الصناعي.

- دور مفتشية العمل في الرعاية الصحية.

واستخدم المنهج الوصفي لمعالجة وتشخيص مؤشرات الدراسة وتسلط الضوء على الظاهرة بمختلف جوانبها.

وقد طبقت الدراسة على عينة بلغ حجمها في إطار عام يشمل 106 عامل موزعة على أربعة ورشات وعليه حجم العينة هو 50 عامل.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج التالية:

أن العامل على دراية وعلم واطلاع على قانون العمل ومنه تلعب مفتشية العمل دور فعال في تطبيق التشريعات وكذا توفير الرعاية والحماية وتوفير الصحة للعمال داخل أماكن العمل وتوفير الوقاية وحمايتهم من الاستغلال وكذلك معرفة دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل وذلك من أجل توفير الرعاية والحماية والسلامة المهنية والاستقرار في العمل

الدراسة الرابعة:

وفي نفس السياق نجد دراسة أخرى أجراها خوجة سمير والتي جاءت تحت عنوان " الأداء المهني لدى مفتشية العمل "

وأجرى دراسته الميدانية في 5 مفتشيات ولأئية وهي تمثل الولايات التي كانت تابعة سابقا للمفتشية الجهوية للعمل بسطيف (سطيف، المسيلة، برج بوعريج، جيجل، بجاية)

وتهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع مفتشية العمل ومعرفة الصعوبات والعوائق الحقيقية التي يعاني منها العمال في العمل الميداني والتأكد من الفعالية التنظيمية لمفتشية العمل وذلك من خلال اختبار مدى صحة الفرضيات التالية:

-نقائص النصوص المنظمة لمهنة مفتشي العمل تقف كحاجز أمام الأداء الفعال لمهامهم.

-التوزيع الغير عقلاني لعدد المفتشين يؤدي الى صعوبة تغطية مجال محدد وفي حالات أخرى عدم استغلال القدرات الموجودة.

-قلة الوسائل المادية تعرقل انجاز المهام العادية.

استخدم الباحث الوصفي وذلك من خلال أدوات الإستبيان.

حيث توصل إلى جملة من النتائج وهي:

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

سادسا: تحديد المفاهيم

يعتبر الإطار المفاهيمي بمثابة الخلفية التي يعتمد عليها الباحث في تحديد مسار دراسته باعتبار أن المفاهيم تشكل أدوات بحثية تحدد مضمون ودلالات الإشكالية البحثية في ترابط عناصرها كتشكيل مفاتيح أساسية لدراسة كتجديدها إجرائيا ، بمنع الباحث من احتمالات الوقوع في خطأ منهجي نتيجة غموض أو تعدد المضامين التي يحملها كل مفهوم ،ولهذا أصبح من المؤلفين في الدراسات السوسولوجية أن تضبط المفاهيم سياق نظري يسمح بتربط مراحل البحث، ومن هذا المنطق سيكون مسعى هذا الجزء بتقديم مجمل التعاريف النظرية وهي كالتالي : الدور – مفتشية العمل – العمل – نزاعات العمل- المؤسسة.

1- الدور:

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

وهو السلوك المتوقع لكل فرد من أفراد الجماعة بمعنى آخر فإن الدور هو العمل الذي يقوم به الفرد ضمن الجماعة.²

يستخدم مفهوم الدور في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والأنثولوجيا بمعاني مختلفة في نطلق كمظهر للبناء الاجتماعي على وضع، اجتماعي معين يتميز بمجموعة من الصفات الشخصية والأنشطة تخضع لتقييم معياري إلى حد ما قبل أولئك الذين يكونون في الموقف ومن قبل الآخرين.³

ويعرف من جهة أخرى:

كعنصر من التفاعلات الاجتماعي وهو ما يشير لنمط متكرر من الأفعال المكتسبة.⁴

الدور: يشير إلى نموذج الذي يتطلبه المركز ويتحدد سلوك الفرد في ضوء توقعاته وتوقعات الآخرين منه، وهذه تتأثر بفهم الفرد والآخرين للحقوق والواجبات بمركزه الاجتماعي، وحدود الدور تتضمن لتلك

¹ - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، ص 395، سنة 1982.

² - المرجع نفسه، ص 393.

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

⁴ - المرجع نفسه، ص 267.

الأفعال التي تتقبلها الجماعة في ضوء مستويات السلوك في الثقافة السائدة، وعادة ما يكون لمفرد أكثر من دور واحد داخل النظام المجتمعي الذي ينتهي إليه.

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

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

الثاني: تمثل في كيف يتعلم الأطفال الأشياء عن مجتمعهم، ينمو ويطور أدوارهم الاجتماعية، أي تصور أدورا الآخرين ثم الأخذ بها، مثل الآباء، الأمهات والمعلمين.¹

التعريف الإجرائي: نمط السلوك الذي يتبعه كل فرد من أفراد الجماعة والذي يتطلبه المركز والمكانة الاجتماعية داخل النظام المجتمعي الذي ينتهي إليه.

2- مفهوم مفتشية العمل:

أ- لغة: فتش، يفتش، تفتيشا، فتش الشيء: تفحصه

المفتش جمعه المفتشون، الذي يعهد له التفتيش في دواوين الحكومة، أو في إحدى الشركات أو نحوها.²

ب- اصطلاحاً: وهي الهيئة المكلفة بتطبيق التشريع فيما يتعلق بالراحة والأجر، السلامة، الصحة، الرعاية وتشغيل النساء والأطفال.³

أما الباحث جون ميرسي (Jean Maurice) وآخرون فيعرفونها:

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

² - محمد زمزم: دليل مفتش العمل، دار الطبع والنشر والأهلية، بغداد، ص 23، سنة 1981.

³ - محمد زمزم: دليل مفتش العمل، مرجع سابق، ص 24.

"كل إلى حد متلائم من ممثلين المؤسسات والتنظيمات والسياسات، والعلاقات التي هي في محيط معطى تشارك في تحسين ظروف العمل وتساهم في إطار أو في آخر بطريقة مباشرة في تحسين الحالة الصحية والجسدية، والعقلية والاجتماعية للعاملين"¹

يعرفها المشرع الجزائري: وهي الهيئة التي تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وكذا تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.²

التعريف الإجرائي: وهي تلك المؤسسة أو الهيئة القانونية التي تعمل على مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية أو المؤسسات الخاصة وكذا مراقبة ظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

النزاع: المقصود به التعارض بين موقفين أي قيام مصلحة في جانب تضر بمصلحة الجانب الآخر أو تمنع نشوؤها ومثل هذا الخلاف يقع على استعمال حق قائم أو على مدى هذا الحق، والنزاع في مسائل العمل يحدث بين صاحب العمل والعامل ويكون نزاعا قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو لائحة أو حكم أو نزاعا اقتصاديا << يدور حول أمور لا يحكمها نص قانوني >>³ ويراه البعض الآخر: بأنه أساس يوم لازم فيسير المجتمع و بالأخص في المجتمع الصناعي وهما يعبران عف موقفين متعارضين في تحديد مفهوم النزاع أما في سياق العلاقات الصناعية، فإن التحديدات تنحصر أساسا في المساواة في السلطة.⁴

ب. حسب التوجيه السيكلوجي:

يحدد مفهوم النزاع على مستوى الدوافع وردود الأفعال الفردية ويرى علم النفس أن النزاع حالة جسم خاضع لنشاط أو فعل دوافع الحاجات المتنافرة وكمثال على ذلك الرضا والأمن.⁵

النزاع كذلك: خصومة تصل إلى حد إقامة الدعاوي أمام القضاء لعدم حلها وديا.⁶

¹- Jean (M), Daniell (Y), Evetre (C): système d'inspection du travail et politique de formation des inspecteurs, INCFP, Geneve, P3.

²- قانون رقم 90-03، المادة 2 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990.

³- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، نفس المرجع، ص 113.

⁴- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، نفس المرجع، ص 115.

⁵- Lewis (A) : les fonctions du conflit social, paris pub, 1982 p10.

⁶- le même, p36.

التعريف الإجرائي: تعارض وجهان النظر أو المصالح أو سوء تفاهم وقد يتحول الخلاف إلى نزاع أو مواجهة واقعية.

النزاعات الفردية في العمل: قد ينشأ عن علاقات العمل الفردية عدم اتفاق أو عدم تطبيق لأحد بنود العقد، أو عدم الامتثال لكل ما يخص علاقة العمل و ما يترتب عنها وهنا يحدث ما يسمى نزاعا فرديا في العمل حيث يكون بين العامل والمستخدم بشأن الإخلال بأحد الشروط السابق ذكرها. وهو يختلف عن النزاع الجماعي للعمل في أفراد هو ما يترتب عن هم من العلاقات الجماعية للعمل.

ويعرفه الباحث جيرارد ليون كان وآخرون:

"على أنها كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب أضرار للطرف الآخر إذ لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة¹."

ويعرفه المشرع الجزائري: يعد نزاعا فرديا في العمل هو كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجنبي ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة².

التعريف الإجرائي: ويقصد بالمنزعة الفردية في العمل كل خلاف بين العامل الأجنبي من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، يسبب ضررا للطرف الآخر.

¹ - Gérard Lyon Caen. Jean Pélissier. Alain Supiot .op.cit p555.

² - المادة 02، قانون 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، تعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل، جريدة الرسمية رقم 06، سنة 1990.

الفصل الثاني

نظرة عامة عن مفتشية العمل

أولاً: لمحة تاريخية حول تطور مفتشية العمل في الجزائر:

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

ثانياً: مراحل تطور مفتشية العمل

(1) المرحلة الأولى: 1962 م - 1967 م:

وهي المرحلة التي أصدر فيها الأمر رقم 65-181 المتضمن تأسيس الحكومة، وفيه أعيد النظر

في التشريعات الفرنسية وألغيت تلك التي تتناقض مع السيادة الوطنية وما ميز هذه المرحلة هو عمل

مفتشية العمل تحت غطاء عدة قطاعات وزارية كل حسب اختصاصها:

- ✓ مفتشية العمل للصناعة والتجارة، تابعة لوزارة العمل.
- ✓ مفتشية العمل للزراعة، تابعة لوزارة الفلاحة.
- ✓ مفتشية العمل للنقل البري والبحري والجوي، تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل مفتشية العمل للمناجم، تابعة لوزارة المكلفة بالصناعة.²

¹ - أبو بكر بن بوزيد: لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر، النشرة السداسية لمفتشية العمل، العدد (04)، ديسمبر، 2000، ص 2.

² - أبو بكر بن بوزيد: المرجع السابق، ص 2.

(2) المرحلة الثانية 1967 م – 1975 م:

كانت هذه المرحلة عكس سابقها حيث تم توحيد مفتشيات العمل وتكليفها بمراقبة تطبيق القوانين داخل المؤسسة، ومن أجل هذا صدرت مجموعة من المراسيم والقرارات لتنظيم تفتيش العمل قصد المحافظة على الحقوق العمالية، ومن بين هذه المراسيم تذكر المرسوم 67-60 المؤرخ في مارس 1967 م المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، كذلك القرار الوزاري المشترك لوزارتي العمل والشؤون الاجتماعية والداخلية بتاريخ 02/07/1969م.

(3) المرحلة الثالثة 1975 م -1978: بها حدد التزاماتهم ونظم مصالحهم.

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

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

(4) المرحلة الرابعة: 1978-1990 م:

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

الضخمة وتحويلها إلى وحدات أو فروع تبعا للنشاط الاقتصادي، مما أدى إلى صدور تشريعات توسع من مهام مفتشية العمل كما صدر القانون الأساسي العام للعامل في 03/08/1978 ، ثم جاء قانون (82/05)

¹ - - أبو بكر بن بوزيد: المرجع السابق، ص 3.

الذي جعل من مهامها أيضا تخص مجالات التدريب المهني والوقاية من أماكن العمل وتنظيم الوقت القانوني للعمل، وكذا ترقية الشغل ومراقبة مختلف التجاوزات على مستوى المؤسسات المستخدمة. (3)

5) المرحلة الخامسة (ما بعد 1990) :

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

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

بمناسبة استقلالية المؤسسات، وعليه أصبح بإمكان المفتشية العامة للعمل التدخل في القطاع العمومي والخاص على حد سواء، إضافة إلى قانون (03-90) صدر مرسوم تنفيذي رقم 209/90 الذي تضمن أساسا تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرتها، إما بالنسبة لقانون 90/04) المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فقد سحب من مفتشية العمل مهمة المصالحة حيث أصبح دورها يقتصر على الاتصال والوساطة بين طرفي النزاع ومكتب المصالحة.¹

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

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

¹ - النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد 06، 2001 ، ص 3 .

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

ثالثا: مهام مفتشية العمل

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

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال.
- مساعدة العمال ومستخدمهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء النزاعات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال والمستخدمين.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي والوسائل المناسبة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والقرارات التحكيمية.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل واقتراح الحلول الضرورية لتكييفها وتعديلها.¹

وبحسب المادة (03) من نفس القانون المذكور سابقا : فإنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال وأجراء وممتهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.²

¹ - النشرة السداسية لمفتشية العمل، عدد09، جوان 2003 ، ص 05 .

² - القانون رقم (03/90) ، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم. المؤرخ في 6 أبريل 1990.

رابعاً: صلاحيات مفتشية العمل

لكل هيئة مجموعة من الصلاحيات حسب ما تتطلبه هذه الهيئة، خاصة إذا كانت هيئة رقابية على غرار مفتشية العمل التي حدد القانون جملة من الصلاحيات لها، وقد حدد القانون 03/90 في الباب الثاني منه هذه الصلاحيات والتي تضمن أحسن الظروف لمفتشي العمل في ممارسة مهامه وكذا تحقيق وكذا تحقيق الضغوط التي قد يتعرضون لها، حيث يتمتع مفتشوا العمل بسلطة القيام بمختلف الزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم في أي وقت، سواء في النهار أو في الليل أو في أي مكان يشتغل عمال يخضعون لتشريعات العمل وتحميمهم الأحكام القانونية، كما يمكنهم كذلك الاستفسار في نطاق مهمتهم والاستماع لأي شخص يروونه مناسباً.

ومن أجل توفير الظروف الصحية الملائمة يمكن لمفتشي العمل أخذ عينة من أي مادة مستعملة وتحليلها وإجراء الفحوص عليها. وفي مجال العمل القانوني للمؤسسات خولت لمفتشية العمل صلاحيات طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في القانون، كما يمكنها استنساخها واستخلاص النتائج منها ويمكنهم أيضاً استشارة أهل الاختصاص والتماس آرائهم.¹

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

يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2000.00 دج و4000.00 دج، بالحبس ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده.²

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

¹ - المادة 06: القانون رقم (03/90)، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم. المؤرخ في 6 أبريل 1990.

² - بعلي محمد الصغير: المرجع السابق، ص ص 112، 113.

خامسا: اختصاصات مفتشي العمل

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

+ يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين.

+ الدخول إلى جميع أماكن العمل في النهار أو في الليل وفحص السجلات والأوراق والحصول على عينات من المواد التي تنتجها المؤسسة وفحص الآلات.¹

+ حلف اليمين من أجل حماية أصحاب العمل من الأضرار المحتملة التي قد يتسبب بها إفشاء هؤلاء المفتشين للمعلومات المتعلقة بالعمل، ويتم الحلف فور مباشرتهم لمهامهم والإخلاص في عملهم " أقسم بالله العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانة وصدق وأن أحافظ على السر المهني وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة على".²

+ الالتزام بالسر المهني والأخذ بالاعتبارات التي أشرنا إليها سابقا وقد أوجب قانون العمل على مفتشي العمل عدم إفشاء سر أي اختراع صناعي أو غير ذلك من الأسرار.

حمل البطاقة الوظيفية: يقتضي قانون العمل على مفتش العمل أن يكون مزودا ببطاقة تثبت صفته الوظيفية تكون صادرة عن السلطة المختصة (وزارة العمل والضمان الاجتماعي) وهي بمثابة الرخصة لهؤلاء المفتشين لممارسة المهام التي أناطها بهم الأحكام القانونية والتنظيمية.³

يحمي مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف والاعتداءات مهما يكن نوعها، وضمان تعويض الضرر الناتج عن ذلك.

إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في المهنة وجب على الإدارة أن تحميه من الإدانات المدنية الموجهة إليه ما لم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.⁴

¹ - الياس يوسف: تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث، من 243.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08، الصادر في 20/02/1991، ص 298.

³ - المرجع نفسه، ص 299.

⁴ - أبو جرة سلطاني: دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية، ماي 2000، ص 11-12.

سادسا: حدود تدخل مفتشية العمل

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدوده دون تدخل أو استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير، أي طرف ثالث غير طرفي النزاع علاقة العمل، لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة بغرض الوصول إلى حل يرضي طرفي الخلاف سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه، كما كان معمولاً به في النظام السابق، أو هيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصالحة،⁽¹⁾ ويحال النزاع في حالة فشل التسوية الداخلية بين العامل وصاحب العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويكون ذلك باستدعاء الطرفين لمحاولة وتوقيف وإيجاد حل ودي للنزاع القائم بينهما، وهذا ما أكدته المادة 04/30 من أمر رقم 33/75.¹

تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة 05 من الأمر 75/32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.

أما في ظل القانون الحالي فإن هذه المهمة قد انتزعت من مفتشية العمل بمقتضى القانون 04/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلقة بتسوية منازعات العمل الفردية، هذا القانون الذي أنشأ هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل.

وأصبح دور مفتش العمل في هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي انتزع منه اختصاص معترف له به في مختلف تشريعات العمل المقارنة، إذ كان الأجدر بالمشروع الجزائري، أن يدعم مهمة مفتش العمل الصلاحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية المصالحة تتم على درجتين أو مرحلتين، على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكاتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حل المنازعة.²

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

¹ - كريم غانية: النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، دار المعرفة للنشر الجزائر، سنة 2007، ص 12.

² - رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق من 27.

سابعاً: الدور الوقائي لمفتش العمل

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

وفي هذه الحالات يتخذ مفتش العمل وتكون له واجبات أدبية يجب أن يعرفها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص الشرعية والتنظيمية لأن قواعد السلوك لا تخضع (دائماً للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساساً في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين¹، وإن لم يتم تسويتها فإنه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف ولكن يبقى أن نشير إلى أن أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة والتي تتم بتدخل مفتش العمل وبعمل على إيجاد حل يرضي الطرفين وفيما يستدعي مفتش العمل الطرفين المتنازعين، أما فيما يخص دور مفتشية العمل في إجراء المصالحة في الخلافات الفردية فهي محدودة وهو ما يؤكد الأمر 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتش العمل².

وبناء على ذلك فإن تدخل المفتش في إجراءات المصالحة لدليل على الجهود التي يبذلها مفتش العمل في إجراءات حل النزاعات الجماعية والفردية للعمل، وتسويتها وهذا زيادة على الجهود التي يبذلها في المهام الأخرى والمتعلقة بالمراقبة والإعلام والإرشاد.³

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302.

² - سمير يوسف خوجة: الأداء المهني لدى مفتش العمل، المرجع السابق، ص 108

³ - معي الدين الجرف: منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسبة لها، رض العربي، ثقافة وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 78.

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

خلاصة:

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

الفصل الثالث

المقاربات النظرية نزاعات العمل

تمهيد:

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

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

أولاً: نظرية البنائية الوظيفية

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

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

أسباب تتعلق بتوزيع نمط السلطة، مدى مشاركة العمال في اتخاذ القرار، مدى مراقبة العمال وكذا التأثير المتبادل بين العمل بين العمال وآليات التمييز بكل المستويات في صيرورة الإنتاج.¹

¹ - راجع كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة، 2006، ص 167.

1. روبرت ميرتون:

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

كما يرى "ميرتون" أن الالتصاق بالأحكام والتمسك بها في التنظيمات البيروقراطية قد تقود إلى التغيير في الأهداف، وتصبح غاية في حد ذاتها، بدل أن تصبح وسيلة لبلوغ غاية. فالبيروقراطي قد لا يدرك أهداف التنظيم، وبذلك يقلل من فعاليتها، وهذه الطريقة تدعى بيروقراطية الروتين الذي قد يقف عائقا أمام إنجاز المهام لتوفير خدمة فعالة. وحسب ميرتون "إن النظام الذي يتطلبه السلوك المقنن في التنظيم، يساعد على استبدال الأهداف ويكشف البيروقراطيين عن اتجاهات جامدة، تصعب من مواجهة المشكلات وتؤدي هذه القواعد إلى الصراع والتنافس بين الأعضاء الرسميين، خاصة في صراعهم على السلطة¹.

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

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

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

¹ -رابح كعباش: المرجع السابق ، ص 168.

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

2. تال كوت بارسونز والنسق الاجتماعي:

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

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

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

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

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

² - سعيد عبد مرسي بدر: الإيديولوجيات ونظرية التنظيم، دارالمعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 226.

ويحدد بارسونز ثلاث مستويات للتنظيم:

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

المستوى الإداري: الذي يتمثل في المسائل الداخلية المتعلقة بالتنسيق والتخطيط والمراقبة والاتصال وتوفير الموارد والتسويق. المستوى التنظيمي: فندعى إلى تحقيق التكامل والارتباط بين التنظيم والبيئة الخارجية.¹

ويطلق بارسونز كذلك على أنه يوجد مطلبين وظيفتين أطلق عليهما إسم المطلب الأول، مطلب تدعيم النمط: وهو يتعلق بمدى الانسجام والتطابق بين الأدوار التي يؤديها الفرد في التنظيم.

مطلب الثاني: فهو احتواء التوترات التنظيمية واستيعابها، وتحقيق ذلك من ضمان وجود دافعية كافية بمنح الفرد حوافز موجودة في التنظيم لكي يتمكن من أداء مهامه المنوطة به في الوظيفة التي يشغلها.

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

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

¹ - سعيد عبد مرسي بدر: المرجع السابق، ص ص 227-228.

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

3. ماري فولت:

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

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

السيطرة: أي تغلب فريق على آخر.

التسوية: أي الاتفاق بين الطرفين المتنازعين على أساس التنازلات.

الاندماج: الذي يعتبر خير طريقة بناء لدى فولت "حيث أنها ترفض حل النزاع على أساس القوة والعنف وهو نقيض الاندماج بحيث يكون الانحصار في تحقيق المصالح الأساسية دون التوجه إلى المناقشات والحوارات بين الطرفين وهي تلج على السلطان المشترك والفعال بدلاً من السلطان المتسلط وترى كذلك بان الأفراد أو العمال الذين يؤمرون بتنفيذ الأعمال فغهم يقومون بها دون كفاءة وإتقان.¹ أما بالنسبة لآتون مايو فإنه يرى أسباب النزاعات في العمل الصناعي تنشأ عن وسائل الاتصال غير الفعالة وعن الإشراف السيئ أو الممارسة الإدارية السيئة وسوء العلاقة بين العامل ورب العمل. وتلتقي فكرة "مايو" و "فولت" في أن الإنسان اجتماعي ولا يمكن أن يتوصل إلى حريته الكاملة إلا إذا اندمج في الجماعات اندماجاً تاماً ومنه تحقيق التوازن داخل المؤسسة الصناعية وكذلك الاهتمام بالعامل وعلاقته الاجتماعية والاهتمام به.²

ولهذا أقامت العلاقات غير الرسمية بين جماعات العمل، الذي تأخذ الطابع السري وهي تؤدي إلى نشوب نزاعات وصراعات خاصة للمعارضين على قيام هذه العلاقات الغير رسمية ويرى (مايو) أن الحل لنزاعات

¹ - حسين بوراوي: العلاقات الإنسانية وأثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، ديبلوم دراسات معمقة، معهد العلوم الاجتماعية، الجزائر 1983-1984، ص 48 .

² - باكرو آخرون، ترجمة محمد علي محمد: علم الاجتماع الصناعي، النشر، المعارف، الإسكندرية، سنة 1972، ص 196.

العمل هو ضرورة الاهتمام بالإشباع الاجتماعي والنفسي وكذلك بالمكافأة المادية وذلك لأهميتها لدى العامل.¹

ثانياً: المدرسة التيلورية

تعود جذور التيلورية إلى القرن الـ 19 الذي عرف تطورات تكنولوجية واقتصادية كبيرة ساعدت على ظهور الثورة الصناعية التي أفرزت بدورها المصنع الحديث الذي يعتمد على تحقيق أهدافه وتكامل عناصره الثلاثة المتمثلة في المواد الأولية، الآلات، اليد العاملة وتقوم الإدارة بعملية التنسيق والتنظيم لبلوغ الأهداف. إن التطور الذي عرفه المصنع الحديث نتيجة زيادة عدد العمال منقسمين إلى مجموعات حيث تختص من كل واحدة بأداء جزء معين مكن العملية الشيء الذي أدى إلى تعقد العلاقة بين الأفراد المكونين للمصنع وأصبح من الضروري وجود إدارة قادرة على توجيه المصنع لتحقيق أهدافه بأساليب حديثة وجعل سلوك العمال على درجة عالية من الرشد والعقلانية...²

الشيء الذي دفع تايلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تساعد على رفع الكفاءة الإنتاجية والقضاء على سلوك العمال الذي يقف عائقاً أمام تحقيق أهداف المصنع، عن طريق إيجاد طرق ووسائل تنظيمية تساعد على ذلك، وباعتبار أن العامل هو الركيزة الأساسية التي يقوم عليها المصنع فقد ركزت التيلورية كل اهتمامها عليه محاولة

إيجاد المبادئ التي تحقق أفضل استخدام ممكن له وذلك باستخدام المعرفة العلمية محل المعرفة القائمة على المحاولة والخطأ، ويتحقق ذلك حسب تايلور عن طريق وضع العامل في المكان الذي يتلاءم وقدراته واستعداداته وفق مبادئ علمية هي:

- ✓ تقسيم العمل وتحديد الإنتاج كميًا.
- ✓ ينبغي أن يكون اختيار العامل قدر الإمكان مطابقاً لمستلزمات ومتطلبات الأعمال التي يقوم بها.
- ✓ تدريب العمال لأداء مهامهم بالإضافة إلى المراقبة المباشرة حتى لا يصرف طاقته خارج الإطار المحدد له.
- ✓ المكافآت المادية كحافز لتحقيق امتثالهم للأوامر والإجراءات...³

إن هدف التيلورية من " التنظيم العلمي للعمل هو محاولة معالجة المشاكل التنظيمية حيث أولت أهمية كبيرة لأساليب الرقابة والمحاسبة وطرق القيادة والعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

¹ - باكر وآخرون، ترجمة محمد علي محمد، المرجع السابق، ص 197

² - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2000، ص 93.

³ - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 70.

إن القضية الأساسية التي كانت تدافع عنها التيلورية أنه لا يوجد تعارضاً للمصالح والأهداف وبالتالي لا مبرر لقيام النزاعات والتوترات والصراعات داخل المصنع، حيث أن ما يحقق النفع والمصلحة للإدارة يعتبر كذلك بالنسبة للعمال، طالما أن العامل الذي يبلغ درجات الكفاءة سوى يؤدي في النهاية إلى رفع أجره وزيادة العائد لكل من الإدارة والعمال على حد سواء.¹

لقد اعتقد تايلور بأن الأفكار التي تقوم عليها حركة الإدارة العلمية سوف تحدث ثورة فكرية عند كل من العمال والإدارة باعتبارهما العنصران الأساسيان في المصنع وذلك عن طريق اقناعهم بضرورة التعاون والقضاء على النزاعات والتوترات، وإشاعة السلام والأمن داخل المصنع وتوحيد اتجاهات كل من الإدارة والعمال وتوحيد أهدافهم ويتحقق ذلك من خلال إحلال الثقة بينهما محل الشك ومن ثمة القضاء على العداء الدائم بينهما.²

وبالتالي فإن القضاء على هذا العداء بين الإدارة والعمال يؤدي إلى القضاء على كل النزاعات والتوترات والخلافات وذلك بواسطة التطور التكنولوجي الذي يعمل على تحديد الزمن اللازم لأداء العمل ثم وضع جدول للأجور وتحديد أجور العمال وفق هذا الجدول وعلى أسس موضوعية ... كل ذلك يؤدي إلى القضاء على المساومة ومن ثمة القضاء على النزاع والتوتر كون العمل لا يستطيع المساومة فيما يتعلق بالحقائق العلمية.³

وانطلاقاً من هذا فإن النقابات تفقد دورها داخل المصنع فلقد اعتبرها تايلور تعمل ضد مصالح العمل لأنها تعمل على دفع العمال إلى القيام بالنزاعات.

إن حركة الإدارة العلمية في الواقع جاءت لترقيق أزمة العلاقات الصناعية في مواجهة الرأسمالية حيث أن التوسع الرأسمالي وما فرضه من إدخال المكننة وبالتالي ظهرت محاولات للتقليل من الاعتماد على الجهد العضلي للعامل و الاعتماد أكثر على مردود الآلة، و استراتيجياً هذا التحول تكمن في محاولة سلب العامل السيطرة على التخصص وبالتالي القضاء على تماطله و تقييد الإنتاج و التوقف عن العمل و عدم الاهتمام بالتنوع و الكمية ، و بذلك حاول تايلور بأفكاره سلب مهارة العمل و السيطرة عليها منطلقاً من فكرة أن العامل لا يجب أن يفكر لأن هناك أناساً يتقاضون أجوراً من أجل تفكيرهم بل يجب عليه أن ينفذ فقط وفي هذا الصدد يقول: "أيها العامل أنت مطالب بالعمل فقط ... يوجد غيرك من يفكر."

وبذلك لجأ تايلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تسمح بتحطيم المهارة العمالية عن طريق تكييف العمل.⁴

¹ - محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مرجع سبق ذكره، ص 138.

² - نفس المرجع، ص 139.

³ - نفس المرجع، ص 140.

⁴ - عبد السلام المؤذن، الطبقة العاملة الحديثة والنظرية الماركسية، دار قرطبة للطباعة والنشر، الدار البيضاء، ص 57 ، 58 .

إن بداية تطبيق فلسفة هذه الحركة عمليا قابلها العمال بنوع من التصدي وخلق التوترات والصراعات التي شلت المصانع الأمريكية وهذا نتيجة إحساسهم بالملل وتفاهة الأشغال التي يقومون بها وتفاهة مستواهم الاجتماعي، حيث اعتبروا مجرد آلة داخل المصنع، مع إهمال شخصيتهم الإنسانية.

إن مقاومة العمال لرفض مبادئ التيلورية لم تقتصر فقط على قيامهم بالنزاعات، فقد امتدت إلى الاستقالة والتغيب، دوران العمل... وعليه نستنتج أن التيلورية واحدة من النماذج المنطقية الاقتصادية التي تركز على تحديد الربح بشروط غير إنسانية، القنوات الرسمية، الحوافز، الضوابط الفردية التي يمكن قياسها، اهتمام القرارات بالنتائج التي تحقق أكبر عائد اقتصادي، الحوافز الاقتصادية...

هذا ما دفع تايلور إلى إعطاء الأهمية للجهد دون إغفال إمكانية قيام العمال بردود أفعال تجاه الإيديولوجية المطبقة، منها رفض العمل، عدم احترام الوقت... الخ.

هذا وظهرت العديد من المدارس التي تقدم تفسيرات مختلفة لظاهرة النزاعات منها:

العملية الإدارية: تنظر إلى الأفعال غير الرسمية على أنها تشكل خروجاً من المبادئ التي تقود إلى تحقيق الأهداف المخططة ومن هذه الأفعال، البطيء في العمل، عدم الاستجابة للتعليمات والأوامر.

المدرسة التجريبية: تربط بين النزاعات وبين تجسيدات الواقع التنظيمي مثل الإجحاف في حق العمال، عدم تلبية مطالبهم...

مدرسة نظرية اتخاذ القرار: تنظر هذه المدرسة إلى الصراع كنتيجة حتمية لعدم عقلنة القرار وترشيده.

مدرسة النظم الاجتماعية: يركزون على ترابط الأنظمة واختلاف الأفراد من حيث الخلفيات الثقافية والحضارية الأمر الذي يؤدي إلى تعدد المطالب وبالتالي تعدد الاستجابات التي تتراوح بين الحوار والنقاش إلى التوقف وعدم الاستجابة.

مفكرو المدرسة السلوكية: ينادون باتباع أسلوب العلاقات الإنسانية في تعامل العمال في مجالات القيادة، التحفيز، الاتصالات، ومن ثمة فإن أنماط السلوكيات غير المندرجة في الأطر القانونية (التغيب، الإهمال...) ترتبط بعدم تحقيق رغبات العمال من طرف الإدارة.

ثالثاً مدرسة العلاقات الإنسانية

إن حركة العلاقات الإنسانية ظهرت في نفس المناخ الذي ظهرت فيه حركة الإدارة العلمية، والتي تتمثل في منطلق الكفاية و البحث بطريقة أو بأخرى عن الأساليب الفنية أو الإنسانية التي تساعد على أكبر قدر ممكن من الإنتاج، و تعتبر هذه الحركة كرد فعل على حركة الإدارة العلمية التي عرفت ب: النظرية الميكانيكية حيث قامت على أساس الاختيار العلمي للعامل و دراسة الحركة و الزمن و تبنت مفهوم الإنسان الاقتصادي

، على العكس من ذلك فإن مدرسة العلاقات الإنسانية اعتبرت الصناعة ليس مجرد تنظيماً مادياً معقداً فقط ، بل تتضمن تنظيماً إنسانياً يجب الاهتمام به . و عليه فإن مدرسة العلاقات الإنسانية ظهرت كنتيجة لتلك البحوث التي أجريت في مصنع هاوثورن و التي أشرف عليها " ايلتون مايو " و " ديكسون " و " هويتد " و " روث لسبرجر "، حيث بدأت هذه التجارب على دراسة العلاقة بين الظروف الفيزيائية للعمل و إنتاجية العامل ، ثم اتسعت هذه التجارب لتصل إلى أن التغيرات التي أدخلت على الظروف الفيزيائية لم تؤد إلى زيادة الإنتاج ، لذلك لجأت هذه التجارب إلى الاهتمام بجماعات العمل من حيث الروح المعنوية و الاتجاهات و الدافعية ، و تعتبر أعظم ما توصلت إليه هذه التجارب هي اكتشافها للجماعات غير الرسمية وأثر هذه الجماعات على إنتاج و سلوك العمال داخل المصنع ...¹

من أهم مدارس العلاقات الإنسانية نجد:

1-مدرسة ايلتون مايو:

يذهب " ايلتون مايو " إلى أن المصنع ما هو إلا نسقاً اجتماعياً مغلقاً يتكون من سلوكيات العمال و قيمهم و معتقداتهم ، و أي تغير في جزء من النسق يؤدي إلى التغيرات في الأجزاء الأخرى ، و أن أي سلوك يسلكه العمل و يكون مخالفاً لسلوكيات الجماعة و قيمها و معتقداتها يواجه بعدم استجابة الجماعة بهدف محاولة إعادة توازن النسق² و منه فإن : ايلتون مايو يرى أن محافظة المصنع على استقراره يتطلب أن يكون هناك تنسيق بين سلوكيات الأفراد و التي تنشأ تلقائياً من تفاعل العمال فيما بينهم ، و بهذا يركز " ايلتون مايو " على الجماعات غير الرسمية داخل المصنع ، دورها في استقرار هذا الأخير أو عدم استقراره ، و بذلك تلعب الجماعات الغير الرسمية دوراً في محاولة التغيير و تعبير عن ذلك بعدة أشكال سواء بالعمل على تعطيل الإنتاج ، دفع العمال للقيام بخلق التوتر و النزاع و خلق المشاكل و البلبلة داخل التنظيم ... ذلك كون العامل لا يستطيع الخروج عما قرره أو تقرره الجماعة ، و من يخرج عن ذلك يتعرض لعقوبات غير رسمية من طرف الجماعة.

كما يرى " ايلتون مايو " أن الوسيلة الوحيدة لاستقرار التنظيم هي جعله (التنظيم غير الرسمي) وظيفياً ، أي الاعتراف به رسمياً و جعله كوسيلة من وسائل تحقيق الأهداف الرسمية للمصنع و بالتالي القضاء على كل النزاعات و التوترات و خلق مصنعاً متجانساً اجتماعياً يقوم على التعاون و الانسجام محققاً أعلى درجات الكفاية . و عليه فإن البناء غير الرسمي للقوة يلعب دوراً في النزاع نتيجة العراقيل و

¹ - طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ص 146.

² - محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، مرجع سبق ذكره، ص 157

المعوقات التي تصنعها الجماعات الاجتماعية غير الرسمية كوسيلة من وسائل كسب القوة أو إعادة توزيعها في المصنع كنتيجة لصرامة القواعد ، و هذا يعني أن هذه المدرسة تعطي أولوية لكرامة العاملين ، تحقيق مصلحة العاملين ، الاتصالات المباشرة و الجماعية، الرقابة و الضغوط الاجتماعية ، هيكل تنظيمي يشبع احتياجات الأفراد ، الحوافز ، القيادة الديمقراطية و أي انحراف في تحقيق هذه المتطلبات يؤدي إلى اختلال البناء التنظيمي ، هذا الاختلال قد يعود إلى تعاون العمال و تماسكهم من خلال الشكاوي ، تقديم المطالب الاحتجاجات...

مما سبق نجد أن مدرسة " ايلتون مايو "تنظر إلى النزاعات كعملية اجتماعية تلي وتستجيب لأي قصور يعترى الأداء الفعال للمصنع.

2-مدرسة شيكاغو:

يذهب " لويد وانز " وهو أحد رواد هذه المدرسة إلى أن المصنع ما هو إلا نسقا اجتماعيا مفتوحا، حيث أنه لا يوجد في فراغ بل يوجد داخل مجتمع وبتالي فإن دوافع وتفسيرات سلوك العامل داخل المصنع لا يمكن ربطها بالعوامل الداخلية التي يعيشها العامل في مكان عمله فقط، بل يجب ربطها كذلك بالإطار المجتمعي الذي توجد فيه، حيث أن العوامل الخارجية قد تساهم في تحديد سلوك العمال داخل المصنع كالتطبيق الاجتماعية والظروف الأسرية ... أي أن الطبقة الموجودة داخل المصنع ما هي إلا انعكاس للطبقات في المجتمع حيث أن هناك صناعات تتميز بميل واضح نحو النزاع والتوتر إذا ما قورنت بغيرها ... ولا يرجع إلى مهارة الإدارة في ممارسة العلاقات الإنسانية بل إلى العلاقة بين الصناعة والظروف المجتمعية المحيطة بها...¹

ترى هذه المدرسة أن الظروف التي يعيشها العامل خارج المصنع كغلاء المعيشة، القيم، العادات تؤدي إلى تقوية المشاعر بين العمال داخل المصنع و يكونون جماعات اجتماعية متماسكة تحكّمها مجموعة من القيم، توجه سلوك الأعضاء توجيهها يتعارض و أهداف الإدارة و تقاوم السلطة الرسمية...²

إن السبب حسب هذه المدرسة يعود إلى أن جماعات العمل تربطهم روابط اجتماعية وثيقة خارج مكان العمل ، كونهم يقضون أوقات فراغهم مع بعضهم باستمرار ، مما يولد نوع من التضامن بين العمال خارج المصنع يتم نقله إلى مكان العمل ، أي أن المجتمع المحلي يؤثر بصورة واضحة في سلوكيات و تصرفات العمال و علاقاتهم داخل مكان العمل ، و بالتالي يكون سببا من أسباب القيام بالنزاعات و الصراعات باعتبار أن المصنع يتأثر بالمحيط الخارجي و بتالي قد يكون غلاء المعيشة في السوق من أسباب هذا النزاع لدفع الإدارة لزيادة الأجور و هنا بالضبط يتضامن العمال مع بعضهم البعض و يكونون يدا واحدة.

¹ - JEAN DANIAL REYARUD: Sociologie de conflict de travail, Paris 1980, page 29.

² - GREY CAIRE : relations industrielles, paris, 1973, page 18.

يبدو أن " لويد وانز " قد أعطى أهمية مركزية للمجتمع المحلى وموقع الفرد في البناء التنظيمي لتفسير عملية النزاع والصراع والتي تتجسد في مجموعة من السلوكيات والتصرفات والتي تعتبرها الإدارة تقييدا للعملية الإنتاجية ككل ولوتيرة الإنتاج.

وقد حاول معظم الرواد التركيز على إجراءات وطرق العمل من حيث التبسيط، توزيع العمل، تخطيط مكان العمل، سير العمل، انسياب العمل ... كمحددات لعوامل التعاون أو التنافر الذي يتجسد في النزاع والتوتر اللذان يقودان إلى ممارسة الضغط سواء باللجوء إلى التوقف أو التهديد والتلويح بتصرفات تضر بالعملية الإنتاجية.

يشكل النزاع في العمل لدى " ماركس " مظهرا من مظاهر الصراع الطبقي الذي ينشب بين العمال و أرباب العمل في البلدان الرأسمالية ، و هي عبارة عن ظاهرة متضمنة في طبيعة و سير المجتمع الرأسمالي طالما أنه قائم على نظام رأسمالي استغلالي و يرى " ماركس " في نزاعات العمل تعارضا في المصالح بحيث تسعى البرجوازية من خلال مكانتها الحفاظ على مصالحها و الاستفادة منها بشكل مستمر ، بينما يحاول العمال في صراعاتهم الطبقي – على حد تعبير " -ماركس " تحسين مستوى معيشتهم ، و إلى قلب النظام الرأسمالي ، و إقامة النظام الاشتراكي ، و من ثمة النظام الشيوعي ، و في رأيه أنه سوف يقضي على المشاكل و النزاعات عند غياب الطرف الآخر (الرأسمالي) و لقد

أعتبر " ماركس " أن كل انقلاب اجتماعي نتيجة لعوامل مادية واقتصادية.

وحسب رأيه دائما أن الحل يكمن في جعل كل الصناعات والعقارات ملكا للعمال بالإضافة إلى السيطرة على وسائل الإنتاج وإدارة الشؤون السياسية والاقتصادية.

ويرتبط موضوع " نزاعات العمل " ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي – حسب ماركس – بحيث في بداية توسع النظام الرأسمالي ، ظهرت ملامح تشتت الطبقة العاملة و عزل بين العمال ورب العمل حتى يتسنى لهذا الأخير من موقع القوة أن يفرض شروط العمل على العامل الأعزل ، و من هنا كان تكوين النقابات العمالية محرما و تجلى هذا في صورة واضحة عند رفض التفاوض بين العمال و رب العمل ، و لهذا كان أن يثور العمال على هذه الأوضاع ، و يرفضونها لأنهم أدركوا أنه لا سبيل في مواجهة أرباب العمل إلا بالتضامن و النضال ، و ضمن هذا الإطار تشكل عام 1848 نهوض الطبقات الفقيرة في فرنسا و التي تأثرت كثيرا بأراء و نظريات " لويس بلان " الذي طالب الحكومة الفرنسية بتنظيم العلاقات العمالية وتشديد مصانع اشتراكية يديرها العمال، كما تشكل أيضا سنة 1905 اندلاع سلسلة من الإضرابات في روسيا (القيصرية) حيث نهض العمال والمتظاهرون مطالبين بتحسين أوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية و هي، بداية تشكيل الحزب البلشفي لمواجهة القيصرية واستلام زمام الأمور في أكتوبر 1917 .

و يرى "ماركس" أن تحسين أوضاع العمال المادية و المعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل و شروطه على كافة المستويات و لا يمكن للعمال من عمل شيء فعال إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات و النضال العمالي ، و لقد اتخذ الصراع من أجل تفتح الحركة سبيلين هما:

1-الطريق السياسي: الذي عمل على توحيد الجهود المتفرقة بحيث يشير "برياس" بقوله "كانت الأحزاب والمنظمات متفرقة بسبب الخلافات الإيديولوجية بين الماركسية الأرثوذكسية و الماركسية الموضوعية حول كيفية أداء الفعل".¹

2-الطريق المهني: الذي اتجه إلى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف الحياة بواسطة التفاوض المباشر مع رب العمل، النقابة.

إن تعارض الموافق النقابية في النشاط حول الاتجاه الإصلاحى والثورى قد أدى بدوره إلى تقسيم النقابة إلى قسمين هما:

يتجه الموقف الإصلاحى: إلى تجنب النزاعات العنيفة مهما أكثر بالحصول على بعض المطالب: تحسين ظروف العمل والأجرة، ويرتكز الفعل الإصلاحى على المسعى وراء مضاعفة النقابات وتدعيم الاشتراكات قصد مساندة الإضرابات، بالإضافة إلى تنسيق النشاط النقابى مع النشاط السياسى قصد الحصول على قوانين تحمي مصالح العمال.

الموقف الثورى وينطلق من فكرة الصراع الطبقي، رغم وجود بعض الماركسيين الذين يريدون جعل النقابة كمجرد راكب مساعد للحزب الاشتراكي.

مما سبق نجد أن "نظرية ماركس" تركز في النزاع على الصراع الطبقي مصدر التغيير الاجتماعى ولهذا يعتبر "ماركس" على حد تعبير "روشي" من المنظرين الأوائل الذين وضعوا مبدأ تعليل التغيير بواسطة الصراع، كما يعتبر من الذين سطوروا المسلك في البحث عن العوامل البنيوية في التغيير الاجتماعى.²

و لا يرى "ماركس" المجتمع كنظام ثابت بل تعد خاصية التغيير مهيمنة، لا لعوامل البيئة فحسب بل لكل البيئة الاجتماعية، و لهذا يرى "رالف" بقوله "إن النزاعات نتاج نسقي من بنية المجتمع نفسه ، و تشكل المؤسسة الصناعية النواة الأولى في الصراع الطبقي بين الطبقة العمالية المحرومة و الطبقة البرجوازية المستغلة.»

¹ - LOUIS HENRI : Histoire Générale Du Travail , Paris , Nelle librairie de France , Tome I, 1960, P. 379.

² - GEREY ROCHER : le changement social, Paris, tome 03, 1968, page 107.

ولقد انطلق ماركس من دائرة الإنتاج أو علاقات الملكية بحيث يرى " أن أساس وجود الطبقة البرجوازية هو تراكم الثروة لأشخاص قلائل وزيادة رأس المال¹ Salariat... نفسه، أما وجود رأس المال فيعود أساس إلى وجود الأجرية ولهذا يلج " ماركس " كثيرا على شكل الملكية لوسائل الإنتاج في المؤسسة باعتبارها مصدر النزاعات بين الطبقتين ولأنها القاعدة للسلطة الرأسمالية و جوهر النزاع الصناعي وأن الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج، تملك أيضا السلطات السياسي والإيديولوجي ولهذا يرى " ماركس " بقوله "إن مكان الإنتاج - المؤسسة الصناعية الرأسمالية - يؤدي بدوره إلى بروز الاختلاف في المواقف وأساليب التفكير."

غير أن نظرية " ماركس " لا تخلو من ناقضات: مثلا أن إسهام ماركس في إرجاع كل النزاعات الاجتماعية إلى نزاعات طبقية عبارة عن تبسيط تعسفي في فكر ماركس لأنها لا يمكن أن تظهر دائما في طابع واحد.²

بالإضافة إلى أنه إذا كان يعتقد " ماركس " أن النزاع الطبقي سيؤدي حتما إلى الثورة فهذا يخالف الأمر الواقع، نجد اليوم عدة مسالك لحل النزاعات.

إذن إذا كان الإضراب وتكتل العمال جريمة يعاقب عليها القانون في حل النزاعات فإن المجتمعات الصناعية الحديثة اتجهت اتجاها آخر بواسطة حق استخدام الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه والاعتراف بحق تكتل العمال في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وذلك بعد معارضة طويلة شديدة.

لقد عرفت نظرية ماركس حول الصراع الطبقي عدة استخدامات، يرى بعض الباحثين مثل " سورال " الذي نظر إلى النزاع على أنه ينعش ويجدد طاقة البنية الاجتماعية ويدعم القوى المبدعة، بالإضافة إلى قول " كوزر " أنه بمحاولة القضاء على النزاعات ستؤدي إلى ظهور اضطرابات وتوترات في المصانع، اعتقادا أن النزاع حافظا ما في عملية التجديد التكنولوجي.

رابعا: الاتجاه التوفيقي

جاءت أفكار أصحاب هذه النظرية في موقع وسط بين الماركسية للصراع على أنه عنصر ثوري ضروري لتغيير المجتمع، و بين نظرة الوظيفة له على أنه معوق وظيفي غير مرغوب فيه، مما يجعل المفكرين يصنفونهم بالتوفيقيين.

إذ يذهب أنصار هذه النظرية إلى أن الصراع عملية اجتماعية تسمح بحدوث التغيير الاجتماعي الإيجابي.

1-لويس كوزر:

أن الصراع والنزاع عملية اجتماعية L.COSER " يعتبر " لويس كوزر ضرورة لفهم العلاقات الاجتماعية وتغييرها وقد ذهب إلى أن النزاع ليس مجرد منظور تقييم من خلاله التنظيم أو المجتمع ككل وله دورا وظيفيا

¹ - KARL MARX : le manifeste du Paris communiste, Paris, page 34

² - GEREY ROCHER : opacité ,page 108

من أجل بقاء المجتمع، فالنزاع يعمل دوماً على زيادة مشاعر التوحيد الجماعية، بل أن النزاع قد يصبح هو الأسلوب المنظم لتناول المسائل الهامة والكشف عنها¹.

وقد اعتمد "كوزر" في صياغته لهذه النظرية على كل من "زيمل"، "سيمون" و "الوظيفية" من خلال جمعه لمفاهيم الصراع، التغيير، التكامل، أي أن أي مجتمع يخضع لشكل من أشكال التغيير يتناسب طردياً مع الصراع في ذلك المجتمع وفي مقابل ذلك تظهر ضوابط لإعادة التوازن وقد قسم الصراع إلى قسمين: أ-داخلي وهو إما يأتي من:

• صراع مصالح أي في الهدف، ويؤدي إلى التكامل.

• صراع قيم وهو الذي يؤدي إلى الانفصال والتشتت.

ب-خارجي: أي أن المجتمع يتعرض لخطر خارجي وبالتالي تتجند قوى المجتمع ضده ومن هنا يخلق التوحيد والتضامن.

2-نظرية دارندورف:

انطلق "دارندورف" في صياغته لهذه النظرية من خلال طرحه لثلاث أسئلة أساسية.

✓ كيف ظهرت الجماعات المتصارعة في بناء المجتمع؟

✓ ما هي أشكال الصراع التي يمكن ملاحظتها بين هذه الجماعات؟

✓ كيف يؤثر الصراع بين هذه الجماعات في تغيير البناءات الاجتماعية؟

✓ في إجابته عن هذه الأسئلة حدد أربع مقولات تشكل أساساً لنظريته وهي:

الصراع الطبقي: ويعني ممارسات الأفراد والجماعات في سبيل تحقيق مصالح طبقية.

الطبقية: تتكون من مجموعة الأفراد الذين يحتلون نفس المواقع في هيكل العلاقات الاجتماعية للإنتاج.

البنية الطبقيّة: وتمثل مختلف طبقات المجتمع وهي التي تحدد مصالحهم الرئيسية التي يدور حولها الصراع.

المواقع الطبقيّة المتناقضة: أي أن هناك استعمال لأكثر من موقع وبالتالي يصعب التصنيف في السلم الطبقي.

3-جون ركس:

اتخذ "جون ركس" موقفاً راديكالياً من النظريات التي ركزت على استقرار النسق الأكبر وأهملت التغيير

الاجتماعي، ورأى بأن فهم الأبنية الاجتماعية القائمة في المجتمع الحديث لا يمكن أن يكون فهماً واقعياً

بإهمال قوة الثورة، إذ أنه على السوسيولوجي أن يدرس قوة الثورة داخل الأبنية الاجتماعية المستقرة

ويكشف عن القهر والاستغلال الذي يكتنفه وأن النظريات التي لم تسر في هذا الاتجاه تسعى إلى تعمية

¹ - محمد علي محمد: مجتمع المصنع، دراسة في علم اجتماع التنظيم، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1985، ص 26.

الإنسان وتجهله من أجل تيسير التحكم فيه ومن ثمة قهره والسيطرة عليه، وبهذا فإن الصراع معطى من معطيات الحياة الاجتماعية اليومية تسعى من خلالها الطبقة المسيطرة إلى امتلاك القوة والحفاظ عليها للسيطرة على الطبقات الخاضعة.

لقد تبني "جون ركس" الفعل كإطار مرجعي في صياغة النظرية وذلك من خلال إدراك أنماط الفعل القائمة على إدراك المجتمع إدراكا ذاتيا، فقد ركز على سمتين تميزان بناء المجتمع، هما:

- الشركات و التركيب الطبقي و التساند القائم بينهما، إذ أن نسق الرأسمالية يقوم على سيطرة الشركات الاحتكارية، و تستند في هذه العملية على جهاز بيروقراطي حكومي تضعه الدولة لتسهيل عملها و ضمان بقائها واستمرارها بخلق هذا النسق فئة من الرأسماليين و مصدري السياسة يملكون قدرة كبيرة من القوة و السلطة و يحركون كافة الأفراد من أجل خدمة التنظيمات الرأسمالية و البيروقراطية¹.

- و بهذا فإن تركيز سلطة اتخاذ القرارات في أيدي قادة التنظيمات البيروقراطية يسهل لهم نشر إيديولوجيتهم و تحقيق مصالحهم على حساب عامة الناس و كلما اعتادوا عليها كلما زادت رسوخا و اعتبارها أساسا لتصرفاتهم ، و هذا ما يخلق طبقتين ، فتمارس طبقة سيطرتها على طبقة أخرى مقهورة تضم عامة الناس ، هذا النظام السياسي القائم على السيطرة يخلق عدة مشاكل ، كعدم قدرة الدولة على صنع القرار السياسي الذي يسعى إلى إيجاد التوازن بين مصلحة عامة الناس و مصلحة أصحاب الشركات الاحتكارية و المحافظة على النظم الأساسية لها بسبب قوة نفوذها و تعاظم سلطتها أمام السلطة البيروقراطية و كبر حجم الضغوط التي تمارس لتوجيه سياسة الدولة الوجهة التي تتفق مع مصالحها.

أما عن الخاصية الثانية التي تميز الرأسمالية فهم ما سماه ب "هندسة الإنفاق" في محاولة منه توضيح الأسس التي تحدث استقرار في المجتمع وتوازنه أين كشف عن استعمال الطبقة الحاكمة وأساليب رشيدة وعقلانية في إخضاع الجماهير للقرارات التي تصدرها والسياسات التي تتبناها مستغلة عدم وعجز رشد الجماهير، نافية في ذلك وجود أي أسلوب قائم تشرب أفراد التنظيم لنسق قيمي معين سائد في المجتمع، أو تفاعل أجزاء المجتمع تفاعلا وظيفيا كما روجت له البنائية الوظيفية ذلك أن الطبقة الحاكمة تهندس حياتها من خلال أساليبها الرشيدة فتجعله "مستقبلا" لا "مشاركا" و في هذه الحالة يصبح الفرد سلبيا يشاهد فقط ما يقدم له فلا يشارك أي مشاركة حقيقية في مجال الحياة السياسية لهذا فإن التزام أفراد المجتمع هو

¹ - أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية و النقدية ، دار المعارف ، القاهرة ، 1981 ، ص302

نتيجة تبني الدولة لطرق ضبط وتحكم عقلانية عمل فواعل مستقلين لما تتخذه من قرارات سياسية وإجراءات تنظّمهم وتفقدهم القدرة على المشاركة في التسيير.

4- ديفيد لوكود:

قدم " ديفيد لوكود " رؤية في الصراع قائمة على نقد النسق الاجتماعي لبارسونز، وذلك من خلال تركيزه على مشكلة النظام وإهمالها للصراع داخل النسق نتيجة المصالح المتعارضة والمتصارعة التي تنشأ حول توزيع الموارد الأساسية والتنظيم الواقعي للإنتاج والقوى والمصالح والجماعات المصاحبة له، والتي تولد النزاعات العمالية حسب " لوكود. »

لقد ركز " ديفيد لوكود " اهتمامه حول الناظم باعتباره جزء من المصنع وكذلك المصالح المتعارضة على المواد النادرة إلى درجة أنه جعلها شرطا لوجود النظام المعياري.

وعليه فإن المصادر الأساسية التي تولد النزاعات والخلافات العمالية حسب أفكار " ديفيد لوكود : هي : التنظيم الواقعي للإنتاج، القوى والجماعات المصاحبة له.

حيث أن التنظيم الواقعي للإنتاج هو ما يطلق عليه "التنظيم الرسمي" الذي يسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم من خلال إصدار الأوامر العملية الإنتاجية، في حين القوى والجماعات المصاحبة له هي تلك الجماعات من العمال التي تشكل ما يسمى ب " :التنظيم غير الرسمي" ، وهذا على أساس علاقات أفقية تؤدي بالضرورة إلى وجود مصالح مشتركة بين العمال تدفعهم إلى مجابهة التنظيم الرسمي والتي تولد النزاعات العمالية.

خامسا: النظرية البيروقراطية

ظهرت هذه النظرية في أوائل القرن العشرين وتعتبر البداية لنظريات التنظيم العلمية التي تنسب إلى "ماكس فيبر" الذي كان أول من صنف خصائص البيروقراطية بشكل منهجي ومنطقي مبررا أهميتها في تنظيم الأنشطة الاجتماعية، وتأثيرها على السلوكيات،¹ فقد ركز فيبر على ضرورة تحديد وكتابة القواعد والإجراءات الرسمية التي تحكم سلوك الأفراد والمجموعات والكفيلة بفرض نظام ثابت يخضع له أفراد المؤسسة كافة،² كما يرى أن تقسيم العمل أمرا ضروريا لإمكانية تخصص العاملين في أجزاء معينة لزيادة الخبرة والتطبيق السليم للأوامر وذلك من اجل مصالحهم مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم واكتساب المهارة،³ وكل هذا يؤدي إلى الاستقرار داخل المؤسسة وقيام علاقات حسنة بين العمال ومنه عدم وجود

¹ - علي السليبي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، طح الكويت، 1980، ص 29.

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

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

نزاعات بين العمال، وذلك لأنهم يقومون بالأعمال المعطاة لهم وتطبق الأوامر وتنفيذ التعليمات والتخصص في العمل، ونجد أن النموذج البيروقراطي لا يهتم بزيادة الإنتاجية بقدر اهتمامه بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد دون اعتبار للنواحي السلوكية.

خلاصة:

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

الفصل الرابع

التصور سوسيوولوجي نزاعات العمل
الفردية.

تمهيد:

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

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

أولاً: نزاعات العمل الفردية

أ-التعريف بمنازعات العمل الفردية:

- نزاعات العمل الفردية: هي النزاعات التي تقوم بين العامل أو مجموعة من العمال من جهة ورب العمل من جهة ثانية. ويكون موضوعها حق للعامل أي يتعلق بتنفيذ علاقة العمل الفردية أو "بعقد العمل". فإذا كانت الاتفاقيات الجماعية تتضمن الشروط العامة للعمل وتحدد الإطار العام لهذه الشروط. فإن عقد العمل يجب أن ينبثق من أحكام الاتفاقية الجماعية وخاضعا سودها. وتجدر الإشارة إلى أن: علاقة العمل الفردية (عند العمل) قد أصبح خاضعا لإرادة الطرفين المتعاقدين حيث عرفها قانون علاقات العمل في المادة 09: وكما يلي: «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة» مما يجعل عقد العمل في التشريع الجزائري عقدا غير شكلي أي لا يشترط فيه الكتابة أو صيغة معينة.¹

أ. التعريف التشريعي: يقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها التشريعي " هو كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل وممثلهم من جهة ثانية، أو اتفاق بما يسبب ضررا للطرف الآخر.²

ويذهب التشريع الجزائري إلى تحديد أحكامه ونصوصه وكيفيات الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها حيث عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون (04/90) بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل الهيئة المستخدمة.³

ب-التعريف القضائي:

ونقصد بالمنازعات العمل الفردية في إطاره القضائي أنه " تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر والبت في النزاعات التي تقوم بين العامل وصاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، وكذلك النظر في النزاعات الأخرى التي نحيلها إليها بصراحة أحكام وقوانين

¹ - قانون رقم 11/90، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المادة 09، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990

² - عبد الحليم الكمون: تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 51.

³ - قانون 90/04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، المؤرخ في 06/04/1990.

العمل والضمان الاجتماعي كون هذا النوع النزاع الفردي بشكل عام له أحكام ونظام قضائي واختصاص وإجراءات خاصة به في القسم الاجتماعي.¹

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة ومتمايزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها على خلاف قانوني نتيجة إخلال أو خرق طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية.²

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

(2) أسباب نزاعات العمل الفردية:

إن علاقات العمل الفردية منها والجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات بعض النظر عن طبيعة ومدى وشكل الأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها وتنظيم عمليات حلها، نظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أو جماعية ولمعرفة أسباب هذه المنازعات لابد من التطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية وبالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية.³

أ. منازعات متعلقة ببند العقد:

يعتبر عقد العمل ترجمة لإدارة الأطراف المتعاقدة في ضبط وتحديد حقوق والتزامات، كل طرف فيه ليضمنوا ما يرونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية والتنظيمية إذا لم يعطي له المشرع الجزائري أي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده المادة 8 من القانون العلاقات العمل رقم 90/11 إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه ويمس بصحته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة

¹ - أحمد سليمان: التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 20، الجزائر، 1994، ص 52.

² - راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 21.

³ - واضح رشيد: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 176.

ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بيد أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه، أو بسبب تغيير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل الفردية لاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والالتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.¹

ب، منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

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

وهو ما جعله يصدر القانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 (مقياس العمل، الأجور، التعويضات المكافآت النفقات المصرفية، مدة العمل والإخلال ببند من بنود هذه الاتفاقية، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال.³

¹ - راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 51.

² - راشد واضح: المرجع السابق، 183.

³ - محي الدين الحرف: منازعات العمل أسبابها، وشروط الحلول المناسبة لها، وموقف، التشريعات من الأمر في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 51.

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

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

د. نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية وتنظيمية:

إن مختلف المؤسسات لم تعد تتحمل وتتكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحفظ الدولة بحق تنظيم وتأطير المسائل الأساسية والجوهرية في شكل قواعد قانونية أمرة وأي خرق في هذه الأحكام القانونية والتنظيمية يؤدي إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمال والمستخدم ويقوم العامل بطلب إلغاء الشرط أو البند الباطل أو التعويضات المناسبة لضرر اللاحق به والطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان عامل بمفرده أو تعدد العمال وجراء التجاوزات في الأحكام القانونية والتنظيمية بحق الطرف المتضرر اتخاذ تدابير وإجراءات لازمة لحل الخرق والالتزام أو احترام القانون أو

¹ - سعيد طربيت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 14-15.

التنظيم المعمول بهما، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت والفصل فيه.¹

(3) طرق تسوية نزاعات العمل الفردية:

أ. التسوية الداخلية للنزاع:

نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تتم تسوية النزاع بين العامل أو ممثله وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا لنزاع وهذا دون تدخل أي جهة أجنبية في النزاع وذلك إما أن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل وترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل، حيث تنص المادة(03) من قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل، يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ، لكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فإن للعامل حق اللجوء إلى إجراءات نص عليها القانون وهذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسة مباشرة والذي يجب أن يقدم الرد عليه خلال ثمانية أيام وهذا ما جاءت به المادة(04) من قانون تسوية النزاعات الفردية²، وفي حالة عدم الرد يقدم أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار وفي حالة عدم الرد أو عدم رضى العامل بمضمون الرد يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، أما إذا كانت النزاعات معقدة وأثرها جسيما فيتجه على الوسيلة الثانية التي يدخل فيها الطرف الثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يتعرض على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 حيث يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيا أمام مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر تصريحاته وبعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع

¹ - محمد هلال مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة 1975، ص 55.

² - رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 180.

المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 3 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.¹

ب. التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة):

وهو الإجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات النظر للطرفين المتنازعين (العامل و المستخدم) والخروج بحل يرض الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما، وتختلف إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولا كبيرا، في التشريع القديم يعطي هذا الاختصاص إلى مفتش العمل وهذا ما كان معمولا به في قانون 1975، أما في النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من مفتش العمل² بمقتضى قانون 04/90 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وهذا ما تنص عليه المادة 06 من نفس القانون ويتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل وتكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة 06 أشهر، وبهذا أصبح مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال وهذه اللجنة وبالتالي قد (انتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترفا به في معظم قوانين المقارنة³، وقد جعل القانون الجديد عملية الصلح من الإجراءات الجوهرية التي لا يمكن الاستغناء عنها ولا يمكن قبول أية دعوة قضائية ما لم تتم فيها عملية الصلح وتؤكد المادة 19 على أن: " يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

الشروط التي يجب أن تتوفر في الأعضاء:

- التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وقد جاءت المادة 13 من نفس القانون، فقد منع الأشخاص الذين تتوفر فيهم الحالات التالية: المحكوم عليهم بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة.
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل.
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.
- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل.

¹ - راشد فاشيني: قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، قصر الكتاب، البلدة، دمل، 2008، من 181.

² - راشد واضح: المرجع السابق، ص 181.

³ - قانون رقم 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، المؤرخ في 06/02/1990، ص 208

➤ قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.¹

ج. اختصاصات مكاتب المصالحة:

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

فالنوع الأول أي الاختصاص النوعي : يتضمن تمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل رقم 11/90، إذ لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة، مهما كانت الأداة التي أبرمت بها هذه العلاقة أو طبيعة العمل المنجز أو المنصب المشغول، سواء كان ذلك في مؤسسة عامة أو خاصة، باستثناء ما أورده الفقرة الثالثة من المادة 190 من القانون رقم 04/90 من منازعات يكون طرفا فيها الموظفون وذا المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص،² التي تخرج عن دائرة ونطاق اختصاصها النوعي أو الموضوعي وكذا تتمثل في أنواع القضايا أو المنازعات الفردية.

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

وفي حالة تعدد هذه المكاتب وتجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات فيما بينها في نفس دائرة مفتشية العمل، يحدد مجال اختصاصاتها الإقليمية ومقر كل واحدة منها بموجب قرار مشترك بين وزير العمل

¹ - فشلي: المرجع السابق، ص 182 .

² - قانون (149) المؤرخ 16 غيبري 1900 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ح، العدد 16.

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

• تنظيم 1972 م والذي يحكمه الأمر 72/61 المتعلق بتسيير المحاكم في المسائل الاجتماعية والتي حددت كيفية تنظيم الجلسات في المسائل الاجتماعية بحيث تكون تشكيلة تتكون من قاضي يساعده، مساعدان من العمال لهما استشاري.

• تنظيم 1975 م: الذي يحكمه الأمر 75/32 المتعلق بالعدالة في العمل بحيث أصبح التنظيم أوسع وأشمل من التنظيم السابق الذكر، بحيث أصبح دور المصالحة عملية إجرائية سابقة للجوء إلى القضاء بل جعله إجراء جوهري لا تقبل الدعوى القضائية ما لم تتم عرض النزاع على مكتب المصالحة ويحصل المدعي على محضر عدم المصالحة لهذا الإجراء وقد بقي هذا التنظيم على نفس التشكيلة السابقة المذكورة في التنظيم السالف الذكر ولم يأتي بجديد سوى أن وضع إجراءات خاصة وكيفيات استدعاء الخصوم وسير الدعوى،

• تنظيم 1990: الذي يحكمه القانون 90/04) المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث أدخل تعديلا هيكليا على تشكيلة المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية هذا بالإضافة إلى كافة الإجراءات المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية (داخلية وودية مصالحة) حيث أصبحت التشكيلة تتكون من قاضي

وممثلين مساعدات للعمال، ممثلين مساعدين للمستخدمين وبهذا تقول إنه أصبح عبارة عن لجنة متساوية الأعضاء ويكون القاضي فيها رئيسا كما تحول الطابع الاستشاري لهؤلاء.¹

د. إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقية الصلح:

لقد نصت المادة 05 من القانون (04/90) وفي الباب الخاص بكيفيات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة أنه: " بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعمال إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون² وقد حدد المشرع الجزائري هذه الإجراءات في الباب الخامس، حيث نصت المادة 26 من القانون السالف على أنه في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من القانون يتم إخطار مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي" وفي خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة، يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة لنظر في النزاع المعروض للمصالحة وذلك خلال ثمانية أيام من استدعائه، حيث يحضر كذلك أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة الممثلين المؤهلين عنهم فإذا لم يحضر المدعي رغم استدعائه بصفة قانونية، يشطب المكتب الدعوى أي القضية من جدول الأعمال، ما لم يكن هناك عذر شرعي.

أما إذا تغيب المدعي عليه، أي الخصم، فيعاد استدعائه من جديد لجلسة أخرى في خلال ثمانية أيام، إذا تغيب للمرة الثانية، يحضر المكتب محضرا بعدم المصالحة، أما إذا حضر الطرفين وتمت المصالحة، فيحضر المكتب محضرا بذلك، نفس الشيء في حالة عدم المصالحة، حيث يعتبر هذا المحضر حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير³، على ألا يتضمن هذا المحضر بشروط تتنافى مع القوانين والنظم المعمول بها في نطاق علاقات العمل.

إلا أن مسألة تنفيذ هذه الاتفاقات كثيرا ما لا تتم بهذه التلقائية، حيث يمكن أن يتأخر أو يرفض أحد أطراف تنفيذ الاتفاق، لسبب أو لآخر وهي الحالة التي يعالجها القانون الجزائري في المادة 34 القاضية بأنه في حالة عدم تنفيذ اتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، الملتمس بعريضة من اجل التنفيذ في أول جلسة، مع استدعاء المدعي عليه نظاميا.

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2009، ص 50.

² - القانون رقم 04/90: يتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية في العمل، المعدل، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق لـ 6 فبراير 1990.

³ - راشد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 39.

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

4) التسوية القضائية:

وتعتبر التسوية القضائية هي الوسيلة الأخيرة والتي تلجأ إليها في حالة عدم المصالحة وترفع أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية مرفقة بعريضة عدم المصالحة الصادرة عن مكتب المصالحة وتحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوماً التي تلي رفع الدعوى. ا. تعريف قضاء العمل وبيان طبيعته: يعرف قضاء العمل: بأنه قضاء مهني متساوي التمثيل يختص بتسوية النزاعات التي بمناسبة تنفيذ أو توقف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين (المادة 20) من القانون (04/90) إن قضاء العمل يتسم بطابعه الاستثنائي، بالمقارنة مع النظام القضائي العادي وأساس سبب هذا الاستثناء، يمكن في ثلاث مظاهر بارزة تتمثل: الأول في تشكيل المحكمة عند النظر في النزاعات العمالية، بينما يتمثل الثاني في الطابع الاستعجالي لقضاء العمل، في حين يتمثل الثالث في نوعية وطبيعة الأحكام الصادرة عن هذه المحكمة لاسيما من حيث قوتها التنفيذية.

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

ج. الطابع الاستعجالي: يتمثل هذا الطابع فيما يتعلق بأجال رفع الدعوى أو الحكم فيها إذ تنص المادة 38 من القانون 04/90 بأنه تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوم من تاريخ توجيه العريضة الافتتاحية للدعوى وعلى المحكمة ان تصدر حكماً في أقرب الآجال باستثناء حالات إصدار أحكام تهديدية أو تحضيري ويرجع سبب الاستعجال هذا إلى ظروف العامل المادية والمهنية والاجتماعية التي تسمح له في أغلب الأحيان بالانتظار الطويل للنظر في قضيته.

¹ - القانون رقم 04/90: يتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية في العمل، المعدل، المرجع السابق.

د. التنفيذ المعجل للأحكام القضائية:

نظرا لظروف العامل التي سبق ذكرها بترتيب عن ذلك ضرورة التنفيذ المعجل للأحكام القضائية الخاصة بالعمل، ومن أحكام¹ قوانين العمل المتعلقة بالتنفيذ المعجل للأحكام رغم ما قد يمارس عليها من أساليب الطعن والمراجعة وتذكر نص المادة 22 من القانون (90/04) والتي تقضي بأنه: " تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون

- ✓ تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق مبرم للعمل.
- ✓ تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.
- ✓ دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة، كما يمكن للمحكمة أن تأمر بالتنفيذ المؤقت دون كفالة بعد ستة أشهر.
- ✓ الإعفاء الجزئي أو الكلي من المصاريف القضائية: إضافة إلى ما سبق يمكن إضافة سمة أخرى تتمثل في الإعفاء الجزئي أو الكلي القضايا العمل، من المصاريف القضائية سواء بصفة مباشرة وصريحة أو عن طريق توسيع الاستفادة من المساعدة القضائية لذلك تنص المادة 25 من القانون 90/04 على أنه: " فضلا عن الأحكام المنصوص عليها بموجب الأمر 57/71 المؤرخ في 1971/08/05 م والمتعلق بالمساعدة القضائية تمنح الاستفادة منها بكامل الحقوق لكل عامل ومتدرب يقل مرتبه عن ضعف الأجر الأدنى المضمون، وذلك نظرا للظروف المادية والاجتماعية للعامل بالدرجة الذي كثيرا ما يعجز عن تحمل التكاليف القضائية اللازمة.

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

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

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

❖ المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمل في لجنة المشاركة.

❖ المنازعات بتطبيق وتأويل (تفسير) الاتفاقيات الجماعية.

❖ استقبال على سبيل الإيداع الأنظمة الداخلية.¹

● الاختصاص الإقليمي:

إن هذا النوع يخضع كقاعدة عامة لأحكام قانون الإجراءات المدنية، حيث نصت المادة 7 الفقرة 16 منه على أنه " ترفع الطلبات في المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل، والعامل، إذا كان العمل حاصلًا في مؤسسة ثابتة يكون أمام المحكمة المكان الواقع في دائرة اختصاصها تلك المؤسسة، وإذا كان العمل غير حاصل في مؤسسة ثابتة، فيعود الاختصاص لمحكمة المكان الذي أبرم فيه العقد.²

بينما تنص المادة 24 من القانون 04/90 على أنه: " ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل، أو في محل إقامة المدعى عليه.

كما يمكن رفعها لدى المحكمة التي تقع في محل إقامة المدعى، عندما يتم تعليق أو انقطاع علاقة العمل عن حادث العمل أو مرض مهني.³

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

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

³ - القانون رقم 04/90: يتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية في العمل المعدل، المرجع السابق ص 240.

الاختصاص الموضوعي: فهو محدد بصفة عامة طبقا للقانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث يمكن حصرها في تلك النزاعات القائمة بين العامل والمستخدم حول تنفيذ أو تعليق أو إنهاء علاقة العمل التي تربطهما، كما أن اختصاص المحكمة بتوسع إلى الميادين المحددة قانونا، ويمكن الذكر بالخصوص:

- المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
- المنازعات الخاصة بإلغاء العقوبات التأديبية التعسفية.
- المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال في لجنة المشاركة.
- المنازعات الخاصة بتسليم وثائق علاقة العمل.¹

¹ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 108.

خلاصة:

إن النزاعات وعلى اختلاف أنواعها وأسبابها فإنها فرصة مناسبة لاختبار القدرات وتفعيل قنوات الاتصال في المنظمة وكذا كشف الخلل الموجود ومحاولة إصلاحه، وهذا بالاعتماد على الطرق السلمية والودية المتعلقة بالنزاعات الفردية حيث تتم التسوية الداخلية أو عن طريق مكاتب المصالحة وإذا فشلت يتم التوجه إلى القضاء.

الجانب التطبيقي

تمهيد:

بعدها تعرضنا في الفصول السابقة إلى طرح مشكلة البحث في ظل تصورات واطر نظرية ، واستنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت موضوع دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية للعمال ، وبعد تحديد أهداف الدراسة وصياغة فرضياتها التي تتطلب الدراسة ميدانية للتحقق من مدى صدقها أو نفيها ، حيث سنعمل في هذا الفصل على تطبيق استراتيجية منهجية وهي بدورها تتم عبر عدة خطوات منها تقدم للميدان وعينة الدراسة، تحليل مختلف مؤشرات الدراسة، وعرضها كما فيجدا وإحصائية، تبرهن عن صدق أو عدم مصدق الفرضيات والخروج باستخلاص عام يلخص أهم نتائج الدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة

1-المجال الجغرافي:

أجريت هذه الدراسة في مفتشية العمل بولاية قالمة، والتي تقع بجانب الثكنة العسكرية والإقامة الجامعية للبنات.

وهي تابعة للمفتشية الولائية لعنابة، أنشئت بمرسوم تنفيذي قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم تحتوي على مصطلحين كل مصالحة تحتوي على مكتب وهما:

-مصالحة المراقبة والوقاية من الأخطار المهنية.

-مصالحة التلخيص والتقسيم.

2-المجال الزمني:

انطلقت دراستنا الميدانية بمفتشية العمل من شهر 14 أفريل 2022 وبحكم عملي في المفتشية الولائية للعمل قالمة، تحاورت حول موضع الدراسة وشرحت الأسباب التي دفعتني لاختيار مفتشية العمل كمجال للبحث مع المفتش الولائي وزملاء في العمل خلال الاجتماع الدور الذي يعقد كل خميس، حيث ساعدوني في صياغة أسئلة استمارة المقابلة، وبعدها قمت بجمع معلومات عن نشأت مفتشية العمل كالمرسوم التنفيذي الذي أنشئت بموجبه وكذا مهام وأهمية مفتشية العمل، وبعدها قمت بترتيب الاستمارات التي سيتم توزيعها على عينة مجال البحث.

في الأسبوع الموالي قمت بإجراء مقابلات مع الموظفين ورؤساء مصالح الذين بدورهم وقدموا لي معلومات قيمة كالمشاكل والمعوقات التي يعانون منها وبعض احتياجاتهم وكيفية سير العمل لديهم وطرق التحفيز المتبعة بالمؤسسة وغيرها حيث بناء على ما سمعناه وما أعيشه كفرد داخل هذه المفتشية أجريت تعديل على استمارة البحث التجريبية.

بعد التعديل النهائي للاستمارة قمت في الأسبوع الثالث ببدء عملية توزيع الاستمارات التي استغرقت وقتا في توزيعها وجمعها وذلك راجع لظروف العمل الكثيفة بالمفتشية وبما أن التوزيع كان فرديا

هذا راجع لبعض حالات غياب لبعض الموظفين لأسباب شخصية او عملية استدعى مني الرجوع أسبوعا آخر إلى ميدان الدراسة من اجل توزيع الاستثمارات عليهم في حالة التحاقهم بمناصب عملهم وفي الإجمال فقد استغرقت الدراسة الميدانية خمسة أسابيع.

3-المجال البشري:

إن مفتشية العمل لها نشاطات ومهام محددة وبارزة ولذلك نجد أن نسبة اليد للعاملة بها ضئيلة، حيث يمثلها المدير ونائبا له ويقدر عدد الموظفين بها ب 23 موظفا وتمثل في 12 مفتش منهم 11 مفتش رئيسي للعمل و 1 مفتش مركزي و مفتش ولأئي موظفين الإدارة يتمثل عددهم في 5 أعوان إدارة وتنقسم إلى مصلحتين يمكن توضيحها كالتالي:

1/ مصلحة المراقبة والوقاية من الأخطار المهنية: يمثلها رئيس مصلحة.

2/ مصلحة التلخيص والتقييم:

ثانيا: المنهج المستخدم

نظرا لطبيعة هذا البحث والذي يقتضي تحديد والكشف عن طبيعة الإشكالية والمتمثلة في البحث عن " دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل الفردية " فانه من الضروري الاعتماد واللجوء إلى انسب الطرق للوصول الى النتائج المرجوة ن لذلك اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر أسلوب من أساليب التحليل المركز الذي يركز على جمع المعلومات الكافية والدقيقة عن الظاهرة محل الدراسة ، خلال فترة أو فترات زمنية كما يعرف بأنه عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية دقيقة وتحويل النتائج التي يتم التوصل إليها أشكال رقمية يمكن تفسيرها .

ثالثا: أدوات جمع البيانات

حتى يحصل الباحث على البيانات أو المعلومات اللازمة لتقديم إجابات عن أسئلة بحثه لابد أن يستخدم في ذلك طرقا دقيقة وملائمة لكل مصدر من مصادر جمع البيانات المعروفة والمتفق عليها عند مختلف الباحثين وذوي الاختصاص.

إلا أن دراستنا الميدانية هذه اقتصرت على استخدام أداة أساسية لجمع البيانات والتي تمثلت في الاستمارة والوثائق والسجلات.

1-الاستمارة:

أما التقنية الأساسية التي استعملناها في دراستنا هذه هي تقنية الاستمارة والتي تعرف على انها مجموعة أسئلة مرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل لأشخاص المعينين تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها حيث بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها وللاستمارة أهمية كبيرة في البحوث الامبريقية كما أنها لا تحتاج إلى بدل مجهود كبير أو وقت طويل وتمت صياغة الاستمارة التي تضمنت 35 سؤال مقسمة الى أربع محاور وهي:

المحور الأول ويشمل البيانات الشخصية في حين ان المحور الثاني خاص باللوائح القانونية والتنظيمية المعتمدة من طرف مفتشية العمل للح من نزاعات العمل أما المحور الثالث فيتمثل في الأدوار الوقائية التي تقوم بها مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل الفردية اما المحور الرابع تضمن مدى اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من نزاعات العمل الفردية.

2-الوثائق والسجلات:

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

فبعد تحديد المشكلة تحديدا دقيقا ن وصياغة الفرضية العامة وتقسيمها إلى ثلاث فرضيات جزئية، وبعد جمعنا للمعلومات حول موضوع بحثنا قمنا بتحديد عدد من الأسئلة وصياغتها بأسلوب قريب من الواقع قمنا بعرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على مدى صدقها وملاءمتها، وبعد اخذ موافقة الأساتذة المحكمين والأستاذ المشرف اعتمدنا هاته الاستمارة كأداة للبحث.

رابعا: العينة وكيفية اختبارها

لقد اصبح من اساسيات البحث الاجتماعي لدراسة أي مشكلة أو ظاهرة اجتماعية ما جمع ما يتعلق بها من معلومات وتسمى مجموعة العناصر المتعلقة بتلك المشكلة المجتمع الاحصائي ومن هنا تبدأ أي دراسة إحصائية بالبيانات الخام المتوفرة عنها والتي يتم جمعها إما بطريقة المسح الشامل او طريقة العينة التي تركز على جزء من مجتمع البحث ومجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في

مفتشية العمل لولاية قالمة وفرعها في واد زناتي وبالنضر الى قلة عدد من المفتشين في هذه المفتشية فقد لجأنا الى طريقة المسح الشامل لجميع الافراد العاملين في هذه المفتشية بولاية قالمة والذي بلغ عددهم مفتش عمل من مختلف الرتب وهو العدد الذي تم توزيع الاستمارات له.

خامسا: صعوبات البحث

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

1-الصعوبات على المستوى النظري:

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

2-الصعوبات على المستوى الميداني:

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

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

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

سادسا: عرض وتحليل البيانات

المحور الأول البيانات المتخصصة

الجدول رقم: 01 يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
83,3	5	ذكر	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس
16,7	1	انثى	
100,0	6	Total	

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب الجنس حيث نلاحظ أن أعلى نسبة والتي تقدر بـ 83% هم من الذكور بينما جنس النساء تمثل في 16,7% من مجموع المبحوثين.

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

الجدول رقم 02: يبين توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
16,7	1	[30-27]	يبين توزيع المبحوثين حسب السن
16,7	1	[34-31]	
16,7	1	[38-35]	
16,7	1	[42-39]	
33,3	2	[46-43]	
100,0	6	المجموع	

يبين الجدول أعلاه السن حيث يسمح لنا بمعرفة الكثير من المعلومات منها معرفة الجيل الذي يمثل نسبة كبيرة في التفتيش وكذا معرفة خبرة الشخص وتجربته في ميدان تفتيش العمل ومن خلال البيانات المتحصل عليها قسمنا الأعمار إلى ستة فئات فبالنسبة للفئات الأربعة الأعلى تتراوح النسب المئوية إلى 16,7% وهي الفئات الشابة أما الفئة الأخيرة والتي تمثل 33,3% وهي الفئة الأكثر خبرة في ميدان التفتيش ولم تتخلى بعد هذه المهنة.

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

الجدول رقم 03: يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة المهنية.

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
100,0	6	مفتش عمل رئيسي	يبين توزيع المبحوثين حسب الرتبة المهنية

وخلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة المبحوثين هم الذين لهم رتبة مفتش رئيس للعمل ويمثلون 100% تلاحظ أن هذه النسب معبرة ومعقولة نظرا لأن المفتش الولائي هو ذورتبة مفتش رئيسي للعمل وهو الذي يقوم بالإشراف على المفتشين وفق سلم التوظيف.

الجدول رقم 04: يبين توزيع المبحوثين حسب مدة العمل.

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
33,3	2	6,00	يبين توزيع المبحوثين حسب مدة العمل
16,7	1	7,00	
16,7	1	11,00	
100,0	6	المجموع	

يبين الجدول أعلاه دراسة الأقدمية في العمل وهي تمثل أهمية كبيرة خاصة فيما يتعلق بمعاينة المبحوثين لفترات مراحل مختلفة لتشريع العمل وكذلك القوانين المنظمة لمهام التفتيش والذي فيه تعديل عبر فترات من التسعينات إلى يومنا هذا وفي المؤسسة الجزائرية بصفة خاصة مما سمح لنا بمقارنة الأوضاع الحالية من خلال المعطيات المثبتة في الجدول أعلاه نجد أن هناك فئة الأولى تمثل نسبة 33% أما الفئة الثانية والثالثة لهم نفس النسبة قدرت بـ 16,7% من المبحوثين لهم أقدمية في تفتيش العمل وهي نسبة معبرة في ميدان التفتيش وهي متقاربة مع الفئات الأخرى.

الجدول رقم 5: يبين توزيع المبحوثين الذين استفادوا من التكوين.

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
100,0	6	نعم	يبين توزيع المبحوثين الذين استفادوا من التكوين

يبين الجدول أعلاه أن أغلب المبحوثين استفادوا من التكوين وذلك قبل إلتحاقهم بمهنة التفتيش وهم يمثلون نسبة 100% أكدوا أنهم من التكوين ونلاحظ من خلال هذه النسبة أن عملية التوظيف تتم حسب الشهادة والخبرة من التكوين بالخصوص المفتشين لأن هذا الميدان يتطلب تأهيلات والتحكم الجيد في القوانين المعمول بها في التفتيش.

الجدول رقم 06: يبين توزيع المبحوثين الذين استفادوا من التكوين داخل الوطن:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
100,0	6	داخل الوطن	يبين توزيع المبحوثين الذين استفادوا من التكوين داخل الوطن
33,3	2	4,00	

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

الجدول رقم 07: بين توزيع المبحوثين حسب نوع التكوين:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
33,3	2	تقني	يبين توزيع المبحوثين حسب نوع التكوين
16,7	1	إداري	
50,0	3	تقني إداري	
100,0	6	المجموع	

يبين الجدول أعلاه نوع التكوين الذي تلقاه المبحوثين حيث نجد أن أعلا نسبة هي 50% وهي تتمثل في المبحوثين الذين تلقوا تكويننا تقنيا إداريا وتليها نسبة 33.3% من المبحوثين الذين تلقوا تكويننا تقنيا أما الذين استفادوا من التكوين إداري هم يمثلون 16.7% وهي أصغر نسبة مقارنة بسابقتها.

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

المحور الثاني:

الجدول رقم 08: الرقابة على المؤسسة المستخدمة تكون بطريقة دورية:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
100,0	6	نعم	الرقابة على المؤسسة المستخدمة تكون بطريقة دورية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 100% من المبحوثين أكدوا أن الرقابة على المؤسسات تكون بطريقة دورية نلاحظ من خلال النسب أن مفتشي العمل يبذلون مجهودا من أجل مراقبة مدى تطبيق اللوائح التنظيمية والقانونية داخل المؤسسات مما يساهم في الحد من وقوع مخالفات والأخطار وهذا من خلال الزيارات الدورية.

الجدول رقم 09: تتلقى مساعدات من قبل الهيئات:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
100,0	6	احيانا	تتلقى مساعدات من قبل الهيئات

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% صرحوا أنهم أحيانا فقط يتلقون مساعدات من قبل الهيئات المختصة أو خبراء بخصوص المراقبة أماكن تستعمل فيها التكنولوجيا ونلاحظ من خلال النسب أن هناك نقص ملحوظ في تقديم المساعدات لمفتش العمل عند مراقبة الأماكن التي تستعمل تكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية رغم الحاجة الملحة لهذه المساعدات.

الجدول رقم 10: يبين نظرة المبحوثين إلى وجود صعوبة في تنظيم وتفتيش الأماكن التي تستعمل التكنولوجيا

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
33,3	2	لا يبين نظرة المبحوثين إلى وجود صعوبة في تنظيم وتفتيش الأماكن التي تستعمل التكنولوجيا
66,7	4	أحيانا
100,0	6	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 76.7% صرحوا بأنهم يجدوا صعوبة في التفتيش الأماكن التي تستعمل التكنولوجيا متميزة ومواد كيميائية في حين أن نسبة 33.3% من المبحوثين أكدوا أنهم لا يواجهون أي صعوبة في تفتيش هذه الأماكن ومنه هناك صعوبة في تفتيش هذه الأماكن نظرا لإحتواء هذه المؤسسات على مواد خطيرة وقابلة للاشتعال.

الجدول رقم 11: يبين وجود زيارات خاصة لفرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
16,7	1	نعم	يبين وجود زيارات خاصة لفرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات
83,3	5	أحيانا	
100,0	6	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نسبة 83.3 % أجابوا بأحيانا ونسبة 16.7 % أجابوا بأن هناك زيارات خاصة لفرض إجراء رقابية على المؤسسات ومن خلال هذه النسب الفئة الغالبة 83.3 % والتي تؤكد أن هناك زيارات خاصة وفجائية على المؤسسات ويمكن القول أن مفتش العمل يقوم بزيارات بغرض الإطلاع على ظروف العمل وضمان التطبيق الدائم للقانون.

الجدول رقم 12: بين مدى جدوى الرقابة على المؤسسات المستخدمة:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
100,0	6	بين مدى جدوى الرقابة على المؤسسات المستخدمة نعم

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100% أكدوا أن هناك رقابة دورية على المؤسسات المستخدمة وأن مفتشي العمل لهم خرجات دورية لرقابة المؤسسات والحرص على تطبيق القوانين.

الجدول رقم 13: بين تعرض المبحوثين لعراقيل أثناء قيامهم بعملية مراقبة المؤسسات المستخدمة:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
50,0	3	بين تعرض المبحوثين لعراقيل أثناء قيامهم بعملية مراقبة المؤسسات المستخدمة نعم
50,0	3	أحيانا
100,0	6	المجموع

تؤكد كمية الشواهد الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 50% أجابوا بأنه توجد عراقيل أثناء القيام بعملية المراقبة للمؤسسات في حين 50% أيضا أجابوا أحيانا ومن هنا نلاحظ أن مفتش العمل يتعرض لعراقيل أثناء أدائه لمهامه في التفتيش ومراقبة المؤسسات وتستوجب عليه هذه العراقيل أثناء تأدية مهامه في التفتيش ومراقبة المؤسسات أخذ الإحتياطات اللازمة من أجل أداء مهامه بكل ارتياحية.

الجدول رقم 14: يبين توزيع المبحوثين حسب الصلاحيات المخولة لمفتش العمل:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
33,3	2	كافية	يبين توزيع المبحوثين حسب الصلاحيات المخولة لمفتش العمل
66,7	4	محدودة	
100,0	6	المجموع	

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثين يرون أن صلاحيات المخولة لمفتش العمل كافية لأداء مهامه التفتيشية ويمثلون 66.7% من مجموع المبحوثين الذين يرون أنها محدودة وبنسبة 33.3% يرون أنها كافية وعليه نلاحظ من خلال النتائج بأن أعلا نسبة هي 66.7% نرى أن الصلاحيات محدودة لأداء المهام والمراقبة للمؤسسات ونجدها عند المفتشين الرئيسيين والمركزين وذلك راجع إلى الخبرة والمؤهلات اللازمة لأداء المهام المفتشية وهذا راجع إلى التكوينات الخاصة التي يقومون بها وهذا حسب تصريح المبحوثين.

الجدول رقم 15: بين توزيع المبحوثين حسب الحماية القانونية:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
50,0	3	نعم	بين توزيع المبحوثين حسب الحماية القانونية
50,0	3	لا	
100,0	6	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة 50 % من المفتشين لا يشعرون بالحماية القانونية مقابل ذلك 50 % من المبحوثين يشعرون أنهم يتمتعون بالحماية القانونية.

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

الجدول رقم 16: يبين توزيع المبحوثين حسب المخالفات التي تحدث داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
33,3	2	بسيطة	يبين توزيع المبحوثين حسب المخالفات التي تحدث داخل المؤسسة
50,0	3	متوسطة	
16,7	1	جسيمة	
100,0	6	المجموع	

يبين التواجد الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 50% من المخالفات والتي تحدث داخل المؤسسات هي مخالفات متوسطة في حين 33.3% من المبحوثين يؤكدون على وقوع مخالفات بسيطة بينما 16.7% صرحوا أن طبيعة المخالفات التي تحدث داخل المؤسسات هي مخالفات جسيمة.

نلاحظ أن المخالفات البسيطة هي التي تحدث خلال أداء المفتش لمهامه الدورية في التفتيش بينما المخالفات الجسيمة يتلقى عنها التقارير والتي تستدعي زيارة المكان أما أكبر نسبة والتي تتمثل في المخالفات البسيطة فيستدعي وجوب زيارات دورية فجائية للمؤسسة من أجل التوعية حتى لا تتفاقم الخطورة.

الجدول رقم 17: بين توزيع المبحوثين حسب تقييم تدخلات مفتش العمل:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
16,7	1	فعالة	بين توزيع المبحوثين حسب تقييم تدخلات مفتش العمل
83,3	5	مجهود شخصي	
100,0	6	المجموع	

تبن الشواهد الموجودة في الجدول أعلاه با، نسبة 83.3 % من تدخلات مفتشي العمل في أداء مهامه لمراقبة المؤسسات تحتاج إلى بذل مجهود شخصي في حين 16.7 % من المبحوثين يؤكدون بأن تدخلات مفتش العمل فعالة ونلاحظ من خلال النسب أن عمل المفتش يحتاج إلى بذل مجهود شخص وهذا قد يرجع إلى عدم امتلاك خبرة أو وجوب التكيف مع طبيعة الأحداث والمخالفات.

الجدول رقم 18: يبين توزيع المبحوثين حسب صرامة تطبيق القانون داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
33,3	2	نعم	يبين توزيع المبحوثين حسب صرامة تطبيق القانون داخل المؤسسة
66,7	4	لا	
100,0	6	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66,7 % من المبحوثين أجابوا بأنه لا توجد صرامة في تطبيق القوانين في حين أن نسبة 33,3 % أجابوا بأنه توجد صرامة في تطبيق القوانين داخل المؤسسة.

نلاحظ أن هذه النسب متطرفة وبالرجوع إلى الجدول السابق (الحماية القانونية) نجد أن الفئة التي تعد محمية من الناحية القانونية لا تطبق القانون بحذافيره عكس الفئة التي تطبق القانون تعتبر أنها ليست محمية من الناحية القانونية.

الجدول رقم 19: يبين توزيع المبحوثين حسب تقديم المستخدم التسهيلات اللازمة لأداء المهام:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
100,0	6	أحيانا	يبين توزيع المبحوثين حسب تقديم المستخدم التسهيلات اللازمة لأداء المهام

يبين هذا الجدول مدى استفادة المبحوثين من التسهيلات المقدمة من طرف أصحاب المؤسسات المستخدمة وذلك حسب الفئات السوسيو مهنية التي ينتمون إليها بالنسبة لفئة مفتش العمل نلاحظ أعلى نسبة والتي تصل إلى 100 % من الذين يتلقون التسهيلات، إذن من هذه النتائج نلاحظ أن تقديم هذه المساعدات ليس لها علاقة مع الفئة السوسيو مهنية أو الخبرة أو الأقدمية حيث أن تزويد المفتش بالمعلومات الكافية لتسهيل مهامهم وقرار يعود إلى صاحب العمل في تزويد المفتشين بالمعلومات الكافية لتسهيل مهامهم رغم أن القانون ينص على ذلك وهذا يدل على أن صاحب العمل ينظر إلى مفتش العمل نظرة سلبية كونه يرى أنه يقف إلى جانب العامل ضده عكس ما يقوم به المفتشين من تدخلات وخاصة فيما يتعلق بتحقيق العدل الإجتماعي بين طبقة العمال وأصحاب العمل.

الجدول رقم 20: يبين توزيع المبحوثين حسب الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة	
50,0	3	نعم	يبين توزيع المبحوثين حسب الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات:
50,0	3	لا	
100,0	6	المجموع	

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 50% من المبحوثين يؤكدون على أن الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات في حين 50% من المبحوثين أجابوا بأن هذه الزيارات غير كافية ونلاحظ من خلال هذه النسب وجود ضعف في الخرجات الميدانية إضافة إلى وجود نقص في عدد المفتشين وصعوبة المسح الكلي على جميع المؤسسات.

الجدول رقم 21: يبين الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات:

العبارة	التكرار	النسبة المئوية
يبين الزيارات الميدانية التي يقومون بها كافية لإجراء المراقبة على المؤسسات	3	50,0
	3	50,0
	6	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50 % من المبحوثين الذين يرون أن تشريعات قانون العمل واسعة وشاملة لكل المجالات وتساير تطور علاقات العمل مقابل ذلك 50 % من المبحوثين الذين صرحوا أن هذه التشريعات محدودة وناقصة لا تغطي جميع المجالات.

وعليه نلاحظ من النتائج أن مفتشي العمل يرون أن تشريعات العمل بصفة عامة واسعة وشاملة لكل المجالات ومقابلهم نفس النسبة يرون العكس بأنها محدودة وهذا يعود أنه كلما كان الرتبة عالية لمفتش العمل كلما كان رأيهم بأن التشريعات واسعة وشاملة وهذا يعود إلى الخبرة والمؤهلات التي يمتلكونها واطلاعهم على كل القوانين والتحكم فيها وتطبيقها في المؤسسات الجزائرية.

الجدول رقم 22: يبين توزيع المبحوثين حسب مدى وجود مشاكل لم يتعرض لها أي نقص قانون:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
33,3	2	نعم توزيع المبحوثين حسب مدى وجود
66,7	4	لا مشاكل لم يتعرض لها أي نقص
100,0	6	المجموع قانون:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكثر المبحوثين لم يصادفوا أي مشاكل لم يتعرض لها نص قانوني بنسبة 66,7% أجابوا بـ لا ونسبة 33,3% أجابوا بـ نعم في المقابل.

ومن هنا نستنتج أن كل المفتشين العمل بجميع رتبهم منهم من يواجه مشاكل أو حالات لم يشر إليها القانون والسبب الأول هو ندرة أو بالأحرى انعدام هذه الحالات وهذا راجع لشمولية القوانين والتشريعات الشاملة والكافية لجميع المجالات ولحل المشاكل التي يتعرض لها العمال والمستخدمين حسب تصريح المبحوثين.

الجدول رقم 23: يبين نظرة المبحوثين لمفتش العمل حسب الرتبة السوسيو مهنية:

العبرة	التكرار	النسبة المئوية
يبين نظرة المبحوثين لمفتش العمل حسب الرتبة السوسيو مهنية	4	66,7
رجل قانون	2	33,3
مرشد ومساعد	6	100,0
المجموع		

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي 66,7 % والتي ترى أن مفتش العمل هو رجل قانون تليها نسبة 33,3 % يرونه مرشد ومساعد.

وعليه نلاحظ مما سبق أن مفتشي العمل يرون أنه هو رجل قانون وذلك لأنه يتعامل بالقوانين الموجودة وأنه يقوم بتطبيقها في جل المؤسسات ويعتمد على هذه القوانين للدفاع عن حقوق العمال وأصحاب العمل معا وهذا لاطلاعهم والدراية الكبيرة بالقوانين وكذلك لخبرتهم وكفاءتهم.

الجدول رقم 24: يبين نظرة المبحوثين للوائح القانونية التي يعتمد عليها في أداء مهامهم:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
83,3	5	كافية	يبين نظرة المبحوثين للوائح القانونية التي يعتمد عليها في أداء مهامهم
16,7	1	غير كافية	
100,0	6	المجموع	

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 83,3 من المبحوثين يرون أن اللوائح التنظيمية والقانونية كافية تليها نسبة 16,7 % من المبحوثين يرون أنها غير كافية وعليه نلاحظ ومن خلال النتائج أن مفتش العمل لديه دراية وخبرة وتحكم في القوانين ومؤهلات لتطبيقها وخبرات في الخرجات الميدانية المختلفة لمختلف مؤسسات وما نلاحظه أيضا أنه هناك تناقض مع ما ذكرناه سابقا في الجدول حيث قلنا أن التشريعات بصفة عامة هي واسعة وشاملة لكل المجالات.

الجدول رقم 25: يبين توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات:

النسبة المئوية	التكرار	العبرة	
16,7	1	تقديم اعتذار	توزيع المبحوثين للوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات
83,3	5	محاضر المصالحة وعدم المصالحة	
100,0	6	المجموع	

من خلال نتائج الجدول أعلاه يبين لنا أن نسبة 83,3 % من المبحوثين صرحوا أن محاضر المصالحة وعدم المصالحة هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات في حين أن نسبة 16,7 % أجابوا على تقديم الإعدارات هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات.

نلاحظ أن محاضر المصالحة وعدم المصالحة تساهم بنسبة كبيرة في تسوية النزاعات.

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

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
100,0	6	نظرة المبحوثين للجوء للاجتماعات الدورية في حالة حدوث نزاع

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

نلاحظ من خلال النسب أن الاجتماعات الدورية خطوة مهمة وهذا ما نص عليه قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم والذي يصرح بأن الاجتماعات الدورية ضرورية من أجل تقريب وجهات النظر من أجل وجهات النظر من أجل حل الخلافات بطريقة ودية وتوكل مهمة الاجتماعات الدورية لمفتش العمل كطرق للحفاظ على علاقة العمل.

الجدول 27: يبين نظرة المبحوثين لأهمية الرقابة على المؤسسات المستخدمة بطريقة دورية:

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
100,0	6	نظرة المبحوثين لأهمية الرقابة على المؤسسات المستخدمة بطريقة دورية

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 100 % من المبحوثين أكدوا على أن الرقابة على المؤسسات تكون بطريقة دورية، نلاحظ من خلال النسب أن مفتشي العمل يبذلون مجهودا من أجل مراقبة مدى تطبيق اللوائح التنظيمية والقانونية داخل المؤسسات مما يساهم في الحد من وقوع المخالفات والأخطار وهذا من خلال الزيارات الدورية.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ومن خلال التحليل وتفسير البيانات ومعطيات الفرضية الأولى والتي مفادها:

- ✓ اعتماد مفتشيه العمل على الرقابة في إطار الحد من النزاعات الفردية للعمل .
- ✓ نسبة 100% من المبحوثين يرون أنهم لا يتلقون مساعدات من قبل هيئات مختصة أو خبراء بخصوص مراقبه أماكن تستعمل فيها تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية وهذا ما سنه، الجدول رقم 9.
- ✓ نسبة 66.7% من المبحوثين يقرون أنهم يقومون بزيارات خاصة بغرض إجراء رقابة فجائية على المؤسسات كما هو موضح في الجدول رقم 11 .
- ✓ نسبة 83.3% من المبحوثين يرون أن عدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال من أهم العراقيل الذي تتعرض لها مفتش العمل أثناء عمليه مراقبه المؤسسات وهذا موضح في الجدول رقم 13 .
- ✓ واعتماد على نتائج السابقة يتضح لنا أن مفتشيه العمل تقوم بالرقابة على المؤسسات في إطار الحد من نزاعات العمل وذلك من خلال الحرص على تطبيق لوائح القانونية وتنظيميه ومنه تحقق الفرضية بنسبه كبيره .

مناقشه نتائج الفرضية الثانية:

ومن خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الثانية والتي مفادها:

أن مفتشيه العمل تعتمد على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل تبين لنا ان :

- ✓ نسبة 66.7% من المبحوثين يرون بأنهم محميون من الناحية القانونية وهو مبين في الجدول رقم 15 .
- ✓ نسبة 83.3% من المبحوثين يرون ان تدخلات مفتش العمل تحتاج إلى بلد المجهود شخصي وهذا مبين في الجدول رقم 17 .
- ✓ نسبة 50% من المبحوثين يرون أن تشريعات العمل بصفه عامه واسعه وشامله لكل المجالات وهذا موضح في الجدول رقم 21 .
- ✓ نسبة 66.7% من المبحوثين لم يواجه منا كل لم يتعرض لها أي نص قانوني وهذا موضح في الجدول رقم 24 .

✓ اعتماد على النتائج المسجلة يتضح لنا أن مفتشيه العمل تعتمد على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من النزاعات العمل مما يبين أن الفرضية الثانية تحققت بنسبه كبيره وهذا ما تبينه النسب المذكورة أعلاه.

مناقشه نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال تحليل وتفسير بيانات ومعطيات الفرضية الثالثة التي مفادها:

- ✓ إن مفتشيه العمل تقوم بأدوار مختلفة وقائية للحد من النزاعات العمل .
- ✓ نسبه 83,3% من المبحوثين يرون أن محاضر المصالحة وغير المصالحة هي الوسيلة القانونية الأكثر جدوى لفض النزاعات وهذا موضح في الجدول رقم .
- ✓ نسبه 100% من المبحوثين يرون أن الاجتماعات الدورية في حاله حدوث نزاع إلزامية وهذا ما هو موضح في الجدول رقم .
- ✓ نسبه 100% من المبحوثين يرون أن النصيح والإرشاد وسيله الردع المناسب التي يستخدمها مفتش العمل الأكثر جدوى لفض النزاعات وهذا ما هو موضح في الجدول رقم .
- ✓ واعتماد على النتائج المسجلة يتضح لنا أن المفتشية العمل لها مهام وقائية تتبناها بغرض الحد من النزاعات العمل إلى جانب ادوار أخرى والمتمثلة في النصيح والإرشاد والتحسيس .
- ✓ ومنه تحققت الفرضية الثالثة بنسبه كبيره مما يساهم في الوقاية من حدوث الاضطرابات وحتى التهديد بالقلق من طرف صاحب المؤسسة .

الاستنتاج الأول :

وعليه فان النتائج التي تنتهي إليها دراسة تكون مفيدة بطبيعة ميدان البحث والإشكالية والفروض الذي تنطلق منها الدراسة وعليه لا يمكن القول بإمكانية تطبيق هذا النتائج بصفه عامه على مختلف ملتقيات الجهوية للعمل المتواجدة عبر القطر الوطني وعليه يمكن عرض نتائج المتواصل إليها في هذه الدراسة كالتالي:

بالنسبة للنتيجة المتعلقة بالفرضية الأولى والمتمحورة حول اعتماد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من النزاعات العمل .

لقد أظهرت دراسة أن مفتش العمل يقوم بالرقابة الدورية على مختلف المؤسسات والسهر على تطبيق القوانين الى الجانب قله المساعدات التي يتلقاها مفتشوها العمل من قبل الهيئات المختصة او الخبراء بخصوص مراقبه المؤسسات التي تحتوي على تكنولوجيا متميزة او مواد لأضافه الى ان المفتش العمل

يتعرض لعراقيل تتضمن عدم الإدلاء بالمعلومات من قبل العمال وعدم التعاون من طرف المستخدم وحتى التعرض لسب والشتم .

وهذه أهم الانشغالات والعراقيل التي يتعرض لها مفتش العمل اثناء أداء مهام التفتيش .

وفي هذا الأخير يمكن القول إن مسألة التحديث مفتشية العمل وعصرنتها تبقى كخدمه تفرضها التحولات والتغيرات العميقة التي تشهدها البلاد

وهو ما يعني ضرورة التكيف مع كل التغييرات المتواصلة لعالم الشغل بصفه عامه والمؤسسة الجزائرية على وجه الخصوص .

وفي هذا التحديث أو العصرية تتمحور بصفه عامه حول تبسيط وسائل العمل وتحسين ظروف العمل وإدخال وتقنيات الحديثة للاتصال والتبسيط أسيا القانونية وتوفير الموارد البشرية المؤهلة اللازمة وهذه المسائل يكون لها تأثير على مردودية مفتشية العمل أو على توعيه العلاقات التي تربطها بمحيطها المجالس الذي يتمثل في المؤسسات والشركاء الاجتماعيين .

الاستنتاج الثاني :

ثانيا بالنسبة للدراسة التي تتمحور حول الفرضية الثانية للبحث والمتمثلة في:

تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل فان الدراسة اظهرت لنا ان هناك تغطية شاملة للنصوص القانونية لمختلف المجالات بصفه عامه مما يجعل نصوصها قابلة للفهم من الأطراف المعنية على نحو المتماثل إجابات المبحوثين في تقسيمهم بصفه عامة لتشريعات العمل إذ أن أغليتهم أجابوا بان التشريعات واسعة وشامله لكل المجالات.

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

الاستنتاج الثالث :

بالنسبة أيضا النتيجة المتعلقة بالفرضية الثالثة والمتمخورة حول:

قيام مفتشية العمل بأدوار وقائية مختلفة للحد من نزاعات العمل .

فقد أظهرت الدراسة أن مفتش العمل يقوم بأدوار وقائية للحد من نزاعات وشمل هذه الأدوار تقديم النصح والإرشاد إضافة إلى المساعدة على شرح النصوص القانونية وفهمها إلى جانب انه لمفتش العمل

دور وقائي فعال وذلك من خلال مشاركته في الاجتماعات الدورية بفرض المساهمة في حل الخلافات بطريقه ودية.

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

خاتمة

خاتمة:

يعد هذا العرض الذي عالجننا فيه دور مفتش العمل في تسوية النزاعات العمل الفردية نستخلص ان المشرع الجزائري قد أحاط هذه الأخيرة بعناية تنظيمية خاصة إذ وضع لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجاتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها وهو الشيء الذي يترجم العناية والاهتمام الخاصين بهذا الجانب الذي يستوجب إجراءات خاصة على النحو النصوص عليه في القوانين المنظمة لها حيث تخضع لمجموعه من المبادئ الأساسية لتسميتها داخل الهيئة المستخدمة قبل عرضها للمصالحة.

تختلف القوانين المقارنة في تنظيم إجراءات المصالحة والهيئات التي تقوم بها فيوكلمها المشرع الفرنسي الى محكمه العمل مشكله من هيئات لجنه المصالحة في حين أو كلاها المشرع الجزائري في بادئ الأمر إلى مفتش العمل والشؤون الإجرائية كان يحتكر لوحده مهمة القيام بإجراء المصالحة التي تعتبر شرط جوهري قبل عرض النزاع على القضاء المختصة دون أن تشاركه في ذلك هي أخرى لكن بعد صدور دستور 1989 وما أتى به من أحكام ومبادئ تقرر بالديمقراطية كنظام لتسيير المؤسسات الدولة والفصل بين السلطات الثلاثة (التشريعية التنفيذية القضائي) كضمان لاستمرارها وكذا تطورها فقد تم بموجب أحكام القوانين الصادرة خلال 1990 انتزاع إجراء المصالحة من مفتشيه العمل والشؤون الاجتماعية التي تعبر امتداد على المستوى القاعدي للسلطة التنفيذية واستنادها إلى هيئه جديدة منتخبه تدعى مكتب المصالحة.

أما فيما يخص تقسيم التجربة الوطنية في مجال نظام المصالحة بصفه كليه فإننا نعتقد ان هذه التجربة التي جاءت بشكل مفاجئ وسريع في البداية تفتقر إلى ادني عناصر ومطالبات الفاعلية حتى لا نقول النجاح في تخفيف عن الهيئة القضائية عدد القضايا وعن إدارة العمل أي مفتشيه العمل على البحث عن سبل التوفيق بين المصالح المتناقضة والمختلفة لأصحاب العمل والعمال على حساب العمل الإداري والرقابة لإدارة العمل وهو الدفع والهدف الذي كان وراء اعتماد هذه الصيغة من نظام المصالحة.

هذا العجز الذي يظهر بصوره جليه في شبه الشلل الذي يعرفه النظام المصالحة من خلال عدم فاعليه مكاتبه في التعامل مع النزاعات المعروضة عليها أما لعدم وجودها في بعض الأحيان وإما لعدم انتظام عملها في أحيان أخرى وإما لعدم جديتها بسبب عدم اقتناع أصحاب العمل بها من خلال امتناعهم عن الاستجابة لدعواتها وعدم الاكتراث بقراراتها والتقييم باتفاقاتها وهو العجز الذي يعود في رأينا الى ضعف التكوين القانوني لأعضاء مكاتب وعدم وجود تنظيم واضح لمراقبه موضبتهم على اداء

مهامهم في هذه المكاتب ضف إلى ذلك الضغوط التي يخضعون لها من قبل مسيري المؤسسة المستخدمة الذين كثيرا ما يستخفون بهذه المهمة بل ولا يهتمون حتى في مؤسساتهم بالتكفل بهذه النزاعات ويظهر ذلك من خلال عدم الشكاوى التي تصل إلى مكتب المصالحة ومتفشيات العمل نتيجة لعدم معالجتها وديا داخل المؤسسات.

أمام هذا الوضع الذي يدعو إلى الاهتمام لابد من البحث عن وصفه علاجه لهذا نرى انه قد أصبح من الضروري إعادة تنظيم العمل وذلك من خلال تعزيز دور مفتش العمل بمنحه سلطات أوسع في مجال تسوية النزاعات العمل الفردية بدل من سلبه ما كان مخول له سابقا ومن ناحية أخرى فان نجاح هذه التجربة مرهونة في نظرنا بالزامية توفير عده شروط وضروريات من أهمها ضمان تكوين المناسب لأعضاء مكاتب المصالحة حتى يتمكن من التعامل بكل تقاوم دراية مع القضايا المطروحة عليهم هذا فعل ما حاول المشرع استدراكه وذلك بإصداره للمرسوم التنفيذي رقم 261/11 وان يقطع العمل ضمن هذه المكاتب بتشجيعات وحوادث ماديه ومعنوية مجزئات عقابيه كذلك حتى تضمن نوع من الفاعلية والاهتمام بهذه المهمة وجعل تنفيذ اتفاق الصلح يحضر بنفس الحماية والضمانات التي يحظى بها الحكم القضائي إن من الاقتراحات تدخل فمن البحث عن سبل تحقيق النجاح في الأجهزة الوقائية و العلاجية لنزاعات الفردية.

ضف إلى ذلك انه كان من الأجدر بالمشرع الجزائري أن يدعم مهمة نفس العمل الصلاحية بهذه الهيئة، الجديدة ويجعل عمليه المصالحة تتم على درجتين:

على مستوى مفتش العمل وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة مما يعطي أهمية معتبره لهذه الوسيلة في حل النزاعات بدلا من أن يجعل منه مجرد صندوق بريد أو كاتب لمكتب المصالحة.

النتائج العامة للدراسة:

لقد ناقشنا من خلال هذه الدراسة الراهنة موضوع مفتشيه العمل ودورها في الحد من نزاعات العمل الفردية بالمؤسسة الجزائرية وفي هذا صعدت تناولنا الإطار النظري الاستراتيجي المنهجية التي اتبعناها كما ناقشنا مختلف القضايا والمسائل النظرية التي عالجت مساله نزاعات العمل كمفتش يرتبط ارتباطا شديدا بمفتشية العمل هذه الأخيرة من مهامها الفصل في النزاعات بين العمال.

من خلال الأطروحات النظرية التي حاولنا من خلالها التعرف على الدور الذي تلعبه مفتشيه العمل في الحد من نزاعات بين العمال.

من خلال الأطروحات النظرية التي حاولنا من خلالها التعرف على الدور الذي تلعبه المفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل حيث اعتمدت الدراسة إطارا استراتيجي منهجي يستجيب بأهداف دراسة الميدانية التي أجريناها بمفتشيه العمل بقالة وفرعها بواد زناتي.

وعلى هذا الأساس يبدو لنا جليا انه نزاعات العمل ترتبط ارتباطا الوثيقة بمفتشيه العمل لأنها الهيئة الوصية والمسؤولة على الحد من هذه النزاعات داخل أماكن والسهر على تطبيق القوانين وتشريعات الصارمة ورغم ما توصلنا إليه من نتائج فان بحثنا هذا المتواضع حول دور مفتشيه العمل في الحد من نزاعات العمل بالمؤسسة الجزائرية يبقى غير كافي لان هذا الموضوع يحمل متغيرات من بين المواضيع الواسعة التحولات الاجتماعية والاقتصادية والقانونية التي يشهدها عالم اليوم وعليه فان دراستنا هذه يمكن ان تكون مدعمه لدراسات أخرى تمكن من الوصول الى تغطيه جوانب لم نتطرق إليها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

1- الكتب:

- أحمد سليمان: التنظيم القانوني للعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 20، الجزائر، 1994.
- أبو بكر بن بوزيد: لمحة تاريخية حول مفتشية العمل في الجزائر، النشرة السادسة لمفتشية العمل، العدد (04)، ديسمبر، 2000.
- أبو جرة سلطاني: دليل سلوك مفتش العمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية، ماي 2000.
- أحمد زايد: علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، دار المعارف، القاهرة، 1981.
- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، إنجليزي، فرنسي، عربي، مكتبة لبنان، بيروت، ص 395، سنة 1982.
- باكرو آخرون، ترجمة محمد علي محمد: علم الاجتماع الصناعي، النشر، المعارف، الإسكندرية، سنة 1972.
- بيان هاني حرب: مدخل إلى إدارة الأعمال، الدار العلمية للنشر، ط1، الأردن، 2000.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08، الصادر في 20/02/1991. ص 298.
- حسن إبراهيم بلوط: المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2006.
- حسين بوراوي: العلاقات الإنسانية وأثرها على الإنتاج بمنشأة صناعية جزائرية، ديب ودراسات معمقة، معهد العلوم الاجتماعية، الجزائر 1983-1984.
- حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت لبنان، 2009.
- راجح كعباش: علم اجتماع التنظيم، مخبر علم الاجتماع والاتصال، قسنطينة، 2006.
- راشد فاشيني: قانون العمل النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، قصر الكتاب، البليدة، دمل، 2008.
- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر.
- سعيد طريبت: سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- سعيد عبد مرسي بدر: الإيديولوجيات ونظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 226.

- السيد محمد الحسين : النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم، دار المعارف، ط5، القاهرة، 1985 .
- طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة
- عبد الحلیم الكمون: تحرير العقود المهنية والإدارية، في ظل تشريع العمل والقانون الإداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007.
- عبد السلام المؤذن، الطبقة العاملة الحديثة والنظرية الماركسية، دار قرطبة للطباعة والنشر، الدار البيضاء.
- علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، طح الكويت، 1980.
- كريم غانية: النظام القانوني لعقد العمل غير المحدد المدة، دار المعرفة للنشر الجزائر، سنة 2007.
- محمد زمزم: دليل مفتش العمل، دار الطبع والنشر والأهلية، بغداد، ص 23، سنة 1981.
- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، جامعة الإسكندرية، ص 267، سنة 2006.
- محمد علي محمد: مجتمع المصنع، دراسة في علم اجتماع التنظيم، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1985.
- محمد علي محمد، علم اجتماع التنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2000 .
- محمد هلال مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية فيتشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، سنة 1975، ص 55.
- محي الدين الجرف: منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسبة لها، رض العربي، ثقافة وبحوث العمل، الجزائر، 1981.
- محي الدين الجرف: منازعات العمل أسبابها، وشروط الحلول المناسبة لها، وموقف، التشريعات من الأمر في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 51.
- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- مغنى خليل العمر: معجم علم الاجتماع المعاصر، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، الأردن عمان، ص ص 360-363، سنة 2006.

2- المنشورات والقوانين:

- قانون (149) المؤرخ 16 غيري 1900 متعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ح، العدد 16.
- قانون 90/04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، المؤرخ في 1990/04/06.
- القانون رقم (03/90)، المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم. المؤرخ في 6 أبريل 1990.
- قانون رقم 11/90، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المادة 09، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 هـ الموافق لـ 21 أبريل 1990
- قانون رقم 04/90، المتعلق بتسوية النزاعات في العمل، الجريدة الرسمية، العدد 06، المؤرخ في 06/02/1990.
- المادة 02، قانون 04-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990، تعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل، جريدة الرسمية رقم 06، سنة 1990.
- النشرة السادسة لمفتشية العمل، عدد 06، 2001 .
- النشرة السادسة لمفتشية العمل، عدد 09، جوان 2003 .

3- المراجع باللغة الأجنبية:

- Gérard Lyon Caen. Jean Péliissier. Alain Supiot .
- GEREY ROCHER : le changement social, Paris, tome 03, 1968.
- GREY CAIRE : relations industrielles, paris, 1973,
- jean (M), Daniiall(Y), Evetre (C):système d'inspection du travail et politique de formation des inspecteur, INCFP ,Geneve ,P3.
- JEAN DANIAL REYARUD: Sociologie de conflit de travail، Paris 1980
- KARL MARX : le manifeste du Paris communiste, Paris.
- Lewis (A) : les fonctions du conflit social, paris pub ,1982 .
- LOUIS HENRI : Histoire Générale Du Travail, Paris, Nelle libraire de France Tome I, 1960.

ملخص الدراسة:

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها بمعالجة موضوع دور مفتشية العمل في الحد من نزاعات العمل الفردية وهدفت الى التعرف وتوضيح جميع مراحل وأليات التي يتم من خلالها تسوية المنازعات الفردية والهياكل الكفيلة بتسويتها وتفادي النزاعات الفردية، وقد اخترنا مديرية مفتشية العمل كونها من المديريات الحساسة.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للكشف على دور مفتشية العمل في حد من نزاعات العمل الفردية لدى موظفي مفتشية العمل لولاية قالمة، كما تم اختيار عينة بلغ عددها 6 افراد من المجتمع الأصلي البالغ 26 موظف ولجمع البيانات تم اعتماد الاستمارة حيث بلغ عبارات كل منهما 26 عبارة.

ولأجل تفريغ ومعالجة البيانات تم الاستعانة ببرنامج EXCEL وبرنامج الحزم الإحصائية SPPSS وكانت النتائج المتواصل إليها ما يلي:

لقد أثبت الواقع العلمي على ما مدى فعالية ومساهمة مفتش العمل في حفظ واستقرار علاقة العمل وضمن السلم الاجتماعي وذلك من خلال الدور الوقائي من نزاعات العمل الفردية وكذا تدخله أثناء نشوب هذا النزاع بحيث يكون هو المحور الأساسي في تسويته.

وذلك بواسطة الإجراءات والآليات التي وضعها المشرع الجزائري الخاصة بتسوية نزاع العمل الفردي من خلال القانون رقم: 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها.

Study summary:

Through our study, we tried to address the topic of the role of the labour inspectorate in reducing individual labour disputes and aimed to identify and clarify all stages and mechanisms through which individual disputes and structures are resolved and individual disputes are avoided. We selected the Directorate of the Labour Inspectorate as a sensitive directorate.

The analytical descriptive curriculum and statistical methods of averaging arithmetic and standard deviation were used to detect the role of the labour inspectorate in reducing individual labour disputes among labour inspectorate staff for Qalama's mandate. A sample of 6 members of the original community of 26 staff members was selected and data was collected. The form was adopted, with 26 phrases each.

In order to offload and process the data, EXCEL and the SPPSS statistical packaging programme were used and the ongoing results were as follows:

The scientific reality has demonstrated the effectiveness and contribution of the labour inspector to maintaining and stabilizing the working relationship and ensuring social peace through the preventive role of individual labour conflicts as well as his intervention during the outbreak of this conflict, so that it is the main focus of its settlement.

This is done through the procedures and mechanisms established by Algerian legislation for the settlement of the individual labour dispute through Act No. 90-02 of 06 February 1990 on the prevention and settlement of individual labour disputes.