



جامعة عمار ثليجي الاغواط  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



الموضوع

## دور أعوان مفتشية العمل في تحسين ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية

دراسة ميدانية بمفتشية العمل لولاية الأغواط

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص التنظيم و العمل

تحت اشراف:

د. بن عيسى الازهاري

اعداد

- دحمان شريفة

- نغموش سعاد

السنة الجامعية: 1442هـ-2021م / 1443هـ-2022م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الاهداء

اهداء الي كل عائلة نقموش وعائلة بعيط  
وأمي وأبي وزوجي وابنتي خديجة  
وابني علي سراج الدين  
إلى كل الزملاء دفعة 2022.2020

نقموش سعاد

# الاهداء

الي كل عائلة دحمان وروح ابي رحمه الله  
وأمي وزوجي وابنتي ريتاج نجاته وابني يوسف  
وكل بصفتي مفتشة عمل أهدي هذي المذكرة الي  
جميع عمال المفتشية

دحمان شريفة

# شكر و عرفان

لا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتوجه بالشكر الجزيل إلى  
الأستاذ المشرف الدكتور "بن عيسى الأزهاري"  
على ما قدمه لنا من توجيهات ونصائح، كما لا تفوتنا فرصة  
تقديم خالص الشكر والامتنان لكل من ساعدنا في إنجاز هذه  
المذكرة.

# مقدمة

## مقدمة :

تعتبر مفتشية العمل الركيزة الأساسية التي تقف عليها الدولة من أجل ضمان السير الحسن القطاع العمل في الجزائر ، وقد أسندت لهذه الهيئة عدة مهام وعدة صلاحيات ، كل هذا يتبين من خلال الدور الذي تلعبه في ضبط علاقات العمل ، ومحاولة الموازنة بين العمال ورب العمل، من خلال المراقبة على تطبيق قوانين العمل ، ومشاركة العمال والمستخدم في إعداد وتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة ، ضف إلى ذلك الوقاية من نزاعات العمل سواء الفردية والجماعية ،، وتلعب دورا بارزا في الحد من حوادث العمل من خلال الحماية القبلية للعامل من أخطار حوادث العمل، وهذا ما يهم دراستنا.

تمارس مفتشية العمل مهامها وصلاحياتها وتقوم بأعماله المحددة قانونا عن طريق مفتشي العمل ، المتواجدين في كافة أقطار الوطن ، وذلك بتنظيم محكم يحدد اختصاصهم الإقليمي ، ويبرز هذا التنظيم بدءا من المفتش العام للعمل المتواجد في العاصمة الذي يمارس العمل الإداري التنظيمي ، يليه في المرتبة المفتش الجهوي وهو أيضا يمارس عمل إداري تنظيمي في حدود | الجهة التي تخضع لاختصاصه وهي حوالي 8 ولايات ، ثم يبرز دور المفتش الولائي للعمل الذي يوجه وينظم عمل المفتشين الرئيسيين في حدود الولاية التي تخضع لاختصاصه، ويقوم المفتشين الرئيسيين بمهام الرقابة والزيارات ، أي العمل الميداني عكس المفتشين الجهويين و الولائيين الذين يقومون بالمهام الإدارية.

ساير المشرع الجزائري تشريعات الدول واسند مهمة الرقابة على تطبيق قواعد قانون العمل | المفتشية العمل ، حيث أغلب التشريعات تقر بهذه المهمة لهيئة التفتيش ، ففي فترة ما قبل الاستقلال كانت الجزائر مقاطعة فرنسية وتخضع للتشريع الفرنسي ، وقانون العمل الفرنسي هو المطبق في الجزائر ، حيث كان يقر بهذه الهيئة بل تم تأسيسها في الجزائر وتمارس نشاطها وبكل الصلاحيات ، أما بعد الاستقلال وبصدور مختلف التشريعات ومنها تشريع العمل اعترف بهذه الهيئة تم إسناد عدة

مهام لها وتتمتع بعدة صلاحيات ، بل صدرت عدة تشريعات تحكم وتنظم هيئة التفتيش في الجزائر .

لقد كانت للجهود الدولية تأثير كبير على نظرة المشرع الجزائري لمفتشية العمل والصلاحيات المخولة لها ، ففي الدول الأوروبية ظهر نظام التفتيش مبكرا وذلك نظرا للتحول الاقتصادي والثورة الصناعية التي مست الدول الأوروبية ، حتى الدول العربية لم تستثنى من هذا التحول وظهرت مفتشية العمل في معظم الدول العربية وقد عقدت عدة مؤتمرات ولقاءات وتم المصادقة على عدة اتفاقات دولية وعربية في مجال تفتيش العمل ، وقد صادقت الجزائر على معظم الاتفاقيات وكان لها تأثير كبير في الإصلاحات التي قام بها المشرع الجزائري خاصة فيما يخص بقواعد الأمن والسلامة في أماكن العمل ، وتجسيد مبدأ الحماية من حوادث العمل .

لقد كرس المشرع الجزائري مبدأ الحماية واقره في العديد من القوانين ، ويتبين ذلك من خلال إدراجه كمبدأ دستوري ، وترجمة هذا المبدأ في القوانين المتعلقة بالعمل والوقاية من حوادث العمل وطب العمل وقد ألزم المشرع وضع القواعد المتعلقة بالسلامة والأمن في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، وقد اخضع هذه المؤسسة للرقابة الداخلية من طرف لجان الوقاية والأمن ومندوبي العمال ، أو هيكل وهيئات وطنية وما يخص دراستنا هي الرقابة التي تمارسها هيئة تفتيش العمل ، عن طريق مفتش العمل أي يتمتع بصلاحيات واسعة في مجال الحماية ، هذه الصلاحيات مستمدة من العديد من التشريعات التي اقرها المشرع الجزائري خاصة المتعلقة بمفتش العمل .

إن المهمة الأساسية لمفتش العمل هي السهر على تطبيق قانون العمل جملة وتفصيلا ، لذلك فان مفتش العمل يتمتع باستقلالية ولا يخضع لأي سلطة كل هذا من اجل ممارسة الصلاحيات المخولة له قانونا ، إذ يمكن له أن يقوم بزيارات مفاجئة لأماكن العمل في أي وقت، تعتبر أدنى التدابير التي يقوم مفتش العمل ، ومواصلا لإبراز صلاحيات فيمكن له أن يقوم بإعداد محاضر المخالفات المرتكبة

في مجال الوقاية والأمن والسلامة ، ويحيل المستخدم إلى القضاء من اجل إزالة المخالفة والتطبيق السليم لقواعد السلامة والأمن داخل المؤسسة المستخدمة .

إضافة لكل الصلاحيات التي يمارسها مفتش العمل والتدابير التي يقوم بها ، وفي حالة | الخطر الداهم والوشيك على صحة العمال وأمنهم ، يقوم بإخطار الجماعات المحلية لاتخاذ الإجراءات والتدابير من اجل الغلق الإداري للمؤسسة المستخدمة ، وإزالة الخطر الذي يهدد امن وسلامة العمال ووضع حد للمخالفات المرتكبة ، ويمكن لمفتش العمل الاستعانة بالقوة العمومية من اجل الدخول إلى المؤسسة المستخدمة وذلك لتعنت المستخدم ومنعه لدخول المفتش لمؤسسته ، إن مفتش العمل يتمتع بصفة الضبطية القضائية وبإمكانه إحالة المستخدم على القضاء المختص من اجل حماية العمال من الأخطار والحد من المخالفات .

# الفصل الاول

## الاطار المنهجي للدراسة

## 1 - أسباب اختيار الموضوع:

### الأسباب الذاتية

- الأهتمام الشخصي للطالبين بالمواضيع ذات الصلة بتحسين بيئات العمل
- اشتغال إحدى الطالبين في ميدان التقني ساهم في الاتجاه نحو اختيار الموضوع

### الأسباب الموضوعية

- يعتبر الموضوع ضمن مواضيع التخصص التي لم تشهد اهتماما سوسولوجيا من الباحثين
- قلة الدراسات الميدانية التي تعالج دور اعوان مفتشية العمل في تحسين ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية
- توفر إمكانية إجراء الدراسة خاصة في الجانب التطبيقي

### ثالثا: أهمية الدراسة:

- تكتسي الدراسة أهميتها من أهمية متغيرات الدراسة سواء تعلق الأمر بمتغير مفتشي العمل الذين يعول عليهم كثيرا في تطبيق واحترام الجوانب المتعلقة باحترام قوانين العمل وكذا متغير ظروف العمل الذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على الممارسات التنظيمية خاصة ما تعلق منها بضمان الاستقرار والتعاون والالتزام داخل المؤسسات، كما يمكن أن يستفاد من نتائج هذه الدراسة في بناء استراتيجيات تسهل من عمل مفتشي العمل و تذلل الصعوبات التي تواجههم أثناء أداء مهامهم، إضافة إلى إثراء المكتبة بدراسة يمكن أن يستفاد منها للانطلاق في دراسات جديدة

### رابعا: أهداف الدراسة:

- التعرف على دور أعوان مفتشية العمل في تحسين ظروف العمل في تحسين الظروف في المؤسسات الاقتصادية.
- إعطاء صورة عن واقع عمل أعوان مفتشية العمل في المؤسسات الاقتصادية
- محاولة التعرف على دور أعوان مفتشية العمل في تحسين الاجراءات المتعلقة بالامن والسلامة داخل المؤسسة
- 4. الإشكالية:

إن المشاكل التي يواجهها العمال و أصحاب العمل أثناء حياتهم المهنية باتت خطيرة لما لها من انعكاسات على الحياة الاجتماعية و الاقتصادية وهو ما لا يعتبر مؤشر ايجابي لأي دولة خاصة مع التطورات السريعة التي يشهدها عالمنا منذ عدة عصور، فكان يجب تواجد جهاز يراقب مجال العمل و يحاول الحد من الخلافات و التجاوزات و كان يجب تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل.

ومع تزايد التقدم الصناعي و التكنولوجي نتج عنه ظهور عدة تشريعات عمالية متناقضة ومختلفة الآراء فظهرت الحاجة إلى وضع حد او حتى التقليل من المشاكل الحادة التي تقع بين الأطراف وحماية الطبقة الضعيفة من استغلال أرباب العمل عن طريق الرقابة.

و هذا ما ادى الى انشاء اجهزة ادارية تابعة للدولة سميت بمفتشيات العمل لاحقا تكلف بالسهر على مراقبة تطبيق قانون العمل التي في غالب الاحيان ليست سوى حبر على ورق لا مفعول لها.

وتعتبر مفتشية العمل أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية، فهي جهاز إداري وفني يهدف إلى مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة ما يتعلق بظروف العمل وشروطه، كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات

العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم، وتسند هذه المهمة إلى مفتشي العمل.

ونظرا لكون ظروف العمل المحيطة بالفرد داخل بيئة عمله بمختلف أنواعها تؤثر بشكل مباشر على اتجاهاته وتسهم في توجيهه وتحديد نوع السلوك الذي يقوم به، ارتأينا في الدراسة إلى محاولة التطرق للأدوار التي يقوم بها أعوان مفتشية العمل في سبيل تحسين بيئات العمل داخل المؤسسات بما يخدم المؤسسة واتجاهات أفرادها باعتبارهم العمود الأساسي لتحقيق الثروة. من خلال طرح التساؤلات التالية:

#### التساؤل الرئيسي:

- ما مدى مساهمة أعوان مفتشي العمل في تحسين ظروف العمل في المؤسسات الاقتصادية؟

#### التساؤلات الفرعية:

- هل يساهم أعوان مفتشية العمل في تحسين الظروف المتعلقة بإجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات؟

- هل يساهم مفتشي العمل في تطبيق واحترام النظام الداخلي داخل المؤسسات؟

#### ثانيا: فرضيات الدراسة

- يساهم أعوان مفتشية العمل في تحسين ظروف الأمن والسلامة في المؤسسات الاقتصادية .

- يساهم أعوان مفتشية العمل في تطبيق واحترام النظام الداخلي في المؤسسات الاقتصادية

سادسا: الدراسات السابقة:

1. دراسة غريب منية، (2007)، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، قامت على إنشاء وتطور مفتشية العمل في جميع الدول إلى مراقبة تطبيق القوانين الخاصة بعالم الشغل فلماذا يتصل ميلادها بميلاد تشريعات العمل التي نشأت عن الثورة الصناعية التي حدثت بأوروبا في أواخر القرن الثامن عشر وطيلة القرن التاسع عشر. وقد ظهرت التشريعات العمالية كما هو معروف بتدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل بين الأطراف بقصد حماية الطبقة العاملة من تحكّم واستغلال أرباب العمل لها وتحسين ظروف وشروط العمل. ومع ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم الصناعي<sup>1</sup>.

2. انيسة بولحبال، نور الهدى شبيبة، (2019-2020)، أثر ظروف العمل على الرضا الوظيفي -دراسة الحالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية-الطاهير-، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ظروف العمل بمختلف أبعاده (الفيزيائية، التنظيمية، المادية) على الرضا الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية مجذوب السعيد الطاهير ولاية جيجل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الجوانب النظرية والميدانية، وكذا الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة، حيث تم توزيع 100 استبانة على عينة عشوائية من الموظفين، وقد تم استرجاع 96 استبانة من الإستانات الموزعة، والتي خضعت للتحليل باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، حيث خلصت الدراسة

<sup>1</sup> غريب منية، 2007، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية، العدد 28 المجلد أ ، المركز الجامعي الطارف: الجزائر.

إلى أن ظروف العمل الفيزيائية، التنظيمية والمادية لها تأثير مهم ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي<sup>1</sup>.

3. دراسة حمدادة ليلي، (2017-2018)، دراسة أرغونومية للظروف الفيزيائية (الضوضاء، الحرارة، الانارة) وعلاقتها بحوادث العمل بمؤسسة القلد لولاية -تيارت-، قامت على التساؤلات التالية:

- ما واقع حوادث العمل داخل مؤسسة القلد؟

- ما واقع الظروف الفيزيائية السائدة في مؤسسة القلد؟

تم استخدام الادوات التالية: دليل التشاور "ديباريس" للكشف عن المخاطر السائدة، استبيان مدى تأثير الظروف الفيزيائية السائدة في وقوع حوادث العمل، وتوصلت الى النتائج التالية: مستويات الضوضاء السائدة بورشات المؤسسة مرتفعة، و لا تتلاءم مع المستوى المسموح به، درجات الحرارة السائدة بورشات المؤسسة خلال فصلي الصيف مرتفعة، ولا تتلاءم مع المجال المريح.

**سابعاً: تحديد المفاهيم:**

**تفتيش العمل:** الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بها وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم

<sup>1</sup> انيسة بولحبال، نور الهدى شبيرة، 2019-2020، أثر ظروف العمل على الرضا الوظيفي -دراسة الحالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية-الطاهير-، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص: ادارة الموارد البشرية، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل: الجزائر.

**مفتشية العمل:** هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي لمراقبة ميدان العمل و قد صدرت مهامها في المرسوم التنفيذ 05-05 المؤرخ في 06 جانفي لذا يتضمن تنظيم مفتشية العمل ووظيفتها.

**ظروف العمل:** هي كل ما يحيط بالعامل من مواقف ومواجهات ان داخل عمله أو خارجه، مما ينعكس ايجابا او سلبا على سلوكه وأدائه لعمله، وتشمل ظروف العمل الجوانب المتعلقة بالظروف الفيزيائية و إجراءات الأمن والسلامة المهنية إضافة إلى تلك الجوانب الاجتماعية والتنظيمية بتطبيق واحترام الجونب القانونية داخل المؤسسة

الفصل الثاني

مفتشية العمل

## المبحث الأول: نشأة وتطور تفتيش العمل

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وهذا لاكتشاف مخالفات الأحكام القانونية ومعرفة النقائص التي لم تنطرق إليها الأحكام القانونية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وهذا عن طريق التوجيه والإرشاد ومراقبة العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل وهو يمارس الوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل والامتثال له فهو يضمن الاستقرار في أماكن العمل<sup>1</sup>.

ان جهاز مفتشية العمل هو جهاز حكومي يجذب اهتمام التشريعات الداخلية للدول التي سارعت بالاعتراف بدورها ومنها الجزائر التي أنشأت نظاما لتفتيش العمل كجزء أساسي في مجال الحفاظ على استقرار العامل في عمله<sup>2</sup>.

يتميز تشريع العمل في الجزائر بديناميكية كبيرة، تجعله سريع التطور، وفي حالة تغير مستمر على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي<sup>3</sup>.

عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مر خلاله بعدة مراحل، تعكس تطورات تشريعات العمل، فمنذ سنة 1909 والجزائر تعرف عدة تطورات وتغيرات في مجال نشاطها التفتيشي، في تنظيمها وسيرها وفي مجال مراقبة تشريع العمل والجزائر مثل بقية الدول الأخرى نوع من الممارسة المحلية لتفتيش العمل تعكس بذلك ظروفها وخصوصياتها الوطنية، من خلال رقابة تنظيم تشريع العمل المتعلق بظروف العمل وحماية العامل من جهة، ومن جهة ثانية المساهمة في تطوير هذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني والدولي، وهذا بفضل

<sup>1</sup> خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2011-2012، ص 05.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، الوثيقة 3 / GGP / GP 297، الدورة 297 جنيف، تشرين الثاني، نوفمبر 2006.

<sup>3</sup> خنيش رابح، المرجع السابق، ص 01

تواجد هياكل مركزية وهياكل لا مركزية يترأسها مفتش عام للعمل التي يتولى السهر على مراقبة تطبيق تشريع العمل. هذا ما سنتطرق اليه في هذا الفصل

### المبحث الأول: نشأة وتطور تفتيش العمل

لقد عرفت مفتشية العمل في الجزائر، عدة تطورات وتحولات لعبت دورا هاما في إرساء القواعد القانونية لمفتشية العمل، أنشأت مفتشية العمل في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية سنة 1909 وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، اذ بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و06 مفتشين على مستوى الولايات، ومنذ ذلك التاريخ توالى التطورات والتغيرات، فعرفت في سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمال، وفي عام 1957 تم دمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: المراحل الأساسية لنشأة تفتيش العمل

#### الفرع الأول: المرحلة الممتدة ما بين سنة 1962 إلى سنة 1975

بموجب قانون 31 ديسمبر 1962 الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي إلى حين صدور قوانين جزائرية، كان مفتشو العمل آنذاك تابعين لهيئة وزارية مشتركة بين (العمل، الفلاحة والمناجم).

وبادرت الدولة بهذا القانون لتجنب تجريد الحياة الاقتصادية والاجتماعية، "...وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات (قطاعات وزارية) وبالفعل قد وجدت مفتشيات عمل مختلفة للقطاعات التالية:

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل.

<sup>1</sup> خنيش رايح، مرجع سابق، ص11.

- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.

- النقل البري والبحري (وكذا أرصفة الموانئ، ومتمن البوارج البحرية) تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975

ان ظهور أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل كان سنة 1967 والتي تمارس تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية لم يطبق هذا التنظيم الا بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والرسوم رقم 68-367 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية وتجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة، إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة والتجارة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن تاريخ مفتشية العمل مرتبط بتطور بلدنا في شتى المجالات لاسيما المجال الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: المرحلة ما بين 1975 إلى يومنا هذا

بدأت هذه المرحلة مع صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 وامتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1990. فقد عرفت هذه المرحلة صدور نصوص هامة في المجال الاقتصادي شأنه شأن المجال الاجتماعي، الذي بدوره تميز بصدور مجموعة من النصوص القانونية والأوامر خاصة تلك الصادرة في 29 أبريل لسنة 1975

<sup>1</sup> غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 28، سنة 2008، ص180.

<sup>2</sup> خنيش رايح، مرجع سابق، ص12

والمعلقة بمجالات هامة هي: مدة العمل، الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، العدالة في العمل، صلاحيات مفتشية العمل.

تميزت هذه المرحلة بصدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 الذي استمر سريانه إلى غاية 1990. وتعتبر سنة 1990 بداية لصدور المنظومة التشريعية التي جاءت نتيجة للإصلاحات الاقتصادية، وتلتها التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1982 وتشكلت هذه المنظومة القانونية من عدة نصوص تشريعية أهمها: القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب والقانون المتعلق بعلاقات العمل والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل والقانون المتعلق بممارسة حق النقابي والقانون المتعلق بتفتيش العمل.

### المرحلة الأولى من سنة 1975 إلى سنة 1978

ان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71-74 المؤرخ في 16 أبريل 1971<sup>1</sup> الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، " والذي عمل على تحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات وتكريس مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية...".

كما سمح الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام والتشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال.

<sup>1</sup> القانون رقم 75-33، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، مرجع سابق.

### المرحلة الثانية من سنة 1978 إلى سنة 1990

أهم ما ميز هذه المرحلة الثانية (1978-1990) صدور القانون رقم 78-12 بتاريخ 05 أوت 1978<sup>1</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية، وتخضع لهذا القانون مختلف الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف.

وبفضل صدور هذا القانون قد أصبحت مهام مفتشية العمل مضاعفة وواسعة وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها: " التمهين، الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، النشاطات المتعلقة بترقية الشغل الترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة.. إلخ

### المرحلة الثالثة من سنة 1990 إلى يومنا هذا

ابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغيرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد استقلال اقتصاد السوق.

"سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للقانون الاتفاقي والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل لتشريع العمل كما تميزت هذه المرحلة بإصدار منظومة من التشريعات الخاصة بالعمل لتتماشى مع تطورات تشريع العمل"<sup>2</sup>

وقد استند تطبيق قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل على الإتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في سنة 1947 بجنيف حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة، وكذا الإتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.

<sup>1</sup> القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

<sup>2</sup> خنيش رايح، مرجع سابق، ص 13.

## المطلب الثاني: الاهتمام الدولي والاقليمي بتطوير تفتيش العمل

نتناول في المطلب الاهتمام الدولي والاقليمي بموضوع تفتيش العمل، حيث نتطرق الى بيان اهتمام منظمة العمل الدولية بتفتيش العمل (كفرع أول)، وكذا منظمة العمل العربية (كفرع ثاني).

## الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بتفتيش العمل

حرصت منظمة العمل الدولية على ايلاء تفتيش العمل جزءا كبيرا من نشاطها وبرامجها، حيث أصدرت في شأنه العديد من الاتفاقيات، والتوصيات والتي من خلالها أكدت على ضرورة انشاء في كل دولة عضو، وحدة لتفتيش العمل بغية تأمين تطبيق القواعد القانونية الخاصة بحماية العمال<sup>1</sup>

فالتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية على هذا الصعيد متعددة، فمنذ سنة 1923 أصدرت توصية بشأن تفتيش العمل في المؤسسات الصناعية، وتوصية أخرى سنة 1926 بشأن تفتيش رجال البحر، وفي سنة 1947 أصدرت المؤتمر العام للمنظمة الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل والتي تعتبر العمود الفقري لنظام تفتيش العمل والتي حظيت بتصديق شبه جماعي من طرف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي تضمنت أحكاما تقضي بتأليف هيئة التفتيش من موظفين عموميين تكفل لهم مراكزهم وشروط تعيينهم والاستقرار في وظائفهم، وتكون هيئة التفتيش تحت إشراف السلطة المركزية.<sup>2</sup>

وكان على الرغم من اصدار كل هذه الصكوك الدولية بشأن تفتيش العمل، الا أن قطاعا هاما كان لا يزال غير مغطي بأي منها وهو قطاع الزراعة، مما جعل لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية، أن تضمن تقريرها المرفوع الى الدورة 50 لمؤتمر العمل

<sup>1</sup> المادة رقم 429 القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي لسنة 1919- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

<sup>2</sup> المادة 4 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة

الدولي سنة 1966 توصية أشارت فيها، الى انه من المرغوب فيه بقدر عال، أن تدرس المنظمة إمكانية إصدار أداة حول تفتيش العمل في الزراعة والتي تكمل الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش<sup>1</sup> العمل في الصناعة والتجارة.

وعلى ضوء هذه التوصية تمت عملية إعداد مشروع اتفاقية وتوصية بشأن تفتيش العمل في الزراعة أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته 53 لعام 1969 وصدرتا تحملان الرقمين 129 و133 على التوالي<sup>2</sup>

وفي سنة 1995 نشر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا يتعلق بتوسيع إتفاقية العمل الدولية رقم 81، لتشمل الأنشطة في قطاع الخدمات الغير التجارية<sup>3</sup>.

ومنذ عام 2006 فإن منظمة العمل الدولية أصبحت تدعم إستراتيجية عالمية لتحديث وتنشيط تفتيش العمل، بشأن برامج المنظمة قد تأسست بمساعدة الهيئات المكونة في تعزيز العمل اللائق من خلال إدارة العمل، بما فيها تفتيش العمل، لجعلها أكثر فعالية كما أن الإستراتيجية تتضمن عددا من الأنشطة في إطار المعايير الوطنية والدولية على حد سواء منها، مساعدة الدول الأعضاء وعلى إجراء عملية التدقيق فيما يخص تفتيش العمل، وتوفير التدريب لمفتشي العمل<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: اهتمام منظمة العربية لتفتيش العمل

<sup>2</sup> خنيش رابح، المرجع السابق، ص16

<sup>3</sup> عمارة نادية، دور مفتشية العمل في تنظيم علاقات العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل- كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع-جامعة البويرة-الجزائر -السنة الجامعية 2011/2012، ص61-62

<sup>4</sup>Administration Du Travail Et Inspection Du Travail. Conférence International Du Travail 100session.Geneve-2011 ,P69

استشعرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها أهمية جهاز تفتيش العمل كجهاز حكومي مختص حيث أشار الميثاق العربي للعمل في مادته الثالثة على وجوب تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيما يتلاءم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية<sup>1</sup>، يتجلى اهتمام منظمة العمل العربية بتفتيش العمل من خلال ما يلي:

- إصدار العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بتفتيش العمل وتعميم هذه الدراسات والأبحاث على كافة الدول العربية.
- عقد العديد من الأبحاث في مجال تفتيش العمل<sup>2</sup>.
- إصدار العديد من الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية والتي تضمنت جوانبها تتعلق بتفتيش العمل وقد تطرقت التوصيات والاتفاقيات إلى واجبات مفتش العمل وصلاحياته، هذا بالإضافة إلى العديد من القواعد والمواصفات ذات العلاقة بجهاز التفتيش العمل بشكل عام.

لم تصدر منظمة العمل العربية حتى عام 2008 اتفاقية عربية خاصة بتفتيش العمل مما شكل نقصا صارخا في المجال التشريعي، وجاءت الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل في أكثر من أداة قانونية، كانت متخصصة إما بمعالجة موضوعات متعددة كالاتفاقية العربية رقم 1 والاتفاقية العربية رقم 6 بشأن مستويات العمل، أو كانت

<sup>1</sup> عصام يوسف القني، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، ط1، لبنان 1995، ص 13.

<sup>2</sup> نشير إلى بعض الندوات التي عقدتها منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل:

- الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية المنعقدة في القاهرة من 1 إلى 03 نوفمبر 2010.

- الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل ودوره في تطبيق القانون وبناء علاقات عمل جيدة المنعقدة في عمان 23 إلى 25 أبريل 2012.

- الندوة الإقليمية حول دور تفتيش العمل في تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشرم الشيخ من 12

إلى 18 نوفمبر 2013

مخصصة لموضوع محدد غير موضوع تفتيش العمل كالاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية<sup>1</sup>.

وفي سنة 2008 أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 19 بشأن تفتيش العمل كما أصدرت التوصية رقم 8 بشأن تفتيش العمل.

### المطلب الثالث: الجهود الوطنية لتطوير تفتيش العمل

نتطرق في هذا المطلب إلى أهم الاتفاقيات الدولية والعربية التي صادقت عليها الجزائر بشأن تفتيش العمل (كفرع أول) ثم نتطرق إلى رأي لجنة الخبراء الدولية حول مصادقة الجزائر لهذه الاتفاقيات (كفرع ثاني).

**الفرع الأول: اتجاه الجزائر نحو المصادقة للاتفاقيات الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل .**  
**أولا: الاتفاقيات الدولية**

حددت الجزائر منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل، حيث أول ما قامت به هو الانضمام إلى المنظمة، وعملت منذ ذلك الحين على إجراء جملة من المصادقات شملت اتفاقيات العمل الدولية، فقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال الى سنة 2000 على 54 اتفاقية دولية من أصل 183 اتفاقية<sup>2</sup>

ولعل أهم اتفاقية صادقت الجزائر عليها في مجال تفتيش العمل هي الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل وذلك بتاريخ 19/10/1962، وقد جسدتها في تشريعاتها بواسطة القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

<sup>1</sup> علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، ط1، المكتب التنفيذي، ص. ب، المنامة مملكة البحرين، 2014، ص79

<sup>2</sup> درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001، ص91

كذلك الاتفاقية الدولية رقم 150 بشأن إدارة العمل، على الرغم من أن هذه الاتفاقية لا تخص بمعايير مباشرة لتفتيش العمل تحديداً إلا أن المعايير الواردة فيها تمس بشكل أو بآخر جهاز تفتيش العمل باعتباره جزء من نظام إدارة العمل الوطنية والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 1984<sup>1</sup>.

وقد تولت الجزائر مكانة هامة لقواعد العمل الدولية، يبدوا ذلك من خلال إقرار المؤسس الدستوري الجزائري بمبدأ سمو المعاهدات على القانون وهذا حسب ما نص عليه الدستور الجزائري " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"<sup>2</sup>.

### ثانياً: الاتفاقيات العربية

تشكو اتفاقيات العمل العربية عموماً من ضعف تصديق الدول العربية عليها لأسباب يضيق المجال عن البحث عنها، وليست الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل أفضل حظاً من غيرها في هذا الشأن<sup>3</sup>.

ففيما يخص الجزائر فقد صادقت على الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن الصحة والسلامة المهنية لسنة 1977، والاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل لعام 1981 وذلك في سنة 2005 فهي اتفاقيات متخصصة تضمنت على مواد تطرقت لموضوع تفتيش العمل<sup>4</sup>.

**الفرع الثاني: رأي لجنة الخبراء الدولية على مصادقة الجزائر للاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل**

<sup>1</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، سنة 2012

<sup>2</sup> المادة 132 من دستور 1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996

<sup>3</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص53.

<sup>4</sup> لمادة 12 من الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية [www.alolabour.org/pdf](http://www.alolabour.org/pdf).

عبرت لجنة الخبراء في الملاحظات الموجهة للحكومة الجزائرية بتاريخ يونيو 2001 حول تطبيق هذه الاتفاقيات عن إرتياحها عن التقدم الذي أحرزته الحكومة الجزائرية في مجال تطبيق الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل وذلك على ضوء الإحصائيات التي أفادت لها لجنة الخبراء<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: التنظيم القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل

إن جهاز تفتيش العمل جزء لا يتجزأ من تنظيم السلطة النظامية في الدولة<sup>2</sup> لذلك لا يمكن للدولة الاستغناء عن جهاز رقابي كجهاز تفتيش العمل، بالنظر إلى دوره في الحفاظ على الحقوق الاجتماعية والعمالية.

لذلك نتطرق في هذا المبحث إلى جهاز تفتيش العمل من حيث نطاق نظام التفتيش وذلك حسب كل من المعايير الدولية والعربية، وكذا التطبيقات الوطنية (مطلب أول)، ثم نعرض بعد ذلك إلى تنظيمه الإداري، من حيث الإشراف عليه إذ يوضع تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية و بعدها نتطرق إلى السلطة المركزية والغير الممركزة لهذا الجهاز (مطلب ثاني)، ثم بعد ذلك نتطرق إلى الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل (مطلب ثالث).

### المطلب الأول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل

ليس هناك شك في أن مجال تفتيش العمل يمتد بشكل أو بآخر في العديد من الدول في العالم، إلى جميع قطاعات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي، والخدمات ويمكن القول أن هذه الدول، سواء كانت قد صادقت على المعايير الدولية الخاصة بالتفتيش أو لم تفعل، وسواء استنتجت التجارة من التصديق على الاتفاقية رقم 81 أم لا، وسواء

<sup>1</sup> دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص96

<sup>2</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص59

استبعدت قطاعي التعدين والنقل من مجال التفتيش، أم أبقتهما خاضعين له فان لديها نوعا من الممارسة المحلية لتفتيش العمل، تتفق في الغالب مع ظروفها وخصوصيتها الوطنية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير الدولية

تعتبر التوصية الدولية رقم 05 بشأن تفتيش العمل التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1919، أول توصية تطرقت لمسألة تحديد قطاعات العمل التي تخضع لسلطة العمل، فهي أقرت "بأن تنشئ كل دولة عضو في أقرب وقت ممكن، إن لم تكن قد فعلت بعد نظاما ما يكفل، تفتيشا فعالا على المصانع...."

فهي بذلك قصرت دعوتها الموجهة إلى الدول الأعضاء، على القطاع الصناعي، فقط الذي كان وما يزال يعد البيئة الأكثر خطورة على العاملين فيه، مراعاة في ذلك ما كانت تسمح به الأوضاع السياسية و الاقتصادية التي كانت تتحكم بدول العالم في أعقاب الحرب العالمية الأولى<sup>2</sup>

إلا أن الوضع لم يستمر طويلا، على النحو الذي جاءت به هذه التوصية والتي حصرت مجال تفتيش العمل على القطاع الصناعي فقط. ففي سنة 1923 أصدر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم 20 بشأن تفتيش العمل التي نصت في البند الأول منها على أن: "ينبغي أن تكون الوظيفة الرئيسية لنظام تفتيش العمل الذي يجب أن تقيمه كل دولة عضو ضمان إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم"، فهي بذلك لم تعد تحصر مجال تفتيش العمل على القطاع الصناعي فحسب بل يجب بذلك أن يشمل كل قطاعات العمل ذلك بهدف ضمان إنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أدائهم لعملهم.

<sup>1</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص 23

<sup>2</sup> يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 59

وحيث تهيأت الظروف لإصدار إتفاقية دولية بشأن تفتيش العمل، فقد صيغت خاصة بتحديد نطاق التفتيش في هذه الإتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة صياغة مرنة للغاية، تمثلت فيما يلي :

- أجازت المادة 2 فقرة 2 منها للقوانين الوطنية، أو النصوص التنظيمية أن تعفي منشآت المناجم، التعدين، والنقل أو أقسام منها من تطبيق أحكام الإتفاقية.
- لم تحدد هذه الإتفاقية المقصود بأماكن العمل الصناعية وأماكن العمل التجارية الواردتين في المادة 2 والمادة 23 منها بل تركت تحديد مفهومها للقوانين الوطنية مع مراعاة ظروف كل دولة<sup>1</sup>.

لذلك فإن نطاق تفتيش العمل يتحدد على نحو غير مباشر بالرجوع إلى النصوص القانونية التي لم يتم إنفاذها بواسطة مفتشي العمل، مما يتيح لكل دولة عضو إمكانية تحديد أماكن العمل التي تغطيها سلطة تفتيش العمل<sup>2</sup>.

وفي سنة 1969 جاءت خطوة هامة أخرى في إطار استكمال المعايير الدولية الخاصة بتفتيش العمل، تمثلت في تبني مؤتمر العمل الدولي الإتفاقية الدولية رقم 129، والتوصية رقم 133 بشأن تفتيش العمل في الزراعة وبصدور هاتين الوثيقتين الدوليتين، فإن مجال تفتيش العمل حسب المعايير الدولية، قد امتد نظريا على الأقل، ليعطي القطاعات الاقتصادية الرئيسية الثلاثة، هي الصناعة، التجارة، والزراعة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص21

<sup>2</sup> Ilo- Labour Inspection-General Survey, by the comitée of expert on the application and recomondation international labour, 71eme session .1985-Para 33.P13

<sup>3</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص22

وفي سنة 1995 أصدر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا ملحق بالاتفاقية الدولية رقم 81 الذي ألزم كل دولة عضو بتوسيع نطاق أحكام اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 ليشمل الاتفاقية في قطاع الخدمات الغير التجارية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير العربية

على خلاف معايير العمل الدولية، جاءت المعايير العربية -المبكرة- بشأن تحديد نطاق تفتيش في كل من اتفاقيتي مستويات العمل رقم 1 لسنة 1966 والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بسيطة وواضحة في دلالتها حيث نصت المادة 96 من الاتفاقية الأولى، وكذا المادة 98 من الاتفاقية الثانية في صدرها على أن: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصه..."<sup>2</sup> لذلك فإن هاذين النصين تركا الحرية لكل دولة عضو لتحديد نطاق تفتيش العمل، وذلك بما يتناسب مع تشريعاتها الوطنية.

وبعدها أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة المهنية، التي تعد أولى الاتفاقيات المتخصصة فقد نصت في المادة 12 منها على كما يلي: "يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية...".

وأعقب ذلك نص الاتفاقية العربية رقم 12 بشأن العمال المزارعين لسنة 1980 حيث جاء في المادة 26 منها على ما يلي: "تكفل كل دولة جهاز يخص بكفالة التطبيق السليم للأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال في القطاع الزراعي".

وبصدور هذه الاتفاقية يكون مجال تفتيش العمل امتد ليشمل القطاع الزراعي.

<sup>1</sup> المادة 1 فقرة 1 من البروتوكول الملحق بالاتفاقية الدولية رقم 31 بشأن تفتيش العمل لسنة 1947

<sup>2</sup> يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص71

تتوجا لتلك النصوص الفرعية بشأن تفتيش العمل في قطاعات معينة أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرين الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل لسنة 1998 والتي جاءت متوافقة بل متطابقة مع ج ل الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947.<sup>1</sup> أين أكدت على نحو صريح بضرورة تنظيم تفتيش العمل في كل دولة عضو من خلال القوانين واللوائح الوطنية والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل.<sup>2</sup> بذلك فإن الصيغة التي جاءت بها الاتفاقية رقم 19 لسنة 1998 في العبارة الأخيرة منها "جميع قطاعات وأماكن العمل تفيد بأن نظام تفتيش العمل يشمل جميع القطاعات التي تخضع للقانون المنظم لعلاقات العمل.

إلا أنه ورغم الإطلاق الذي جاءت به هذه الاتفاقية في الفقرة الأولى في مادتها الأولى بشأن مسألة نطاق تفتيش العمل، إلا أنها أوردت في الفقرة الثانية منها، على أنه يجوز عند الضرورة للدولة العضو أن تستثني بعض أماكن العمل من التفتيش وهو ما جاءت بتفصيله التوصية رقم 8 المكملة للاتفاقية رقم 19 والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرين، ومن بين هذه القطاعات التي يجوز استثنائها عن التفتيش، أماكن العمل الحكومية، المدنية و العسكرية والأمنية، التي يمكن أن يخل تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الاعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: مجال تطبيق تفتيش العمل حسب التطبيقات الوطنية

إن تحديد مسألة نطاق نظام التفتيش حسب رأي لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية منظور إليه من زاوية أماكن العمل والعمال الذين تغطيهم، ويعتمد عموماً على مجال سريان القوانين التي يراد من هذا النظام إنفاذها.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، البند الثالث من جدول أعمال مكتب العمل الدولي، الدورة 297، نوفمبر 2002، جنيف، ص6

<sup>2</sup> مادة 1 فقرة 1 مكن الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998، السالف ذكرها.

<sup>3</sup> المادة 1 فقرة 2 من التوصية العربية رقم 8 بشأن تفتيش العمل، [www.ahlalabour.org/recomon-8p](http://www.ahlalabour.org/recomon-8p)

<sup>4</sup> General Survey 1985 para .op. p16.

لذلك فإن تحديد مجال التفتيش في أية دولة من الدول، لا بدّ من الرجوع إلى أحكام قانونها الداخلي لمعرفة مسألة أساسية هي مجال سريان أحكام القانون الذي يعهد إلى جهاز التفتيش السهر على تنفيذ أحكامه، وهذا القانون هو القانون المنظم لعلاقات العمل، والقوانين المكملة له، وتتوزع دول العالم في هذه المسألة إلى عدة اتجاهات ومن بينها اتجاهين رئيسيين يقضي الأولى بوجود قانون واحد يحكم شروط وظروف العمل في الدول، يطبق على جميع أماكن العمل، ويقضي الاتجاه الثاني بتعدد القوانين التي تحكم هذا الموضوع فهو بذلك يخص العديد من الاحتمالات والإشكالات التي تتمثل باستثناء قطاعات معينة، وأماكن عمل محددة من مجال التفتيش<sup>1</sup>.

وبهذا الاتجاه الأخير أخذ المشرع الجزائري والذي تقرر في التشريع الوطني المنظم لتفتيش العمل بشكل صريح ومباشر أين أكد على أنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكري، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب إليها<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل.

مما من شك أن جهاز تفتيش العمل، جهاز تابع للدولة، بمعنى انه ينتمي إلى المنظومة الإدارية والدستورية للجهاز الحكومي وهذا ما يستدعي إلى تنظيم هذا الجهاز. ويعرف التنظيم بصفة عامة على انه تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتنظيمها في إدارات وأقسام، ووحدات ومستويات في ضوء تحديد العلاقات التي يمكن أن تنشأ بين الأعمال والقائمين عليها على كافة المستويات وكل الاتجاهات، والهيكل التنظيمي هو الذي يؤدي هذه الوظائف والمراكز وفق التسلسل الهرمي بحيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خنيش رابح، المرجع السابق، ص24

<sup>2</sup> المادة 3 من القانون 03-90، السالف الذكر.

<sup>3</sup> حسان الجيلالي، التنظيم والإدارة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1985، ص12

ومن هذا المنطلق وباعتبار جهاز تفتيش العمل يسهر على مراقبة وتنفيذ الأحكام القانونية الخاصة بالعمل والعمال، فقد عرف هذا الجهاز تطورا على مستوى تنظيم هيكله.

### الفرع الأول: وضع تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية

نصت الاتفاقية 81 لسنة 1947 في المادة 4 منها على: "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو."

قد صيغ هذا النص بمرونة حيث لم تشترط شكلا او مستوى محدد للسلطة المركزية التي تشرف على جهاز التفتيش، بل ترك تحديد ذلك للدول الأعضاء، مراعاة للاختلاف في القدرات والتجارب والأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء<sup>1</sup>.

ومن بين مبررات التنظيم المركزي لجهاز تفتيش العمل نجد:

- تبرر لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية بأن وضع التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية يسهر وضع وتطبيق سياسة تفتيش موحدة لعموم الإقليم الوطني<sup>2</sup>.
- إن وضع نظام التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية من شأنه تسيير وضع التنظيمات وتنفيذها بغية ضمان إتساق الامتثال على المستوى الوطني، ويمكن ذلك من استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد ولا سيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وعمليات وضع القرار<sup>3</sup>.

- كما أن التوصية الدولية رقم 20 التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1923 أكد البند التاسع منها: "على أن، يوضع مفتشوا المناطق في البلاد التي تنقسم لأغراض التفتيش إلى مناطق تحت الإشراف العام لمفتش ذي خبرة ومؤهلات عالية وذلك بهدف تطبيق القانون بصورة موحدة بين مختلف المناطق، وكذلك لتحقيق مستوى عال من الكفاءة في التفتيش."

<sup>1</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص50

<sup>2</sup> General Survey-1985-Para 109 , Op-Cit P57

<sup>3</sup> Administration Du Travail Et Inspection De Travail.Op-Cit, P69

- كما أن البند العاشر من التوصية السابقة يقضي بأن: "توضع هيئة تفتيش العمل تحت السيطرة المباشرة لسلطة مركزية في الدولة، دون سواها، وأن لا يخضع أعضائها لسيطرة أي سلطة محايدة أو أن يكونوا مسئولين، بأي وجه أمامها في أدائهم لأي من واجباتهم.

- إن الهدف الرئيسي من إخضاع جهاز تفتيش العمل في الدولة تحت إشراف سلطة مركزية بالنظر إلى ما جاءت به لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية، أو ما تم إيراده في التوصية رقم 20 هو هدف مزدوج يضمن تحقيق وضع وتنفيذ سياسة مركزية كتفتيش عمل موحد في الدولة، فضلا عن تطبيق القانون الذي يوكل إلى جهاز تفتيش العمل، وكذا مراقبة تنفيذه بصورة موحدة بين مختلف مناطق الدولة، والغرض من هذا الهدف المزدوج هو أن يخضع التفتيش في نشاطه إلى نظرية موحدة، تحكم أدائه لوظائفه كما أن الغرض من هذا الهدف المزدوج يتمثل في قيام السلطة المركزية بتقسيم موحد في جميع أنحاء الدولة للأحكام القانونية التي تعهد إلى جهاز التفتيش تنفيذ أحكامه<sup>1</sup>.

وفي التطبيقات الوطنية لهذا المعيار الدولي القاضي بخضوع التفتيش لإشراف سلطة مركزية، نجد أن العديد من الممارسات والاجتهادات غير أن الاتجاه الغالب هو الذي يأخذ بإنشاء جهاز تفتيش يمتد اختصاصه ليشمل جميع فروع النشاط الاقتصادي.

مع استثناءات قليلة، وخاصة بالنسبة للنقل والتعدين<sup>2</sup>.

في حين قد نجد أن بعض الدول الأخرى لجأت إلى إنشاء أجهزة تفتيش لكل فرع من فروع النشاط الاقتصادي<sup>3</sup>.

وفي حقيقة الأمر فإنه لا يمكن إنكار أن لتعدد أجهزة التفتيش فوائد كبيرة من حيث مستوى وكفاءة العملية التفتيشية، كما سبق لنا القول، إلا أنه لا يخلوا من بعض السلبيات أبرزها: أنه يفرز عمليا كل المشكلات المرتبطة بتعدد الأجهزة التي تؤدي أنشطة مترابطة أو متماثلة،

<sup>1</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص52

<sup>2</sup> خنيش رايح، المرجع السابق، ص52

<sup>3</sup> General Survey 1985 para 113 p59

هذه المشكلات التي تتمثل في تداخل الأنشطة وتناقض التوجيهات الصادرة عن هذه الأجهزة نتيجة مشكلة تنازع الاختصاص، لذلك فإن من مقتضيات تعدد أجهزة التفتيش وجود نظام للتنسيق بينها، بالغ الدقة والفعالية، وإلا فإنه يؤدي إلى نتائج سلبية لا محال<sup>1</sup>. فهو الأمر الذي أدى بالعديد من الدول التي كانت قد اعتمدت على نظام تعدد أجهزة التفتيش إلى توحيد هذه الأجهزة وذلك لتفادي مثل هذه المشكلات الناجمة عن التداخل في أنشطة هذه الأجهزة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: السلطة المركزية وغير الممركزة

لا يعني إقرار المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل والتي سبق وأن تطرقنا إليها فيما سبق، وجوب وضع التفتيش تحت رقابة إشراف سلطة مركزية حتمية الأخذ بهذا النظام الذي يتولى التفتيش في مختلف أماكن العمل، وفي جميع قطاعات العمل، وتدخل في اختصاصه الرقابة على جميع المسائل المتعلقة بعلاقات العمل، إذ أن الدولة قد تجد لاعتبارات متعددة أن الأصلح لتحقيق الغايات المرجوة من إقامة نظام التفتيش فيها، أن تعدد الأجهزة التي تمارسه سعياً إلى تحقيق قدر متقدم ومتطور من الأداء المخصص لهذه الأجهزة<sup>3</sup>. لذلك فإن هذه المعايير تركت تحديد هذه المسألة للاختيار الوطني للدولة في ضوء ظروفها وإمكانياتها.

وبذلك فإن المشرع الجزائري أناط تفتيش العمل بجهاز واحد يخضع لإشراف وزارة العمل، ويتألف من هياكل مركزية وهياكل غير مركزية التي تتمثل في مكاتب تفتيش العمل والمفتشيات الجهوية وهذا طبقاً لما أكدته المرسوم رقم 90-209<sup>4</sup>.

وفي سنة 2005 وبعد تقييم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع تنظيم جديد، من خلاله تم إعادة تنظيم مفتشية العمل وذلك بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة،

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 97

<sup>2</sup> General Survey 1985 Para 116 P60

<sup>3</sup> يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص 91

<sup>4</sup> المرسوم التنظيمي رقم 90-209، السالف الذكر.

ومن بين أهم التغييرات التي جاء بها هذا النظام، تم من خلاله إنشاء المفتشية الولائية للعمل.

وبذلك فإن تنظيم مفتشية العمل حسب هذا التنظيم، منظمة في شكل جهاز مركزي هياكل غير مركزية<sup>1</sup>.

**1. الهياكل المركزية:** تظم حسب المادة 4 من المرسوم التنفيذي 05-05 مديريتين:-مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

-ومديرية الإدارة والتكوين.

تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بما يأتي:

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- السهر على تحقيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.
- السهر على تحسين بطاقية الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

في حين تكلف المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بما يأتي:

- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية مصالح في مجال المساعدة والاستشارة والاعلام.

**2. الهياكل الغير المركزية:**

<sup>1</sup> المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

تتمثل طبقا للمادة 18 من المرسوم 05 التنفيذي 05-05 في المفتشيات الجهوية للعمل ومفتشيات العمل الولائية، مكاتب مفتشية العمل.

يستمر اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات، في حين يشمل اختصاص مفتشية العمل الولائية مجموع إقليم الولاية، أما مكتب مفتشية العمل الذي يكون تابعا لاختصاص مفتشية العمل الولائية يشمل اختصاصه منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة<sup>1</sup>.

أما فيما يخص المهام فقد حددها القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل في المادة 2 منه، فهي تتولى مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

كما تتولى تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية، وكذلك تتولى مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، كما تتولى أيضا إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الصلاحية الأخيرة المتعلقة بتدخل مفتشية العمل في حل المنازعات العمالية أثارت نقاشا طويلا لم يحسم على نحو قاطع حول مدى جوازها<sup>2</sup>

لذلك نجد ظهور اتجاهين حول مسألة تدخل مفتشية العمل في المنازعات العمالية فهناك من أمر بعدم تدخل مفتشين العمل بأي شكل من الأشكال في تسوية المنازعات وهناك من أقر بضرورة تدخل المفتشية في هذه المنازعات وجوبا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> خنيش رابح، المرجع السابق، ص55

<sup>2</sup> المادة 19 ، من المرسوم 05-05 السالف الذكر.

<sup>3</sup> يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، ص151

وبهذا الاتجاه الأخير اخذ المشرع الجزائري إذ تتولى مفتشية العمل دورا هام في مجال النزاعات الجماعية للعمل، فهي التي تتولى السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل

يتحدد الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل في الرقابة المقررة على شروط العمل وظروفه (الفرع الأول) وعلى تنظيم وقت العمل (الفرع الثاني) وعلى تنظيم أجور العمال (الفرع الثالث).

#### الفرع الأول: الرقابة على شروط العمل وظروفه

تعددت الأدوات القانونية التي تتولى وضع وتنظيم شروط العمل وظروفه، إذ أن تحديد ذلك يناط بصفة أساسية بالسلطة التشريعية، فكل دولة تضع من تشريعات تعنى بتنظيم شروط وظروف العمل من خلال "التشريع أو القانون العادي" وهو المصدر الأساسي لقوانين العمل أو من خلال التشريعات الفرعية والتي يقصد بها "القرارات التنظيمية" و اللوائح " التي تصدرها السلطة التنفيذية تنفيذا لقانون العمل النافذ في الدولة، وتكمن ضرورة هذه اللوائح في أنها تنظم أمورا تفصيلية كما يدخل في هذا الإطار اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تحتل قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقا للأوضاع القانونية وتصبح جزءا من قانونها الداخلي<sup>2</sup>.

وهذا ما أكده المشرع الجزائري. " تختص مفتشية العمل بما يلي:- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل..."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> خنيش رابح، المرجع السابق، ص 56

<sup>2</sup> علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، المرجع السابق، ص 85.

<sup>3</sup> المادة 2 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.

وعلى المستوى المهني فإن اللوائح الداخلية للمؤسسات ونظمها الداخلية فضلا عن الاعراف المهنية واتفاقيات العمل الجماعية، تعتبر أيضا مصدر لشروط العمل وظروفه وهي تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل والتي تعتبر قواعد مكملة للقانون الوطني كما يتولى عقد العمل الفردي تحديد شروط وظروف العمل خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الصغيرة شريطة أن لا يخالف القواعد القانونية الآمرة في قانون العمل<sup>1</sup>

فمن خلال هذه الأدوات يستطيع مفتش العمل أن يتعرف على مدى التزام صاحب العمل بشروط وظروف العمل بالمستوى الذي يقرره القانون الوطني ومدى التزام صاحب العمل بها حيث كان على المفتش حينئذ أن الاجراء المناسب لإزالة مخالفته بالنص والارشاد، متى وجد ذلك مجديا، ون ثم اتخاذ الاجراءات القانونية ضده، إذ وجده قد ارتكب المخالفة عن وعي كامل بماهيتها ومع قصد مسبق للنتائج المترتبة عليها<sup>2</sup>

وتأسيسا لما سبق قد نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل نصت في المادة الثالثة منها على أن وظائف تفتيش العمل تتمثل " - تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل...".

وكذا الأمر بالنسبة للاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل على أن " يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية"<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: الرقابة على تنظيم وقت العمل

<sup>1</sup> علي فيصل علي ، المرجع السابق، ص 87.

<sup>2</sup> د، يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، المكتب التنفيذي للمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون

لدول الخليج العربية، ط1، سنة 1993، ص 108

<sup>3</sup> المادة 22 من الاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل.

تحدد المستويات الدولية والتشريعات الوطنية وقت العمل اليومي والأسبوعي والإضافي إذ تعتبر القواعد المحددة لوقت العمل ملزمة للطرفين وتخضع لقاعدة بطلان أي اتفاق يقدم حقوقا للعامل أقل من تلك الواردة في القوانين وكذلك قاعدة بطلان تنازل العامل عن حقوقه<sup>1</sup>.

ومن ثم فإن دور مفتش العمل للرقابة على مدى التزام صاحب العمل بذلك وفقا لما يلي:

#### أولاً: ساعات العمل

يقصد بها تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل تنفيذاً للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل، ومن ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط الهامة التي تدخل في تشكيل الظروف والشروط العامة للعمل، سواء ما ارتبط منها بالعامل أو بصاحب العمل، وهو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حدّ أقصى لساعات العمل، بما يحقق مصلحة العمل ويعمل على إزالة التناقض بين مصالح طرفي علاقة العمل<sup>2</sup>.

وقد حدد المشرع الجزائري ساعات العمل بـ 40 ساعة أسبوعياً وذلك في ظل ظروف العمل العادية<sup>3</sup>.

وتتجلى رقابة مفتش العمل على ساعات العمل للثبوت من أجل ساعات العمل الفعلية التي يعملها العامل لا تتجاوز الحد المسموح به قانوناً، كما يتحقق أيضاً من ساعات العمل الليلي والثنبت من أنه لا يقوم بتشغيل النساء والأطفال في الأماكن المحظورة، أما فيما يتعلق بالعمل الأسبوعي فإن على المفتش أن يتحقق من عدم تجاوز ساعات العمل الأسبوعية، وأن العامل قد حصل على راحته الأسبوعية في مواعيدها<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 110

<sup>2</sup> هدي بشير- الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمال الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب 331 حي البدر، القبة،

الجزائر، 2006، ص 161

<sup>3</sup> المادة 2 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير لسنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر، 3 مؤرخة في 12 جانفي 1997

<sup>4</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 91.

## ثانيا: الراحة القانونية والعطل والإجازات

إذا كان تنظيم أوقات العمل يشكل الوجه الأول لموضوع ظروف العمل، فإن الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، وبدون أجر تشكل الوجه الثاني من الموضوع، بحكم أن الراحة بعد العمل هو حق دستوري وقانوني الأمر الذي يفسر حرص تشريعات العمل على إحاطته بتنظيم وحماية قانونية آمرة تمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام<sup>1</sup>، ومن ثم يتعين على المفتش أن يتحقق من أن مدة الإجازة السنوية التي حصل عليها العامل لا تقل عن المدة المقررة قانونا، وكذلك الأمر بالنسبة للإجازة المرضية حيث يجب على المفتش أن يتحقق من أن العامل قد حصل على إجازات مرضية وفقا للمدة المقررة قانونا إذا ما تعرض لوعكة صحية، وأن هذه الإجازة لم تحرم العامل من حقه في الأجر وفقا للقواعد القانونية، كما يجب عليه التحقق من أن العامل قد حصل على إجازته خلال الأعياد والعطل الرسمية، وفقا للمدة المقررة في التشريع الوطني، وأن العامل قد تحصل على أجره أثناء تمتعه بهذه الإجازات<sup>2</sup>

ويتحقق مفتش العمل من ذلك كله من خلال الرجوع إلى السجلات والكشوف التي يحتفظ بها صاحب العمل والملفات الشخصية للعمال وسجلات الأجور، كما أن للمفتش أن يستفسر من صاحب العمل والعامل للاستيضاح حول المعلومات المطلوبة، وقد تواجه المفتش صعوبة عدم تعاون العمال في كشف الحقائق سعيا منهم في الحصول على أجر إضافي مقابل تنازلهم عن حقوقهم المتعلقة بتنظيم وقت العمل<sup>3</sup>.

## الفرع الثالث: الرقابة على تنظيم أجور العمال

لقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض

<sup>1</sup> أممية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في

القانون، كلية الحقوق بن عكنون جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية 2008، ص 277

<sup>2</sup> علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 92.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 115

الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق على أنه " كل أجر أو مركب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من جانب صاحب إلى العامل"، وقد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل، إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر<sup>1</sup>.

ونظراً لأهمية الأجر وما يثير من صعوبات، سواء في طريقة احتسابه أو إثباته، عمد المشرع الجزائري إلى وضع عدة وسائل قانونية تثبت التزام المستخدم بمسك دفتر الأجور الذي تم ترسيمه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، وبرجوعنا إلى هذا النص نجد أن دفتر الأجور يرقم ويسجل من قبل كاتب الضبط لدى المحكمة المختصة إقليمياً، بينما السجلات الأخرى التي يلتزم بها المستخدم فيتم تسجيلها وترقيمها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>2</sup>. إضافة إلى ترقيم و تسجيل دفتر الأجور، تلزم المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي المستخدم وتحت مسؤوليته، بتدوين المعلومات المتعلقة بالأجور دون شطب أو إضافة أو تحشية، كما حددت المادة 3 منه البيانات التي يجب أن يحتويها الدفتر، وهي تتعلق باسم ولقب العامل، فترة العمل، منصب العمل، الأجر القاعدي، العلاوات والتعويضات، إقتطاعات الضمان الاجتماعي والضرائب، ويوضع الدفتر تحت تصرف مفتش العمل من أجل الإطلاع والرقابة في جميع أماكن العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> هدي بشير، المرجع السابق، ص 134

<sup>2</sup> مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، مجلة المعارف، مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة ألكلي محند أولحاج، قسم العلوم

القانونية البويرة، الجزائر، العدد رقم 17، ديسمبر 2014، ص 219

<sup>3</sup> مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، المرجع السابق، ص 220.

**الفصل الثالث:**

**ظروف العمل**

### المبحث الأول: ماهية ظروف العمل

#### المطلب الأول: مفهوم ظروف العمل

تعددت التعاريف التي تناولت ظروف العمل نذكر منها مثلا:

"ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه ، وفي ميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها"<sup>1</sup>

وعرف (هنري سافال) ظروف العمل على "أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة ، الضوضاء ، الحرارة ، وكذلك ذات طبيعة بسلوكية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال ، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري ، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته"<sup>2</sup>.

" ظروف العمل هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات والألبسة والأجهزة المعدة لذلك ، والحماية الجماعية بتحسين التهوية والاضاءة والإقلال من الجهود بواسطة الآلات والاهتمام بالصيانة والأمن "<sup>3</sup>.

وبناء على هذه التعريفات نستخلص أنّ (ظروف العمل هي كل ما يحيط بالعامل من مواقف ومواجهات سواء داخل عمله أو خارجه ، مما ينعكس إيجابا أو سلبا على سلوكيات الفرد وأدائه).

<sup>1</sup> صلاح الشنواني ، إدارة الافراد والعلاقات الانسانية ، الطبعة الاولى ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية 2004 ص ، 205 .

<sup>2</sup> علي موسى حنان ، مذكرة الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية ، تسيير موارد بشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006 . 31ص

<sup>3</sup> دمري أحمد ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، لطبعة الاولى ، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون ، الجزائر . 69ص

## المطلب الثاني: أهمية تحسين ظروف العمل

ترجع أهمية تحسين ظروف العمل إلى ما تخلفه الآثار السلبية الناتجة عن ظروف العمل السيئة على العمال، وكذا المنظمات حيث يترتب على هذه الأخيرة مايلي<sup>1</sup>:

- تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم العمل، فقدان الرغبة في الإبداع، انخفاض الدافعية للعمل، غياب الالتزام بالعمل، عدم الرضا المهني لدى العمال، الشعور بالإحباط النفسي مما يؤثر على جودة الأداء المطلوب. عدم الرضا الوظيفي للعمال بسبب ظروف العمل السيئة يؤثر في حياتهم وعلاقاتهم الاجتماعية، السياسية والاقتصادية ما ينعكس على مختلف العلاقات داخل المجتمع بصفة عامة، وعلى الحالة النفسية للعمال بصفة خاصة.
- شعور العمال بالتوتر والإجهاد والذي قد يتسبب بأمراض جسدية، نفسية وحتى عقلية تؤثر في النهاية على الإنجاز والإنتاج بشكل عام.

وكما ذكرنا سابقا أن الآثار السلبية لظروف العمل لا تمس الموظف فقط في حد ذاته؛ وإنما تمتد لتمثل تحديا للمؤسسات التي يعمل أيضا بها ؛ وتعيق مسيرتها الوظيفية الحالية والمستقبلية عن العمل والتطوير، فظروف العمل ينبغي أن ينظر إليها بصفتها علما يحاول تطوير أسسه النظرية، وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله كروية شاملة وبعيدة لتطوير أداء المؤسسات بصفتها علم يحاول تطوير أسسه النظرية بشكل عام؛ بزيادة كفاءة العاملين فيها لاسيما في العالم العربي الذي لم يوجه اهتماماته بعد إلى البعد النفسي للعاملين؛ وتأثيره على المنظمات والمؤسسات في تحقيق أهدافها. لأن تخطيط أي مؤسسة وتطويرها لا يتم بمعزل عن الفهم الجيد

<sup>1</sup>دمري أحمد:مساهمة في دراسة ظروف العمل، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، ص69.

لتأثير ظروف العمل على العاملين فيها، لأنهم جزء من نظام المؤسسة الذي تنفذ أهدافها من خلاله.

### المطلب الثالث: أهداف تحسين ظروف العمل

يفيد تحسين ظروف العمل بشكل عام في تحقيق الأهداف الآتية<sup>1</sup>:

- تمكين المؤسسة من تحسين أداء موظفيها بإتباع الوسائل المختلفة والساعية لتطوير المتابعة، الإشراف والتوجيه للتعرف إلى نواحي القوة والضعف في أداء العاملين فيها.
- مساعدة إدارة المؤسسة على الارتقاء بأدائها من خلال توظيفها لخبرات وقدرات العاملين حسب متطلبات العمل، والكشف عن الامكانيات وقدرات العاملين الكامنة للاستفادة منهم في بعض المهام المتميزة والصعبة التنفيذ وذلك عن طريق فتح المجال للمشاركة، الابداع، توفير فرص الترقية والتدريب43... الخ.
- اعطاء المؤسسة أبعاداً جديدة لسياسة التطوير الإداري والمهني في بيئة العمل، يوضع فيها اعتبار لظروف العاملين الاجتماعية والنفسية.
- إظهار القدرات الإدارية للمدراء والمشرفين غير الظاهرة في مجال القيادة والتوجيه للمرؤوسين، وفاعلية أسلوبهم في إيجاد مستوى من العلاقات الإنسانية في العمل والثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.43
- العمل على التزويد بمعلومات من شأنها دعم الخطط التطويرية بالمؤسسة بالكشف عن عوامل الضعف؛ التي تؤثر في أداء العاملين في المؤسسة بشكل عام منها ضعف التجهيز، وعدم ملائمة المناخ الوظيفي للعمل، وضعف المعلومات لأداء الأعمال، وعدم إشباع الحاجات... الخ43

<sup>1</sup> ين .عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية العمل والعمال، الطبعة الأولى، دار الراتب الجامعية، بيروت،

- زيادة حماس العاملين للعمل وتحملهم للمهام والمسؤوليات التي توكل لهم، مما يسهم في الإنتاج الفعال الذي يطابق معايير الجودة.

### المبحث الثاني: أساسيات ظروف العمل

#### المطلب الأول: أنواع ظروف العمل

يمكن تصنيف ظروف العمل إلى ظروف خارجية مرتبطة ببيئة العمل خارج أسوار المنظمة وظروف داخلية

#### الفرع الأول: ظروف العمل الخارجية

يعرف الكبيسي بيئة العمل الخارجية على أنها " القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المنظمة وتقع خارج حدودها، حيث يراد بها المتغيرات الايكولوجية، السياسية والاجتماعية... التي تحيط بالمنظمة والتي يصنفها أيضا الى :

#### أ. ظروف البيئة الخارجية العامة للعمل:

:تتمثل البيئة الخارجية العامة للمنظمة في تلك المتغيرات التي تنشأ وتتغير خارج المنظمة، والتي تؤدي إلى تغير حتمي في مسار المنظمة ولا تستطيع هذه الأخيرة أن تتحكم فيها؛ بمعنى آخر أن متغيرات البيئة الخارجية العامة هي متغيرات تؤثر في المنظمة ولكن المنظمة لا تستطيع أن تؤثر فيها، وتتمثل هذه المتغيرات في مجموعة العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والثقافية التي تعمل المنظمة في إطارها وتتأثر بشكل غير مباشر، ويكون تأثيرها على جميع المنظمات متماثلا لحد كبير وقد وسع (Rosenzweig & Kast 1979) من هذا المفهوم، حين أضافا إليه ثلاث متغيرات جديدة هي التكنولوجيا، الموارد الطبيعية والطبيعة السكانية، كما أضاف

اليها (Schermerhoen Al Et 1997) متغيرين اضافيين هما المتغيرات القانونية والتعليمية، وبشكل عام يمكن تقسيم متغيرات البيئة الخارجية الى<sup>1</sup>:

**1. ظروف البيئة الاقتصادية:** تؤثر الظروف الاقتصادية على أنشطة المنظمات وعلى ممارستها الادارية، ومن أمثلة ذلك الظروف أو المتغيرات لدينا: نوع النظام السائد، الوضع الاقتصادي السائد(رواج، انكماش، تضخم)، مدى توفر الموارد الاقتصادية المنافسة، النظام المصرفي والمالي وحجم الاستثمارات، مستوى المعيشة، الأسعار، الضرائب، العملات، مستوى الدخل، معدلات الفائدة، معدل التضخم، البطالة والبنية التحتية<sup>2</sup>.

**2. ظروف البيئة الاجتماعية:** تؤثر البيئة الاجتماعية المحيطة بالمنظمات في طبيعة الأداء وعمل هذه المنظمات، فهي تحدد السمات العامة للشخصية العامة التي تتسم بها مجموعة من الأفراد يعيشون في إطارها، كما تحدد سلوكيات الفرد أو الجماعة في ظل موقف معين<sup>3</sup>.

**3. ظروف البيئة السياسية:** تؤدي البيئة السياسية دورا هاما في تشكيل بناء أجهزة الإدارة العامة ونمط أدائها على وجه الخصوص، حيث أن تغير الوزارة المستمر، ومراعاة الانتماءات الحزبية عند اختيار القادة والاداريين، كلها متغيرات مؤثرة على أداء المنظمات وعلى هياكلها، وأساليب عملها، فعلى سبيل المثال وجود نظام سياسي مستقر يحظى بثقة المواطنين، يعج ظرفا بيئيا ايجابيا بالنسبة للمنظمات باختلافها.

<sup>1</sup> بوقال نسيم، أثر البيئة الداخلية للمنظمة عن الرضا الوظيفي للعاملين - دراسة حالة جتمعة منتوري قسنطينة-

2011/2012، ص ص37

<sup>2</sup> بوقال نسيم، مرجع سابق، ص38.

<sup>3</sup> الكبيسي وعامر: التصميم التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الشرق للطباعة والنشر، الدوحة 1998، ص

## ب. ظروف البيئة الخارجية الخاصة للعمل:

يقصد بها ذلك الجزء من البيئة الخارجية ذات الصلة المباشرة بالمنظمة ولها تأثير فعال على المنظمة في تحقيق أهدافها، وبمعنى آخر أن البيئة الخاصة هي البيئة العملياتية للمنظمة المرتبطة بالأطراف المؤثرة في عمليات المنظمة وأدائها. وتتمثل في الآتي 46

1. **الزبائن:** يشكلون جزءا مهما من البيئة الخاصة للمنظمة ذلك لأنهم يمتلكون تأثيرا أساسيا ومباشرا عليها، فإنتاجها أساسا موجه لهم ما يجعل رأيهم يمثل قاعدة لتحديد مستوى نجاح وفشل المنظمة، وكذا مصدر للمعلومات يمكن المنظمة من معرفة نقطة وقوفها الآن ما يشكل لها دافعا للتقدم دائما.

2. **الموردون:** هم جزء أساسي من البيئة الخاصة للمنظمة كونهم المسؤولين عموما عن توفير المدخلات المختلفة للمنظمة لإنتاج السلع والخدمات، فتأثيرهم يكون بشكل كبير وأساسي، ذلك لأن المنظمة بحاجة مستمرة الى مدخلات متعددة لأغراض تأمين الإنتاج والاستمرارية وبالتالي استمرارها وبقاؤها، ومن أمثال هؤلاء الموردين المؤثرين "البنوك، المستثمرين، الجامعات، وكالات التشغيل، موردي المواد الأولية، الخ...

3. **المنافسون:** يتمثلون في المنظمات الأخرى الناشطة في ذات السوق والمنافسة للمنظمة، من خلال إنتاجها لسلع وخدمات متماثلة أو لخدمتها نفس الشريحة من الزبائن، حيث تمثل هذه المنظمات تهديدا كبيرا للمنظمة فقد تخرج هذه الأخيرة من السوق نهائيا مع أول هفوة، لذلك يجب على المنظمة هنا أن تعرف ماذا يعمل منافسوها في مجالات الإنتاج التسعير، الترويج، خدمات المستهلك، مصادر التجهيز وأي معلومات أخرى. 46

4. **الحكومة:** وتمثل عنصر السلطة الرئيسي، وعنصر القوة في البيئة الخاصة للمنظمة، وتتمثل في الوزارات والمؤسسات والأجهزة والوكالات الحكومية المختلفة، التي تتولى وضع وفرض الأنظمة والقوانين والإجراءات وإجبار المنظمة على الالتزام بها، وبالتالي فإن الحكومة تمثل عنصر ضغط فعال على المنظمة من خلال السياسات المؤثرة والإجراءات القسرية التي تؤثر بها على فعاليات المنظمة.

5. **الشركاء:** يمثلون عنصر ضغط على المنظمة كـ أصحاب مصلحة مباشرة فيها، ما يسمح لهم بالتدخل في مختلف الصلاحيات والقرارات والمشاريع... الخ، كما يتحملون معها الأعباء والمخاطر ويقتسمون الأرباح والفوائد كل هذا يجعلهم عنصر ضغط مباشر على المنظمة، وقد يصل الحال في بعض الحالات إلى إنهاء الشراكة بسبب تضارب مصالحهم مع مصالح المنظمة. 47

6. **الاتحادات والنقابات:** تمثل عنصر تأثير كبير وبشكل مباشر وكامل على القوى العاملة ومصادرهما وتشغيلها في المنظمة، وتعتبر النقابات جزءاً من قواعد العمل المنظم في البيئة الخاصة للمنظمة، ذلك لأنها تهتم بتطبيق اللوائح والقواعد والعقود الخاصة بالعاملين وضمان حقوقهم والدفاع. وبالتالي فإن حركة المنظمة باتجاه العاملين تتأثر بدرجة كبيرة بالاتحادات والنقابات وبالتالي أصبح لها تأثير مباشر على المنظمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عمر وصفي عقيلي، قيس عبد علي المؤمن: المنظمة ونظرية التنظيم، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع،

1994، ص 141.

## الفرع الثاني: ظروف العمل الداخلية

### أ. الظروف التنظيمية:

1. العاملون: يشكل العاملون القوة البشرية للمنظمة، ما يجعل من سلوكياتهم وأدائهم ومتطلباتهم وعلاقاتهم جزءا هاما من البيئة الداخلية للمنظمة، ومنه التحكم الكبير في أجواء وظروف العمل في المنظمة، حيث ترتبط هذه بعوامل أساسية مثل الرضا عن العمل، الانتماء، الاندفاع في الأداء، والإخلاص في العمل، وهذه العوامل ترسم النمط أو النموذج الأساسي للبيئة الداخلية للمنظمة كونها تمثل أحد أهم عناصر الضغط والتأثير في المنظمة.

2. نمط القيادة: هي ذلك النشاط الذي يقوم به الفرد بوصفه مركز المجموعة بالتعاون معهم، ليدفعهم إلى تحقيق الأهداف المشتركة، التي تم الاتفاق عليها سلفا في إطار الممكن والمتاح. وقد قام العديد من الباحثين بتقسيم القيادة إلى أنواع وأنماط مختلفة باعتبارها تتأثر بعدة عوامل مختلفة، والتي تؤدي بالقائد إلى اختيار نمط محدد، باعتباره قمة الجهاز الإداري والمسير لكل التنظيمات والنشاطات والمتخذ لجميع القرارات، حيث أنه يختار النمط الذي يتوافق مع فلسفته الخاصة ومعتقداته التي يراها من وجهة نظره مجدية ومحققة لأهداف المنظمة.48

وكل هذا يعتبر كأسلوب يمارسه القائد في إدارة وتوجيه الجماعة، وبالتالي

يمكن تقسيم القيادة وفقا للأسلوب الى:<sup>1</sup>

- النمط الأوتوقراطي: يقوم على مبدأ الاستبداد بالرأي والتعصب للقرارات الفردية، حيث تتركز فيه السلطة في يد القائد وحده فيتخذ القرارات، يضع السياسات،

<sup>1</sup> مكفس عبد المالك: نمط القيادة في الادارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، مذكرة لنيل الماجستير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2008-2009، ص ص 21-33.

يرسم الأهداف...الخ، أي أنه يهتم بهم بضمان طاعة الأفراد له إذ ليس لهم الحرية في اختيار العمل، المناقشة أو حتى إبداء الرأي، وبطبيعة الحال في هذا المناخ الاستبدادي تنخفض الروح المعنوية للأفراد، إلى جانب ظهور السلوك العدواني التخريبي وانتشار المنافسة والصراع الشديد بينهم، ما يؤدي إلى تمزق الجماعة وتصدها.

- **النمط الديمقراطي:** أو كما أصبح يسمى حديثاً بالنمط التشاركي، حيث يقوم على مبدأ التكافؤ في الفرص، العدالة والمساواة، الحرية لجميع أفراد الجماعة، وكذا إتاحة الفرص أمامهم لنمو والتقدم بالقدر الذي يتيح للفرد النمو الشخصي والاجتماعي نمووا سليماً في إطار الجماعة والمصالح المشتركة للأفراد، كما يعتمد هذا النوع على المشاركة من قبل الجماعة في اتخاذ القرارات والمساهمة في عمليات التخطيط والتنظيم، ما يؤدي إلى التزام الجماعة بضوابط العمل وتحفيزهم ونشر الجدية وتحمل المسؤولية وتنمية القدرة على الإبداع والتجديد.

- **الاتصالات داخل المنظمة:** الإتصال داخل المنظمة أو الاتصال التنظيمي كما عرفه مصطفى عشوي؛ هو "عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر وذلك لتبادل المعلومات والآراء والأفكار وللتأثير في المواقف والاتجاهات"، وللاتصال دور مهم وفعال داخل المؤسسة فهو يعمل على تقريب وجهات النظر، إزالة التوتر، توضيح الرؤى وتسهيل العمليات الشيء الذي يسرع في أداء المهام، توفير الوقت واختصار المسافات. من هنا نقول أن للاتصال أهدافاً ومهام و وظائف عليه أدائها بفعالية وكفاءة حتى يتحقق هدف المؤسسة، كما يضم عدة عناصر ومكونات عليه تحديدها وتوضيحها، كما يوجد للاتصال أنواع وأشكال على المؤسسة اختيار المناسب لها حسب الهدف والاستراتيجية المحددة مسبقاً.

- نوع التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة: ويقصد بها كل ما يمكن استخدامه من مدخلات معرفية أو تقنية، من أجل مخرجات نهائية أو وسيطية يمكن أن تسهم بدورها في اغناء مدخلات المنظمات الأخرى، حيث يجب أن تكون التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة مواكبة للعصر الذي تنتمي إليه؛ من خلال الاطلاع على كل ما هو جديد في هذا المجال، و كذا من أجل البقاء ضمن المنافسة مع المنظمات المماثلة لها، ما يشكل ضغطا كبيرا على المنظمة وعمالها.

- الجدولة الزمنية للعمل (اوقات العمل): تعدى اهتمام علم النفس الصناعي والتنظيمي كل ما تم ذكره سابقا وكذا ما سيتم التطرق له لاحقا؛ ليشمل أوقات العمل ومواعيده، وعلى الرغم من أن معظم العاملين يزاولون عملهم في الفترة الممتدة بين الساعة التاسعة صباحا والخامسة مساء (أو ما بين الثامنة والرابعة)؛ إلا أن أعدادا متزايدة منهم تضطر إلى العمل خلال مواعيد أخرى غير تقليدية وهذا لعدة اعتبارات منها:

- هناك مؤسسات تعمل بصفة مستمرة ودون انقطاع؛ ما يضطرها للعمل وفق ثلاث ورديات متتالية لكل منها ثماني ساعات.
- هناك مؤسسات معينة مثل المطاعم والمحال التجارية وما شابه ذلك، تستمر حتى ساعات متأخرة من الليل في تقديم خدماتها، وبعضها لا يغلق أبوابه نهائيا
- هناك حاجة لجعل مواعيد العمل مرنة، من أجل منح العاملين إحساسا بالتحكم في تخطيط وتنظيم أوقات عملهم.

## ب. الظروف المادية (الفيزيائية):

تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية الملموسة التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، والتي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه<sup>1</sup>.

1. **الحوافز المادية:** وهي التي تشبع العديد من الحاجات الضرورية للإنسان، كالحاجة إلى الطعام والملبس والسكن... وأهم مثال على هذه الحوافز لدينا الأجر، إلا أنها تأخذ صوراً وأشكالاً عديدة كالمكافآت والعلاوات المالية، المشاركة في الأرباح، كما أنها تشمل بعض الامتيازات الأخرى كالعطل مدفوعة الأجر، التأمين، نظام التقاعد والمعاشات... الخ، تعتبر الحوافز المذكورة أعلاه حوافز مادية إيجابية حيث أنه يمكننا اعتبار الخصم من الأجور، الحرمان من المكافآت أو العلاوات، الحرمان من المشاركة في أرباح الشركة... عبارة عن حوافز مادية سلبية يستخدمها المدير أو المشرف لتنبيهه، أو تحذير العامل أو معاقبته عندما يخطئ أثناء العمل... فتكون بذلك حافز للعامل تؤثر فيه وتدفعه لكي يعوض ما خسره<sup>2</sup>.

- **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة في بيئة العمل (المصنع أو الوحدة الإنتاجية) من العوامل الطبيعية العامة، فبالعينيين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85 بالمئة من مجموع ما تنقله الحواس الخمسة، إذ يمكن عن طريق الرؤية تمييز شكل: ضعف تدريجي في قوة البصر نتيجةً لذلك فإن الإضاءة الشديدة تؤدي إلى الأشياء ولوا وحجمها وبعدها وحركتها. لإجهاد عصب العين، التأثير على الجهاز العصبي المركزي مما يؤدي إلى سرعة الشعور بالتعب بالإضافة إلى نقص جودة

<sup>1</sup> مشعلي بلال: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مذكرة ماجستير في الاقتصاد، جامعة فرحات عباس بسطيف، الجزائر،

<sup>2</sup> براكتة سليمة: مرجع سابق، ص 54.

الأداء، أيضا ارتفاع نسبة الحوادث والإصابات خاصة عند التفاوت الكبير في شدة الاضاءة بين الأماكن المتقاربة في المصنع، كما يؤدي ضعف الإضاءة التي يتعرض لها العمال في المصانع إلى: اتساع حدقة العين إلى أكبر حد ممكن لكي تسمح لكمية كبيرة من الضوء بالسقوط على الشبكة لتسجيل الاستجابة، ارتخاء العضلات المتصلة بالشبكة مما يؤدي إلى زيادة قوتها، الاقتراب من الجزء المرئي أو تقربه من العين لرؤية تفاصيله<sup>1</sup>.

- الضوضاء: تعتبر الضوضاء عامل ذو تأثير سيء على العامل وأدائه على العامل وأدائه لكون الضوضاء عاملا مزعجا ومشتتا للإنتباه والتركيز، حيث أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في المقدرة على العمل والانتاج وخاصة بالنسبة للعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، فالأصوات المرتفعة تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه<sup>2</sup>

وتشكل الضوضاء مصدرا للضغط نظرا لانعكاساتها السلبية والمتمثلة في:

- الارهاق العصبي والاحساس بالإجهاد والتعب، مع قدرة على مواصلة العمل.
- الشعور بالدور وعدم التوازن، كما أن استمرارها قد يؤدي إلى الصم التدريجي.
- عدم سماع إشارات التحذير الصوتية للتنبيه من المخاطر، أو عدم سماع النداءات المصممة.

- انخفاض القدرة على أداء العمال الذهنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بن موسى فاطمة الزهرة وبوقريبات سمية: أثر ظروف العمل على أداء العاملين "دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بتقرت"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، السنة الجامعية 2012/2013، ص 16.

<sup>2</sup> عمر، وصفي عقيلي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. الأردن: دار وائل، 2005، ص 581.

<sup>3</sup> أحمد، زكي حلم، المرجع في الأمان الصناعي، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص 154.

- الحرارة: عرفت على أنها نوع من أنواع الطاقة التي تسبب ارتفاع درجة الحرارة ما تصل اليه من الأجسام وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى الكالوري أو السعرة وهي تساوي كمية الحرارة اللازمة لرفع الحرارة كيلوجرام واحد من الماء درجة واحد مئوية<sup>1</sup>.

لقد اعتمدت المؤسسات حديثا الى استخدام المكيفات الهوائية، نظرا لما تسببه الحرارة من أضرار على طاقة الفرد انتاجيتها، فقد تكون سببا في نقص الأملاح بالجسم والتهاب الجلد والعيون كما تسبب الشعور بالدوار والانهاك في حالة ارتفاعها، كما تؤدي الى تقلص الأوعية والشعيرات الدموية للجلد، و الى اجهاد القلب في حالة انخفاضها<sup>2</sup>.

في دراسة لماكويرت Makouirth عام 1961 تبين منها أن معدل الأخطاء في العمل كان تزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة، وبالنسبة للبرودة فقد تبين لكلاريك Clark في بحثه المنشور عام 1961م، ان انخفاض الانتاج جاء نتيجة انخفاض درجات الحرارة للجلد عن 55%<sup>3</sup>.

وتأسيسا على ما تبين لابد من مراعاة ظروف العمل المادية من درجة حرارة والتهوية يعني تخفيض التوازن الحراري لجسم الفرد العامل والتي تؤثر مباشرة على صحته ومن ثم على ادائه<sup>4</sup>.

ومما لا شك فيه ان درجات الحرارة والتهوية المثلى لبيئة العمل الداخلية تختلف من عمل لآخر ومن فرد لآخر، لذلك فإن تحديد درجات الحرارة ينبغي أن يتم بناء على

<sup>1</sup> فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، ط5، الاسكندرية: دار النهضة العربية، 1986، ص223.

<sup>2</sup> احمد صقر عاشور، ادارة القرى العاملة، ط1، بيروت: دار النهضة العربية، 1990 ص415

<sup>3</sup> فرج عبد القادر طه، (1988)، مرجع سابق، ص223.

<sup>4</sup> جلال محمد النعيمي، دراسة العمل في اطار ادارة الانتاج والعمليات، الأردن، دار إثرا، 2009، ص282.

معرفة كل المتغيرات كما ينبغي أن يكون تحديدا نوعيا، حسب نوع بيئة العمل، ونوع العمل ذاته ونوع القطاع الجغرافي الموجودة فيها، ونوع الفصل ونوع السنة<sup>1</sup>.

ومما لأشك فيه ان درجات الحرارة والتهوية المثلى لبيئة العمل الداخلية تختلف من عمل لآخر، لذلك فإن تحديد درجات الحرارة ينبغي أن يتم بناء على معرفة كل المتغيرات كما ينبغي أن يكون تحديدا نوعيا، حسب نوع بيئة العمل، ونوع العمل ذاته ونوع القطاع الجغرافي الموجودة فيها، ونوع الفصل ونوع السنة<sup>2</sup>.

- **التهوية:** هي إدخال الهواء النقي و طرد الهواء الفاسد من داخل المصنع، والهدف من توفير التهوية المناسبة داخل العمل تهيئة الظروف والمكان المناسب، والجو الصالح لأداء العمل بالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن<sup>3</sup>.54

- **الغبار والأتربة:** هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن، الطرق، الغريلة وغيرها، ولا شك أنها تشبه في خواصها المادة الأصلية التي نتجت عنها، وتنتشر تلك الأتربة والغبار جو في العمل<sup>4</sup>.

## 2. الحوافز المعنوية:

هي الحوافز التي تشبع حاجات الانسان الذاتية والاجتماعية، مثل الحاجة الى تقدير الذات، الاحترام، الثناء، الاصدقاء... الخ، ومن هذه الحوافز فرص الترقية، الإشراف،

<sup>1</sup> ايهاب محمود، عياش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية-دراسة حالة- بحث لاستكمال المتطلبات للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الاسلامية ، غزة، 2008، ص 53.

<sup>2</sup> ايهاب محمود، عياش الطيبين ص 53

<sup>3</sup> أشرف عبد محمد الغني: علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001 ، ص 37.

<sup>4</sup> مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2007 ، ص 3.

العلاقات الاجتماعية بين الزملاء في العمل، المساهمة في اتخاذ القرارات، تقدير مجهود العمال بالثناء والمديح، التشجيع، تقديم شهادات التقدير ولوحات الشرف... الخ .

أما الحوافز المعنوية السلبية فهي تتمثل في تأنيب العمال ولومهم، الصراخ عليهم، توجيه الانذارات... الخ. بغض النظر عن كون الحوافز ايجابية أو سلبية كلها تؤدي الوظيفة ذاتها؛ والمتمثلة في اثاره القوة الداخلية للعمال وحفزهم وحثهم على تقديم أحسن ما لديهم من أداء، لكن النتيجة ربما تكون مختلفة(نتيجة الحفز)، ويكمن الاختلاف في طبيعة الاشخاص ومدى تأثرهم بتلك الحوافز<sup>1</sup>.

### 3. ظروف العاملين الخاصة:

إنه لمن الصعب أن نفصل بين حياة العامل الخاصة وبين حياته في العمل، فالحياتان مرتبطتان ببعضهما البعض وكل منهما تؤثر على الأخرى وتتأثر؛ فالعامل الذي لا يعاني من مشكلات في حياته الخاصة يساعده ذلك على تحمل مشاق وتبعات العمل وإعطائه كل جهده واهتمامه، أما العامل غير المستقر في حياته الخاصة تكثر مشكلاته السلوكية في عمله ويسوء تكيفه معه، لذا نجد أن بعض المؤسسات تم بتعيين الأخصائيين الاجتماعيين لحل مشاكل العاملين فيها.55

### 4. حاجات العاملين ومدى إشباعها:

مما لا شك فيه أن سلوك الأفراد وصحتهم النفسية يتأثران بمدى إشباع حاجاته، فالعامل الذي لا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية لانخفاض أجره مثلا تكون مشكلاته السلوكية كثيرة منها: عدم القدرة على التركيز في عمله وسخطه على العمل

<sup>1</sup> براكته سليمة، ظروف العمل داخل المؤسسة المخصصة وانعكاساتها على الوضعية الاجتماعية للعمال، مذكرة ماجستير جامعة الحاج لخضر، ص 54.

وانصرافه عنه، الإحساس بالإحباط والفشل مما يؤدي به إلى العدوان أو الانطواء أو عدم المبالاة في عمله، وهذه من سمات سوء الصحة النفسية للعامل. أما العمل الذي يمكن أفراد من إشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية والاجتماعية؛ فإنه قطعاً سيؤدي إلى رضاهم وسعادتهم وبالتالي سيكون له دور هام في تدعيم نفسياتهم، وهذا يعود عليه بالفائدة لأنه سوف يهتم وينتبه لعمله ويؤديه بأحسن حال، مما سيؤدي إلى التقليل من الحوادث وإصابات العمل<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: آليات تحسين ظروف العمل

لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ظروف العمل التي قد تؤثر على العمال فيها وبالتالي على الانتاجية ، لذا تعمل إدارة المؤسسة على التخفيف من هذه الظروف قدر الامكان ، وهذه مجموعة من الاساليب المقترحة:

- اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب وذلك لتجنب حدوث عدم التكيف النفسي الذي يسبب لهم الاضطرابات النفسية
- تشجيع العلاقات بين الأفراد في المجموعة الواحدة وبين المجموعات المختلفة لأن ذلك يخلق جوا من التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة.
- يجب أن يكون المصنع نظيفاً ومريحاً من حيث الإضاءة والتهوية وخالياً من الضوضاء والغبار بشكل كبير لأن ذلك يؤثر سلباً على العمال<sup>2</sup>.
- توفير المؤسسة للسكن الصحي الملائم لعمالها، بالإضافة إلى طب العمل الذي يقدم الخدمات العلاجية للعمال ،وهذا يعمل على رفع معنوياتهم و تقليص تكاليف نقلهم، و انخفاض الأمراض الناتجة عن حالتهم الاجتماعية المزرية.

<sup>1</sup> عادل حسن:إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الدار الجامعية، بيروت، 1984.

<sup>2</sup> عبد الرحمن العيسوي ، سيكولوجية العمل والعمال ،الطبعة الاولى ، دار الراتب الجامعية ، بيروت لبنان ص73.

- التشديد على الخدمات التي تقدم لرفاهية العامل و أسرته ، حيث أنّ ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجها<sup>1</sup>.
- التشديد على الخدمات التي تقدم لرفاهية العامل و أسرته ، حيث أنّ ذلك يجعل من العامل عنصرا إيجابيا داخل المؤسسة وخارجها<sup>2</sup>.
- الاهتمام بالهيكل التنظيمي وتطويره وتعديله من وقت لآخر.
- تبني القيادة فلسفة إنسانية والاهتمام بالعامل البشري ومشاكله ومحاولة دعم الأفراد وتوجيههم ومساندتهم عند الحاجة.
- معالجة الروتين ومحاولة التخفيف منه قدر الإمكان مع استخدام التكنولوجيا الحديثة.
- تميز السياسات التنظيمية بالثبات والوضوح بالإضافة إلى الاهتمام بتدريب وتطوير مهارات العاملين.
- تخفيف الأعباء البدنية للمنصب من خلال تبسيط الحركات، تحسين وضعيات العمل، التقليل من المهام المسندة للفرد والتقليل من الجهد المطلوب لأداء الأعمال

المطلب الثالث: آثار ظروف العمل المادية على الرضا الوظيفي للعاملين

الفرع الأول: آثار الحوافز و الأجور على الرضا الوظيفي للعاملين

أ- آثار الأجر: ظهر الاهتمام بموضوع الحوافز و الأجور مع اهتمام رجال علم النفس الصناعي بإجراء التجارب والدراسات داخل المنظمات؛ والتي أسفرت في

<sup>1</sup> علي موسى حنان ، مذكرة الصحة والسلامة وأثرها على الكفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية ، تسيير موارد بشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2006، ص ص 49-51.

<sup>2</sup> محمود عبد الرحمن إبراهيم الشنطي ، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشري ،مذكرة ماجستير في إدارة الاعمال ، الجامعة الاسلامية غزة ، 2006 . ص 34

مجمّلها على أنه لا يمكن حت الفرد على العمل بكفاءة وفاعلية ما لم يكن هناك حافز على ذلك، فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن نفترض أن الأفراد سيقومون تلقائيا بالأعمال على خير وجه وبكفاءة؛ حيث يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس الصحيح.

ب- آثار الحوافز: أما الحوافز فبإمكانها أن توقظ الحماسة والدافعية والرغبة في العمل لدى الأفراد العاملين، كما تعمل على منع الشعور بالإحباط مما ينعكس إيجابا على الأداء العام وعلى زيادة الإنتاجية بكفاءة عالية، وعموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توفرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء، كما لا يمكن للحوافز أن تحقق أهدافها إلا من خلال وجود آلية عمل ونظام محدد لأدائها بالشكل الأمثل، مع توفر عنصر في غاية الأهمية ألا وهو المصادقية في التطبيق والتنفيذ، حيث تعتبر الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز، إذ تشعر الموظف بالعدالة والإنصاف في معاملة المنظمة له مقارنة مع معاملتها لموظفين آخرين، خاصة أولئك الذين ينتمون إلى جماعة عمل واحدة.

58 وتتصف البيئة الإدارية في الوقت الحالي بالتغير المتواصل والمستمر نتيجة للتطور التكنولوجي والفني؛ الذي يفرض على المنظمة اتخاذ كافة التدابير لمواجهة التحديات بشتى أصنافها وصورها، ومواكبة تلك التغيرات وإلا فإن المنظمة لن تكون قادرة على الوفاء بمسؤولياتها بفاعلية واقتدار. ونظرا لأهمية العنصر البشري و كونه العنصر الأساسي الذي تقع عليه غالبية الأعباء و المسؤوليات داخل المنظمة؛ كان من الضروري على المنظمة العمل على تحفيزه و مكافأته عند تقديمه لأداء متميز . وفي الأخير يمكن القول بأن عدم توفر الحوافز المناسبة ينعكس سلب ، وهذا بدوره

قد ا على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين يفقد الموظف الحماس والإحساس بأهمية العمل؛ فتتخفص روحه المعنوية ورغبته في الأداء بفعالية، ما ينعكس على كفاءته في العمل ومستوى أدائه الوظيفي.

الفرع الثاني: آثار ظروف البيئة الفيزيائية للعمل على الرضا الوظيفي للعاملين

أ- آثار الضوضاء: تؤدي كثرة الضوضاء في مكان العمل إلى الآثار السلبية الآتية:

- صعوبة التخاطب بين العاملين بعضهم والبعض الأخر.

- التأثيرات النفسية مثل الشعور بالضيق، الاكتئاب، العصبية وسهولة الإثارة.

- التأثيرات العصبية والفسولوجية تؤثر على إنتاج المشتغلين تأثيرا مباشر.

- نقص القدرة على التركيز وأداء الأعمال الذهنية التي تتطلب صبر ودقة.

ب- آثار الحرارة: يؤدي التعرض للحرارة إلى مجموعة من الآثار من بينها

- اضطرابات نفسية أو عصبية كالشعور بالضيق والعصبية، سهولة الإثارة، ارتفاع

نسبة الأخطاء، الزيادة في معدل

الإصابات والحوادث، نقص القدرة على أداء الأعمال الذهنية، فقدان القدرة على

التركيز في أداء العمل.

- تقلصات مؤلمة في عضلات اليدين والقدمين يصاحبهما قيء.

- صدمة الحرارة (ضربة شمس): نتيجة الحرارة المرتفعة مع حدوث دوار، رعشة

وإغماء.

- التهابات الجلد: التهابات قيعية.

- التهابات العيون: التهابات الجفون، ويؤدي إلى عتامة القرنية وحدوث ضعف البصر.

• فمن خلال مخاطر التعرض للحرارة المذكورة سابقا نستنتج أن الحرارة ظرف قاسي على العامل؛ لذا يجب مراعاته ومحاولة إدارته بشكل جيد لضمان إنتاج عالي.

ج- آثار التهوية: من آثار الهواء الفاسد الذي يستنشقه العمال في مكان العمل نجد ه يؤدي إلى أعراض مرضية الصداع، النعاس، الإعياء، نقص الطاقة، بالإضافة إلى أن الهواء الفاسد يؤدي إلى اختناق العمال.

د- آثار الغبار والأتربة: إن الجو العملي الذي يكون مشبعا بالغبار و الأتربة من شأنه التأثير على العامل وكفاءته الإنتاجية، حيث يؤدي إلى مجموعة من السلبيات من بينها<sup>1</sup>:

- يصبح الفرد العامل غير قادر على العمل جيدا في هذا الغبار لعدم رؤيته الواضحة.

- ارتفاع حالات الاصطدام أو السقوط من أماكن مرتفعة نتيجة للشعور بالدوران في الرأس.

- التأثير على الجهاز التنفسي بصورة خاصة؛ إذا كان هذا الغبار يحتوي على مواد كيميائية سامة.

من البديهي أن تشكل ظروف العمل المادية السيئة عائقا للعامل؛ يمنعه من تأدية مهامه بشكل جيد وتحذ من بذله للجهد المنتظر منه، من هنا يتوجب على المنظمة

<sup>1</sup> لونيس علي: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، جامعة سطيف الجزائر. ص. 43.

لعب دور كبير في بيئة ظروف مادية أفضل للعمل مثل: تحسين الإضاءة، التهوية، النظافة، التحكم في الضوضاء ودرجة الحرارة داخل مقر العمل، توفير المرافق العامة ودورات المياه، توفير أدوات وأجهزة العمل المكتبية الحديثة، اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين من أخطار الحريق وإصابات العمل، وغير ذلك من الجوانب والظروف التي يجب أن تعمل الإدارة على تحسينها؛ لرفع درجة الرضا الوظيفي بين العاملين وزيادة الإنتاجية، فكلما كانت ظروف العمل مريحة كلما كان ذلك حافزاً للعاملين لبذل مزيد من الجهد في العمل والارتباط بالمنظمة.

## الفصل الرابع

### الدراسة الميدانية

سنتناول في هذا الفصل الجانب الميداني للدراسة وذلك بعرض أهم الإجراءات المنهجية للدراسة كتقديم مجالات الدراسة (المكاني ، الزماني ، والبشري ) بالإضافة الى توضيح منهج وتقنيات جمع البيانات وصولا الى عرض وتحليل البيانات على ضوء فرضيات الدراسة.

1: الاجراءات المنهجية للدراسة

1-1: مجالات الدراسة

1-1-1: المجال المكاني أجريت الدراسة بمقر مفتشية العمل بولاية الأغواط

1-1-2: المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة على مرحلتين هما:

**المرحلة الاستطلاعية :** كانت من شهر أكتوبر استطلاع ، جانفي بناء الإشكالية و الفرضيات و بناء ادوات جمع البيانات وقد قمنا بزيارات ميدانية تتخللتها مقابلات مع بعض المسؤولين لتحديد معالم الدراسة و توضيح الهدف منها

المرحلة التطبيقية : تم فيها توزيع الاستمارة على المفتشين

1-1-3- المجال البشري:

ويقصد به أعوان مفتشية العمل و المقدر عددهم ب: 40

2- منهج و تقنيات الدراسة:

**1-2-1 منهج الدراسة :** بما أن البحوث الاجتماعية و التنظيمية تتطلب من الباحث الاعتماد على منهج معين يكون مناسباً للحصول على المعلومات اللازمة فإن موضوع الدراسة و أهدافها هما اللذان يفرضان نوع المنهج المستخدم حيث يعرف المنهج بأنه " الطريقة التي يصل بها الإنسان إلى الحقيقة " و بكلمة أخرى أن البحث هو طلب الحقيقة و البحث المتواصل عنها و اشاعتها بين الناس بعد تقصيها و عرضها و تحليلها تحليلاً شاملاً و دقيقاً.

وعلى الباحث اختيار المنهج الملائم للموضوع المراد بحثه وبما أن هذه الدراسة تندرج ضمن الدراسات الوصفية فقد اعتمدت الدراسة الراهنة في تحقيق أهدافها على استخدام المنهج الوصفي.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه : "يعتبر الأسلوب الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية و الاجتماعية كما أن هذا المنهج لا يقف عند وصف الظاهرة موضع الدراسة فحسب بل يركز في جمع البيانات و المعلومات على ظاهرة الدراسة و تنظيمها و تصنيفها والتعبير عنها كميًا و كيفيًا و ذلك بغرض دراسة العلاقات بين المتغيرات و الوصول إلى نتائج يمكن أن تساهم في معالجة مشكلة الدراسة.2

### 1-2-2 ادوات جمع البيانات:

استخدمنا في دراستنا الحالية الاستبيان للحصول على المعلومات الدقيقة و البيانات العلمية و التوصل إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة

والاستبيان هو وسيلة لجمع البيانات للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة التي بتعين على المبحوث الإجابة عنها ، ويعرفها محمد عبيدات و اخرون على أنها :

مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء  
المبشرين حول ظاهرة أو موقف معين. 3

أما موريس انجرس فقدم للاستمارة تعريفا أكثر تحديدا و دقة في كتابه منهجية البحث  
العلمي في العلوم الانسانية جاء نصه كما يلي : تقنية مباشرة للتقصي العلمي  
تستعمل إزاء الأفراد و تسمح باستجوابهم بطريقة موجهة و القيام بسحب كمي بهدف  
إيجاد علاقات رياضية و القيام بمقارنات رقمية.4

### 1-3: مجتمع وعينة الدراسة:

بما أن الدراسة بدراسة دور أعوان العمل في تحسين ظروف العمل داخل  
المؤسسات فإن مجتمع الدراسة يتكون من فئة المفتشين الذين ينتمون لمفتشية العمل  
بولاية الأغواط والذين يشرفون على متابعة عملهم عبر كامل تراب الولاية ، ويقدر  
عددهم ب: 45 مفتش، ونظرا لتوفر إمكانية الوصول إلى جميع أفراد مجتمع الدراسة  
قمنا بتوزيع الاستبيان وبعد استرجاعها قررنا التلخص من 5 استمارات نظرا لعدم  
استكمال أصحابها الإجابات وبالتالي اعتمدنا 40 استمارة لتفريغ بياناتها تمهيدا  
لعملية عرضها وتحليلها إحصائيا وسوسولوجيا

2: عرض وتحليل البيانات الشخصية

1/الجنس :

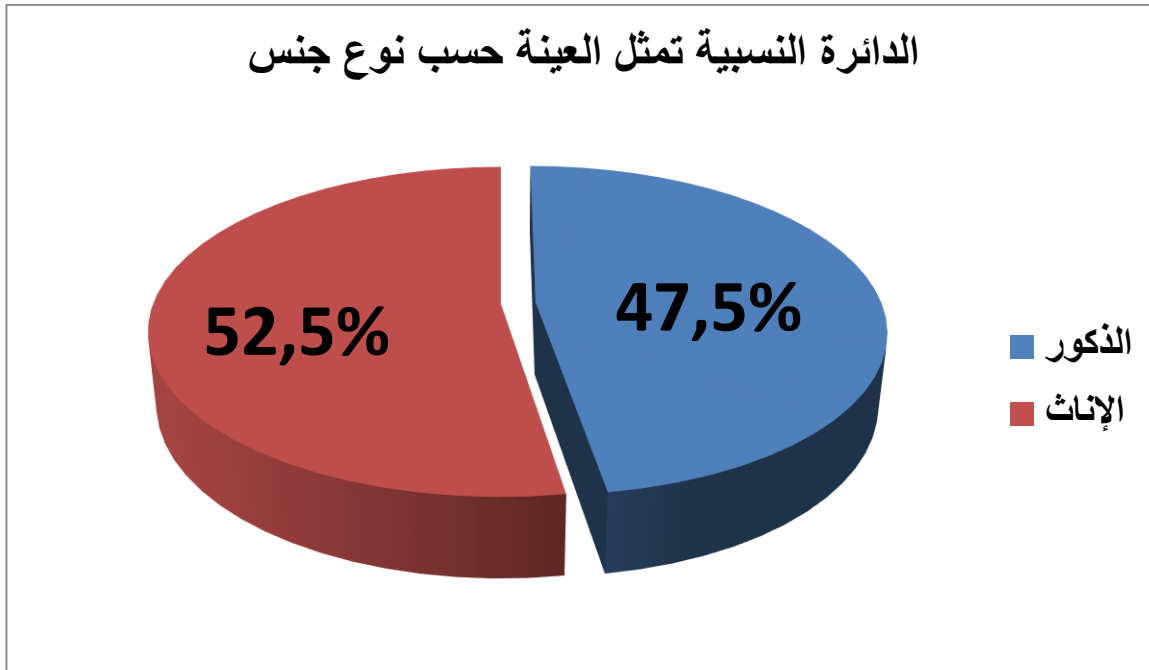
الجدول رقم (01) : يبين توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
47.5%	19	ذكر
52.5%	21	أنثى
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي توزيع العينة حسب نوع الجنس ، حيث قدرت أعلى نسبة من العينة بـ 52.5 % لصالح الإناث ، ثم تليها نسبة 47.5 % لصالح الذكور

الشكل رقم (01) : يبين التمثيل البياني حسب نوع الجنس للعينة



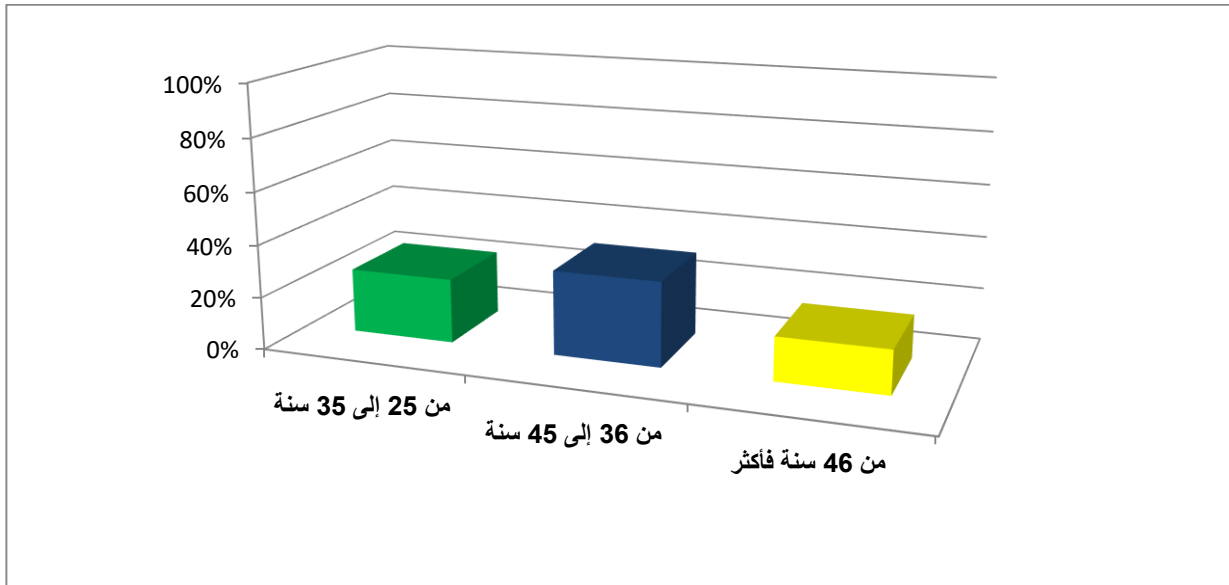
الجدول رقم (02) : توزيع العينة حسب الفئة العمرية

النسب المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
32.5%	13	من 25 إلى 35 سنة
47.5%	19	من 36 إلى 45 سنة
20%	08	من 46 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول بأن أعلى نسبة من حيث الفئة العمرية لعينة دراستنا قدرت بـ 32.5% وهي لصالح الفئة من (25-35 سنة) ، ثم تليها نسبة 47.5% لفئة من (36-45 سنة) ، ثم تليها نسبة 20% لفئة من (46 سنة فما فوق) .

الشكل رقم (02) : يبين التمثيل البياني للفئة العمرية للعينة



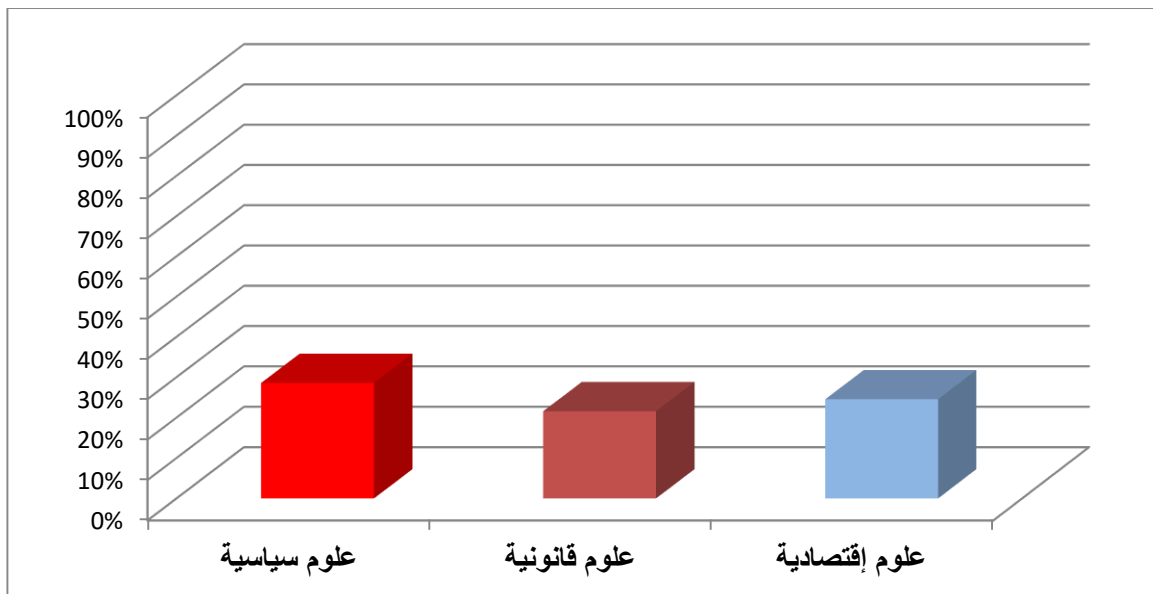
الجدول رقم (03) : يبين توزيع العينة حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
40%	16	علوم سياسية
27.5%	11	علوم قانونية
32.5%	13	علوم إقتصادية
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين عينة الدراسة حسب التخصص العلمي ،  
ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 40% من العينة لديهم تخصص علوم سياسية، ثم  
تليها نسبة 32.5% من العينة لديهم تخصص علوم إقتصادية ، ثم تأتي نسبة  
27.5% لديهم تخصص علوم قانونية

الشكل رقم (03) : يبين التمثيل البياني للعينة حسب التخصص العلمي



4- سنوات الخدمة في التفتيش :

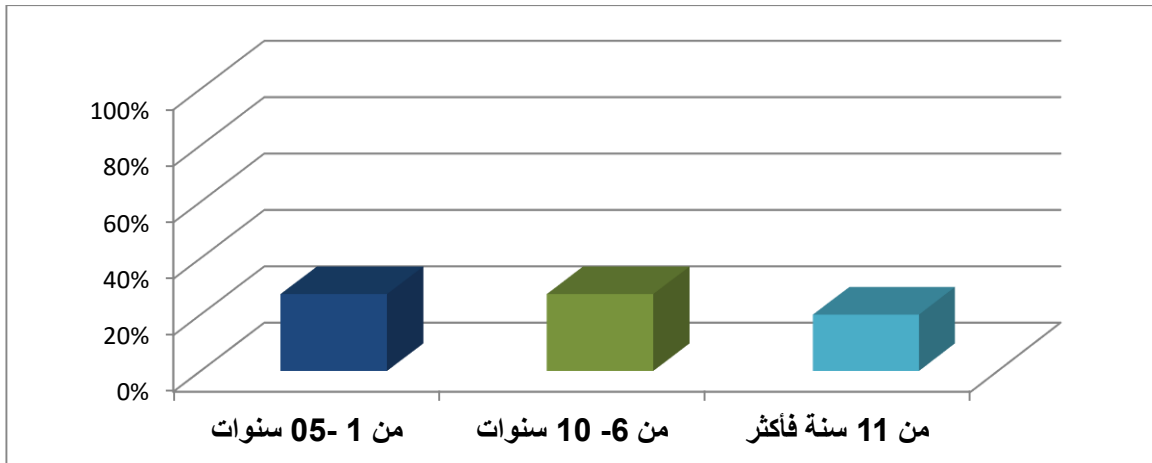
الجدول رقم (04) : يبين توزيع العينة حسب سنوات الخدمة في التفتيش

النسب المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
37.5%	15	من 1 - 05 سنوات
37.5%	15	من 6 - 10 سنوات
25%	10	من 11 سنة فأكثر
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه والذي يبين سنوات الخدمة في التفتيش لعينة الدراسة ، ومنه فإن أعلى نسبة قدرت بـ 37.5% من العينة لديهم من (1 - 05 سنوات) خدمة في التفتيش، ثم تليها نفس النسبة 37.5% من العينة لديهم من (6-10 سنوات) خدمة في التفتيش، ثم تليها نسبة 25% من العينة لديهم من (11 سنة فأكثر) خدمة في التفتيش.

الشكل رقم (04) : يبين التمثيل البياني سنوات الخدمة في التفتيش للعينة



### 3- عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى

الجدول رقم 05: مدى أخذ عينات من المواد المستعملة وعلاقته بتحسين إجراءات

الأمن والسلامة في المؤسسات

مجموع		لا		أحيانا		نعم		أخذ عينات من المواد المستعملة إجراءات الأمن والسلامة
		%	ك	%	ك	%	ك	
20%	08	05%	02	10%	04	05%	02	تحسنت كثيرا
72.5%	29	35%	14	37.5%	15	00%	00	تحسنت قليلا
07.5%	03	07.5%	03	00%	00	00%	00	لم تتحسن
100%	40	47.5%	19	47.5%	19	05%	02	مجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مدى أخذ عينات من المواد المستعملة وعلاقته بتحسين إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت بـ 72.5% من المبحوثين صرحوا بأن إجراءات الأمن والسلامة تحسنت قليلا مدعمة بنسبة 37.5% ممن صرحوا بأنه أحيانا يكون أخذ عينات من المواد المستعملة له علاقة بتحسين إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات ، في حين تليها نسبة 20% من المبحوثين أجابوا بأن الإجراءات تحسنت كثيرا مدعمة بنسبة 10% ممن صرحوا بأنه أحيانا يكون أخذ عينات من المواد المستعملة له علاقة بتحسين إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات ، وفي الأخير تتصدر نسبة 07.5% صرحوا بأن إجراءات الأمن والسلامة لم تتحسن مدعمة بنسبة 7.5% ممن صرحوا بأنه أخذ

عينات من المواد المستعملة ليس لها علاقة بتحسين إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات.

### التحليل :

نستنتج من خلال نتائج التحليل الإحصائية بأنه أحيانا ما يتم أخذ عينات من المواد المستعملة من طرف أعوان التفتيش وذلك لتحليلها ومعرفة مدى مطابقتها للمعايير والشروط المعمول بها ، وحسب ما أبدى به أعوان التفتيش بإن إجراءات الأمن والسلامة في المؤسسات تحسنت قليلا ، وهذا ما يفسر العلاقة بين أخذ العينات من المواد المستعملة وتحليلها ، وتحسن إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسة ، وبالتالي كل ما تكون متابعة ميدانية وإختبار للمواد المستعملة من قبل المستخدم ، يرتفع مستوى تحسن إجراءات الأمن.

ومنه نستطيع القول أن لمتابعة أعوان مفتشية العمل دور هام في تحسين ظروف العمل المتعلقة بضرورة احترام المؤسسات لصلاحيات المواد المستعملة في العمل مما يقلل الأخطار على العاملين

الجدول رقم (06) : يبين رأي المبحوثين حول مدى التزام المؤسسات باجراءات

الامن والسلامة في ظل غياب رقابتكم حسب متغير سنوات العمل في التفتيش

سنوات الخدمة في التفتيش								إلتزام المؤسسات باجراءات الامن والسلامة في ظل غياب الرقابة
المجموع		من 11 سنة فأكثر		من 6-10 سنوات		من 1-5 سنوات		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الإجابات
17.5%	07	00%	00	7.5%	03	10%	04	نعم
25%	10	7.5%	03	7.5%	03	10%	04	لا
57.5%	23	17.5%	07	22.5%	09	17.5%	07	البعض فقط
100%				40				المجموع

#### القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول مدى التزام المؤسسات باجراءات الامن والسلامة في ظل غياب رقابتكم حسب متغير سنوات العمل في التفتيش ، حيث ان نسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "البعض فقط" بنسبة قدرت بـ (57.5%) ، في حين تليها نسبة (25%) أجابت على "لا" ، ثم تليها نسبة (17.5%) أجابت على "نعم".

حيث أن أعلى نسبة أجابت على "البعض فقط" كانت لصالح الفئة التي لديها خبرة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (22.5%) ، ثم تليها فئة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة (17.5%) ، ثم تليها فئة ما بين (11 سنة فأكثر) بنفس النسبة (17.5%) ، وتقابها أعلى نسبة أجابت على "لا" كانت لصالح الفئة ما بين (1-5 سنوات )

بنسبة (10%) وتليها نسبة (7.5%) كانت لصالح فئة ما بين (11 سنة فأكثر) ،  
 ونفس النسبة لصالح فئة ما بين (6-10 سنوات) ، أما بخصوص أعلى فئة أجابت  
 على "نعم" كانت لصالح الفئة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة (10%) ، ثم تليها  
 نسبة (7.5%) كانت لصالح فئة ما بين (6-10 سنوات) ، ثم تليها فئة ما بين  
 (11 سنة فأكثر) بنسبة (00%)،

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن البعض من أرباب  
 الأعمال يلتزمون بالملاحظات المقدمة من قبل أعوان التفتيش وهذا حسب رأي أغلبية  
 أعوان التفتيش خاصة الذين لديهم خبرة مهنية في هذا المجال ما (6-10 سنوات) ،  
 لذلك نلاحظ بأن هناك فروقات في إجابات العينة حسب عامل خبرة المهنية.

ومنه نستطيع القول أن لمتابعة أعوان مفتشية العمل دور هام التزام  
 المؤسسات باجراءات الامن والسلامة بحيث لا يعول كثيرا على ترك المؤسسات  
 تعمل دون تدخل الأعوان في تقديم الملاحظات الدورية وتحريير الاعذرات للمخالفين

الجدول رقم 07: مراقبة إجراءات الأمن والسلامة ومدى تحسنها داخل المؤسسات

مجموع		بشكل دائم		عبر فترات متباعدة		تفتيش ومراقبة إجراءات الأمن والسلامة
%	ك	%	ك	%	ك	
20%	08	17.5%	07	02.5%	01	تحسنت كثيرا
72.5%	29	35%	14	37.5%	15	تحسنت قليلا
07.5%	03	00%	00	07.5%	03	لم تتحسن
100%	40	52.5%	21	47.5%	19	مجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مراقبة إجراءات الأمن والسلامة ومدى تحسنها داخل المؤسسات ، نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت بـ 72.5% من المبحوثين صرحوا بأن إجراءات الأمن والسلامة تحسنت قليلا مدعمة بنسبة 37.5% ممن صرحوا بأن مراقبة إجراءات الأمن والسلامة الذي يكون عبر فترات متباعدة يجدي بتحسن قليلا لإجراءات الأمن داخل المؤسسات ، في حين تليها نسبة 20% من المبحوثين أجابوا بأن إجراءات الأمن والسلامة تحسنت كثيرا مدعمة بنسبة 17,5% ممن صرحوا بأن مراقبة إجراءات الأمن والسلامة الذي يكون بشكل دائم يجدي بتحسن إجراءات الأمن داخل المؤسسات ، وفي الأخير تتصدر نسبة 07.5% صرحوا بأن إجراءات الأمن والسلامة لم تتحسن مدعمة بنسبة 7.5% ممن

صرحوا بأن بأن مراقبة إجراءات الأمن والسلامة الذي يكون عبر فترات متباعدة يجدي بعدم تحسن إجراءات الأمن داخل المؤسسات.

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن أعون التفتيش يقومون بمراقبة إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسات بشكل دائم وفتري أحيانا ، حيث جاء ذلك بنتيجة تحسن قليلة للإجراءات الأمن والسلامة التي تنفذها المؤسسات ، حيث نفسر ذلك ، بأن كلما كانت المراقبة بشكل دائم تحسنت إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسات .

الجدول رقم 08: يبين رأي المبحوثين حول مدى سهولة الحصول على سجلات متعلقة بالأمن والسلامة داخل المؤسسات حسب متغير التخصص العلمي

التخصص العلمي								سهولة الحصول على سجلات متعلقة بالأمن والسلامة
المجموع		علوم تجارية وإقتصادية		علوم قانونية وإدارية		علوم سياسية وعلاقات		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
42.5%	17	12.5%	05	12.5%	05	17.5%	07	نعم
57.5%	23	20%	08	15%	06	22.5%	09	لا
%100 / 40								المجموع

#### القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول مدى سهولة الحصول على سجلات متعلقة بالأمن والسلامة ، حيث ان نسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "لا" بنسبة قدرت بـ (57.5%) ، في حين تليها نسبة (42.5%) أجابت بـ "نعم" .

حيث أن أعلى نسبة أجابت بـ "لا" كانت لصالح تخصص (علوم سياسية) بنسبة (22.5%) ، ثم يليه تخصص (علوم قانونية وإدارية) بنسبة (20%) ، ثم يليه تخصص (علوم تجارية وإقتصادية) بنسبة (15%) ، وتقابها أعلى نسبة أجابت بـ "نعم" كانت لصالح تخصص (علوم سياسية) بنسبة (17.5%) ، ثم يليه التخصصين (علوم قانونية وإدارية وعلوم تجارية وإقتصادية ) بنفس النسبتين (12,5%) .

التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن أعوان التفتيش أحيانا لا يجدون سهولة في الحصول على سجلات متعلقة بالأمن والسلامة ، حيث أن أعلى فئة من أعوان التفتيش التي أفادت بأنهم يجدون صعوبات كانت لصالح للذين لديهم تخصص علوم سياسية ثم يليها تخصص علوم تجارية ثم علوم قانونية وإدارية .

**الجدول رقم 09: يبين مدى مراقبة إجراءات الأمن والسلامة وعلاقتها بالالتزام المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي**

مجموع		بشكل دائم		عبر فترات متباعدة		تفتيش ومراقبة إجراءات الأمن والسلامة إلتزام المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي
%	ك	%	ك	%	ك	
32.5%	13	17.5%	07	15%	06	نعم
62.5%	25	32.5%	13	30%	12	البعض فقط
05%	02	02.5	01	02.5%	01	لا
100%	40	52.5%	21	47.5%	19	مجموع

القراءة الإحصائية :

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح مدى مراقبة إجراءات الأمن والسلامة وعلاقتها بالالتزام المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي ، نلاحظ أن أعلى نسبة قدرت بـ 62.5% من المبحوثين صرحوا بأنه توجد أحيانا مراقبة إجراءات الأمن والسلامة مدعمة بنسبة 32.5% ممن صرحوا بأن أحيانا مراقبة إجراءات الأمن والسلامة بشكل دائم يلزم المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي ، في حين تليها نسبة 32.5% من المبحوثين أجابوا بأنه يوجد مراقبة إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسات

مدعمة بنسبة 17,5% ممن صرحوا بأن تواجد مراقبة إجراءات الأمن والسلامة بشكل دائم يلزم المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي ، وفي الأخير تتصدر نسبة 5% صرحوا بأنه لا يوجد مراقبة إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسات لم مدعمة بنسبة 2% ممن صرحوا بأن عدم تواجد مراقبة إجراءات الأمن والسلامة بشكل دائم أو عبر فترات متباعدة لا يلزم المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي.

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن أعون التفتيش يقومون بمراقبة إجراءات الأمن والسلامة داخل المؤسسات بشكل دائم وفتري أحيانا ، حيث جاء ذلك بنتيجة إلتزام قليل نوعا ما للمؤسسات بتوفير الأمن الشخصي لعمالها ، حيث نفسر ذلك ، بأن كلما كانت المراقبة بشكل دائم كان إلتزام للمؤسسات بتوفير الأمن الشخصي لعمالها بشكل كبير.

الجدول رقم (10) : يبين رأي المبحوثين حول إلتزام أرباب الأعمال بالملاحظات

سنوات الخدمة في التفتيش								إلتزام أرباب الأعمال بالملاحظات المقدمة من قبل أعوان التفتيش
المجموع		من 11 سنة فأكثر		من 6-10 سنوات		من 1-5 سنوات		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الإجابات
12.5%	05	05%	02	02.5%	01	05%	02	نعم
35%	14	12.5%	05	10%	04	12.5%	05	لا
52.5%	21	07.5%	03	25%	10	20%	08	البعض فقط
100%					40			المجموع

المقدمة من قبل أعوان التفتيش حسب متغير سنوات الخدمة في التفتيش

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إلتزام أرباب الأعمال بالملاحظات المقدمة من قبل أعوان التفتيش حسب سنوات الخبرة ، حيث ان نسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "البعض فقط" بنسبة قدرت ب (52.5%) ، في حين تليها نسبة (35%) أجابت على "لا" ، ثم تليها نسبة (12.5%) أجابت على "نعم".

حيث أن أعلى نسبة أجابت على "البعض فقط" كانت لصالح الفئة التي لديها خبرة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (22.5%) ، ثم تليها فئة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة (20%) ، ثم تليها فئة ما بين (11 سنة فأكثر) بنسبة (7.5%) ، وتقابها أعلى نسبة أجابت على "لا" كانت لصالح الفئة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة

(12.5%) ونفس النسبة كانت لصالح فئة ما بين (11 سنة فأكثر) ، ثم تليها فئة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (10%)، أما بخصوص أعلى فئة أجابت على "نعم" كانت لصالح الفئة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة (5%) ونفس النسبة كانت لصالح فئة ما بين (11 سنة فأكثر) ، ثم تليها فئة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (2,5%)،

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن البعض من أرباب الأعمال يلتزمون بالملاحظات المقدمة من قبل أعوان التفتيش وهذا حسب رأي أغلبية أعوان التفتيش خاصة الذين لديهم خبرة مهنية في هذا المجال ما (6-10 سنوات) ، لذلك نلاحظ بأن هناك فروقات في إجابات العينة حسب عامل خبرة المهنية.

ومنه نستطيع القول أن لمتابعة أعوان مفتشية العمل دور هام التزام المؤسسات باجراءات الامن والسلامة بحيث لا يعول كثيرا على ترك المؤسسات تعمل دون تدخل الأعوان وعلى الرغم من الملاحظات لمقدمة من طرف الأعوان من حين لآخر يبقى أسلوب الكتابة وتحرير المخالفات الاسلوب الأنجع لمحاربة تلك المؤسسات التي تتقيد باحترام أساليب الوقاية والأمن

**السؤال 14:** مدى التزام أصحاب المؤسسات بتوفير بيئة فيزيقية آمنة دون الحاجة إلى الرقابة المستمرة من قبل اعوان التفتيش  
الجدول رقم (11) : يبين مدى التزام أصحاب المؤسسات بتوفير بيئة فيزيقية آمنة

النسبة	التكرار	الإجابات
22.5%	09	نعم
12.5%	05	لا
65%	26	البعض فقط
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11): والذي يوضح إجابات أفراد العينة التزام أصحاب المؤسسات بتوفير بيئة فيزيقية آمنة دون الحاجة إلى الرقابة المستمرة من قبل اعوان التفتيش ، حيث أعلى نسبة قدرت بـ (65%) أجابت على "البعض فقط" ، ثم تليها نسبة (22.5%) أجابت على "نعم" ، ، ثم تليها نسبة (12.5%) أجابت على "لا" .

التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن البعض من أصحاب المؤسسات يلتزمون بتوفير بيئة فيزيقية آمنة دون الحاجة إلى الرقابة المستمرة من قبل اعوان التفتيش ، وهذا يفسر بأن المؤسسات بحاجة إلى رقابة مستمرة مع التشديد في العقوبات على أصحاب المؤسسات الغير ملتزمين بتوفير بيئة فيزيقية آمنة لعمالهم وذلك لضمان حمايتهم و وقايتهم من الحوادث والأخطار المهنية .

2-2 عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية

الجدول رقم (12) : يبين مدى التزام أصحاب المؤسسات باحترام بنود النظام الداخلي بعيدا عن تدخل اعوان التفتيش

النسبة	التكرار	الإجابات
27.5%	11	نعم
32.5%	13	لا
40%	16	البعض فقط
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول التزام أصحاب المؤسسات باحترام بنود النظام الداخلي بعيدا عن تدخل اعوان التفتيش ، حيث أعلى نسبة قدرت بـ (40%) أجابت على "البعض فقط" ، ثم تليها نسبة (32.5%) أجابت على "لا" ، ثم تليها نسبة (27.5%) أجابت على "نعم" .

التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن بعض المؤسسات فقط من يلتزم مسؤوليها باحترام بنود النظام الداخلي بعيدا عن تدخل اعوان التفتيش ، وهذا يفسر بأن المؤسسات لا تبالي ولا تنفذ بنود نظامها الداخلي وهذا ما ينعكس سلبا على تطبيق إجراءات الأمن والسلامة كما هو متفق عليه في دفاتر الشروط والقوانين والنصوص المتعلقة بذلك وبالتالي فالمؤسسات بحاجة إلى رقابة مستمرة .

الأمر الذي يؤكد أهمية دور أعوان مفتشية العمل في السهر على احترام تطبيق القانون الداخلي للمؤسسات بعيدا عن التسلط والتعسف الذي قد يؤثر على سير العمل بطريقة غير قانونية

السؤال 17: ماهي أكثر الخروقات المتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسات  
الجدول رقم (13) : يبين الخروقات المتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسات

النسبة	التكرار	الإجابات
10%	04	عدم عرضه على ممثلي العمال
07.5%	03	عدم ايداعه لدى مفتشية العمل
82.5%	33	عدم إشهاره بين اوساط العمال
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول أكثر الخروقات المتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسات ، حيث أعلى نسبة قدرت بـ (82.5%) أجابت على " عدم إشهاره بين اوساط العمال " ، ثم تليها نسبة (10%) أجابت على " عدم عرضه على ممثلي العمال " ، ثم تليها نسبة (7.5%) أجابت على " عدم ايداعه لدى مفتشية العمل " .

التحليل :

نستنتج من خلال نتائج التحليل الإحصائية بأن أكثر الخروقات المتعلقة بالنظام الداخلي للمؤسسات لا يتم إشهارها بين أوساط العمال لتقادي المشاكل التي تؤدي بهم إلى تبليغ مفتشية العمل والهيئات المشرفة على ذلك ، وفي نفس الوقت يتم كتمان هاته الخروقات علة ممثلي العمال والنقابة وكذا عدم إيداعه لدى مفتشية العمل ، لذلك نفسر ذلك بأن العمال وممثليهم هم بحاجة لإستطلاع على بنود النظام الداخلي وذلك لمعرفة حقوقهم وماهو يلزم أصحاب المؤسسات توفيرها لهم.

الجدول رقم (14) : يبين موقف المبحوثين في حال عدم إمتثال المستخدم بالأعذار الموجهة له في غضون الآجال المحددة حسب متغير الجنس

الجنس						التصرف في حال عدم إمتثال المستخدم بالأعذار الموجهة له في غضون الآجال المحددة
المجموع		أنثى		ذكر		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الإجابات
77.5%	31	37.5%	15	40%	16	تحرير محضر مخالفة
22.5%	09	15%	06	07.5%	03	محاولة إعادة الإتصال مجددا بالمستخدم
%100 / 40						المجموع

التحليل الإحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول رأي المبحوثين حول التصرف في حال عند إمتثال المستخدم بالأعذار الموجهة له في غضون الآجال المحددة حسب متغير الجنس ، حيث ان نسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "تحرير محضر مخالفة" بنسبة قدرت بـ (77.5%) ، في حين تليها نسبة (22.5%) أجابت على "محاولة إعادة الإتصال مجددا بالمستخدم".

حيث أن أعلى نسبة أجابت على " تحرير محضر مخالفة " كانت لصالح (الذكور) بنسبة (40%) ، ثم تليه نسبة (37.5%) كانت لصالح (الإناث)، في المقابل تأتي أعلى نسبة أجابت على " محاولة إعادة الإتصال مجددا بالمستخدم " كانت لصالح (الإناث) بنسبة (15%) ، ثم يليها نسبة (7.5%) كانت لصالح (الذكور) .

التحليل :

نستنتج من خلال نتائج التحليل الإحصائية بأن رأي التصرف أعوان التفتيش في حال عند إمتثال المستخدم بالأعدار الموجهة له في غضون الآجال المحددة فهو تحرير محضر مخالفة وكانت لصالح الذكور. الأمر الذي يشكل إكراها حقيقيا أمام المؤسسات التي يدفعها لاحترام تطبيق القانون الداخلي وعليه نستطيع القول أن لأعوان مفتشية العمل دور مهم في تحسين ظروف العمل من خلال السهر على احترام النظام الداخلي للمؤسسات

الجدول رقم (15) : يبين رأي المبحوثين حول دور أعوان مفتشي العمل في سير

المجالس التأديبية حسب متغير التخصص العلمي

التخصص العلمي								أراء دور أعوان مفتشي العمل في سير المجالس التأديبية
المجموع		علوم تجارية وإقتصادية		علوم قانونية وإدراية		علوم سياسية وعلاقات دولية		الإجابات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
45%	18	10%	04	20%	08	15%	06	مهم جدا
55%	22	22.5%	09	07.5%	03	25%	10	غير مهم
%100 / 40								المجموع

التحليل الإحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول رأي المبحوثين حول دور أعوان مفتشي العمل في سير المجالس التأديبية حسب متغير التخصص العلمي ، حيث ان النسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "غير مهم" بنسبة قدرت بـ (55%) ، في حين تليها نسبة (45%) أجابت على "مهم جدا" .

حيث أن أعلى نسبة أجابت على " غير مهم " كانت لصالح تخصص (علوم سياسية) بنسبة (25%) ، ثم تليها نسبة (22.5%) كانت لصالح تخصص (علوم تجارية وإقتصادية)، ثم تليها نسبة (7.5%) كانت لصالح تخصص (علوم قانونية وإدارية) ، في المقابل تأتي أعلى نسبة أجابت على " مهم جدا " كانت لصالح تخصص (علوم قانونية وإدارية) بنسبة (20%) ، ثم يليها نسبة (15%) كانت لصالح تخصص (علوم سياسية وعلاقات دولية) وفي الأخير تتصدر نسبة (10%) لصالح تخصص (علوم تجارية وإقتصادية) .

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن رأي المبحوثين حول دور أعوان مفتشي العمل في سير المجالس التأديبية حسب متغير التخصص العلمي كان غير مهم وأعلى نسبة رشحت هذا الإدلاء كان لفئة تخصص علوم سياسية وعلاقة دولية ثم تليها فئة تخصص علوم تجارية ثم تخصص علوم قانونية وإدارية وبالتالي توجد فروق بين دور أعوان مفتشي في سير المجالس التأديبية حسب متغير التخصص العلمي

الجدول رقم (16) : يبين رأي المبحوثين حول وجود خروقات تتعلق بإصدار

عقوبات في حق العمال حسب سنوات الخدمة في التفتيش

سنوات الخدمة في التفتيش								وجود خروقات تتعلق بإصدار عقوبات في حق العمال
المجموع		من 11 سنة فأكثر		من 6-10 سنوات		من 1-5 سنوات		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الإجابات
65%	26	17.5%	07	22.5%	09	25%	10	نعم
35%	14	07.5%	03	15%	06	12.5%	05	لا
100%				40				المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول الخروقات التي تتعلق بإصدار عقوبات في حق العمال حسب سنوات الخدمة في التفتيش ، حيث ان نسبة الإجمالية للإجابات حققتها إجابة "نعم" بنسبة قدرت ب (65%) ، في حين تليها نسبة (35%) أجابت على "لا".

حيث أن أعلى نسبة أجابت على "نعم" كانت لصالح الفئة التي لديها خبرة ما بين (1-5 سنوات) بنسبة (25%) ، ثم تليها فئة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (22.5%) ، ثم تليها فئة ما بين (11 سنة فأكثر) بنسبة (17.5%) ، وتقابها أعلى نسبة أجابت على "لا" كانت لصالح الفئة ما بين (6-10 سنوات) بنسبة (15%) ، ثم تليها نسبة (12.5%) كانت لصالح فئة ما بين (1-5 سنوات) ، ثم تليها فئة ما بين (11 سنة فأكثر) بنسبة (7.5%) .

التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن هناك خروقات تتعلق بإصدار عقوبات في حق العمال حسب سنوات الخدمة في التفتيش ، وكان لصالح فئة التي لديها خبرة ما بين (1-5 سنوات) ثم تليها فئة التي لديها خدمة عمل في مجال التفتيش ما بين (6-10 سنوات) وفي الأخير تليها فئة التي لديها خبرة ما بين (11 سنة فأكثر) وبالتالي نفسر بأن هناك فروق في الإجابات حسب متغير الخدمة في التفتيش حول الخروقات التي تتعلق بإصدار عقوبات في حق العمال حسب سنوات الخدمة في التفتيش .

ومنه نستطيع القول أن لمتابعة أعوان مفتشية العمل دور هام في تحسين ظروف العمل المتعلقة بحماية العمال من تلك الممارسات الناجمة عن تسلط أصحاب المؤسسات في طرد أو معاقبة العاملين خارج الأطر القانونية للمخلفات

**الجدول (17) : يبين إلتزام أصحاب المؤسسات بإحترام بنود النظام الداخلي دون الحاجة لتدخلاتكم المستمرة**

النسبة	التكرار	الإجابات
27.5%	11	نعم
32.5%	13	لا
40%	16	البعض فقط
100%	40	المجموع

القراءة الإحصائية :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17): والذي يوضح إجابات أفراد العينة حول إلتزام أصحاب المؤسسات بإحترام بنود النظام الداخلي دون الحاجة لتدخلاتكم المستمرة ،

حيث أعلى نسبة قدرت بـ (40%) أجابت على " البعض فقط " ، ثم تليها نسبة (32%) أجابت على " لا " ، ثم تليها نسبة (27.5%) أجابت على " نعم " .

#### التحليل :

نستنتج من خلال ما حصده نتائج التحليل الإحصائية بأن البعض من أصحاب المؤسسات فقط يلتزمون بإحترام بنود النظام الداخلي دون الحاجة لتدخلات أعوان التفتيش وهذا يعد أمرا غير كافي ، لذلك نرى بأنه لابد من تشديد الرقابة على أصحاب المؤسسات وذلك لضمان إحترام بنود النظام الداخلي للمؤسسة من قبل المستخدمين

ومنه نستطيع القول أن لمتابعة أعوان مفتشية العمل دور هام في التزام المؤسسات بتطبيق القانون الداخلي بحيث لا يعول كثيرا على ترك المؤسسات تعمل دون تدخل الأعوان في تقديم الملاحظات الدورية وتحرير الاعذرات للمخالفين فيما يخص القيام بخروقات قانونية في حق العمال

## 3- الاستنتاج العام

بعد عرض بيانات الدراسة و تحليلها إحصائيا وسوسولوجيا خلصنا إلى جملة من النتائج التي نوجزها في النقاط التالية:

- ✓ لأعوان مفتشية العمل دور هام في تحسين ظروف العمل المتعلقة بضرورة احترام المؤسسات لصلاحيه المواد المستعملة في العمل مما يقلل الأخطار على العاملين
- ✓ لأعوان مفتشية العمل دور هام التزام المؤسسات باجراءات الامن والسلامة بحيث لا يعول كثيرا على ترك المؤسسات تعمل دون تدخل الأعوان في تقديم الملاحظات الدورية وتحضير الاعذرات للمخالفين
- ✓ كلما كانت المراقبة بشكل دائم من قبل أعوان مفتشية العمل كلما زاد إلتزام المؤسسات بتوفير الأمن الشخصي لعمالها بشكل كبير.
- ✓ على الرغم من الملاحظات المقدمة من طرف الأعوان من حين لآخر لأصحاب المؤسسات يبقى أسلوب الكتابة وتحضير المخالفات الاسلوب الأنجع لمحاربة تلك الممارسات التي لا تتقيد باحترام أساليب الوقاية والأمن
- ✓ توجد العديد من الخروقات المتعلقة بعدم احترام المؤسسات للنظام الداخلي
- ✓ يسعى أعوان مفتشية العمل من خلال زيارتهم الميدانية والمفاجئة بضمان احترام وتطبيق القانون الداخلي للمؤسسات
- ✓ لأعوان مفتشية العمل دور هام في تحسين ظروف العمل المتعلقة بحماية العمال من تلك الممارسات الناجمة عن تسلط أصحاب المؤسسات في طرد أو معاقبة العاملين خارج الأطر القانونية للمخلفات
- ✓ يمارس اعوان الأمن حقهم في تحرير محاضر الاعذار والتبليغ ضد الخروقات التي تخلل بالنظام الداخلي للمؤسسات

# الخاتمة

من خلال هذه الدراسة تم التطرق إلى مختلف التدابير والإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل والتي لها علاقة بحماية العامل من الأخطار التي هو عرضة لها في بيئة عمله، وبذلك عالجتنا صلاحيات مفتشية العمل في حماية العامل من أخطار حوادث العمل ومدى مساهمتها في التقليل من حدوثها، باعتبارها الجسر الفاصل بين العامل والأخطار التي تعترضه أثناء تأديته العمله في المؤسسة .

هذا الجهاز مفتشية العمل الذي يسهر على حسن تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة المستخدمة ، يجسد صلاحياته عن طريق مفتش العمل الذي له الدور البارز في إرساء الحماية للعامل ، ففيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل ، نجد أن المشرع كفل له صلاحيات واسعة لتحقيق ذلك ، ومهد له كل الإمكانيات المطلوبة للتقرب أكثر من اكتشاف المخاطر التي تعترض العامل في المؤسسة المستخدمة من اجل احتوائها وكذا تفادي وقوعها واتقائها.

إضافة لذلك فقد ارتأينا إلى دراسة مفتشية العمل في بعض الدول وفي الجزائر وعرجنا على ظهورها ومراحل نشأتها وكيفية تطورها ، لاسيما الأسباب و العوامل التي أدت أو فرضت نفسها لإعادة النظر في كل مرة لتأطير نظام تفتيش العمل من اجل مسايرة التغيرات والتطورات التي تعترى هذا المجال ، وفعلا مع مرور الوقت أصبحت مفتشية العمل ذات دور فعال في تنظيم علاقات العمل وفي تطبيق مختلف القواعد القانونية والتنظيمية التي تجسد وتكرس حماية العامل من الأخطار المهنية .

كل هذا يبين لنا الأهمية البالغة التي اعتمدها المشرع لحماية العامل، ولعل يظهر ذلك من الوهلة الأولى في تكريسه لمبدأ الحماية في مختلف الدساتير المتعاقبة ، والترسانة القانونية المدعمة لهذا المبدأ، فمعظم القواعد المتعلقة بحماية العامل هي قواعد أمرة لا يجوز مخالفتها ، ما يدعم أكثر قرارات و إجراءات مفتش العمل و إبراز دوره في هذا الشأن ، إذ جميع إجراءات وقرارات مفتش العمل واجبة التنفيذ من طرف المستخدم ، سواء تلك الإجراءات التقليدية مثل تقديم الملاحظات وتوجيه الإنذارات،

وسواء الإجراءات الردعية مثل إعداد محاضر المخالفات والإحالة إلى القضاء، لاسيما إعلام الجماعات المحلية لغلق المؤسسة.

وكذا نقترح على المشرع الجزائري بإعادة النظر بشأن العقوبات المقررة ضد المستخدم المخالف ، التي تعتبر عقوبات رمزية مقارنة بالأثر الذي ترتبه تلك المخالفات، إذ لا بد من رفع قيمة الغرامات المقررة عند مخالفة تشريع العمل، وتمديد العقوبات السالبة للحرية في هذا الشأن، من أجل التقليل ولم لا الحد من حوادث العمل.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

1. غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 28، سنة 2008، ص 180.
2. المادة رقم 429 القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي لسنة 1919- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:
3. المادة 4 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة. [WWW.ILO.Org/Normex/Fr](http://WWW.ILO.Org/Normex/Fr)
4. عصام يوسف القني، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، ط1، لبنان 1995، ص 13.
5. نشير إلى بعض الندوات التي عقدتها منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل:
  - الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية المنعقدة في القاهرة من 1 إلى 03 نوفمبر 2010.
  - الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل ودوره في تطبيق القانون وبناء علاقات عمل جيدة المنعقدة في عمان 23 إلى 25 أبريل 2012.
  - الندوة الإقليمية حول دور تفتيش العمل في تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشرم الشيخ من 12 إلى 18 نوفمبر 2013
8. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، المرجع السابق، ص 85.
9. المادة 2 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.
10. د، يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، المكتب التنفيذي للمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ط1، سنة 1993، ص 108

11. المادة 22 من الاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل.
12. يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 110
13. هدي بشير- الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمال الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب 331 حي البدر، القبة، الجزائر، 2006، ص 161
14. المادة 2 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير لسنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج، 3 مؤرخة في 12 جانفي 1997.
15. أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية 2008، ص 277
16. يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 115
17. مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، مجلة المعارف، مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة أكلي محند أولحاج، قسم العلوم القانونية البويرة، الجزائر، العدد رقم 17، ديسمبر 2014، ص 219

فهرس

المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الاهداء
	شكر وعران
	ملخص
أ - ب	مقدمة
04	الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة
05	1- أسباب اختيار الموضوع
08	2- أهداف الدراسة
09	3- أهمية الدراسة
09	4- الإشكالية
10	5- فرضيات الدراسة
13	6- الدراسات السابقة
14	الفصل الثاني: مفتشية العمل
15	المبحث الأول: نشأة وتطور تفتيش العمل
15	المطلب الأول: المراحل الأساسية لنشأة تفتيش العمل
15	الفرع الأول: المرحلة الممتدة ما بين سنة 1962 إلى سنة 1975
16	الفرع الثاني: المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975
16	الفرع الثالث: المرحلة ما بين 1975 إلى يومنا هذا
19	المطلب الثاني: الاهتمام الدولي والاقليمي بتطوير تفتيش العمل
19	الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بتفتيش العمل
20	الفرع الثاني: اهتمام منظمة العربية لتفتيش العمل
22	المطلب الثالث: الجهود الوطنية لتطوير تفتيش العمل
22	الفرع الأول: إتجاه الجزائر نحو المصادقة للاتفاقيات الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل

## فهرس المحتويات

23	الفرع الثاني: رأي لجنة الخبراء الدولية على مصادقة الجزائر للاتفاقيات الدولية بشأن تفتيش العمل
24	المبحث الثاني: التنظيم القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل
24	المطلب الأول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل
25	الفرع الأول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير الدولية
27	الفرع الثاني: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير العربية
28	الفرع الثالث: مجال تطبيق تفتيش العمل حسب التطبيقات الوطنية
29	المطلب الثاني: التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل.
30	الفرع الأول: وضع تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية
32	الفرع الثاني: السلطة المركزية وغير الممركزة
35	المطلب الثالث: الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل
35	الفرع الأول: الرقابة على شروط العمل وظروفه
37	الفرع الثاني: الرقابة على تنظيم وقت العمل
39	الفرع الثالث: الرقابة على تنظيم أجور العمال
41	<b>الفصل الثالث: ظروف العمل</b>
42	المبحث الأول: ماهية ظروف العمل
43	المطلب الأول: مفهوم ظروف العمل
44	المطلب الثاني: أهمية تحسين ظروف العمل
45	المطلب الثالث: أهداف تحسين ظروف العمل
45	المبحث الثاني: أساسيات ظروف العمل
45	المطلب الأول: أنواع ظروف العمل
49	الفرع الأول: ظروف العمل الخارجية
57	الفرع الثاني: ظروف العمل الداخلية
58	المطلب الثاني: آليات تحسين ظروف العمل

## فهرس المحتويات

58	المطلب الثالث: آثار ظروف العمل المادية على الرضا الوظيفي للعاملين
60	الفرع الأول: آثار الحوافز و الأجور على الرضا الوظيفي للعاملين
63	الفصل الرابع الدراسة الميدانية
63	1:الإجراءات المنهجية للدراسة
	2: عرض وتحليل البيانات الشخصية
67	3: عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى
79	4: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية
87	5: الاستنتاج العام
	خاتمة
91	قائمة المراجع