

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم الاجتماع
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع
تخصص: تنظيم وعمل
بعنوان:

دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل.
دراسة ميدانية بالمفتشية الولائية للعمل بالطارف

تحت إشراف الأستاذة:

د. هامل مهديّة

من أعداد الطلبة:

بلوم فارس

بوعزيز ايناس

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	د. عماد بن تروش
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	د. هامل مهديّة
عضوا ممتحنا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	د. نورة بن وهبيّة

السنة الجامعية : 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَى
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُنَّ فِي بُحْرِ
رَحْمَتِهِ الْوَّاسِعِ
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتَىٰ
إِنَّ رَبَّهُ لَسَدِيدٌ
إِلَىٰ عَرْشِهِ الرَّحِيمُ
الَّذِي يُخْرِجُ الْمَوْتَىٰ
وَيُدْخِلُهُنَّ فِي بُحْرِ
رَحْمَتِهِ الْوَّاسِعِ

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم :

"قل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون و ستردون الى عالم الغيب و الشهادة
فينبئكم بما كنتم تعملون "

سورة التوبة الآية 105

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا تطيب اللحظات إلا
بذكرك و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك و لا تطيب الجنة إلا برؤيتك
إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين
نتقدم بخالص الشكر و العرفان و الإمتنان إلى

الأستاذة "هامل مهدية "

لقبوها الإشراف على هذا العمل ووقتها الثمين الذي لم تبخله علينا
بتوجيهاتها و نصائحها فجزاها الله خيرا على ذلك
كما نتقدم بفائق الشكر و الاحترام إلى لجنة المناقشة التي
تقبلت مشقة مناقشة هذه المذكرة فجزاهم الله خير جزاء

إلى شركة "نبرا تكنولوجي" و كل العاملين بها و على رأسهم المدير "بورزق ناجي"
إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد و لو بدعاء



إهداء

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب و إلى معنى
الحنان إلى بسمه الحياة و سر الوجود
إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم
جراحي إلى أغلى ما عندي أمي الحبيبة
إلى من رزقه الله بالهبة و الوقار إلى من علمني العطاء
بدون إنتظار إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار أرجو
من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول إنتظار و ستبقى

كلماتك نجوم إهتدى بها اليوم

و خفا الغد و إلى الأبد والدي العزيز

إلى زوجتي العزيزة "مريم"

و بناتي الأعراء "بيان تسنيم إلين أسماء"

إلى زملائي و زميلاتي في المفتشية الولائية للعمل

لولاية الطارف و كل من قدم لي يد المساعدة من قريب أو بعيد

شكرا للجميع

فارس

التخرج

مبروك

إهداء

إلى روعي ، أعظم امرأة في الدنيا ، **أمي الغالية** يا من منحني الشعور بالحياة و رافقتني فيها وضحت من أجلي بالغالي أطال الله في عمرها

إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح و المثابرة إلى تاج رأسي الذي ضحى بالنفس و النفيس من **أجلي أبي الفاضل أطال الله في عمره**

إلى من أفديهم بروحي و شاركت معهم رحم أمي إخوتي الأعزاء "**سماح أنيس هاجر**"

حفظهم الله من كل سوء إلى كافة عائلة بوعزيز و ق طاف

إلى كل من شاركني في هذه المرحلة المهمة و كان بصمة خاصة في دراستي الجامعية

إيناس



ملخص الدراسة

- ملخص الدراسة:

اهتمت دراستنا بإبراز "دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعمل من أجل تحقيق الأمن للأشخاص العاملين" و حمايتهم من المخاطر والحوادث التي يتعرضون لها أثناء تأديتهم للعمل داخل المؤسسات ،حيث أن مفتشية العمل لها دور فعال و ذلك عن طريق إجراءات و دورات الرقابية والأمن الصحي وإنها خطوة مهمة ومضمونة وفعالة لتوفير الحماية الواسعة للأفراد،وهذا للتأمين الصحي والسلامة المهنية والمستقبل المعيشي الأفضل لجميع الأشخاص من الطبقة العامة ،حيث تهدف دراستنا إلى تشخيص عن قرب "دور مفتشية العمل في تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال".

حيث قمنا بدراسة ميدانية داخل المفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف و دراسة تحليلية اعتمدنا على الجمع بيانات و معلومات على دور مفتشية العمل بتوفير الحماية الاجتماعية للعامل و ذلك بإتباع المنهج الوصفي التحليلي و البيانات بصفتها أحد أساليب الكمية و المساعدة في تحليل بيانات الدراسة لإبراز مفتشية العمل ،و بنيت النتائج المتوصل إليها إلى أن مفتشية العمل تقوم بحماية العامل و تعد هي الحافز له نحو العمل كما تعمل على توفير متطلبات و تحقق له كل الإجراءات الرقابية و التأمين الصحي ،حيث تقوم بتقديم كافة الخدمات الحماية الاجتماعية للعمال .

Summary ;

Our study was concerned with highlighting “the role of the Labor Inspectorate in providing social protection for work in order to achieve security for working people” and protecting them from the risks and accidents they are exposed to while performing work within institutions, as the Labor Inspectorate has an effective role through procedures and oversight courses. And health security, and it is an important, guaranteed, and effective step to provide broad protection for individuals, and this is for health insurance, occupational safety, and a better living future for all people of the general class, as our study aims to closely diagnose “the role of the labor inspectorate in achieving social protection for workers.” '.

Where we conducted a field study within the State Labor Inspectorate for the state of Al-Tarf, and an analytical study, we relied on collecting data and information on the role of the Labor Inspectorate in providing social protection for the worker, by following the descriptive and analytical approach and using data as one of the quantitative methods and helping in analyzing the study data to highlight the Labor Inspectorate, and The findings were based on the fact that the Labor Inspectorate protects the worker and motivates him to work. It also works to provide requirements and fulfills all regulatory procedures and health insurance for him, as it provides all social protection services for workers.

الْفَهْرِس

فهرس المحتويات

❖ فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر و تقدير
	ملخص
	فهرس المحتويات
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول : تحديد موضوع الدراسة	
06	- أولا :الإشكالية:
09	ثانيا: تحديد المفاهيم
20	- ثالثا: أهمية الدراسة:
20	- رابعا: أسباب اختيار الموضوع:
21	- خامسا أهداف اختيار الموضوع:
الفصل الثاني : الإطار النظري لمفتشية العمل	
24	تمهيد
25	أولا:تطور علاقات العمل في المجتمعات الانسانية
26	ثانيا: ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا و في الدول العربية
28	- ثالثا :ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا:

29	- رابعا : ظهور تفتيش العمل في الدول العربية
30	- خامسا :نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر:
35	سادسا:أجهزة مفتشية العمل:
37	سابعا: صلاحيات مفتشية العمل
40	ثامنا:تحرير المحاضر:
43	- خلاصة الفصل
الفصل الثالث : محددات الحماية الاجتماعية	
46	- تمهيد
47	- أولا: نشأة الحماية الاجتماعية في أوروبا الغربية
50	- ثانيا: نشأة الحماية الاجتماعية في الجزائر
54	- ثالثا: أهداف الحماية الاجتماعية
55	- رابعا: خصائص الحماية الاجتماعي
56	- خامسًا: متطلبات الحماية الاجتماعية
60	- سادسا: الأخطار التي تغطيها الحماية الاجتماعية

64	- سابعا: الأخطار المهنية وبرامج السلامة والوقاية منها:
68	- خلاصة الفصل
الفصل الرابع : المعالجة المنهجية والميدانية لدراسة	
71	تمهيد
72	أولا: المعالجة المنهجية للدراسة
72	1: المنهج المستخدم:
72	2: أدوات الدراسة
73	2.1. الاستبيان
73	2.2-الملاحظة
74	3: مجال الدراسة
77	- ثانيا: عرض تحليل ومناقشة المعطيات
104	النتائج العامة
10	خاتمة
112	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

❖ فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
76	- يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
77	- يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	02
79	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	03
80	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
82	- يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	05
83	يبين مدة العمل بالمؤسسة لأفراد العينة	06
85	يوضح معنى الحماية الاجتماعية للعامل من وجهة نظر المبجوثين.	07
87	يبين آراء المبجوثين حول الجهة التي تتكفل بحماية العامل اجتماعيا	08
89	يبين إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث العمل	09
91	يبين وجود تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات الحماية الاجتماعية أم لا	10

94	يبين ما إذا تعرض المبحوثين إلى صعوبات أثناء الزيارات الرقابية في المؤسسات	11
96	يبين وجود المبحوثين للمؤسسة تقوم بتطبيق الحماية الاجتماعية الكافية للعامل	12
98	يبين مدى المعدات المتوفرة في مفتشية العمل لحماية العمال	13
100	يبين رأي المبحوثين حول مدى كفاية تحرير محاضر المخالفات حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية	14
101	يبين ما إن سبق للمبحوثين وأن قاموا بتحرير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية للعامل	15
102	يبين ما إن واجه المبحوثين مشكلة حول تحرير محاضر المخالفات للعامل	16

❖ فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
77	- يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	01
78	- يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	02
80	يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	03
81	يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	04
83	- يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	05
84	يبين مدة العمل بالمؤسسة لأفراد العينة	06
86	يوضح معنى الحماية الاجتماعية للعامل من وجهة نظر المبحوثين.	07
88	- يبين آراء المبحوثين حول الجهة التي تتكفل بحماية العامل اجتماعيا	08
90	يبين إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث العمل	09
92	يبين وجود تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات الحماية الاجتماعية أم لا	10

95	يبين ما إذا تعرض المبحوثين إلى صعوبات أثناء الزيارات الرقابية في المؤسسات	11
97	يبين وجود المبحوثين للمؤسسة تقوم بتطبيق الحماية الاجتماعية الكافية للعامل	12
98	- يبين مدى المعدات المتوفرة في مفتشية العمل لحماية العمال	13
100	يبين رأي المبحوثين حول مدى كفاية تحرير محاضر المخالفات حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية	14
101	15 يبين ما إن سبق للمبحوثين و أن قاموا بتحرير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية للعامل	15
103	يبين ما إن واجه المبحوثين مشكلة حول تحرير محاضر المخالفات للعامل	16

مقدمة

- مقدمة:

يعتبر العمل الإنساني أساس بناء الحضارات وهذا معروف عبر مختلف المراحل التاريخية لتطور المجتمعات البشرية؛ لكن تطور علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل فرضت على الدول وضع أجهزة رقابية لضمان الحماية للطرفين ولأسيما الطرف الأضعف في شق هذه المعادلة وهم العمال وعليه تأسست مفتشية العمل في خضم التطور الذي عرفته نضال الحركات العمالية في العالم لتحقيق حماية اجتماعية أفضل للعمال، باعتبارها مؤسسة مكلفة من جهة بتوفير رقابة تطبيق تشريع العمل المتعلق بظروف العمل والحماية الاجتماعية بوجه خاص ومن جهة أخرى تعمل على تطوير السريع لهذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني والدولي إضافة إلى ذلك الوظيفة الرقابية هي إحدى الوظائف الجوهرية تخول جهاز التفتيش لقمع المخالفات وتوجيه الملاحظات والإنذارات لاتخاذ التدابير الاحترازية، حيث تعتبر كل الوسائل التي تقتضي نشر تقرير سنوي وإرساله إلى مكتب العمل الدولي متضمن في ذلك كافة المعلومات الخاصة بالأسس القانونية للمفتشية الوطنية للعمل، ومن أجل تحسين المستوى وتجديد المعارف وتأهيل الموظفين وذلك بصفة دورات تكوين على حساب موظفيها ومجال اختصاصها بما في ذلك نشاطاتها وجوانب العمل والأمراض المهنية.

ولتغطية دراستنا من جوانبها تناولنا "موضوع دور مفتشية العمل في توفير

الحماية الاجتماعية للعامل" وقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى أربع فصول جاءوا

متسلسلين على النحو التالي :

➤ **الفصل الأول الإطار المفاهيمي للدراسة** تناولنا فيه طرح إشكالية الدراسة وأسبابها وأهميتها وأهدافها.

➤ **الفصل الثاني تطرقنا للإطار النظري لمفتشية العمل** والذي تناولنا فيه المراحل الأساسية ونشأة وأجهزة وصلاحيات مفتش العمل، وفي

➤ **الفصل الثالث المحددات الحماية الاجتماعية:** التي توفرها مفتشية العمل للعامل التي تطرقنا فيه نشأة وأهداف والمتطلبات والإخطار التي تغطيها الحماية الاجتماعية.

➤ **الفصل الرابع** ثم تمت الدراسة المنهجية والميدانية بالمفتشية الولائية للعمل وهذا ما قمنا بعرض مختلف الإجراءات المنهجية فيه ثم عملنا على تفرغ وتحليل البيانات الميدانية واستخراج النتائج.

➤ **الخاتمة عامة للبحث.**

الفصل الأول :

تحديد موضوع الدراسة

الفصل الأول :

تحديد موضوع الدراسة

- أولا: الإشكالية
- ثانيا: تحديد مفاهيم الدراسة
- ثالثا: أهمية الدراسة
- رابعا: أسباب اختيار موضوع
- خامسا: أهداف الدراسة

- أولا :الإشكالية:

إن أهم ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات هو إدراكه قيمة العمل في بناء الحضارات و استمرار هذه الحياة الدنيا و هو يعلم أنه المخلوق المكلف من قبل الله عز وجل بالعمل على عمارة الكون و استمرار ما فيه لمصلحته و ما ينفعه في الغيب كمخلوق مكرم على سائر المخلوقات فالعمل ظاهرة إنسانية قديمة عاشها و عايشها الإنسان و لازمته في هذه المعمورة لأن الإنسان يجعل الطبيعة تخدم أغراضه بفضل عمله و يغيرها و يخضعها لحاجاته فهو بهذا بعدما كان مصدرا للوجود أصبح مصدرا للإيداع و الاختراع⁽¹⁾ و قيام الحضارات الإنسانية و تطورها عبر العصور ,فالعمل يقوم على علاقات تطورت .

ففي المجتمعات القديمة يرجع عدم الاهتمام بقواعد العمل لأن المجتمع يعتمد بصفة جوهرية على نظام الرق و لهذا لم يكن من المتصور قيام علاقات قانونية خاصة فالإنسان مجبر من الشخصية القانونية و كان يعتبر في عداد الأشياء و في العصور الوسطى على الرغم من تغير الأوضاع في المجتمعات القديمة ساد نظام الإقطاع ووجد كذلك نظام الطوائف فالإقطاعي نجده يقوم على أساس النظر إلى الأرض و ما عليها كجزء من ممتلكاته و له الحق في التصرف أي الحرية المطلقة فيها و قد انتهى هذا التدرج إلى الاحتجاج ضد هذا النظام الاحتكاري و ظهور النظام الجماعي .

في سبيل الدفاع عن هذه الفئة المضطهدة من هذا العالم مما مهد السبيل إلى ظهور النظام الجماعي في سبيل الدفاع عن هذه الفئة المضطهدة من هذا النظام الذي ساد فيه مبدأ سلطان الإرادة حيث أصبح الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية وتنظيم الأمور وحماية

1-واحدي نبيلة العمل و القيم _ إشكالية الالتزام _ أستاذة محاضرة _ جامعة الجزائر

العمال من تحكم أرباب العمل أمرا ضروريا حيث كان العامل يقبل بأي اجر منخفض وبيئة عمل غير آمنة لا تخضع لشروط الوقاية والسلامة المهنية مما ارتفع عدد الوفيات بالمصانع وظهرت مشكلات في العمل.

فبدأ العمال ينهضون للدفاع عن مصالحهم و يطالبون بحقوقهم لمواجهة هذه الحالات فصدر قانون في فرنسا في 1841/03/22 لتنظيم العمل ووضعت أجهزة التفتيش العمالي نتيجة الضغط العمالي من أجل الحماية و خاصة فيما يتصل بظروف العمل التهوية, الإضاءة المرافق الصحية و في بريطانيا صدر قانون الحماية الصحية في 22 جوان 1820 الخاص بعمال المصانع في الغزل و النسيج و إقرار مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 الاتفاقية الأولى رقم 81 سنة 1947 تختص بالتفتيش العمالي في الصناعة و الاتفاقية الثانية رقم 129 سنة 1969 تتعلق بالتفتيش العمالي في الزراعة .

ومع تطور التشريع العمالي بصفة سريعة نجد بلدان العالم الثالث ومن بينهم الجزائر تأثرت بوجود وإحداث هياكل لتفتيش العمل وللحماية الاجتماعية للعامل لان بيئة العمل أو المؤسسة تحتوي على عوامل متباينة تشكل خطورة على صحة العاملين. على هذا تضطلع أجهزة التفتيش بدور رئيس وهام في كفالة احترام تطبيق قوانين العمل الوطنية لا سيما عندما يتعلق الأمر بالحماية القانونية والاجتماعية للعاملين ونظرا لاختلال صحة العامل وسلامته البدنية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر أوكل المشرع الجزائري هيئة مفتشية العمل لما لها من دور رقابي حتى لا يتعرض العمال للأخطار المهنية والحوادث المميتة والخطيرة وتوفير الحماية الاجتماعية. نرجو بالذكر انه لم نتطرق إلى أي دراسات سابقة تخص هذا الموضوع لحدائته. وهذا ما نحاول العمل عليه في هذه الدراسة على البحث في دور مفتشية العمل من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما هو دور مفتشية العمل في تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل؟

- الأسئلة الفرعية:

1- ما هي إجراءات الحماية التي تضعها مفتشية العمل لولاية الطارف؟

2- ما هو دور مفتشية العمل لولاية الطارف في تحقيق التأمين الصحي للعامل؟

3- ما هو دور الرقابي في الالتزام بالقوانين المتعلقة بالحماية الاجتماعية من حوادث

العمل لمفتشية العمل لولاية الطارف؟

- ثانيا: تحديد المفاهيم

- 1/الحماية الاجتماعية:

- 1-1 /الحماية لغة:

حمى الشيء فلان، حميا، وحماية: منعه ودفعه عنه، ويقال: حماه من الشيء، والمريض

حمية: منعه ما يضره ويقال حمى المريض ما يضره⁽¹⁾

وحمى الشيء يحميه حميا وحماية، بالكسر، ومحمية، منعه⁽²⁾.

من خلال هذا التعريف نجد إن مفهوم الحماية مرتبط بالحالة المرضية كذلك من هنا

نذهب إلى تعريف آخر وهو:

والحماية من حمى الشيء حميا وحماية ومحمية: منع ودفع عنه، والحماية كلمة ترجع

للفعل حمى وبالرجوع إلى المعاجم اللغوية نجد أن هذه الحماية تعني عموما الإجراء،

الحفاظ، الدفاع، الضمان، التأمين، الوقاية.⁽³⁾

ومن التعريف لغة نتطرق إلى التعريف الاصطلاحي:

1-2/ ويعرف اصطلاحا:

مصطلح الحماية هو: مصطلح فرنسي مأخوذ عن اللاتينية بمعنى حمى، فيقصد بالحماية

احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد خطر ما، وضمان أمنه وسلامته وذلك يوجب

1- إبراهيم أنيس، عبد الحليم منتصر، عطية الصوالحي، محمد خلف الله أحمد، المعجم الوسيط، المجل

د1، ط4، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، 2004، ص200

2- محمد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ' القاموس المحيط، دار الهدى، 729-817هـ (طرط)، ص1639

3- حمو بن إبراهيم فخار، الحماية الجنائية للطفل في التشريع الجزائري والقانون المقارن، رسالة دكتوراه، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، بسك رة2014/2015 ص34

وسائل قانونية أو مادية، كما يعتبر مصطلح الحماية عن التدابير والإجراءات أو النظام أو الجهاز المكلف بالحماية، ويطلق على وقاية وضمان حقوق الشخص المادية والمعنوية بوسائل مشروعة.⁽¹⁾

3/1 مفهوم الحماية الاجتماعية:

مصطلح الحماية الاجتماعية من المصطلحات الحديثة التي لم تعرف كمصطلح من قبل و إن كان مفهوم الحماية الاجتماعية كتطبيق قديما قدم الإنسان ,لذا فإن التعريفات الاصطلاحية للحماية الاجتماعية كلها تعريفات للمحدثين ,و قد اختلفت تعريفات الحماية الاجتماعية باختلاف العلماء، و انتمائهم السياسية و دولهم ,فهناك عوامل تؤثر في صياغة مفهوم الحماية الاجتماعية و منها :أيدولوجية الدولة فمثلا مفهوم الحماية في دولة رأسمالية يختلف عنه في دولة اشتراكية كما يختلف في دولة إسلامية ,اقتصاد و نمو الدولة :مفهوم الحماية يختلف عن كونه مقدم في دولة من دول العالم الأول عنه في دول نامية بحيث تعرفها الأمم المتحدة على أنها :>>ذلك التنسيق المنظم من الهيئات و المؤسسات و البرامج التي تهدف إلى دعم أو تحسين الظروف الاقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية المتبادلة لمجموع السكان⁽²⁾

في حين يعرفها بلانشارد على أنها النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

✓ عنصر الإلزام (الإجبارية في التأمين)

1- inthearab states from shared policy and research- H. sholkamyK.Hallez. Social

protection to coordinate

2- محمد سيد فهم، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998،

ص 23

✓ تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين

✓ قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين)⁽²⁾

وحسب تعريف آخر تعرف الحماية الاجتماعية على أنها هي مجموعة معينة من

أدوات السياسة وضعت لتخفيف الفقر وإدارة المخاطر في المجتمعات الفقيرة والضعيفة⁽¹⁾.

وكل هذه التعاريف يتضح أن مفهوم الحماية الاجتماعية مفهوم شامل مرتبط بالأمن

الاجتماعي الإنساني و هذا يعني أهمية تحقيق و إشباع الحاجات الإنسانية بدء من

الحاجات الفسيولوجية و حتى الشعور بالأمن و الاحترام ،فالبد من المساعدات الاجتماعية و

التأمينات الاجتماعية و الرعاية الصحية خاصة و إن المجتمعات الإنسانية تسهد حراكا

اجتماعيا واسعا و رجعا في التعاضد و التضامن الاجتماعي بين العائلات و كذلك الحراك

الاجتماعي سواء بشكل هجرات داخلية من الأرياف و البوادي إلى المدن أو حتى الهجرات

الخارجية ، و هذا يعنى لا بد و أن يكون هنالك جهودا رسمية منظمة سواء من الحكومات

أو المؤسسات غير الحكومية ،أي لا بد أن يكون هنالك جهود منظمة حتى تصل إلى ما

يسمى دولة الرفاهية .

1-4/التعريف الإجرائي للحماية الاجتماعية:

و كل هذه التعاريف يتضح أن مفهوم الحماية الاجتماعية مفهوم شامل للأمن

الاجتماعي الإنساني و هذا يعني أهمية تحقيق و إشباع الحاجات الإنسانية بدءا من

الحاجات الفسيولوجية و حتى الشعور بالأمن و الاحترام ،فالبد من المساعدات الاجتماعية

و التأمينات الاجتماعية و الرعاية الصحية ،و هذا يعنى لا بد أن يكون هناك جهود تقدمها

1- إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت

الهيئات الحكومية و على رأسها مفتشية العمل و التي تسهر على توفير الأمن و الحماية الكاملة للعامل خاصة و تقديم النصح و الإرشاد لأرباب العمل و احترام النصوص و التشريعات القانونية المعمول بها لاسيما قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتم و هذا للحفاظ على المناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسات و الوصول إلى الحماية الاجتماعية

- ثانيا : مفهوم مفتشية العمل:

1-2/ مفهوم تفتيش العمل لغة:

يعرف التفتيش في اللغة بأنه الاستقصاء في الطلب والبحث ويقال فتش الرجل الشيء، أي تفحصه، وفتش عنه أي سأل وأستقصى في الطلب وفي الاصطلاح لا يخرج معنى التفتيش عن البحث والاستقصاء⁽¹⁾

2-2/ تفتيش العمل اصطلاحا:

اختلف الشرح بشأن وضع تفتيش العمل فقد عرف البعض تفتيش العمل بأنه الأداة التي تقوم بتنفيذ القوانين العمالية ووضعها موضع التطبيق و أجهزة تفتيش العمل تعنى مجموعة الأفراد الذين يقومون بالتفتيش و يلاحظ على هذا التعريف بأنه جعل تفتيش العمل أداة تقوم بتنفيذ القانون بخلاف الواقع الذي تقوم به أجهزة تفتيش العمل المتمثلة في الرقابة على حسن سير تنفيذ القوانين المتعلقة بالعمل و العمال فما بين أداة التنفيذ و الرقابة على التنفيذ و ما يترتب عليهم من آثار و قد ذكر مكتب العمل الدولي في تقريره المعروف على أعمال الدورة (100) لمؤتمر العمل الدولي جنيف 2011 بأن تفتيش العمل هو جزء أساس

1- موقع نداء الإيمان على شبكة الانترنت، كتاب الموسوعة الجنائية الإسلامية المقارنة www.alaman.com

من نظام إدارة العمل و هو ينهض بالوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل و الأمثال الفعالة له (1).

ويعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنها: جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل فهي العمود الفقري لإدارة العمل وكذا إستراتيجية تتشابه فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتهتم بكل الفئات الاجتماعية وأصحاب العمل (3)

2-3/التعريف الإجرائي:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تابعة لوزارة العمل مكلفة بالتنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل والقوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال وذلك بغرض تحسين علاقة العمل وترسيخ التعاون بين أطراف عقد العمل وإرشادهم إلى أفضل السبل الواجب إتباعها لتحسين ظروف العمل أو اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه المخالفين من أصحاب العمل متى دعت الحاجة إلى ذلك

3/تعريف العامل:

3-1/نقطة: العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة عامل (2).

كما أنه يعرف اصطلاحا كالتالي:

3-2/اصطلاحا: أطلقت عدة تسميات على العامل حسب نظرة المشرع لهذه الفئة فقد يطلق عليه اسم لفظ عامل أو المستخدم أو أجير أو خادم أو متقاعد أو إطار والملاحظة أن

1 الأستاذ على فيصل على باحث قانوني، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، ع 73 تقتيش العمل ودوره في كفاءة إنقاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في تنظيم قوانين العمل الدولية والعربية
2- الاتحاد العام للعمال الجزائريين 19

العامل لا يمكن أن يكون إلا شخص طبيعي، وقد عرف القانون العمل المصري لسنة 1959 في مادته الثانية العامل أنه: >> كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوع خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه.⁽¹⁾

3.3 / التعريف الإجرائي للعامل:

القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم فقد عرف العامل في المادة 2:

يعتبر العمال الأجراء، في مفهوم القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.⁽²⁾

4 / التأمين الصحي

4-1/التأمين لغة: مشتق من الأمن، والأمن مصدر للفعل الثلاثي آمن يقال امن، وأمانا، وأمانة أي: اطمئن ولم يخف⁽³⁾

4-2/ اصطلاحا: عرف التأمين في اصطلاح الفقهاء المعاصرين بعدة تعريفات، منها: هو الاتفاق بين طرفين أو أكثر على تفتيت المخاطر وتوزيع آثارهم على أكثر من واحد، سواء كان الإنفاق عن طريق المفاوضة، أم عن طريق التبرع.⁽⁴⁾

1- ابن منظور: لسان العرب، المجلد، دار بيروت سنة 1997 ص 283

2- علي عوض حسن، الوجيز في شرح القانون العمل الجديد، دار الطباعة الجامعية، الإسكندرية، سنة 2003، ص 35

3- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المادة 2

4- المعجم الوسيط (27/1) القاموس المحيط للفيروز آبادي (199/4) مختار الصحاح للرازي، ص 22

كما يعرف على أنه التزام طرف لآخر بتعويض نقدي، يدفعه له أو من يعينه عند تحقق حادث احتمالي مبين في العقد، مقابل ما يدفعه له هذا الآخر من مبلغ نقدي في قسط أو نحوه (1)

4-3/ تعريف التأمين الصحي:

بدأ التأمين الصحي في ألمانيا عام 1883 ثم في بريطانيا عام 1911 ثم في فرنسا ثم انتشر في أوروبا وفرعا من فروع التأمين الاجتماعي، يقدم الخدمة الطبية مقابل الاشتراكات الدورية للمؤمن عليهم، ويوفر الرعاية الطبية عند الحاجة إليها بصورة فورية ويمول من الأطراف المعنية ولا يهدف للربح فجميع المؤمن عليهم يتوقعون خسارات مالية متساوية أو متشابهة تقريبا الأمر الذي يدخل هذه الظاهرة فيما يعرف بتوقع الخسارة أو التوقع الرياضي وهو تلك القيمة التي إذا دفعت بواسطة جميع الأفراد المعرضين لخطر معين (2).

وجمعت بمعرفة جماعتهم أو جماعة متخصصة أخرى منهم، فإنها تكفي لدفع مجموع قيم الخسارات المالية المتوقعة التي قد تصيب بعضهم نتيجة تحقق الخطر المفترض وبالتالي فإن التأمين الصحي هو وسيلة لدفع أو كل تكلفة الرعاية الصحية، فهو يحمي المؤمن عليهم من دفع التكلفة العالية للعلاج في أحوال المرض (3)

1- علي محي الدين القرّة داغي، التأمين الإسلامي، ص14

2- للدكتور سليمان الثنيان، التأمين وأحكامه، ص40

3- خديجة حسين نصر نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية، سلسلة تقارير رقم 68، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن رام الله، 2007، ص

4-4/التعريف الإجرائي للتأمين الصحي:

نستنتج من هذه التعاريف أن التأمين الصحي هو نظام تكافلي اجتماعي تقدم من خلاله خدمات طبية ذات جودة عالية لجميع فئات المجتمع دون تمييز وتتكفل الدولة من خلاله بغير القادرين وتكون الأسرة هي وحدة التغطية كما انه أحد أنواع التأمين ضد المخاطر الصحية التي تعترض حياة الناس ويشمل تكاليف الفحص والتشخيص والعلاج والدعم النفسي والجسدي كما قد يتضمن تغطية الانقطاع عن العمل لفترة معينة أو العجز الدائم وهو إحدى طرق إيصال الرعاية الصحية للأفراد.

5 الرقابة:

5-1/ الرقابة لغة: مصدر الفعل رقب وقد وردت للدلالة على معان عديدة منها: المحافظة، يقال: رقب الرجل وطنه أي حرسه وحافظه وحماه ومنه الرقيب الذي هو اسم من أسماء الله سبحانه وتعالى وهو الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء وجاء أيضا الرقيب الحافظ المنتظر، كما قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا رَقِيبًا﴾ (1) أي حفيظا (2)

5-2/ اصطلاحا: عرفها إبراهيم درويش فانه يرى الرقابة على أنها أداة يمكن من خلالها التحقق من أن البرنامج والأهداف قد تحققت بالأسلوب المعين وبدرجة الكفاءة المحددة وفي الوقت المحدد للتنفيذ أي وفق جدول الزمن لعملية التنفيذ. (3)

1- سورة النساء، الآية 01.

2- شادي أكرم كريم الشوكي، الرقابة على المال العام في الاقتصاد الإسلامي، ط1، دار النشر والتوزيع، عمان، 2012، ص13

3- لي الشريف، الإدارة المعاصرة، ط1، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002، ص35

5-3/تعريف الرقابة: هي أحد المهام التنظيمية الموجهة للتأكيد من مدى مطابقة النتائج المحققة للنتائج المختلفة للأهداف الموضوعة ومدى احترام معايير العمل والأجال والتكاليف النوعية⁽¹⁾، كما أنها تعرف كذلك على إنها من العمليات الإدارية العامة لأنها ترمي إلى التأكد من حسن الأداء ومن تحقيق الأهداف المرسومة في الإدارة مع ما يرافق ذلك من توجيه الإدارة للتوجيه الصحيح والعمل على تطويرها وإصلاحها⁽²⁾

5.4/التعريف الإجرائي للرقابة:

حسب التعريفات التي سبق ذكرها نستنتج على أنها وظيفة من وظائف الإدارة حيث يقوم بها المدير والرؤساء أو المشرفين على أداء العمال في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مستعين بالوسائل والأساليب التي تسعد في تحقيق الأهداف المرسومة من طرف المؤسسة، والبحث على الأخطاء والانحرافات من أجل معالجتها بذلك يكون الأداء الجيد والإنتاج الوفير.

6 الرعاية الاجتماعية:

6-1/الرعاية لغة: من الناحية اللغوية، منرعى، يرعى، رعاية أي رعى الشيء بمعنى حفظه ومنه نستنتج أن الرعاية المحافظة على الشيء.

6-2/ اصطلاحا: عرفها "هوارد راسل" بأنها مجال المسؤولية الحكومية التي تمارس تحقيق الأمن والحماية وتوفير فرص التكيف الاجتماعي الناجح لكل من الفرد والأسرة لإشباع

1- طارق المجنوب، الإدارة العامة -العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإدارية، ط1، منشورات الحلبي الحقيقية، لبنان، ص655

2- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل وط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص70

الحاجات، التي لا تقوم هيئات أخرى بإشباعها بما في ذلك المساعدات المالية للمحتاج

وحماية الضعيف والعاجز عن الاستغلال الاجتماعي وتوفير الخدمات أو المسكن (1)

6-3/ التعريف الإجرائي: نستنتج من هذا التعريف إن الرعاية الاجتماعية هي الجهود

والخدمات والبرامج التي تستهدف رفع المستوى الاجتماعي للمواطنين، وتعتمد هذه البرامج

على مبدأ صرف الرواتب وتوفير السكن للعاطلين عن العمل والمتقاعدين والعاجزين.

1- محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية

1998، ص23، 21

- ثالثاً: أهمية الدراسة:

تتضمن الدراسة جانبين، الأول الأهمية العلمية، والثاني الأهمية العملية تتمثل فيما يلي:

1 الأهمية العلمية:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي نتطرق إليه حيث باتت دور مفتشية العمل حجر أساس في الحماية الاجتماعية للعامل إضافة إلى ذلك تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تهدف إلى الحفاظ على العامل وتحقيق الحماية له.

2الأهمية العملية:

تتبع أهمية هذا البحث من كونه محاولة عملية تسلط الضوء على مفتشية العمل وأدوارها في حماية العامل من جميع الجوانب ولاسيما الجانب الاجتماعي.

- رابعاً: أسباب اختيار الموضوع:

وتتجلى هذه الأسباب في أسباب موضوعية وأخرى ذاتية وتتمثل فيما يلي:

1 الأسباب الموضوعية:

باعتبار أن مفتشية العمل لها دور كبير في حماية العامل من جمع النواحي فلا ننسى حمايته حماية اجتماعية داخل مكان العمل وأن أي تقصير أو انحراف في الاهتمام به سوف يؤثر على أداء العامل وبالتالي على المؤسسة ككل.

2 الأسباب الذاتية:

بحكم أن الطالب عامل بمفتشية العمل الولائية ومن خلال الملاحظة وبالمعايشة داخل المؤسسة، هناك إحساس بالإشكالية التي تتعلق بالدور المهم لمفتشية العمل التي يعمل بها الطالب لتحقيق الحماية الاجتماعية للعامل داخل المؤسسات

- خامسا أهداف اختيار الموضوع:

- ✓ تشخيص عن قرب دور مفتشية العمل في تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل.
- ✓ تحديد الإجراءات التي تضعها المفتشية لحماية العامل.
- ✓ الوقوف على دور مفتشية العمل في تحقيق التأمين الصحي .
- ✓ تحديد الدور الرقابي في الالتزام بالقوانين الخاصة بمفتشية العمل .

الفصل الثاني : الإطار النظري لمفتشية العمل

الفصل الثاني:

الإطار النظري لمفتشية العمل

- تمهيد
- أولا: تطور علاقات العمل في المجتمعات الانسانية
- ثانيا: ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا وفي الدول العربية
- ثالثا: ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا
- رابعا : ظهور نظام تفتيش العمل في الدول العربية
- خامسا : نشأة و تطور تفتيش العمل في الجزائر
- سادسا : أجهزة مفتشية العمل
- سابعا: صلاحيات مفتشية العمل
- ثامنا: تحرير المحاضر
- خلاصة

تمهيد:

يعتبر تنظيم مفتشية العمل وصلاحياتها الركيزة الأساسية لأرباب العمل والعمال حيث تقوم بحماية العمال في القطاعات التي تغطيها كما أنها تعتبر بمثابة العمود الفقري لنظم التفتيش في مختلف العالم كما أن المفتشية العمل مكلفه من جهة يتوافق الرقابة ومن جهة أخرى التامين من أجل حماية العمال من الحوادث المهنية.

أولاً: تطور علاقات العمل في المجتمعات الإنسانية:

إن موضوع شؤون العمال موضوع متعدد الجوانب لأنه يدور حول العنصر البشري في الإنتاج و قد اجتاز عدة مراحل تميزت كل مرحلة عن الأخرى بطابع خاص ففي المرحلة الأولى كان الطابع الاجتماعي يظهر بوضوح حيث اتجهت الجهود إلى معالجة الظروف السيئة و الأوضاع القاسية التي كان يعاني منها العمال ، ولذا كان من المحتم على الدولة أن تتدخل في شؤون العمل و العمال ، و استحداث النظم و القوانين و التشريعات التي تضمن حماية العمال و رفع مستواهم بعد أن كانت العلاقات بين العمال و صاحب العمل تنظمها إدارة صاحب العمل نفسها و العلاقات الإنسانية التي تتوقف إلى حد كبير على طبيعة نفسية صاحب العمل و من هذا المنطلق يتضح أن التطور التشريعي للعمال صاحب التطور الاقتصادي ، و إذ تتبناه منذ نشأته الأولى نجده أن في القرون الوسطى، كان الناس ، يعيشون في قرى متناثرة صغيرة وكانت العائلة تكون وحدة اقتصادية مستقلة .

يقوم الفرد من أفرادها بإشباع حاجاته، ثم كبرت القرية وتجمعت وتمدنت وأنشت على إثر ذلك الأسواق وظهر في كل ناحية، من نواحي النشاط الاقتصادي فريقان الفريق المنتج والفريق المستهلك وقد ظهر هذان الفريقان على مقربة من بعضهما، وكان اتصال كل منهما بالأخر اتصالاً مباشراً (1) .

وتعود على من كان يشتغل بالصناعة آنذاك ، أن يعد مصنوعاته في منزله ، ثم يأخذها إلى أسواق مجاورة ، وهكذا أخذت تلك الأسواق تطورا تدريجيا حتى أصبحت أسواقا إقليمية و نشأت إزاء اتساع حركة الإنتاج طبقة تقوم بالوساطة بين المنتج و المستهلك و بعدها بدأ اختراعالآلات التي أدت إلى كساد المنتجات اليدوية نظرا لتعذر استعمالها استعمالا منزليا ، أولا لارتفاع ثمنها و ثانيا و حاجاتها إلى أعداد ضخمة من العاملين تتناسب مع وجودها في مكان

1- عبد الباقي سليم أهداف تفتيش العمل محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل مكتب العمل العريبيس بغداد

يتفق مع حالتها ، مما حدا بكثير من العمال إلى التوجه إلى العمل في المناطق الصناعية سعياً وراء العمل كما أدى إلى التوسع في استخدام النساء و الأطفال لمدة طويلة ، و في ظروف صحية صعبة و غير ملائمة ، و في أماكن لا تليق بمزاولة العمل لعدم توفرها على أدنى شروط الأمن و لقد دفعت تلك الظروف الحكومات بصفتها سلطة عامة إلى التدخل من تلقاء نفسها دون أن يطالبها بذلك أحد لتوفير بعض الحماية للعمال (1) .

ثانياً: ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا و في الدول العربية :

لوحظ مبكراً ، أن التدخل التشريعي لا يكون ذا جدوى ، ما لم يتوفر جهاز تفتيش فعال و مؤثر ، حيث أكد واقع التطبيق ، أن طبيعة هذه العلاقات العمالية تقبل الخروج على أحكامها في أي لحظة ، وهو الأمر الذي يستدعي ممارسة رقابة دائمة على تطبيق الأحكام القانونية ، و هكذا كان ميلاد أجهزة تفتيش العمل في أوروبا في أوائل القرن العشرين .

إضافة إلى ذلك ، فإن النصوص التشريعية المعنية بحماية العمال و شروط عملهم و خاصة تلك المتعلقة بساعات العمل و الأجور و الوقاية و استخدام الأطفال و النساء ، تبدو غير كافية لوضعها موضع التنفيذ ما لم تكن مؤيدة بجزاءات مدنية و جزائية.(2)

و هذا ما أدى إلى ظهور تفتيش العمل في عدد من الدول الأوروبية لذات الأسباب ، التي أوجب أن تكون الدول الأوروبية الصناعية أسبق عهداً بأجهزة تفتيش العمل ، كانت أقطارنا

1- عبد الباقي سليم :نشأة وتطور تشريعات العمل محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل مكتب العمل العربي بغداد 1976 ص11.

2- عصام يوسف القيسي التنظيم الاجتماعي للعمل بحث مقارنة تشريعات الدول العربية الاجزاء I المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل العربي بيروت 1980 / 1981 ص205.

العربية متأخرة زمنيا في إنشاء هذه الأجهزة ، فقد أدت الهيمنة الاستعمارية على الوطن العربي من جهة و التخلف الاقتصادي من جهة أخرى ، إلى تأخر دخول الصناعة الحديثة إليه و تأخر في ضوء ذلك ظهور قوانين العمل فما دامت القاعدة القانونية الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل الغير موجودة فإنه لا يمكن أن نتصور وجود جهاز رقابي مع غيابها .

وقد أورد البعض عددا من العوامل التي ساهمت في نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية ويجمعها فيعاملين، الأول وهو ظهور الحاجة إلى إنشاء جهاز تفتيش العمل لكي يمارس وظائف محددة لتلبية احتياجات يفرزها الواقع الاقتصادي والاجتماعي والثاني هو حصول الدول العربية على استقلالها السياسي، ذلك أن الدول العربية كانت تخضع للاستعمار لسنوات طويلة من قبل دول أوروبا وذلك إلى غاية القرن العشرين وبالتالي فإن أغلب الدول العربية لم تكن تعرف قبل نيل استقلالها تشريعا منظما للعمل (1)

وفيما يلي سنحاول تبيان مسيرة نشأة وتطور أجهزة تفتيش العمل في بعض الدول الأوروبية وبعض من الدول العربية.

1- يوسف إلياس: تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمت الحاضر و تحديات المستقبل منشورات المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل تونس 2012 ص38 و 40 .

- ثالثا :ظهور نظام تفتيش العمل في أوروبا:

1: النمسا:

يذكر البعض بأن النمسا أول دولة الصناعية أدخلت التفتيش على المنشآت الصناعية وذلك عام 1986 حيث أصدرت أحكاما تتعلق بحماية الأحداث المستقلين في الصناعة مع تكليف الأطباء بمراقبة تطبيق هذه الأحكام لوقاية العمال من الإصابة بالأمراض ولم تتمكن الحكومة النمساوية من جعل تفتيش المصانع عموما في أيدي السلطات الحكومية إلا بعد أكثر من قرن لهذا الغرض قانونا في 17 يوليـــــو 1883 م (1)

2: المملكة المتحدة:

أما في المملكة المتحدة فقد تمثلت البدايات الأولى للتفتيش ببعض أحكام قانون المصنع الصادر سنة 1802م إلا أن تعميم التفتيش على مواقع العمل المختلفة لم يتكامل إلا مع أواخر القرن 19 ومطلع القرن العشرين (2)

3: فرنسا :

في فرنسا فقد وضعت التشريعات سنة 1813 يمنع استخدام الأطفال تحت سن 9 سنوات واستمر ذلك الوضع إلى أن أصدرت قانونها الأول لتنظيم الصناعة سنة 1841 وكان يتمحور فقط حول إخضاع صاحب العمل لسيطرة المصلحة العامة كما لم يتضمن بنودا تتعلق بحماية العمال تخضع لتفتيش العمل وفي سنة 1848م اقترح تعيين مفتشين رسميين للتفتيش على تنفيذ الأحكام الخاصة بالتشغيل الأحداث في الصناعة ولكن لم يتم ذلك حتى سنة 1868م وفي سنة 1874م الخاص بتشغيل النساء

1-يوسف الياس ، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمتا الحظر وتحديات المستقبل منشورات المركز العربي لا داره العمل والتشغيل صفحة 38 و 40
2-يوسف الياس ، المرجع السابق ص 15

والأحداث في الصناعة وحمايتهم وساعات عملهم وأخيرا تضمنت القوانين التي صدرت سنة 1892, 1893 1898م أحكاما تتعلق بتنظيم أعمال التفتيش في المصانع وقد استمر الوضع هكذا حتى قام المشرع الفرنسي بتعديل قانون العمل في عام 1970 الذي قسم قانون العمل إلى ثمانية أقسام ثم إلى تسعة لكن التطورات والتعقيدات التي طرأت على بيئة العمل دفعت الحكومة الفرنسية لإعادة النظر في القانون ودراسته في 2004م وتعديله كاملا في 2007م حتى أصبح كاملا في 2008م⁽¹⁾

- رابعا : ظهور تفتيش العمل في الدول العربية

1:مصر :

ففي مصر ومنذ الاحتلال البريطاني لها عام 1886 ميلادي كانت الرقابة على تشغيل العمال المعدومة وفي عام 1909م صدر أول تشريع للعمل بشأن تنظيم تشغيل الأحداث ولكن بعدها كان جهاز التفتيش ضعيفا قاصرا .

ويعد المكتب الذي أنشئ في يونيو 1930م ميلادي نواة تفتيش العمل في مصر وقد ألحق هذا المكتب سنة 1935م بوزارة الصناعة والتجارة، وفي سنة 1954م أعيد تشكيل وزارة الشؤون الاجتماعية وقسمت إلى إدارات عامة وحلت الإدارة العامة للعمل محل مصلحة العمل وفي سنة 1961م ميلادياًنشأت وزارة العمل ألحقت بها إدارة عامة للتفتيش وقد أصدرت قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ميلادي والذي تناول في بعض مواده تنظيم موضوع تفتيش العمل⁽²⁾

1-عبد الباقي سليم ، نشاه وتطور تشريعات العمل مرجع سابق ص 17 و18

2-يوسف الياس ومدخل حول تفتيش العمل مرجع سابق ص 17

2: سوريا:

وأما في سوريا، فقد أنشأ جهاز تفتيش العمل بموجب أحكام القانون من العمل سنة 1946 ميلادي وألحق آنذاك بوزارة الاقتصاد الوطني ثم أحدثت هذه الأخيرة دائرة باسم دائرة العمل والشؤون الاجتماعية ألحق بها جهاز تفتيش العمل، هذا وقد صدر قانون العمل الجديد لعام 2010 ميلادي الذي تضمن تفتيش العمل والضابطة العدلية القرار بتاريخ 2010/7/12 ميلادي عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بشأن نظام تفتيش العمل⁽¹⁾.

3: المملكة الأردنية الهاشمية :

أما في المملكة الأردنية الهاشمية فلم يكن في شرق الأردن تشريع العمل قبل سنة 1948 ميلادي في حين صدرت في فلسطين قبل الاحتلال بعض القوانين العمالية وبعد توحيد الضفتين نشطت حركة التشريع العمالي في الأردن ، ما بين 1953م و1955م ثم انضمت الأردن إلى منظمة العمل سنة 1956م مما أدى إلى تنشيط حركة تشريع العمل بعدها صدرت مدونة ضم أحكام هذا التجريع بمقتضاه صدرت عدة أنظمة منها نظام تفتيش العمل لسنة 1961م الذي ألغي وحل محله نظام مفتشية العمل سنة 1963 وبعد ذلك صدر قانون سنة 1996 وهو القانون النافذ حاليا في الأردن وقد أجريت عليه عدة تعديلات⁽²⁾.

- خامسا :نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر:

قد مرت تفتيش العمل في الجزائر بمرحلتين أساسيتين، تتمثل الأولى في مرحلة ما قبل الاستقلال، حيث اعتبرت الجزائر مقاطعة فرنسية وبذلك امتد إليها أحكام التشريع الفرنسي

1- يوسف الياس المرجع نفسه ص 17 و 18

2- يوسف الياس المرجع نفسه ص 18

المنظم لعلاقات العمل والمرحلة الثانية من بعد الاستقلال حيث أصبحت الدولة الجزائرية مستقرة وبكيانها في قامت بإصدار العديد من التشريعات بما فيها المتعلقة بقانون العمل تفتيش العمل خاصة.

1: مفتشية العمل في مرحلة ما قبل الاستقلال:

لقد كان تطور أحكام تشريع العمل في الجزائر، تبعا للتطور الذي حصل في فرنسا في خلال الحقبة الاستعمارية، أنشأت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1939م وذلك بموجب قرار 11 جانفي ، أنشئ هيئة مفتشية العمل الجزائريين ، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي وستة مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة وقد عرفت مفتشية العمل تغيرات وتحولات هامة في تنظيمها وسيرانها.. عرفت مفتشية العمل سنة 1948 م تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 ابريل 1948م ، المتضمن تنظيم المصالح الولائية ليد العاملة ومفتشين عملوا في سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل⁽¹⁾.

2: مفتشية العمل في مرحلة ما بعد الاستقلال :

إن الفراغ القانوني والتنظيمي الذي تميزت به فترة ما بعد الاستقلال وتفاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر بادرت السلطات القائمة على تسيير الدولة إلى إصدار قانون 62. 57 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 ، والذي ينص في مادته الأولى على

1- خنيش رباح مفتشية العمل التطور والأفاق مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع قانون الإدارة والمالية كلية الحقوق بن عكون الجزائر 2012 ص

استمرار سريان التشريع الفرنسي مستثنيا منهما يتعارض والسيادة الوطنية⁽¹⁾ وكذلك وضعيه الجزائر خلال هذه المرحلة تتميز بغياب الأمن وانتشار البطالة وتفشي الأمية وتفاقم الآفات الاجتماعية إضافة إلى ذلك غياب المراقبة وتهديدات أرباب العمل بغلق المؤسسات أدى إلى استتاء العمال من هذه الأوضاع⁽²⁾.

لقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحي بشكل كبير من النظام الفرنسي ، إلى غاية صدور أول نص جزائري يتعلق بصلاحيات هيئة مفتشيات العمل سنة 1967 والتي تمارس تحت السلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

- المرسوم التنفيذي 366/68 المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن النظام الخاص المطابق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية.

- المرسوم التنفيذي 367/ 68 المؤرخ في 30 ماي يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية 1968

إن صلاحيات هيئات مفتشية العمل كانت محدودة حيث تتولد تفقيش في مؤسسة تابعة لقطاعي الصناعة والتجارة الأمر 75- 33 المؤرخ في 29 ابريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكامل فروعِه⁽³⁾.

لقد كان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل ويتجلى ذلك

1-12 هدي منير الوجيز في شرح قانون العمل علاقة العمل الفردية والجماعية ط 2 جسر للنشر والتوزيع الجزائر 2009 ص 45

2- برهماتي رمضان نزاعات العمل في الجزائر دراسة إثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية مذكرة لنيل شهادة الماستر معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر 1988 ص 53

- خنيش رابح مرجع سابق ص 11 و 18 و 3

من خلال القانون الأساسي للعام للعامل رقم 12 78 حيث تضاعفت وتوسعت المهام المخولة للمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة منها التمهين الوقاية — النشاطات المتعلقة بالترقية وتسوية نزاعات العمل. (1). عرف عالم الشغل تغييرا جذريا إبتداء من سنة 1990 وذلك أن نتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها قصد إحلال اقتصاد السوق ولاستكمال هذا المسار أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل وذلك من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذه المؤسسة وسن الأحكام القانونية اللازمة⁽²⁾ ويتجسد هذا من خلال صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990. (3).

والمتمثل أساسا في القانون 03/90 المتعلق بمفتش العمل المعدل والمتمم في المادة 2 والتي تنص على ما يلي :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتطبيقية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال .

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل

- قانون رقم 12/78 مؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي لعامل ج عدد 12 صادرة في 5 أوت 1978

-16 خنيش رايح مرجع سابق 53 ص 54 2

3-المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 مؤرخ في 60 يناير سنة 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ج ر عدد 04 صادر بتاريخ 09 جانفي 2005

- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها .
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها¹⁸.

سادسا: أجهزة مفتشية العمل:

على ضوء مختلف القوانين والنصوص التي تنظم مفتشية العمل أصبحت هذه الأخيرة تحت السلطة التقنية والإدارية للمفتشية العامة للعمل وتتمثل مهمتها في تأطير مناهج وعمل مصالح مفتشية العمل وهي مكلفة بتصوير وتفعيل الإجراءات والوسائل الضرورية لإنجاز المهام الموكلة لها من قبل تشريع العمل طبقا لتوجيهات القطاع وفي سنة 2006 وبعد تقييم معمق لتنظيم و عمل مصالح مفتشية العمل تم وضع نظام جديد وذلك من أجل تكييف صلاحياتها وهيكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها وكنتيجة لذلك تم إنشاء المفتشية الولائية للعمل⁽¹⁾ والذي تقوم بالدور الأساسي والعملي في مجال المراقبة تطبيق التشريع المعمول به لا سيما القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية وهذا ما نصت عليه المادة 24 من م ت رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وتسييرها⁽²⁾.

وهذا ما سنحاول التفصيل فيه من خلال التعرف على أجهزه مفتشية العمل والصلاحيات التي يتمتع بها مفتش العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعمل لأحد من النزاعات الفردية والجماعية والحفاظ على المناخ الاجتماعي في المؤسسة .

1-خنيش رابح مرجع سابق ص 62

2- رحمانى إلياس مفتش مركز العمل في ولاية بجاية 25 أفريل 2017 محاضرة

1: مف: _____ تش العم _____ ل:

تنص المادة 7 من القانون 90 03 على ما يلي مفتشوا العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم حسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال التالية :
 -ملاحظ _____ ات كتابية _____
 -تق _____ ديم الإء _____ ذارات
 -محاضر _____ ر المخالف _____ ات
 -محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل _____ ل وتس _____ ويتها (1)
 وتقضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها السادسة بأن هيئة التفتيش تتألف من موظفين عموميين يكفي وضعهم وظروف خدمتهم إقرار الاستخدام ومستقلين عن التغيرات الحكومية و _____ ن _____ تأثيرات الخارجية _____
 إن صفة الموظف العام هي التي اعتمدها بالنسبة لموظفي مفتشية العمل بذلك هي التي تضمن لهم الاستقلالية والنزاهة اللازمتين لممارسة وظائفهم و بهذا المفهوم يعين مفتشية العمل عادة على أساس دائم ولا يمكن فصلهم إلا بسبب سلوك خطير ومحدد بما فيه الكتابة لتجنب التفسيرات التعسفية كما أن قرار عزل مفتش العمل لا ينبغي الإقدام عليه إلا من قبل هيئة توافر ضمانات الاستقلالية الضرورية وحسبأجرا يضمن حقوق الدفاع و التظلم²¹ .

ومفتشوا العمل كجهاز من أجهزه مفتشية العمل تختلف رتبهم ومهامهم وبالتالي يمكن تقسيمهم إلى فئتين فئة منهم تتولى العمل الإداري والمكتب مثل رئيس مصلحة الإدارة ورئيس مصلحة الإحصاء

وفئة أخرى مهمتها العمل الميداني كفتيش والمراقبة والزيارات الميدانية لاماكن العمل التابعة لمجال اختصاصهم الأقل يمي.

2: الأمانة والسكترتارية :

وهو الجهاز الثاني لدى مفتشية العمل وتعرف أيضا بالسكترتارية تضمن موظفين إداريين يخضعون لرئيس المصلحة التابعة لهم داخل مفتشية العمل وتتمثل مهامهم بصفة عامة في كافة الأعمال الإدارية التي تخص مفتشية العمل مثل استقبال البريد وإرساله طبع المحررات والوثائق واستقبال المواطنين وإرشادهم (1).

سابعا: صلاحيات مفتشية العمل :

يتمتع مفتش العمل بالصلاحيات وسلطات واسعة وذلك من أجل أداء مهامهم على أكمل وجه هذه السلطات تتمثل في القيام بزيارات التفتيش والسلطات الفحص والتحقيق والمراقبة داخل المنشآت والمؤسسات إضافة إلى ذلك له صلاحيات توجيه الإعذارات والملاحظات وسلطة التحرير للمحاضر حيث يبقى مفتش العمل جزءا في تقديم الملاحظة و توجيه الإعذارات وعند ضرورة تحرير المحاضر لأن مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها وله سلطة واسعة في ممارسة مهامه وذلك باتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لإزالة المخالفات.

1: سلطة الرقابة وإبداء الملاحظات وتقديم الإغذارات :

يسهر مفتش العمل على معاينة أي تقصير أو انتهاك أو خرق من قبل المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل ويقوم مفتش العمل بتحذير المستخدم المخالف ، ويترجم هذا التحذير عن طريق توجيه الملاحظات والإغذارات لوضع حد للانتهاكات و المخالفات حيث تعتبر هذه الملاحظات والإغذارات أبسط العقوبات التي يمكن توقيعها قبل اللجوء إلى الإجراءات الردعية الأخرى..

1.1: سلطة الرقابة:

إن مفتش العمل في إطار مسارعة سلطات وصلاحياته ما يمكن أن يقوم بالزيارات التفتيشية لأماكن العمل التي تقع في دائرة ومجال اختصاصه؛ حيث يمكن له الدخول إليها في أي ساعة من النهار أو الليل، إذ يقوم بمعاينة مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية للعمل، وتمتد سلطة مفتش العمل في القيام بالزيارات التفتيشية إلى الدخول لأماكن العمل الموجودة في محل ذي استعمال سكني، ويمكن له أن يدخل في أي وقت من ساعات العمل⁽¹⁾.

يقوم مفتش العمل في إطار الصلاحيات الممنوحة له بالفحص والمراقبة والتحقيق كلما دعت الضرورة لذلك، ويمكن أن يقوم بالاستماع إلى أي شخص له علاقة بمهنته، كما يمكن له أيضا أخذ عينة من أي مادة مستعملة قصد تحليلها، وإضافة لكل هذا يمكن طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة من اجل التحقق منها واستنساخها، ويمكن له عند الحاجة اخذ رأي مختص أو طلب المساعدة أوالإرشاد منه خصوصا فيما يتعلق بالوقاية الصحية

1- المادة (05) من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

ولأمن وطب العمل، وفي الأخير يمكن أن يتحصل على كل المعلومات الخاصة بظروف العمل⁽²⁾.

2.1: إبداء الملاحظات:

إن إبداء الملاحظات تعتبر الوسيلة الوحيدة الرئيسية لمفتش العمل لإبلاغ عن المخالفة بحيث يهدف مفتش العمل من خلال الملاحظة إلى الوقاية من المخالفات و سبب العقاب على تلك المخالفة إلا أن هذا الأمر منتقد من طرف بعض فقهاء القانون الجنائي ، لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية ، و الذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص أن يكون على علم بجريمة أو جنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل لأنه يتجه نحو الوقاية، وليس العقاب و اللجوء في كثير من الحالات إلى الملاحظات يترجم هذا التعامل الوقائي و بالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة، و يرى البعض أن اللجوء للعقاب يعتبر سلاحاً رمزياً⁽¹⁾

1- المادة (06) من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سبق ذكره.

ونظراً لأهمية هذا الإجراء الذي أقرته المستويات الدولية والتشريعات الأجنبية والعربية ألزمت مفتش العمل بتوجيه الملاحظات الكتابية وإعذار المستخدم في حالة ارتكابه لأي انحراف في التطبيق السليم للأحكام المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة⁽¹⁾.

3.1: توجيه الإنذارات:

لمفتش العمل وسيلة ضغط ثانية قبل اللجوء إلى أعداء المحضر⁽¹⁾ يتعلق الأمر بالإعذار الذي يمنح فيه مفتش العمل المستخدم آجالاً إضافية من أجل أن يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة للامتثال للقانون وإزالة المخالفات التي ارتكبتها⁽²⁾ حيث لا يمكن لهذا الأجل الممنوحة من قبل مفتش العملان يتجاوز 8 أيام بعدها يحزر مفتش العمل محضراً ويخطر الجهات القضائية بذلك⁽²⁾.

يعتبر الإنذار شرط ضروري يسبق إعداد المحضر، ويمكن لمفتش العمل إذن أن يوجه إما إعذاراً باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوبة اتقاؤها، أو إعذاراً يلزم المستخدم بامتثاله للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، أو إعذاراً أنهلا حظ تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل على مجموعة واسعة من الإنذارات تمنحه إمكانية عدم اللجوء إلى إعداد المحضر ريثما يمتثل المستخدم المضمون للإعذار⁽³⁾.

1- خنيش رايح، مرجع سابق ص 72.

2- بنيزة جمال، مرجع سابق ص 197.

3- المادة 7 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، مرجع سابق.

ثامنا: تحرير المحاضر:

يعتبر تحرير المحاضر من أهم السلطات الممنوحة لمفتش العمل ، نظرا لما يترتب من آثار قانونية، كالإحالة على القضاء والجزاء المترتبة عن ذلك ، لا سيما وأنها تتمتع بقوة الحجية ، إذ تتمتع بقوة المحررات الرسمية وهذا ما نصّت عليه الفقرة (2) من المادة 14 من القانون 03/90 السابق ذكره⁽¹⁾

ومن هذا المنطلق، ولما من أهمية لهذه المحاضر، هناك بعض الشروط أو البيانات التي يجب أن تتوفر فيها ، مثل وجوب أن يكون المحاضر خطيا و موقعا من قبل مفتش العمل⁽²⁾.

ومؤرخاً ، كما يجب أن يتضمن العناصر المادية للمخالفة وتعين المخالف ونفس التجريم)

العقوبة) و نميز بين هذه المحاضر:

- محاضر مخالفة
- محاضر المصالحة
- محاضر عدم المصالحة

1- المادة 10 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، مرجع سابق.

2- المادة 12 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، مرجع سابق.

2: تحريـر محاضر المصالحة وعدم المصالحة:

بعد استقواء الإجراءات الداخلية لتسوية النزاعات الفردية يقوم العامل المعنى بالنزاع بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بعريضة مكتوبة لو بالمثل أمامه شخصيا، وبعد تبليغه إلى مكتب المصالحة يقوم باستدعاء الأطراف لأول جلسة ويجب أن يتحدد تاريخ الحضور بعد 8 أيام على الأقل⁽¹⁾، وفي حالة عدم حضور المدعي أو ممثله في تاريخ المحدد لسبب غير شرعي أو غير مقنع جاز للمكتب أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله ، أو إلغائها أما إذا لم يحضر المدعى عليه أو ممثله في التاريخ المحدد يتم استدعائه من جديد لجلسة أخرى في أجل أقصاه 8 أيام ، وفي حالة غياب هذا المدعى عليه أو ممثله في اجتماعين متتاليين، بعد المكتب محضراً بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستند ببطيقة نظامية، وهذا ما أكدته المادة 30 من القانون 04/90 المتعلق بالنزاعات الفردية في العمل.⁽²⁾

وتصنيف المادة 31 من نفس القانون أنه في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة والذي يعتبر حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، أمّا في حالة عدم الاتفاق بين الطرفين وجود المكتب محضر بعدم المصالحة.⁽³⁾

1- المادة 5 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، مرجع سابق.

2- المادة 10 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، مرجع سابق.

3- المادة 30 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مرجع سابق.

- خلاصة الفصل :

ومن خلال الفصل توصلنا إلى أن مفتشية العمل تقوم بالتفتيش تحت إشراف السلطة العامة كما تعتمد على تفصيل الإجراءات و الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم الموكلة لها كما أنها تعتمد مجهودات لاتخاذ تدابير لضمان حقوق العمال و هذه من بين مهامها الرئيسية كما تتركز على واجب المراقبة وتطبيق التشريعات العمالية .

الفصل الثالث:

محددات الحماية الاجتماعية

الفصل الثالث :

محددات الحماية الاجتماعية

- تمهيد
- أولاً: نشأة الحماية الاجتماعية في أوروبا الغربية
- ثانياً: نشأة الحماية الاجتماعية في الجزائر
- ثالثاً: أهداف الحماية الاجتماعية
- رابعاً: خصائص الحماية الاجتماعية
- خامساً: متطلبات الحماية الاجتماعية
- سادساً: الإخطار التي تغطي الحماية الاجتماعية
- سابعاً: الأخطار المهنية وبرامج السلامة والوقاية منها
- خلاصة

- تمهيد:

يحتاج الجميع بغض النظر عن المكان الذي يعيشون فيه إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية وسلامة الدخل، يحدد وفقا لقدرة مجتمعهم ومستواه في التنمية ولن يحدث هذا تلقائيا، وقد ثبت بالتجربة أن الاعتماد على التنمية الاقتصادية والديمقراطية وحدها ليس كافيا ولذلك يجب على كل بلد من البلدان أن يطور من خلال الحوار الاجتماعي نظاما وطنيا للحماية الاجتماعية يلبي احتياجات كل سكانه وخاصة توفير الحماية للعمال.

أولاً: نشأة الحماية الاجتماعية في أوروبا الغربية:

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية ويرجع ذلك إلى التطور الصناعي كسبب أساسي في ظهور هذا النظام:

- توسع الثورة الصناعية

- غياب نظام الحماية الاجتماعية وما كان العامل معرضاً له من مخاطر

- ظهور الأحزاب والنقابات العمالية⁽¹⁾

لم تكن الثورة الصناعية والانقلاب الصناعي الذي نتج عن استعمال الآلات و القوى البخارية و الكهربائية عوضاً عن القوى الجسدية خيراً خالصاً للبشرية فالإلى جانب ما صاحبه من تقدم و ازدهار في جميع فروع النشاط الاقتصادي من صناعة و تجارة و نقل البضائع و الأشخاص و الأفكار ،و إلى تجديد طرق المعيشة " فإن الآلام الاجتماعية التي دفعت ثمناً لهذين التقدم و الازدهار كانت باهضة ،فنشوء الصناعات الثقيلة في أوروبا أدى إلى خلق مولود جديد هو الطبقة العمالية الصناعية ،التي تعتمد في حياتها على مواردها الضئيلة من أجر العمال⁽²⁾

بالإضافة إلى ذلك فقد عم استخدام النساء و الأطفال بأجور رخيصة سعياً وراء تخفيض

تكاليف الإنتاج⁽³⁾ .

1- كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية والحماية الاجتماعية مع دراسة خاصة للحماية الصحية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان 2007، ص41

2- حسين عبد الطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت 2009، ص55

3- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع نفسه، ص56 -

وفي مقابل هذا فقد ترتب على التحول إلى الصناعة تزايد وتنوع المخاطر التي يتعرض لها الإنسان، وترتكز هذه المخاطر على الطبقة العاملة، وهكذا كان العامل في ظل المذهب الفردي يتحمل مخاطر الإنتاج والتقدم الصناعي كاملة، بينما الطبقة الرأسمالية تستحوذ على الإنتاج كله، وقد كان لذلك رد فعل قوي سواء على الصعيد الفكري أو على صعيد القوى الاجتماعية في المجتمع الصناعي ذاتها.

تضافرت جهود الباحثين والمفكرين في الكشف عما آل إليه التصنيع في ظل مبادئ الرأسمالية القائمة على الفردية وحرية المبادرة من مظالم لطبقة العاملة⁽⁴⁾ وإهدار لمصلحة المجتمع الحقيقية، واتجهت هذه الجهود إلى استظهار الأسس لنظام جديد يكفل معالجة التناقضات الناشئة عن التحول الصناعي ويعيد للعامل أمنه الاقتصادي والاجتماعي ومن ناحية أخرى نجحت الطبقة العاملة بعد طول نضال في توحيد صفوفها للدفاع عن مصالحها والحد من هيمنة الطبقة الرأسمالية، وأصبحت بعد الأخذ بنظام الانتخاب العام قوة سياسية هائلة.

وقد كان للأفكار الاجتماعية التي أخذت تتنازع المذهب الفردي من ناحية، ولضغط الطبقة العاملة من ناحية أخرى تأثيرهما في انطلاق الثورة الاجتماعية بمذاهبها المختلفة، وفي حث المشرعين في مختلف الدول على إصدار نظم الضمان الاجتماعي.

وكان تدخل السلطات على هذا النحو نتيجة لإدراكها أن زوال الشعور بالأمان لدى العمال و خوفهم الدائم من الأخطار التي تحيط بهم، هما من العوامل التي تشل حركتهم و إنتاجهم و تدفعهم إلى التمرد كما حدث في العديد من الدول الأوروبية و ما دامت الثورة تحرص على ثروتها الوطنية المادية و توفر لها كل أشكال الحماية، فمن المنطقي أن يمتد هذا الحرص إلى طاقة العمل البشري باعتبارها من أهم عناصر الثروة الوطنية، فالمجتمع

كله هو المستفيد من ثمار العمل الإنساني و هو المتضرر إذا حرم من هذه الثمار, و لذلك فإن منطق الصالح العام قبل منطق العدالة يوجب توفير الحماية للفئات العاملة عن المخاطر التي تهددها و تؤثر في قدرتها على الإنتاج و توزيع عبء هذه الحماية على الجميع "ليكون الكل مسؤولاً عن الكل"⁽¹⁾

بدأ تدخل الدولة في أواخر القرن التاسع عشر, من خلال أنظمة التأمين الاجتماعي التي ظهرت في ألمانيا خلال العقد التاسع من القرن التاسع عشر في عهد (بسمارك) ثم راح هذا التدخل يتطور بتطور الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية و الفكرية و السياسية, و خاصة مع تطور النظرة إلى دور الدولة و مسؤولياتها و تحولها تبعاً لذلك من الدولة الحارسة ذات السلطة القمعية التي ينحصر دورها بوظائف البوليس و القضاء و الأمن الحدودي, إلى الدولة الراعية ذات السلطة الأبوية باتجاه الضمان الاجتماعي الشامل الذي ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان, و غيره من الاتفاقيات و المواثيق الدولية ذات الاهتمام بحقوق الإنسان.⁽²⁾

- ثانياً: نشأة الحماية الاجتماعية في الجزائر:

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا تطوراً كبيراً تجسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم اتخاذها ويمكن تلخيصها وفق المراحل الثلاث التالية:

1- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 62

2- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع نفسه، ص 57

1/ :مرحلة النشأة 1962 إلى 1970:

في سنة 1962 تعرضت العديد من صناديق الضمان الاجتماعي التي كانت مسيرة من طرف مؤسسات فرنسية إلى التدمير من طرف منظمة الجيش السري، الأمر الذي أدى بالسلطات الجزائرية إلى التدخل سنة 1963 بحيث قامت بتجميع هيئات النظام العام والصناديق المهنية التي تم دمجها في ثلاث صناديق جهوية وهي:

- -الصندوق الوطني للتأمينات ضد الشيخوخة
- -الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- -الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

2/ :المرحلة الثانية 1970 إلى 1983:

في هذه المرحلة أخذ الضمان الاجتماعي صبغة جزائرية وتميزت هذه المرحلة ب: انطلاق المخطط الوطني للتنمية سنة 1970 بهدف زيادة التشغيل وتحسين الظروف المعيشية للأفراد من دخل، ملبس، مسكن لائق، توفير الصحة والتعليم..... يقابل هذا إرادة سياسية في توفير الحماية الاجتماعية للعمال وذويهم.

وفي 1973 تم الاعتماد على برنامج العمل الصحي والاجتماعي وفي سنة 1976 تميز الاقتصاد الجزائري بحالة من الاستقرار والنمو الاقتصادي الإيجابي الذي انعكس إيجابيا على الحالة الاجتماعية للأفراد، تم إنشاء عدة مرافق صحية واتبعت سياسة الصحة المجانية.

وما تجدر الإشارة إليه أن هذه الإجراءات بقيت ناقصة ولم تعد تكفي أمام الاختلالات الاقتصادية من جهة والتطور المحسوس في النمو الديموغرافي من جهة أخرى .

3/: المرحلة الثالثة 1983 إلى يومنا هذا:

في هذه المرحلة جاءت تشريعات وأطر جديدة وإجراءات وتعديلات بشكل دائم ومستمر في سياسة النمو الاجتماعي والاقتصادي لإعطاء النظام أكثر فعالية في الاقتصاد بتلاؤم والتطور الحضاري والتكنولوجي للبلاد تطور وضعية الحماية الاجتماعية في الجزائر ففي جويلية 1983 جاءت تشريعات بإنشاء ثلاث صناديق لا تزال تنشط لحد الساعة وهي:

1-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء⁽¹⁾ CNAS :

تم إنشاءه بمقتضى مرسوم 223/85 المؤرخ بتاريخ 20 أوت 1685 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات، ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذا بعض الفئات الأخرى:

المعوقين، المجاهدين، حيث تقطع نسبة من أجور العمال لتغطية النفقات الناجمة عن مرض أو حوادث العمل.

2-الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

تم إنشاءه بمقتضى مرسوم 223/85 المؤرخ 20 أوت 1985 وقد حدد قانون 92/07 المؤرخ في 07 جانفي 1992 مهام ووظائف هذا الصندوق بحيث تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنين الذين أحيوا إلى التقاعد.⁽¹⁾

3-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS:

هذا الصندوق خاص بأصحاب وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يملك محل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض

لحادث عمل وكذا الحصول على التقاعد و في سنة 1992 تم إثراء تلك التشريعات بتعديلات جديدة طبقت سنة 1994, تخص البطالة, التقاعد من خلال توسيع مجال الصندوق الوطني للتقاعد الذي أصبح يتضمن إضافة إلى التقاعد العادي, التقاعد المسبق, أما فيما يخص البطالة فقد أنشأ صندوق خاص بالتأمين ضد البطالة CNAS بحيث تم إنشاؤه في فترة تميزت بضعف اجتماعي كبير ناتج عن إقبال عدد كبير من المؤسسات و تسريح عمالها, و نظرا للشكاوي المتعددة لمختلف الصناديق على عدم الشفافية من طرف الصندوق CNAS في عملية قبض الاشتراكات فإنه تقرر منذ 2006 بإنشاء و تنظيم صندوق وطني للقبض و التحصيل الاشتراكات للتأمينات الاجتماعية CNRSS و توزيعها على صناديق معينة .

- ثالثاً: أهداف الحماية الاجتماعية:

يمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

1/ توفير الأمن:

تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الأساسي الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل، وضمن أسرهم وفي المجتمع عموماً. (1)

2/ حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية:

تهدف الحماية الاجتماعية إلى حماية كل أفراد المجتمع وتأمينهم ضد بعض الأخطار مثل: المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل.

3/ التأمين الاجتماعي:

هو أحد أوجه الضمان الاجتماعي الذي تنظمه الدولة ويشترك الأفراد في أقساط هذا التأمين كما يشترك أصحاب العمل إلزاماً في هذا التأمين مثل تأمين معاشات التقاعد، والتأمين الصحي، وتأمين العجز وإصابات العمل (2)

1- بن سعدة كريمة، مرجع سابق، ص 25

2- أسامة عزمي سلامة وشقيري نوريموسى، إدارة الخطر والتأمين، دارالحامد، طبعة الثانية، عمان 2015، ص 91

4/ المساعدات الاجتماعية:

هو نظام يقوم على تقديم يد العون لمن أصابته كارثة، ويكون في صورة مبلغ نقدي أو خدمات عينية، وقد تصدر هذه المساعدة من أفراد أو من هيئات خاصة، وقد تصدر من طرف الدولة.⁽¹⁾

5/ شبكات الأمان الاجتماعي:

هي وسيلة حديثة طفت على السطح بعد ظهور العولمة وتسعى هذه الشبكات لتحقيق منافع للفقراء والمتضررين في العالم من العولمة تأتي هذه الشبكات لتؤكد الشيء الدائم إلى إثبات مزايا الاقتصاد الرأسمالي الحر وأنه اقتصاد إنسانية والعدالة معا.⁽²⁾

- رابعا: خصائص الحماية الاجتماعي :

- من أهم الخصائص التي تميز أنشطة الحماية الاجتماعية مايلي:
- تخضع أنشطة الحماية الاجتماعية للتنظيم الرسمي من خلال مؤسسات خاصة بالحماية الاجتماعية حكومية كانت أو دولية لها برامجها وأهدافها
- تستبعد دافع الربح في تحقيق بعض الخدمات (المعاشات، الخدمات الطبية) فلا بد أن يكون الهدف الأساسي هو توصيل الخدمة للمحتاجين لها .

1- قورمي حميد وضحاك نجية، الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، ال عدد13، جامعة الب ويرة 2015، ص81

2- الصادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد-العراق ص69-75

- للحماية الاجتماعية مؤسسات خاصة بها ولعلنا نلاحظ أن بعض الدول وإن لم تكن جميعها قد اتجهت نحو إنشاء عدد من الوزارات تتكاتف مع بعضها البعض لتقديم الحماية الاجتماعية للمواطنين منها: وزارة الصحة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

تستلزم جهود مادية وبشرية تهدف أساساً إلى معالجة الأمراض الاجتماعية

- تحقق الحماية الاجتماعية أهدافاً إنتاجية لصالح المجتمع ذاته بمعنى أنها تزيد من موارده المادية من خلال ارتفاع دخله بما يعود على الدولة في تحقيق التنمية الاقتصادية
تمول من موارد المجتمع ذاته عن طريق الضرائب التي يدفعها المواطنين للدولة.⁽¹⁾

- خامساً: متطلبات الحماية الاجتماعية:

1: تطبيق الحد الأدنى للأجور:

الحد الأدنى للأجور له أبعاده الاجتماعية والاقتصادية، وهو يهدف ويراعي مستويات نفقات المعيشة والحاجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته ويوفر وجوداً يليق بكرامة الإنسان ومستوى لائقاً للمعيشة، وحتى يستطيع العامل أن يعيش حياة كريمة ويشعر بالاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والأمن الوظيفي، مما ينعكس عليه وعلى أسرته بشكل إيجابي، ويوفر له على الأقل نوع من الحماية من الاستغلال في الأجور أمام قانون العرض والطلب باعتبار الأجور من القضايا الأساسية في علاقات العمل، وعدم دفع الأجور المستحقة في الوقت المحدد يعرض العامل إلى مشاكل مالية واجتماعية كثيرة، ويؤدي في كثير من الأحيان الصراع بين طرفين الإنتاج، وتصبح أحياناً مصدراً للحرمان والتمييز، يعرض العمال للكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية المترامنة والتي تنعكس على عمله وعلى علاقته بالأسرة وبالمجتمع مما يترتب عليها شعور بالحرمان والاعترا ب.

وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور يساهم في التالي:

1- بن دهمه هوارية، مرجع سابق، ص10

.منع استغلال أصحاب العمل للعمال

-توفير مستوى الحد الأدنى المقبول للمعيشة للعمال ذوي الأجور المنخفضة ومما يسهم في

التخفيف من حدة الفقر في نهاية المطاف حامة بين العمال

يسهم في زيادة الدخل المنخفض للعمال مما يؤدي إلى زيادة الاستهلاك وفي نهاية

المطاف إلى المزيد من فرص العمل

يعتبر أداة قوية تساعد على الحد من عدم المساواة في الأجور ورفع أجور العمال الأقل

خبرة ومهارة.

-يساهم أيضا تطبيق الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر ويستفيد منه العمال

الذين ينتمون إلى الأسر الفقيرة من خلال زيادة دخلهم المنخفض.

2: صندوق الضمان الاجتماعي والحماية من البطالة:

وجود صندوق للضمان الاجتماعي والحماية من البطالة يساهم في حماية مصالح

العمال ويوفر شبكة من الأمان والحماية الاجتماعية، والتي يجب أن تكون إستراتيجية

وطنية يعمل الجميع للوصول إليها وتحقيقها ، بما يؤمن الاستقرار للعمال وللفئات

المهمشة و الضعيفة في المجتمع ، بهدف تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية والسلام

الأهلي والرعاية

الاجتماعية والتنمية، وبما يضمن تقديم الدعم والإعانة للمحتاجين، كما تلعب دور

تنموي من خلال استهدافها للعامل كهدف وأداة للتنمية، وما تقوم به من برامج تعزيز

تقديم خدماتها الأساسية والاجتماعية وتسهيل الحصول على الفرص الاقتصادية وتنمية

الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها ، في برامج وسياسات هادفة إلى توليد فرص عمل

للشباب.

1.2: أهداف هذا الصندوق:

- ✓ توفير حياة كريمة للعامل وأفراد أسرته من خلال تخصيص راتب للعاطل عن العمل أو راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه السن التقاعدي أو عجزه أو مرضه أو وفاته.
- ✓ تعزيز برامج الأمن الاجتماعي، من خلال التشجيع الغير المباشر للقوي المؤهلة للعمل عبر ما توفره برامج الضمان من رعاية وحماية وضمانات مادية وبما ينعكس على توطيد العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل. وبما يساهم في تطوير الإنتاج وإحداث التنمية.
- ✓ توفير استقرار نفسي ومادي ووظيفي لأكثر عدد ممكن من العمال والعاطلين عن العمل والوصول للعدالة الاجتماعية - الإسهام في إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال المساهمة في المشروعات الاقتصادية الوطنية، وأيضاً من خلال خلق فرص عمل جديدة يوفرها برامج الاستثمار الصندوق
- ✓ تطوير المستوى الصحي من خلال تطبيق التأمين عند إصابات العمل وأمراض المهنة وتعزيز جهود التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية الرامية لتقل تصعد إصابات العمل وتقليل مخاطرها وانعكاساتها على الدخل القومي.
- ✓ تعزيز قيم التكافل الاجتماعي والتضامن بين المجتمع والمساهمة في تخفيف حدة الفقر من خلال توفير حد أدنى من الدخل للعامل وأسرته.

3: أهمية وجود تشريع ينظم صندوق الضمان الاجتماعي:

تتعدد أساليب الحماية الاجتماعية من بلد إلى آخر، ولكنها تتشابه في أنها إحدى الطرق التي تقوم على الحفاظ على التوازن الاجتماعي والاستقرار للفئات العمالية والفقيرة والمهمشة. وجود تشريع ينظم عملها يعتبر من أهم التشريعات التي تمس الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي

تمتم بالمخاطر التي تتعرض لها الموارد البشرية ، كقيمة إنسانية و اجتماعية واقتصادية ، فهذه التشريعات تقرر الحدود الدنيا للحقوق المادية التي يتمتع بها العامل بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية والصحية تفصيلا لدورها كأهم أساليب الحماية الاجتماعية.(1)

4-الرعاية الصحية المجانية:

توفر الرعاية الصحية المجانية في ظل الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية التي يعيشها العمال من البطالة والفقير و الحصار طال كل مناحي الحياة هي واجب على الجهة الحكومية توفيرها للعمال بعد العة وبدون تمييز أي كان نوعه فالرعاية الصحية حق كفلته القوانين والتشريعات، وإن كان إنشاء صندوق للضمان الاجتماعي سيرا على الجوانب الصحية لكن من الواجب فورا العمل على توفير رعاية صحية مجانية للعمال محدودي الدخل والعاطلين عن العمل وهم يعيشون تحت خط الفقر .

1-درارا عياش 2005/2004: أثر نظام الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء - شبكة بومرداس- رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، ص 46

سادساً: الأخطار التي تغطيها الحماية الاجتماعية:

إن فروع وأنواع التأمين الاجتماعي تختلف من دولة الأخرى. وذلك تبعاً لاختلاف المستوى الاقتصادي والاجتماعي، كما أنها تتغير كذلك من وقت لآخر تبعاً لعامل الزمن. يمكن إجمال أهم المخاطر التي تغطيها الحماية الاجتماعية حسب تطبيقاتها الأولى فيما يلي: (1)

1: التأمين الاجتماعي ضد المرض :

لقد طبق التأمين لأول مرة في العالم بألمانيا سنة 1883 ، وذلك بغرض حماية الأفراد من الأمراض التي يتعرضون لها في حياتهم والتي ترتبط بحوادث العمل والأمراض المهنية ويقوم هذا التأمين من ناحية بمعالجة المصاب وتقديم كل الإعانات الطبية إلى حين الشفاء أو حين الوفاة، ومن ناحية أخرى تعويضه عن أجره الذي انقطع منه نتيجة لتوقفه عن العمل بسبب المرض ، وتدخل ضمن هذا التأمين حالة الولادة حيث تلتزم الدولة بتقديم كلاً للإعانات المادية والطبية للأم فترة الحمل والولادة.

2: التأمين الاجتماعي من الإصابات العمل:

نعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأديته وقيامه بمهامه أو من خلال ذهابه وغيابه من وإلى العمل الحوادث الطريق، يشترط أن لا يتخلف المصاباً و ينحرف عن المسار الطبيعي والعادي له. وتغطي هذا النوع ثلاث مخاطر هي:

- أمراض مهنية

- حادث العمل

- إصابة الطريق²

1- الصادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية بغداد، ص 69-75.

ولقد تم تطبيق هذا التأمين لأول مرة من طرف الحكومة الألمانية في عام 1884 وهو يقوم بتقديم تعويضات مادية ونقدية للعمال المصابين بحوادث العمل وبالأضرار المهنية لما فقدوه من قدرة جسمية أو مورد بسبب هذه الإصابات المهنية ويعتبر أصحاب العمل هم المسؤولون مسؤولية مدنية، ومهنية يتحمل كل ضرر يقع على العمال أثناء أو بسبب العمل باعتبارهم عنصر العمل في عملية الإنتاج التي يتحمل صاحب العمل كل النفقات اللازمة لإعداد عناصرها والمحافظة عليها وإصلاحها واستبدالها⁽¹⁾

3: التأمين الاجتماعي ضد الشيخوخة والعجز:

لقد تم إقرار التأمين ضد الشيخوخة والعجز أول مرة في ألمانيا سنة 1889 ، ويعتبر تأمين العجز والشيخوخة من أهم فروع التأمين الاجتماعي حيث يهدف هذا النوع من الفرد وأسرتهم في حالة تحقيق هذه الأخطار وذلك بالتعويض المادي ويتم استحقاق المعاش والعجز التأمين إلى حماية في الحالات التالية:

- انتهاء خدمة المؤمن ببلوغه السن القانوني
- انتهاء الخدمة وفق النصوص القانوني
- ثبوت العجز وفق للوثائق الطبية²

4: التأمين ضد الوفاة والتيتيم والترمل:

لقد تم إقرار أنظمة التأمين الاجتماعي ضد الوفاة والتيتيم والترمل في ألمانيا سنة 1889 وإنجلترا 1911 ، ويقوم هذا التأمين بسد نفقات المتوفي والدفن وتعويض أفراد عائلته عند انقطاع مورد عيشهم بموت معيهم بإعانات نقدية تقدم إليهم من طرف صندوق التأمين

1-بن سعدة كريمة 2010/2011، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان تخصص تسيير المالية العامة تحت اشراف البروفيسور بركة محمد الزين، ص31.

وبمقادير معينة محدها القانون كما يقوم بمد يد العون إلى الأرملة واليتامى ، ولقد وضعت بعض الدول شروطا معينة لاستحقاق إعانات الوفاة و الترملة واليتيم كمرور مدة معينة على اشتراك المتوفي في التأمين ودفعه أقساط معينة العدد إلى صندوقه وقيامه بعمل لمدة معينة، ولكن العدل يقتضي بأن تقدم هذه الإعانات إلى كل يتيم وأرملة محتاج تعب بفقته معيله ومصدر عيشه مهما كانت الأسباب ودون أي شرط آخر.⁽¹⁾

5: التأمين الاجتماعي ضد البطالة:

لقد ظهر هذا التأمين على البطالة كأول مرة في بريطانيا لسنة 1911 وفي ألمانيا 1927 وفي فرنسا سنة 1928 وهو التأمين الذي يضمن للعمال تعويضا معيناً عندما يتعرضون إلى البطالة القسرية بسبب عدم وجود عمل لهم رغم رغبتهم فيه وقدرتهم عليه وطلبهم له.⁽²⁾

وللاستفادة من هذه المنحة أو التعويض لابد من توفير الشروط التالية:

- أن يبحث الشخص عن العمل وأن يثبت اسمه في سجل عن رغبته الصادقة في العمل. " مكاتب العمل وأن يعبر بكل جدية
- إن المضرب عن العمل أو المحال على المجالس التأديبية أو المفصول وفقا لقرار إداري لا يعد خاضعا لهذا القانون.
- قدرة البطال على العمل.

يخص هذا التأمين فئة العمال الذين يؤدون وظيفة مأجورة ولا يخص غيرهم يهدف هذا التأمين إلى تحقيق الأغراض التالية:

1-درار عياش: 2004/2005:أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، مرجع سابق، ص46.
2-بن سعدة كريمة 2010/2011، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق ص32

- إيجاد فرص عمل للعاطلين
 - تقديم منافع عدم التشغيل للعاملين المؤهلين
- كما يتوقف صندوق البطالة عن دفع المنفعة في الحالات التالية:
- رفض العامل الالتحاق بعمل ما يعرض عليه من قبل مكاتب العمل
 - إذا لم يتردد البطال دوريا على مكتب القوى العاملة في المواعيد المحدد
 - ثبوت اشتغاله لحسابه الخاص أو حصوله على وظيفة أخرى.
 - استدعائه الخدمة الوطنية
 - مغادرة الوطن
 - انتهاء مدة المنحة.⁽¹⁾
- **سابعا: الأخطار المهنية وبرامج السلامة والوقاية منها:**

1: الأخطار المهنية:

لا توجد وظيفة أو مهنة إلا ووجدنا أداؤها يرتبط بمجموعة من المخاطر حسب مكونات المنظمة من صناعية وأخرى طبيعية نتيجة الزلازل مثلا. وبالتالي يمكن تصنيف الأخطار المهنية والعوامل المسببة لها إلى ما يلي:

- مخاطر ميكانيكية: وهذا نتيجة لاستخدام الآلات بشكل غير صحيح أو استخدام وسيلة ما في غير مكان عملها أو بسبب عدم اتخاذ الإجراءات السلامة المهنية.

1-درار عياش: 2004/2005: أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، مرجع سابق، ص

- مخاطر كيميائية: وتنتج هذه المخاطر عن استعمال مواد كيميائية قد تدخل في الإنتاج كمادة أولية، أو أبخرة ناتجة عن تفاعل مواد كيميائية.
- مخاطر فيزيائية: التعرض للضوضاء أو الجروح أو الحروق والصدمات الكهربائية أو والعمل في أماكن ذات درجة حرارة مرتفعة أو قليلة التهوية ما ينتج عنه الاختناق.
- مخاطر بيولوجية: وهذا نتيجة لانتقال بكتيريا وجراثيم أو ميكروبات مختلة أو فطريات من المواد الأولية المستخدمة في العمل.⁽¹⁾

2: أسباب التعرض للأخطار المهنية:

أسباب تعود إلى بيئة العمل: بعض التصرفات الغير الآمنة التي يقوم بها العمال

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- الزحام أمام الآلات
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مفوض

أسباب تعود إلى بيئة العمل

- سوء الإضاءة
- عدم كفاءة أجهزة الإنذار

1-سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار الجملاوي، الأردن ط1 سنة 260.

- سوء نظافة وترتيب مكان العمل، الضجيج المرتفع وعدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات

3: الوقاية من الإخطار المهنية:

تتمثل سبل الوقاية من الإخطار والحوادث المهنية فيما يلي:

- استخدام المعدات الوقائية الشخصية
- تجنب وضع الأدوات الحادة في الجيوب
- ارتداء ملابس العمل التابعة لقواعد الأمن
- تجنب الجري أو القفز دون النظر إلى موقع القدم
- عدم القيام بأعمال غير مكلف بها أو تشغيل آلة غير مسؤول عنها أو ضغط على أزرار لا تعرف وظيفتها
- عدم دخول إلى الأماكن المحددة للتدخين
- التركيز والانتباه أثناء العمل التحدث أو المزاح مع الآخرين

4: دور المشرفين على برنامج الوقاية والسلامة المهنية لتجنب وقوع الحوادث:

لابد للمشرف أن يكون مطلعاً على أسباب وقوع الحوادث والإرشاد إلى التقليل منها مستقبلاً، إذ يجب أن يكون لديه دراية في معرفة سبب الإصابة هل حدثت بسبب تصرف وإهمال العامل أو بسبب البيئة التي يمارس فيها عمله، فإذا كانت بسبب العامل، فعلى مفتش العمل المختص إقليمياً أن يوجه العامل إلى التدريب والتكوين الأمثل على ممارسة عمله بأمان وتوجيه العمال لتجنب المخاطر بسبب تصرفاتهم.

أما إذا كان سبب الإصابة سببا مباشرا أو غير مباشر في بيئة العمل أي مكان العمل فان المسؤولية تقع مباشرة على المشرف المسؤول وخاصة إذا كان بالإمكان تجنب وقوع المخاطر أو الحادث لو قام المشرف بإخلاء مكان العمل من المخاطر كافة والتأكد منخلو مكان العمل من مخاطر ظاهرة تتسبب في وفاة العامل وإصابته فيه⁽¹⁾

5: قواعد وتعليمات الوقاية والسلامة المهنية من الأخطار:

قد يؤدي عدم تطبيق قواعد السلامة إلى احتمال حدوث الإصابات وتتمثل هذه القواعد

فيما يلي:

الشروط الواجب إتباعها قبل تشغيل الآلة:

-ارتداء الملابس الخاصة بالعمل

-استخدام معدات الوقاية الشخصية المناسبة

-التأكد من وجود أجهزة الأمان والحواجز الوقائية للآلة في وضعها الصحيح

-عدم ارتداء رباط العنق أثناء العمل على الآلات ذات الأجزاء الدوارة حيث أنها تعتبر من

أكبر مصادر الخطر

6: الشروط الواجب إتباعها أثناء العمل:

• عدم إيقاف جزء من الآلة باليد أو بالقدم مع ترك مسافة يبتعد بها عن الأجزاء المتحركة .

• عدم إجراء أي عمل من أعمال القياس أو الضغط أو الصيانة أثناء دوران الآلة

• التأكد من أن جميع قياسات الضغط، عداد الزيوت،التبريد،أجهزة التنبيه وغيرها تعمل

بكفاءة .

1- سنان الموسوي مرجع سابق ص 261

- عدم ترك الآلات لوحدها دون مراقبة وهي في وضع التشغيل.
- يجب إيقاف الآلة عند حدوث أي خلل عند سماع أي صوت مألوف عنها وإبلاغ المختص عن ذلك .

7: الشروط الواجب إتباعها أثناء الانتهاء من القيام بعمل:

- فصل الآلات عن التيار الكهربائي
- تنظيف الآلة وما حولها من المخلفات الناتجة عن عمليات التشغيل
- إبلاغ المسؤولين عن أي ملاحظة قد تتسبب في حوادث للمنتجين
- نقل المنتجات على المكان المخصص بعيدا عن الآلات والطرق

8: برنامج الأمن والسلامة المهنية من الحوادث:

- وضع إجراءات للسلامة المهنية لجميع العاملين وهذا حسب كل مهنة وتحديد المناصب والمعدات وإلزام العاملين الأخذ بها للوقاية الشخصية .
- توفير نظام في شكل تقارير للتبليغ عن الحوادث وتحديد أسبابها.
- وضع إجراءات وتعليمات خاصة بحالات الطوارئ التي يمكن أن تقع كالحريق مثلا
- -وضع أعضاء مشرفين قائمين على التفتيش والرقابة بهدف التأكد من تطبيق السلامة المهنية.
- تحليل أساليب الآلات والوسائل المستخدمة في العمل لعرض التنبؤ بالمخاطر والمشكلات، المحتملة والتي يمكن أن تنشأ عنها إصابات خطيرة .

- توفير أطباء مختصين داخل المؤسسة لإجراء فحص طبي دوري للعاملين في فترات محددة للتأكد من سلامة العاملين واكتشاف الأمراض المهنية قبل تفشيها بين العمال.(1)

- خلاصة الفصل :

من خلال الفصل توصلنا إلى أن للحماية الاجتماعية حاجة أساسية، بل هي حق من حقوق الإنسان فبالإشباع حاجته من الأمن هو تحقيق للحرية الحقيقية التي قوامها عدالة اجتماعية وتوفير نظام التأمينات الاجتماعية أفرز وعيا بجدية المخاطر الاجتماعية التي تعيق الإنسان ما دام حيا ممارسا للنشاط والتي يعد وقوعها أمرا لا شك فيه نظرا للطبقة الفيزيولوجية للإنسان كالموت والعجز والمرض وغيرها

الفصل الرابع:

المعالجة المنهجية والميدانية لدراسة

الفصل الرابع:

المعالجة المنهجية والميدانية لدراسة

تمهيد

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة

1: المنهج المستخدم

2: ادوات الدراسة

3: مجالات الدراسة

ثانياً: عرض وتحليل ومناقضة المعطيات

1: المحور الأول: البيانات الشخصية

2: المحور الثاني: الإجراءات التي تضعها مفتشية العمل لحماية العامل

3: المحور الثالث: الدور الرقابي لمفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل

4: المحور الرابع: دور مفتشية العمل في تحقيق التأمين الصحي للعمال

5: مناقشة النتائج العامة

الخلاصة

تمهيد:

بعدها حاولنا الالمام بموضوع دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل في جوانبه النظرية في الفصول السابقة فإننا سنحاول في هذا الفصل تغطية الجانب التطبيقي في الدراسة حيث سنعمل على إسقاط محاور الدراسة على الواقع الحالي لمؤسسة المفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف من خلال استنتاج المعلومات الميدانية المستسقة من استمارة البحث.

أولاً: المعالجة المنهجية للدراسة

1: المنهج المستخدم:

وهي الطرق التي سيسلكها الباحث في الإجابة عن الأسئلة أو الخطة التي تبين وتحدد طرق وإجراءات جمع وتحليل البيانات إذا يقوم الباحث من خلال منهج البحث بتصميم باختلاف الهدف منه فقد يكون استكشاف عوامل معينة لظاهرة جديدة أو توظيفها أو إيجاد العلاقة أو السبب أو الأثرين مجموعة من العوامل المراد دراستها وكما كان الموضوع المدروس هو دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعامل فإن طبيعة الموضوع تتطلب إتباع المنهج الوصفي الذي يهدف إلى إعطاء صورة دقيقة وواضحة عن الظاهرة التي ترغب بجمع البيانات عنها.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه النهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة أو موقف معين، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها إما تعبيراً كلفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الدراسة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى وباستخدام هذا المنهج سوف نحاول تبين دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعامل والبحث عن أدوارها والوصول إلى أفضل حماية للعامل.

2: أدوات الدراسة:

إن فهم الموضوع والإحاطة به يتطلب مجموعة من المعلومات والمعارف حول الظاهرة موضوع الدراسة لذا يحتاج الباحث إلى بيانات مختلفة لإتمام بحثه وله أن يختار

الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت أولية أو ثانوية علما أنه يوجد العديد من الأدوات لجمع البيانات (الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، تحليل المحتوى) والتي يمكن للباحث أن يختار منها ما يناسب بحثه كما يمكنه أيضا أن يستخدم أكثر من طريقة في آن واحد.

2.1. الاستبيان:

في هذه الدراسة تم اختيار أداة الاستبيان والتي تعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجري تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة وبناءاً عليه فقط اشتملت الاستمارة على أربعة محاور بمجموعة 24 سؤالاً.

➤ المحور الأول بمجموع 7 أسئلة

➤ المحور الثاني بمجموع 6 أسئلة

➤ المحور الثالث بمجموع 6 أسئلة

➤ المحور الرابع بمجموع 5 أسئلة

وقد تمت الدراسة الاستطلاعية وذلك من يوم اختيار الموضوع وهذا على مستوى مفتشية الولائية للعمل حيث تم زيارة مختلف المصالح الموجودة بها وبعد تحديد الفرضية العامة والجزئية تم على أساسها وضعت الاستمارة.

2.2-الملاحظة:

تعتبر إحدى أدوات جمع البيانات وتستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها عن طريق الدراسة النظرية كما تستخدم في البيانات التي يمكن جمعها عن طريق الاستمارة أو المقابلة أو الوثائق والسجلات الإدارية أو الإحصائيات

الرسمية أو التقارير أو التجربة، وبهدف فهم دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعامل قمنا باستخدام الملاحظة بالمعايشة على اعتبار أن الطالب أحدالمبثوثينو قد عمل بالمديرية منذ 5 سنوات داخل المؤسسة لاحظ أن الحماية الاجتماعية التي توفرها مفتشية العمل لا تقتصر على تأمين الصحي أو الحماية من الأخطار والحد من النزاعات الفردية أو الجماعية وتسويتها بل تتعدى إلى إجراءات تنظيمية والرقابية وردعية في بعض الأحيان من اجل السهر على تطبيق تشريع العمل المعمول به و عليه وقع اختيار موضوع البحث ثم استمرت الملاحظة بالمعايشة أثناء فترة الدراسة و كان الهدف منها مايلي:

إجراءات التأمين الصحي للعامل لدى صندوق التأمينات الاجتماعية ومدى فعاليتها على العامل من اجل توفير الحماية اللازمة من الحوادث والأخطار المهنية في المؤسسات والسلامة المهنية وتم تحرير محاضر مخالفات في هذا الشأن عن عدم تصريح بالعمال سواءا كان في قطاع البناء او في قطاعات اخرى

3: مجال الدراسة:

1.3 -المجال المكاني:

طبقا لدراستنا على مستوى المفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف و التي أنشأت بمقتضى القرار الوزاري المشترك و المؤرخ في 16 أوت 2005 يحدد تنظيمها وفق نص المادة 07 من القرار المذكور أعلاه و التي تقع في الحي الإداري الجديد بولاية الطارف إلى جانب مقر الولاية بالطارف.

2.3 - المجال الزمني:

- المرحلة الوثائقية: ابتداءً من السنة الجامعية إلى شهر ماي 2024.
- الفترة الاستطلاعية: شهر جانفي 2024.
- المرحلة التجريبية: من 05 ماي 2024 إلى 08 ماي 2024.
- المرحلة التطبيقية: هي التي تم فيها توزيع الاستبيان الخاص بالبحث داخل المديرية المفتشية الولائية للعمل ابتداءً من 19 ماي 2024 إلى 23 ماي 2024 لولاية الطارف.

3.3 - المجال البشري:

شمل المجال البشري دراسة على المفتشين والإداريين بالمفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف فقط على اعتبارهم أنهم هم المجموعة الكبيرة من التعداد الإجمالي.

أ.مجتمع البحث وعينته:

إن مجتمع البحث في العلوم الاجتماعية يعرف على أنه مجموعة من العناصر التي لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يجري عليها البحث أو التقصي⁽¹⁾.

¹- موريس أنجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية (تدريبات علمية)، ترجمة مصطفى ماضي، ط2، دار القصة، الجزائر، 2006، ص298

كما يعتبر أيضا مجموعة منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها

الملاحظات⁽²⁾

وعليه، فإن مجتمع بحثنا في مفتشية الولائية للعمل وبالتالي فالدراسة ستتركز على دور مفتشية العمل في الحماية الاجتماعية للعامل، كما ركزنا في مجتمع الدراسة المتمثل في دور مفتشية العمل، حيثأعتمد أسلوب المسح الشامل وذلك لصغر حجم المجتمع المدروس فما كان علينا إلا أخذ المجتمع بأكمله والمتمثل في 23موظفا وزعت عليه الاستمارة.

2- أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003،

- ثانيا: عرض تحليل ومناقشة المعطيات:

1. المحور الأول: تحليل البيانات الشخصية

تمثل البيانات الشخصية لأفراد البحث الأساس الذي تقوم عليه مدى صدق المعلومات الأخرى وتفيد أيضا في الربط بين المتغيرات النوعية أو الكمية مع مؤشرات أخرى ضمن المحاور الأخرى لاستمارة البحث وكما هو معلوم عادة ما نطلق من مؤشر الجنس حيث تم ترجمت إجابات المبحوثين بخصوص متغير الجنس في الجدول رقم 1 الموالي:

- جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الفئات
%48	11	ذكر
%52	12	أنثى
%100	23	المجموع

المصدر استمارة البحث رقم 01

تبين لنا من خلال المعطيات المقدمة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة

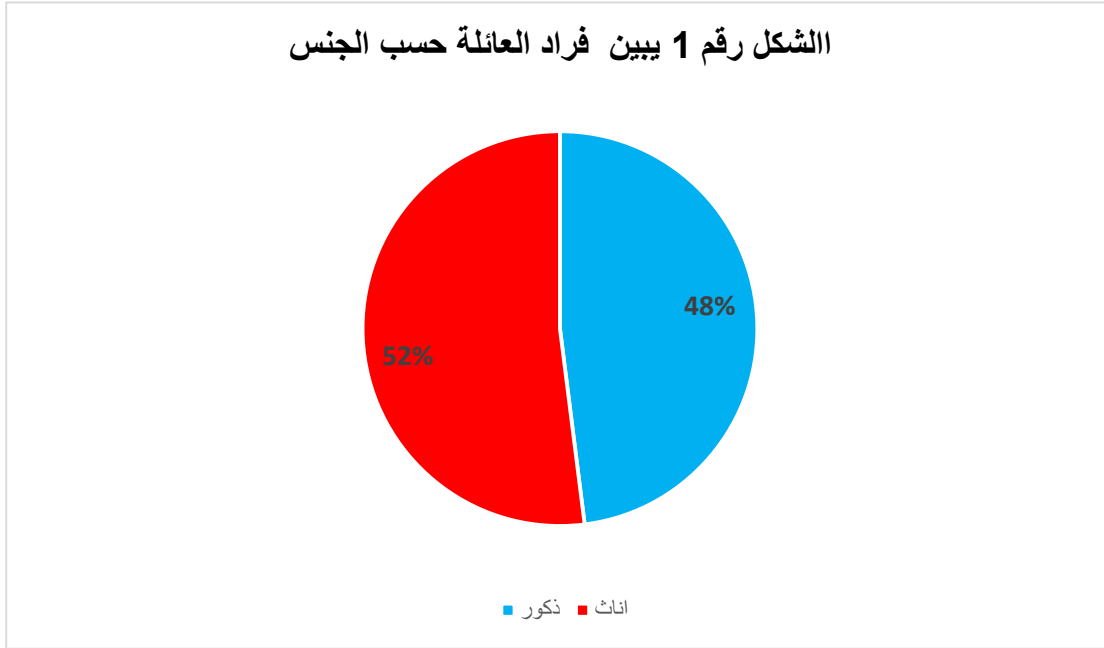
إناث وذلك بنسبة 25% وفي مقابل ذلك قدرت نسبة الذكور ب 48%.

وما يمكن تفسيره هنا أن الإناث أكثر ميل للعمل في الإدارات، كما تتوافق مع

توجهات المجتمع الجزائري والذي عادة ما يميل إلى تشجيع المرأة على العمل بالمكاتب بما

يتوافق وخصائصها البيولوجية عكس الرجل والذي يفضل المجتمع عمله في مناصب

تستدعي مشقة جسدية.



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 1

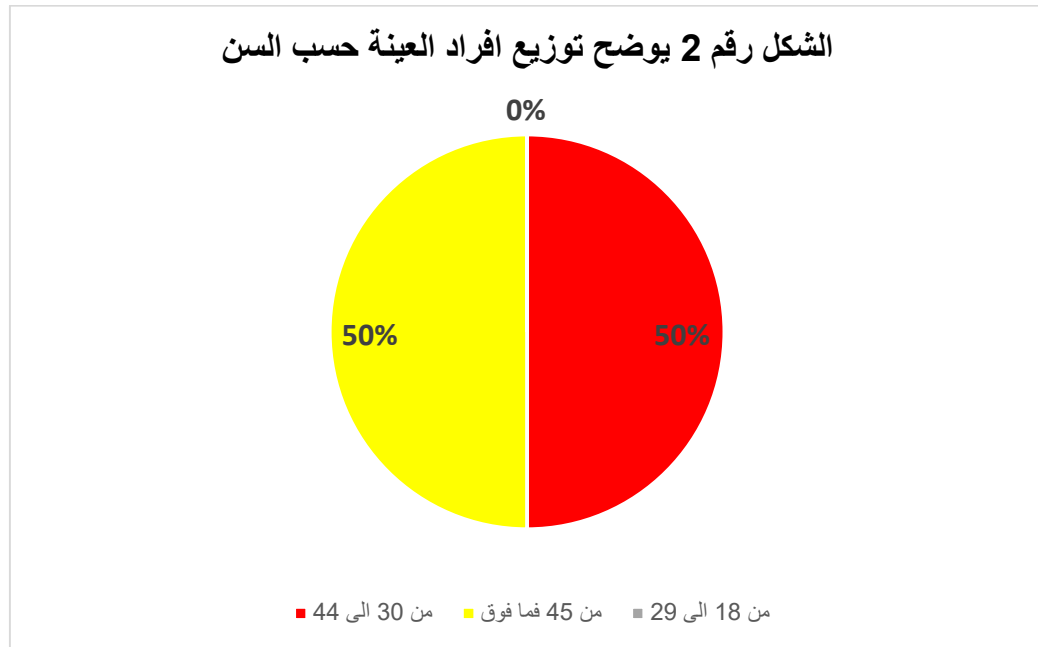
- جدول رقم 02: يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
%0	00	من 18 إلى 29
%56,52	13	من 30 إلى 44
%43,47	10	من 45 فما فوق
%100	23	المجموع

المصدر استمارة البحث سؤال رقم 02

تبين لنا من خلال الجدول المبين أعلاه ومن خلال المعطيات المدرجة فيه أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 44 وذلك بنسبة قدرت ب 56,52% أما الذين تتراوح أعمارهم من 45 فما فوق فقد قدرت نسبتهم ب 43,47% في حين انعدمت النسبة في الذين تتراوح أعمارهم من 18 إلى 29سنة.

وما يمكن تفسيره هنا أن أغلبية الموظفين بمفتشية العمل تتراوح أعمارهم من 30إلى 44 وهم فئة الشباب التي تؤدي المهام بنشاط وحيوية.



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 2

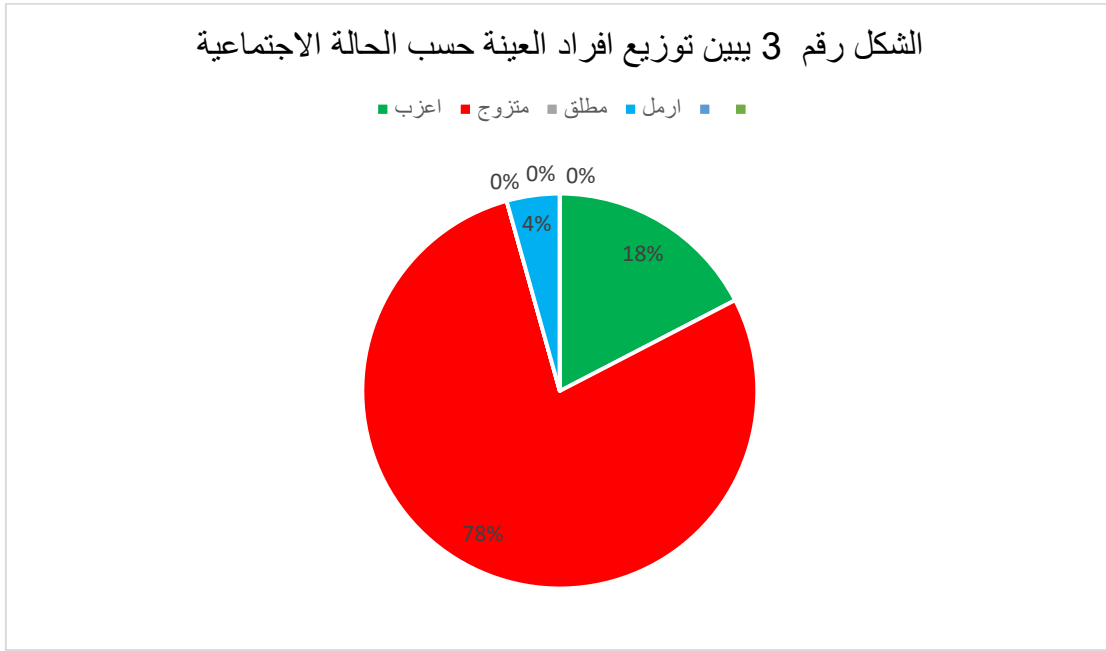
- جدول رقم 03: يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
17,39%	4	أعزب
78,26%	18	متزوج
0%	0	مطلق
4,34%	1	أرمل
100%	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 03

يتضح لنا من خلال المعطيات المقدمة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة متزوجين وذلك بنسبة 78,26% وهذا ما يدل أن الأغلبية تقع على عاتقهم مسؤولية العائلة، أما العزاب فقد قدرت نسبتهم بـ 17,39% أما الأرامل فهي نسبة ضئيلة وذلك بنسبة 4,34% في حين انعدمت النسبة في حالات المطلقين.

ويمكن القول من خلال ما سبق ذكره أن الموظفين بمفتشية العمل يغلب عليهم فئة المتزوجين وهو ما يدل على الصعوبة في أداء بعض المهام نظرا لتأثير الحالات الاجتماعية على الموظفين في عملهم.



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 3

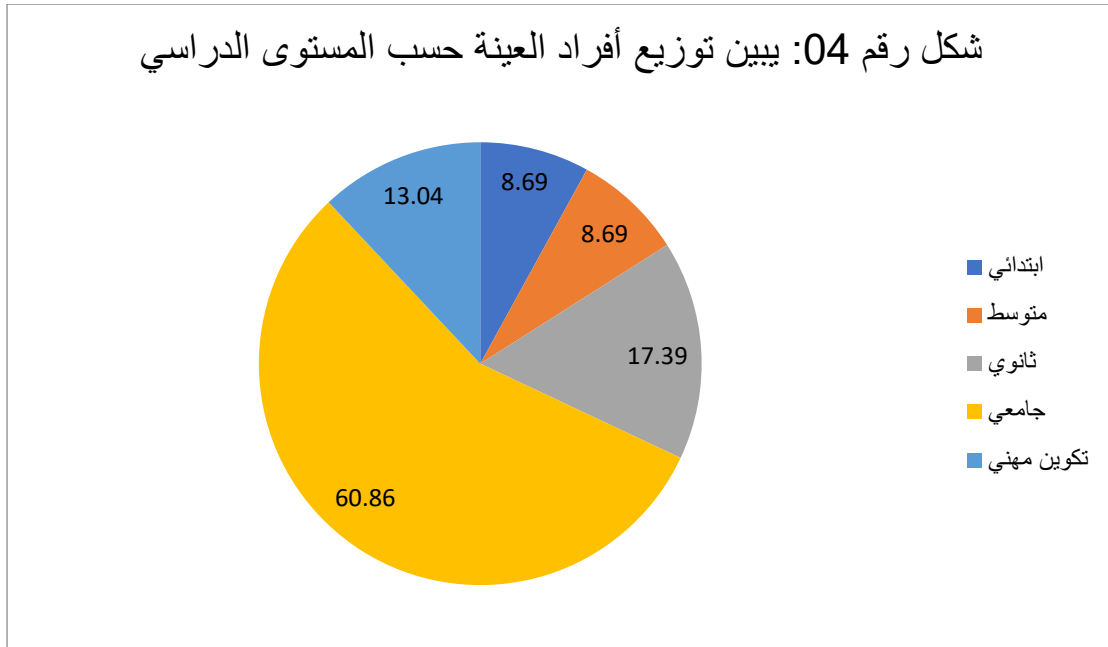
- جدول رقم 04: يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
8,69%	2	متوسط
17,39%	4	ثانوي
60,86%	14	جامعي
13,04%	3	تكوين مهني
100%	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 04

يتجلى لنا من خلال المعطيات المقدمة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة مستواهم جامعي وذلك بنسبة 60,86% يليها ذوي مستوى ثانوي وذلك بنسبة 17,39% وفيما بعد خريجي المعاهد أصحاب التكوين المهني وذلك بنسبة 13,04% أما الذين مستواهم متوسط فهم قلة وذلك بنسبة 8,69% في حين انعدمت النسبة في المستوى الابتدائي.

ومن خلال المعطيات السابقة الذكر يمكن القول إن مفتشية العمل أغلبية الموظفين فيها هم خريجي الجامعات نظرا للقدرات العلمية والمعرفية وأيضا المهارات والكفاءات التي يمتلكونها والتي من شأنها أن تحمي العامل اجتماعي ابناء اعلیٰ مكتسباتهم واحترامهم للقوانين



- جدول رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

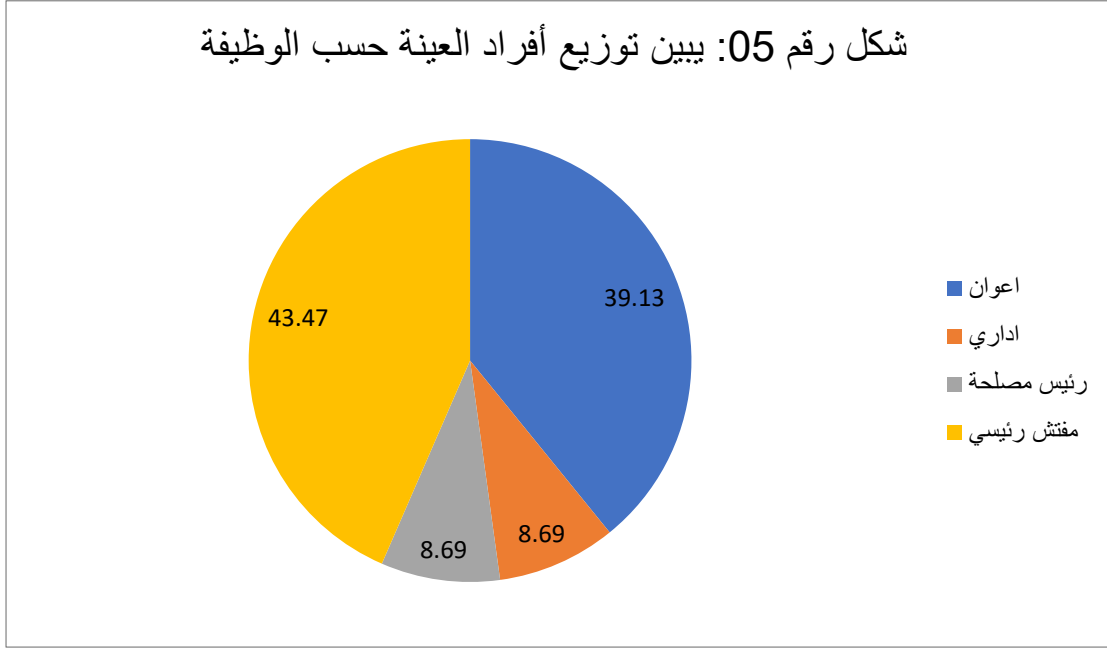
النسبة	التكرار	الوظيفة
%39,13	09	أعوان
%08,69	02	إداري
%08,69	02	رئيس مصلحة
%43,47	10	مفتش رئيسي
%100	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث رقم 05

يتضح لنا من خلال الجدول المقدم أعلاه أن أغلبية أفراد العينة هم موظفون برتبة مفتش رئيسي وذلك بنسبة %43,47 تليها في المرحلة الثانية سلك الأعوان وذلك بنسبة %39,13 وتساوي النسبة في كل من الإداريين ورؤساء المصالح وذلك بنسبة %8,69 لكل من الوظائف

وما يمكن تفسيره هنا أن مهنة مفتش رئيسي للعمل هي الغالبة بمفتشية العمل وهو ما يدل على الأهمية الكبرى للمفتشين لضمان حماية العمال من أي مشكلة تعترضهم.

شكل رقم 05: يبين توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: استمارة البحث رقم 05

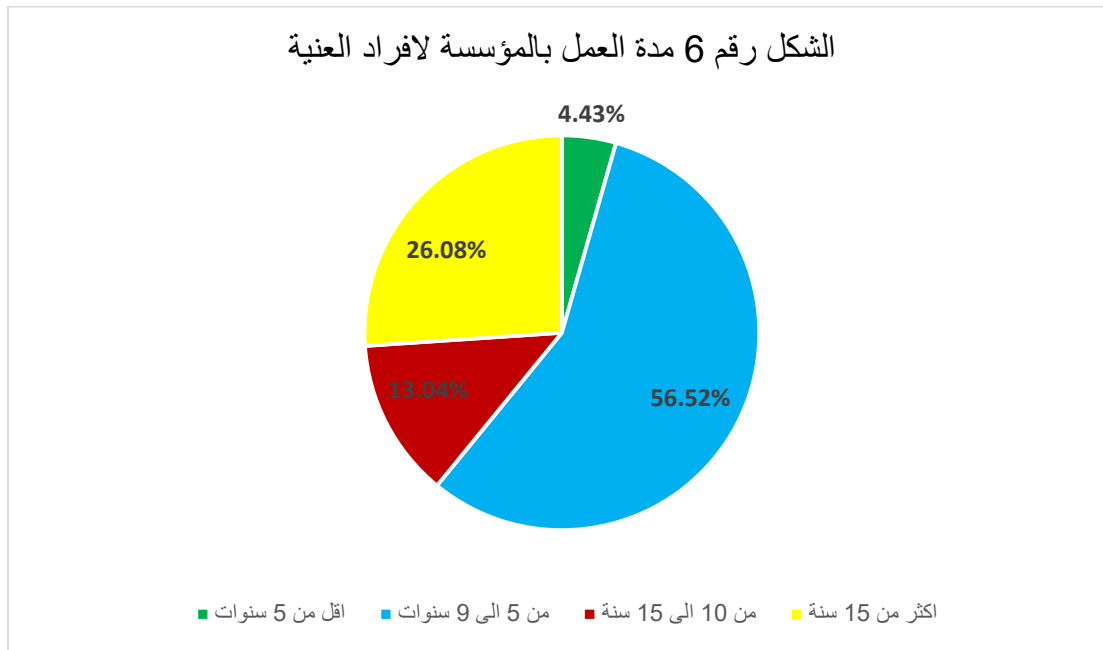
- جدول رقم 06: يبين مدة العمل بالمؤسسة لأفراد العينة

النسبة	التكرار	مدة العمل
%4,34	01	أقل من 5 سنوات
%56,52	13	من 5 سنوات إلى 9 سنوات
%13,04	03	من 10 سنوات إلى 15 سنة
%26,08	06	أكثر من 15 سنة
%100	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 6

من خلال المعطيات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة عملوا بالمؤسسة لمدة تتراوح ما بين 5 سنوات إلى 9 سنوات وذلك بنسبة 56,52% وفي المرحلة الثانية هناك من عملوا لمدة أكثر من 15 سنة بنسبة 26,08% ويأتي في المرحلة الثالثة الذين عملوا من 10 سنوات إلى 15 سنة وذلك بنسبة 13,04% وفي الأخير هناك نسبة ضئيلة عملت لأقل من 5 سنوات حيث قدرت نسبتهم ب 4,34%.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول إن موظفي مفتشية العمل يمتلكون خبرة مهنية تتراوح ما بين 5 إلى 9 سنوات وهم الأغلبية.



المصدر: استمارة البحث رقم 6

من خلال إجابة المبحوثين عن السؤال رقم 7 من استمارة البحث أكد كل أفراد البحث 100 % بأنهم كلهم يسكنون داخل الولاية وهو ما يعبر عن قرب مكان العمل من المبحوثين ليسهل عليهم عملية التفتيش نظرا لقرب المسافة. وهو أمر يحسب لمفتشية العمل بالولاية ولا يحسب عليها.

2. المحور الثاني: الإجراءات التي تضعها مفتشية العمل لحماية العامل:

من بين أدوار مفتشية العمل هي العمل على تسهيل إجراءات الحماية للعمال لكن قبل تحليل هذه الإجراءات نحاول معرفة مدلول الحماية الاجتماعية عند أفراد البحث من خلال المعلومات التالية:

جدول رقم 07: يوضح معنى الحماية الاجتماعية للعامل من وجهة نظر المبحوثين.

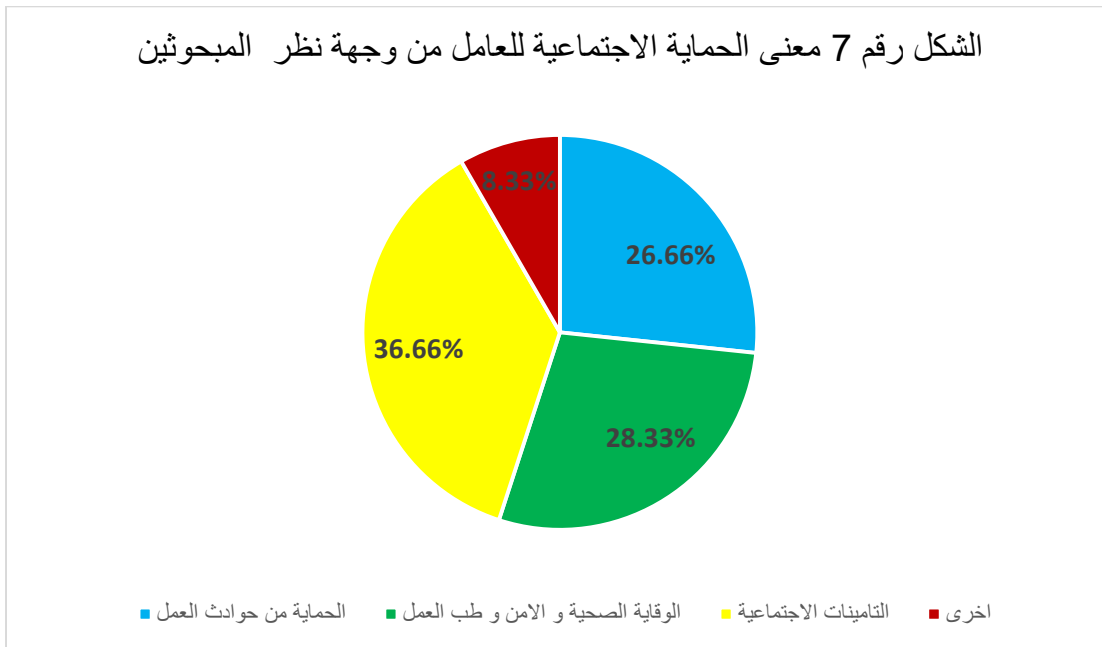
النسبة	التكرار	الإجابات
26,66%	16	الحماية من حوادث العمل
28,33%	17	الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل
36,66%	22	التأمينات الاجتماعية
8,33%	05	مساعدة المستخدمين -الحماية من التمييز في العمل - الحماية من الأخطار المهنية -تأمين الدخل و التعويضات العائلية-حماية الأمومة -تعويض البطالة-المعاشات
100%	*60	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 08

تبين لنا من خلال المعطيات المدرجة في الجدول أعلاه أن الحماية الاجتماعية للعامل من وجهة نظر المبحوثين حسب أغلبية العينة تعني التأمينات الاجتماعية و ذلك بنسبة 36,66% في حين فئة أخرى أنه يقصد بها الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و

ذلك بنسبة 28,33% زيادة على ذلك فقد وضحت فئة أخرى أنها تعني الحماية من حوادث العمل و ذلك بنسبة 26,66% كما صرح بعض المبحوثين أن الحماية الاجتماعية تندرج ضمن مساعدة المستخدمين و الحماية من التمييز داخل مكان العمل و الحماية من الإخطار المهنية و تأمين الدخل و التعويضات العائلية و حماية الأمومة و التعويض عن البطالة و المعاشات و ذلك بنسبة 8,33% من الذين أجابوا بأخرى.

ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج أن الحماية الاجتماعية للعامل لا تقتصر على أمر واحد فقط بل تخص كل ما له علاقة بأمن العامل وسلامته من أي مشكل سواء كان اجتماعيا أو مادي أو معنوي. وفي الحقيقة تدل هذه المعلومات على أن الحماية الاجتماعية تزداد اتساعا مع تزايد وعي العمال تحقيق النقابات لمطالب عمالية أكثر وعيا ولا تتعلق بالماديات وإنما بأمور معنوية



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 8

- جدول رقم 08: يبين آراء المبحوثين حول الجهة التي تتكفل بحماية

العامل اجتماعيا

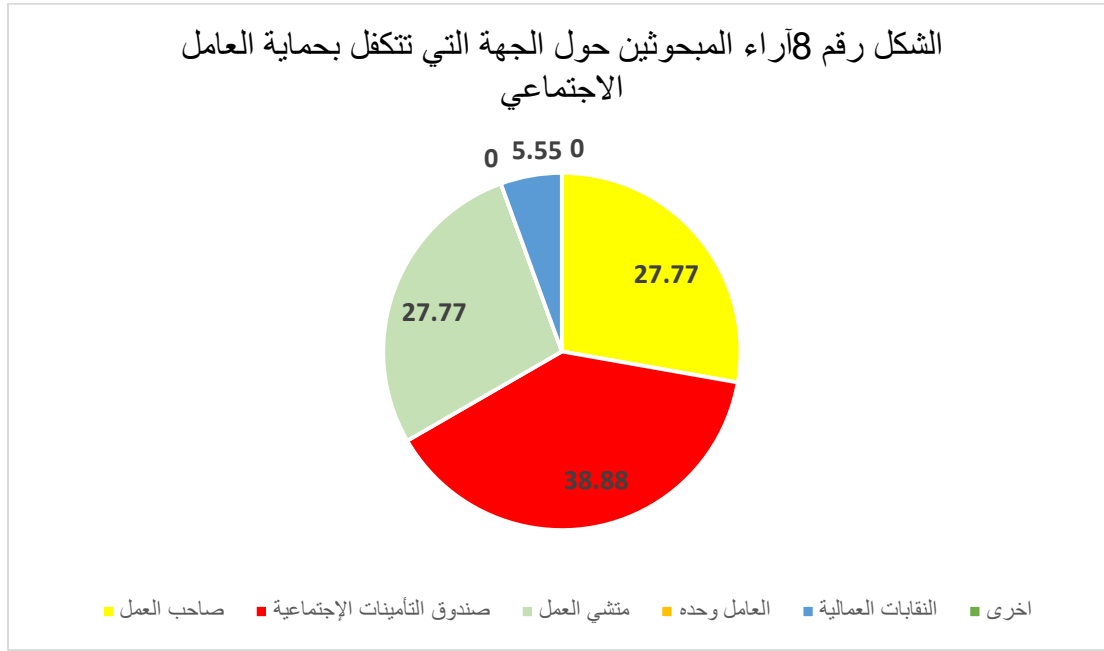
النسبة	التكرار	الإجابات
%27,77	15	صاحب العمل
%38,88	21	صندوق التأمينات الاجتماعية
%27,77	15	مفتشي العمل
%5,57	03	النقابات العمالية
%100	*54	المجموع

المصدر : استمارة البحث سؤال رقم 09

يتبين لنا من خلال إجابات المبحوثين في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا حسب إجاباتهم أن الجهة التي تتكفل بحماية العامل اجتماعيا هي صندوق التأمينات الاجتماعية وذلك بنسبة %38,88 من مجموع إجابات المبحوثين في حين أكدت فئتين آخرين أن صاحب العمل هو الذي يحمي العامل اجتماعيا وكذلك مفتشي العمل وذلك بنسبة %27,77 لكل من الجهتين حيث نلاحظ أن النسبة تتفاوت عندها بين الجهتين أما النقابات العمالية فقد صرحت نسبة قليلة بأنها تحمي العامل اجتماعيا وذلك بنسبة %5,55 كما نستنتج أن العامل لا يستطيع على حماية نفسه بنفسه.

ومن خلال ما سبق ذكره نستنتج وجود جهات مختلفة تحمي العامل اجتماعيا وخاصة صندوق التأمينات الاجتماعية حسب ما أجاب به أغلبية المبحوثين ولكن هذا لا يمنع من أن

مفتشي العمل لهم دور كبير في حماية العامل اجتماعيا



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 9

جدول رقم 9: يبين إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث

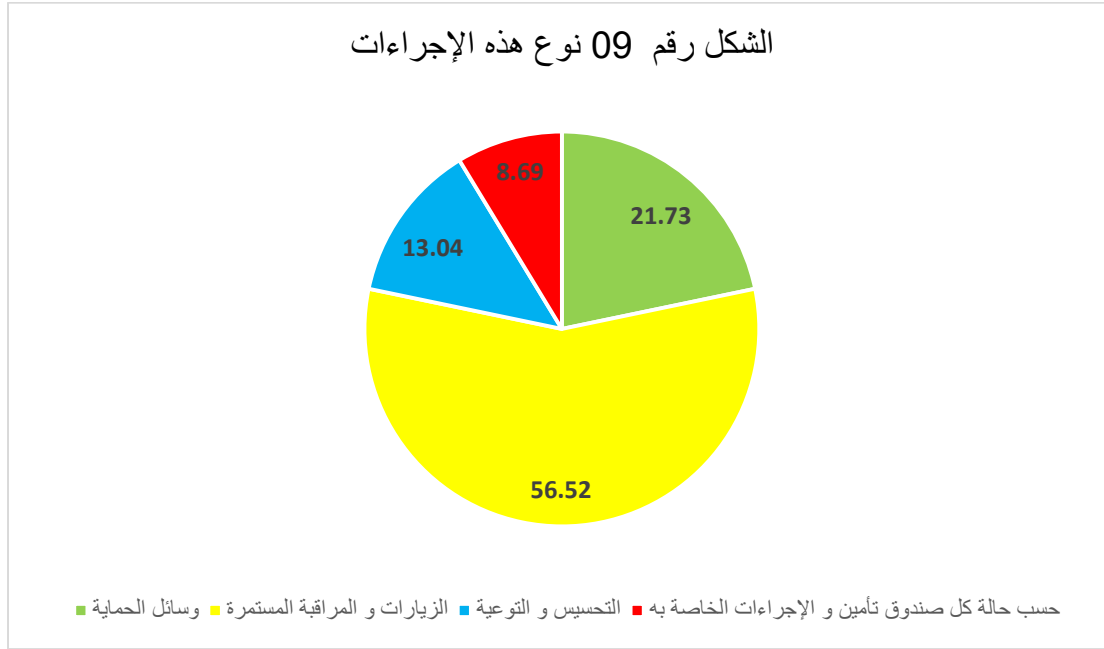
العمل

النسبة	التكرار	الإجابات	النسبة	التكرار	الإجابات
			100%	23	نعم
21,73%	05	وسائل الحماية	00%	0	لا
56,52%	13	الزيارات و المراقبة المستمرة	100%	23	المجموع
13,04%	03	التحسيس و التوعية			
8,69%	02	حسب حالة كل صندوق تأمينات له إجراءات خاصة به			
100%	23	المجموع			

المصدر : استمارة البحث سؤال رقم 11

تبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن كل أفراد العينة أكدوا لنا وجود إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث العمل و ذلك بنسبة 100% الذين أجابوا بنعم و يتجلى ذلك في توزيع إجابات المبحوثين حول نوع هذه الإجراءات من خلال الزيارات و المراقبة المستمرة و ذلك بنسبة 56,52% و كذلك ضرورة توفير وسائل الحماية و ذلك بنسبة 21,73% بالإضافة على ضرورة وضع برامج تحسيسية للوقاية و التوعية بالمخاطر المهنية و ذلك بنسبة 13,04% كما صرحت فئة قليلة أن هذه الإجراءات تختلف حسب

التصريح بالعامل لدى صندوق التأمينات و ذلك بنسبة 8,62% من إجابات المبحوثين و من خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن الإجراءات النظامية لها دور فعال وأهمية كبيرة لضمان حماية العمال من حوادث العمل.



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 11

جدول رقم 10: يبين وجود تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات

الحماية الاجتماعية أم لا

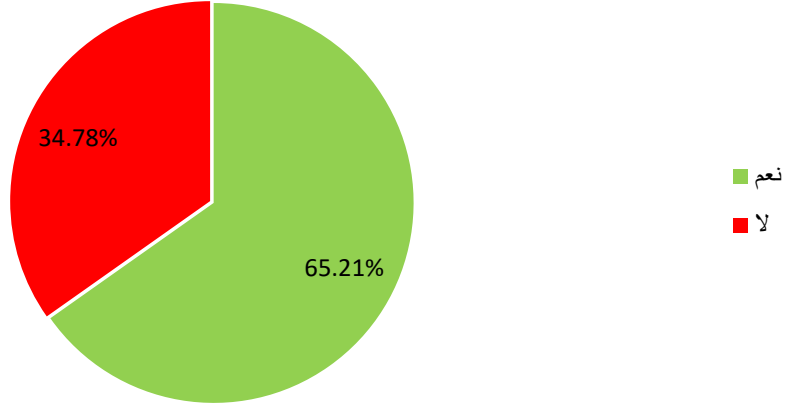
الإجابات	التكرار	النسبة	الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	15	65,21%	الإجابات	التكرار	النسبة
لا	08	34,78%	طبيعة منصب العمل	07	30,43%
المجموع	23	100%	عدم توفر الإمكانيات اللازمة لبرمجة مشروعات الحماية الاجتماعية	01	4,34%
			المجموع	08	34,78%

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 12

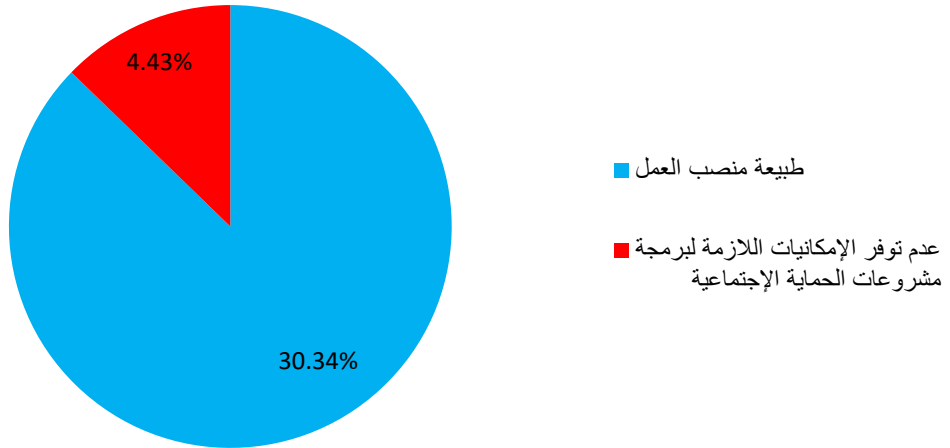
يبين لنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا وجود تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات الحماية الاجتماعية وذلك من خلال إجاباتهم بنعم بنسبة 65,21% أما الذين أجابوا بلا بنسبة 34,78% وذلك بسبب طبيعة منصب العمل

وعدم توفر الإمكانيات اللازمة لبرمجة مشروعات الحماية الاجتماعية

شكل رقم 10 يبين وجود تعاون و مشاركة بين العمال و الإدارة
في اعداد مشروعات الحماية الإجتماعية أم لا



من اجابو ب لا



3- المحور الثالث: الدور الرقابي لمفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية

للعامل:

إن أساس عمل مفتشية العمل هو عمل رقابي بالدرجة الأولى لكن عملية الرقابة قد تبقى حبيسة القوانين ولا تزيد عن كونها حبر على ورق لهذا تحاول في هذا الجزء معرفة الدور الرقابي الفعلي لها من خلال ما يلي:

فبعد تفريغ بيانات من الميدان وجدنا في السؤال رقم 14 من استمارة البحث أنهم كلهم أجابوا بأنه توجد دورات رقابية بنسبة 100% وهو ما يدل على الدور الفعال لمفتشية العمل في حماية العمال ضد أي تجاوزات أو انتهاك لحقوقهم لكن 86,95% من أفراد العينة بينوا لنا أن هذه الدورات غير كافية و ذلك بنسبة 13,04% و مما سبق ذكره يمكن القول أن الدورات الرقابية لمفتشية العمل ضرورية لضمان الدفاع عن العمال و أنه لا بد من الزيارات المستمرة و الخاصة و المضادة لأماكن العمل للتمكن من الكشف عن كل التجاوزات التي تحدث في محيط العمل.

جدول رقم 11: يبين ما إذا تعرض المبحوثين إلى صعوبات أثناء الزيارات

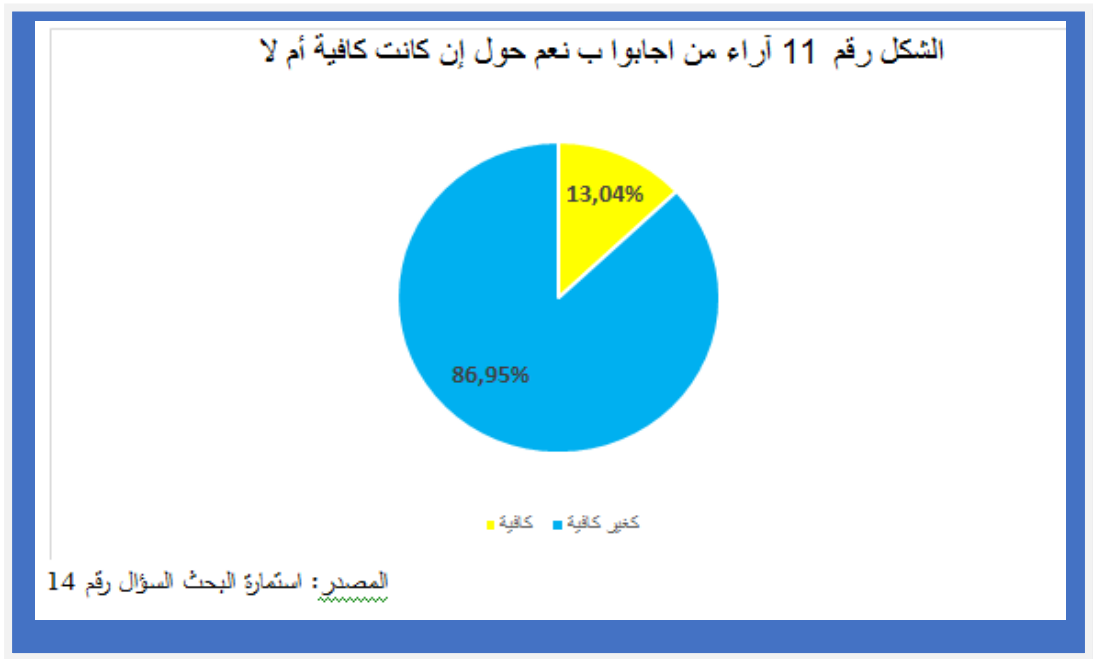
الرقابية في المؤسسات

النسبة	التكرار	الإجابات	النسبة	التكرار	الإجابات
%56,52	13	نعم			
%43,47	10	لا			
%21,73	05	عرقلة مهام مفتشي العمل			
%21,73	05	التصريحات الكاذبة خوفا من المستخدم	%100	23	المجموع
%8,69	02	العنف اللفظي			
%8,69	02	إخفاء العمال من طرف المستخدم/هروبهم			
%21,73	05	عدم تقديم المعلومات الكافية			
%8,69	02	عدم الوثوق في العملية الرقابية			
%4,34	01	غياب الوعي لدى العامل و المستخدم			
%4,34	01	رفض القيام بالزيارات الميدانية			
%100	23	المجموع			

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 15

يتبين لنا من خلال المعطيات المدرجة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا تعرضهم إلى صعوبات أثناء الزيارات الرقابية في المؤسسات وذلك بنسبة 56,52% ويتجلى

ذلك من خلال توزيع إجاباتهم حيث صرحوا لنا بعرقلة مهام مفتشي العمل و ذلك بنسبة 21,73% وكذلك التصريحات الكاذبة خوفا من المستخدم بنسبة 21,73% و نفس النسبة أيضا للذين أجابوا بعدم تقديم المعلومات الكافية, كما أنهم تعرضوا للعنف اللفظي و أن العمال لا يتقنون في العملية الرقابية وأن العمال يتم إخفائهم من طرف المستخدم و كل ذلك بنسبة 26,07% بالإضافة إلى غياب الوعي لدى العامل و المستخدم و أيضا من أهم العراقيل نجد رفض القيام بالزيارات الميدانية و ذلك بنسبة 4,34% و من القول السالف يمكن القول أن نجاح مفتشية العمل في أداء مهامها أو فشلها مرتبط ارتباطا وثيقا بتقديم المعلومات أكانت صحيحة أم خاطئة نظرا لسلطة المستخدم.



المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 15

جدول رقم 12: يبين وجود المبحوثين للمؤسسة تقوم بتطبيق الحماية

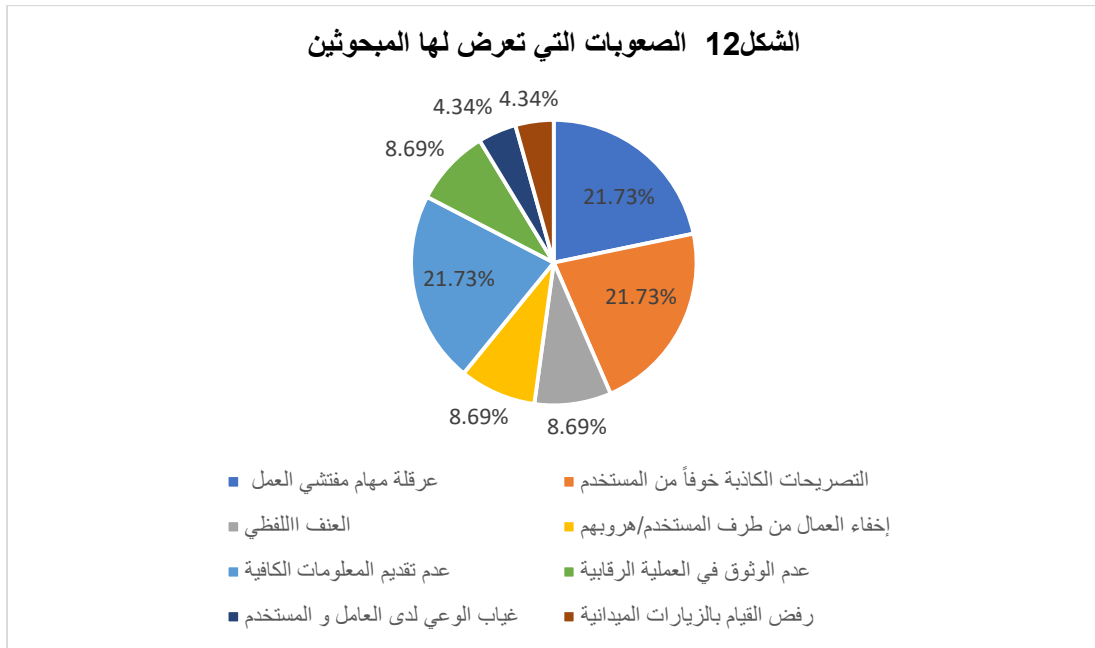
الاجتماعية الكافية للعامل

النسبة	التكرار	الإجابات	النسبة	التكرار	الإجابات
			56,52%	13	نعم
15,38%	02	غياب الوعي	43,47%	10	لا
30,76%	04	الهروب من التكاليف المادية الخاصة ب CNAS المرتفعة	100%	100	المجموع
7,69%	01	عدم الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي			
7,69%	01	عدم احترام تشريع العمل			
23,07%	03	عدم توفير كل ظروف الحماية الملائمة للعمل			
7,69%	01	عدم المعرفة الكاملة بشروط الحماية			
7,69%	01	تدخل مفتش العمل لفرض الرقابة			
100%	13	المجموع			

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 16

تبين لنا من خلال المعطيات المندرجة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا أنهم وجدوا أن المؤسسة تقوم بتطبيق الحماية الاجتماعية الكافية للعمال و ذلك بنسبة 56,52% من الذين أجابوا بنعم و في مقابل ذلك فقد أجاب البعض الآخر بلا و ذلك بنسبة 43,47% نظرا للهروب من التكاليف المادية الخاصة ب CNAS المرتفعة و ذلك بنسبة 30,76% من مبررات إجابات المبحوثين الذين أجابوا بلا بالإضافة إلى عدم توفير كل ظروف الحماية الملائمة للعمل بنسبة 23,07% من توزيع الإجابات كما صرح آخرون بأن ذلك يرجع إلى غياب الوعي 15,38% و عدم الانتساب للضمان الاجتماعي 7,69% و عدم احترام تشريع العمل 7,69% زيادة على ذلك عدم المعرفة الكاملة بشروط العمل و تدخل مفتشي العمل لفرض الرقابة 7,69% من الإجابات.

ومما سبق ذكره نستنتج أن نجاح المؤسسة مرتبط بمدى تطبيقها لشروط الحماية الاجتماعية الكافية للعامل لضمان أمانه وسلامته من خلال وضع برامج خاصة بذلك.



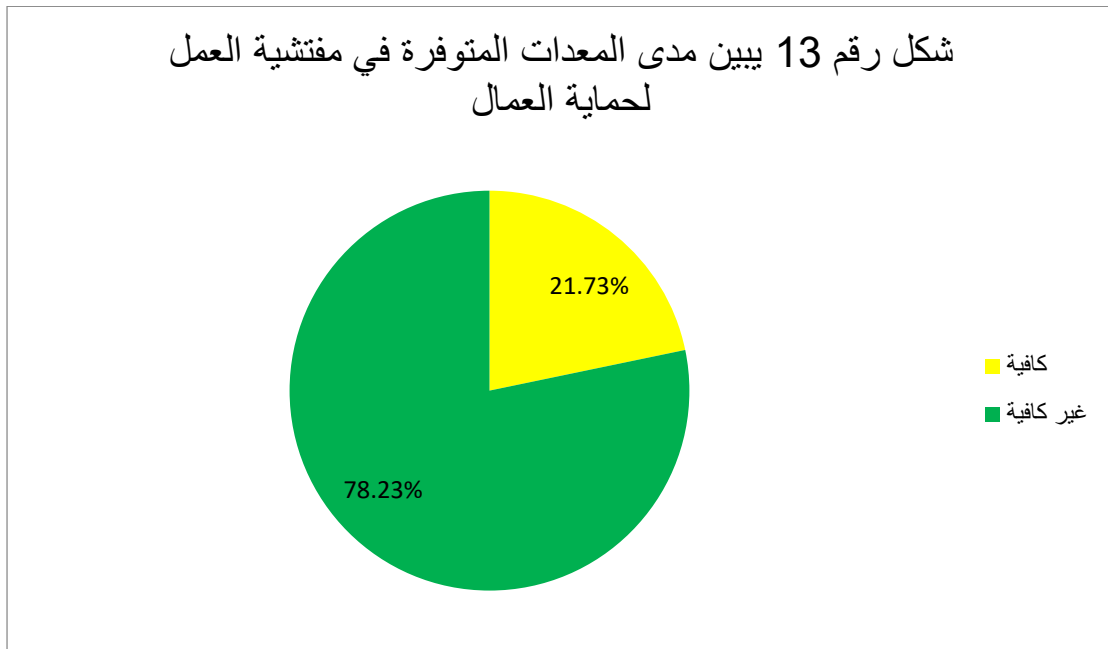
المصدر: استمارة البحث السؤال رقم 15

- جدول رقم 13: يبين مدى المعدات المتوفرة في مفتشية العمل لحماية

العمال

النسبة	التكرار	الإجابات
21,73%	05	كافية
78,26%	18	غير كافية
100%	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال 17



المصدر: استمارة البحث سؤال 17

تبين لنا من خلال الجدول المقدم أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا أن

المعدات المتوفرة في مفتشية العمل لحماية العمال غير كافية وذلك بنسبة

78,26% وهو رقم كافي ليدل على عجز مفتشية العمل نوعا ما عن توفير الحماية اللازمة للعمال وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى تعرضهم إلى الأخطار المهنية وأيضا شعورهم بعدم الاطمئنان والاستقرار الوظيفي.

4 المحور الرابع: دور مفتشية العمل في تحقيق التأمين الصحي للعمال:

يعتبر التأمين الصحي للعامل من بين المهام الرئيسية للمفتشية، لضمان الحماية الواسعة للعامل.

تبين لنا من خلال المعطيات المستوفاة من السؤال رقم 20 من استمارة البحث أن كل أفراد العينة أكدوا لنا أن لديهم إطلاع على قوانين التأمين الصحي للعامل 100% وهو ما يدل على مدى تشبع الموظفين بمفتشية العمل بمقتضيات المهام الإدارية والثقافة القانونية المنظمة لعلاقات العمل وهو ما من شأنه أن يسهم في أداء المهام الموكلة لهم على أكمل وجه كذلك أكد أفراد البحث بالإجماع في السؤال رقم 21 من استمارة البحث أن التأمين الصحي يزيد في دافعية العمال نحو العمل وذلك بنسبة 100% وهو ما يدل على أن التأمين الصحي يزرع في نفوس العمال الشعور بالاستقرار الوظيفي والاطمئنان مما يجعلهم يندفعون نحو أداء المهام الموكلة لهم على أكمل وجه باعتباره بمثابة حافز لهم وهو حافز معنوي مهم بالنسبة للعمال.

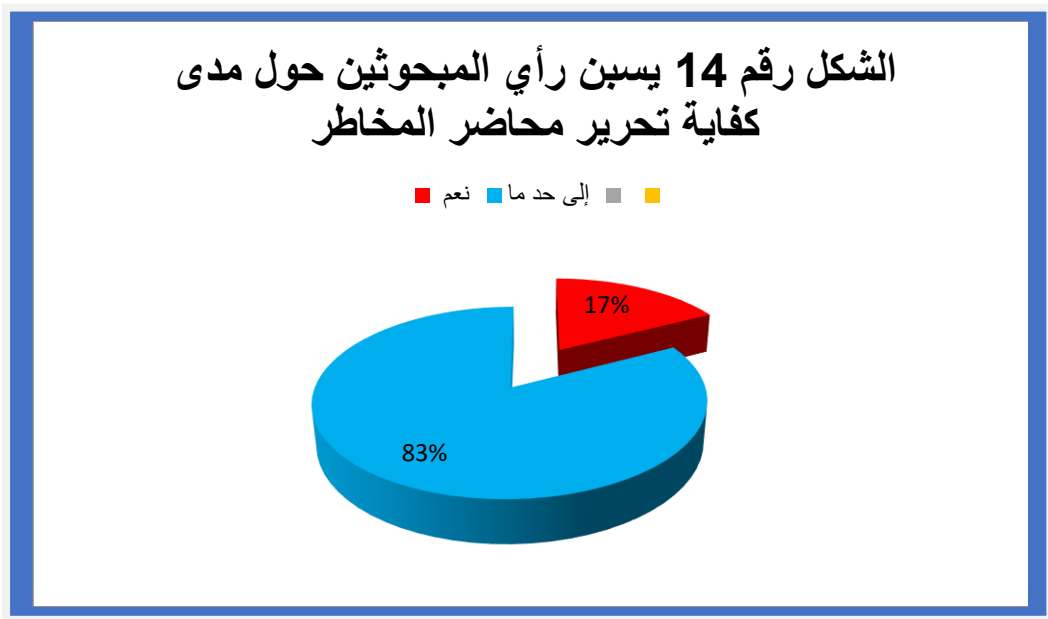
جدول رقم 14: يبين رأي المبحوثين حول مدى كفاية تحرير محاضر المخالفات حول

الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية

النسبة	التكرار	الإجابات
17,39%	04	نعم
82,61%	19	إلى حد ما
100%	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 22

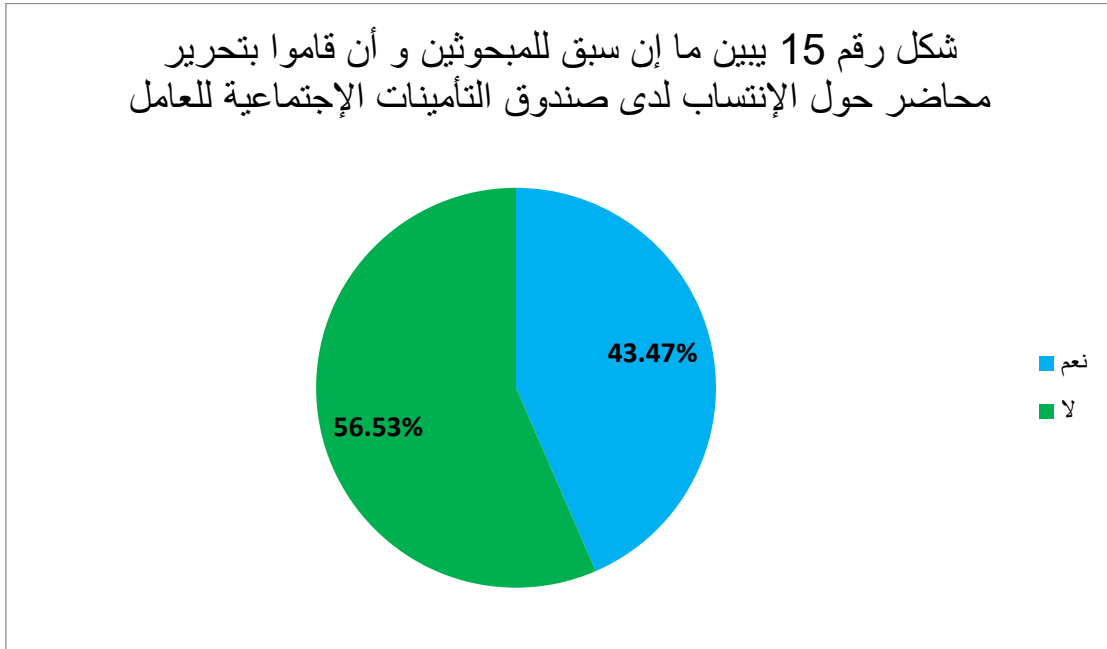
تبين لنا من خلال الجدول المقدم أعلاه أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا أن تحرير محاضر المخالفات حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية كافي إلى حد ما وذلك بنسبة 82,60% أما الذين أجابوا بنعم فقد قدرت نسبتهم بـ 17,39% وما يمكن تفسيره هنا أن محاضر المخالفات المحررة كافية لكن هذا لا يمنع من وجود إجراءات أخرى لا بد من التقيد بها لضمان حماية العامل من خلال التأمينات الاجتماعية.



جدول رقم 15: يبين ما إن سبق للمبحوثين وأن قاموا بتحرير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية للعامل.

النسبة	التكرار	الإجابات
%43,47	10	نعم
%56,53	13	لا
%100	23	المجموع

المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 23



المصدر: استمارة البحث سؤال رقم 23

تبين لنا من خلال الجدول المقدم أعلاه أن أغلبية أفراد العينة لم يسبق لهم وأن قاموا بتحرير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات

الاجتماعية للعامل وذلك بنسبة 56,52% وفي مقابل ذلك هناك من سبق لهم وأن قاموا بالتحريير وذلك بنسبة 43,47%.

ومما سبق ذكره يمكن القول إنه ليس كل موظف بمفتشية العمل معنى بتحريير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية للعامل وبالتالي فهناك فئة محددة معينة بذلك ويتحدد ذلك وفق إجراءات داخلية تعني الموظفين المعينين فحسب.

جدول رقم 16: يبين ما إن واجه المبحوثين مشكلة حول تحريير محاضر

المخالفات للعامل

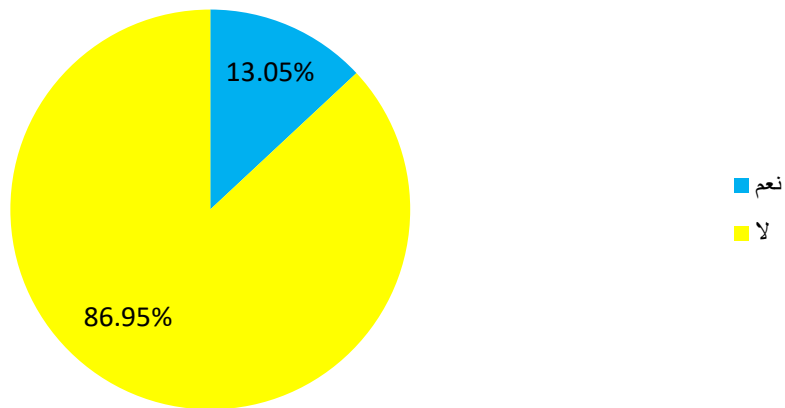
الإجابات	التكرار	النسبة	الإجابات	التكرار	النسبة
نعم	03	13,05%	الإجابات	التكرار	النسبة
لا	20	86,95%	التصريح الكاذب بالمعلومات	01	3,26%
المجموع	23	100%	غياب هوية المستخدم	02	6,53%
			نقص المعلومات للمسؤول المدني و الجزائري	01	3,26%
			المجموع	04	13,05%

المصدر : استمارة البحث سؤال رقم 24

تبين لنا من خلال الجدول المقدم أعلاه أن أغلبية أفراد العينة لم يواجهوا مشكلات حول تحريرهم لمحاضر المخالفات للعامل وذلك بنسبة 86,95% من الذين أجابوا بلا على عكس الذين أجابوا بنعم بنسبة 13,04% ومن بين هذه المشكلات حسب تصريحاتهم نجد غياب هوية المستخدم حيث صرح 6,52% من المبحوثين بذلك في حين صرح آخرون بالتصريح الكاذب بالمعلومات للمسؤول المدني والجزائي وذلك بنسبة 3.26% لكل من الإجابتين.

ومما سبق ذكره نستنتج انه قليل ما يواجه المعنيين بالتحرير لمحاضر المخالفات للعامل نظرا لسهولة وبالتالي يمكن القول إن مفتشية العمل تلعب دورا كبيرا في تحقيق التامين الصحي للعمال من خلال الاطلاع على قوانين التامين الصحي للعامل الذي يزيد في دافعيته نحو العمل.

شكل رقم 16 حول ان واجه المبحوثين مشكلة حول تحرير محاضر المخالفات للعامل



5: مناقشة النتائج العامة:

من خلال مناقشة النتائج على ضوء تساؤلات الدراسة انطلقنا من السؤال الفرعي الأول: ما هي الإجراءات التي تضعها مفتشية العمل لحماية العامل حيث تبين لنا من خلال المعطيات الواردة في الجدول (7) إجابات المبحوثين أن حماية العمل من الأخطار المهنية التي يتعرضون لهنم وجهة نظر المبحوثين حسب أغلبية العينة تعني التأمينات الاجتماعية وذلك بنسبة 36,66% ويتكفل هذا أخير كذلك بالتأمين من الحوادث والأخطار المهنية التي تكون على عاتقه وهذا ما يوضح (8) حيث أن 38.88% من مجموع إجابات المبحوثين أن الجهة التي تتكفل بحماية العامل اجتماعيا هي صندوق التأمينات الاجتماعية ومن خلال جدول رقم (9) يبين لنا أن هناك إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث العمل ذلك بنسبة 100% ومن هذه الإجراءات بالدرجة الأولى تتمثل الزيارات والمراقبة المستمرة بنسبة 56,52% من خلال الجدول (10) 65,21% أكدوا لنا وجود تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات الحماية الاجتماعية وذلك من خلال إجاباتهم بنعم أما من أجابوا بلا ف 30,43% منهم أسقطوا ذلك على طبيعة منصب العمل. أما للإجابة على السؤال الفرعي الثاني والمتمثل فيما هو الدور الرقابي لمفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل أكدت الأغلبية على أن مفتش العمل يواجه صعوبات رقابية تمثلت في الجدول (11) حيث أكدت لنا 56,52% من العينة يتعرض لها منها عرقلة مهام مفتشي العمل، التصريحات الكاذبة خوفا من المستخدم عدم تقديم المعلومات الكافية وذلك النسبة 21,73%، أما فيما يخص إجابة

المبحوثين أن المؤسسة تقوم بتطبيق نسبة معينة من الحماية الاجتماعية موضحة في الجدول رقم (12) بنسبة 56,52% في المقابل من أجابوا بلا، فمن مبررات إجاباتهم الهروب من التكاليف المادية الخاصة بـ CNAS المرتفعة وذلك بنسبة 30,76% من الإجابات. تبين لنا من خلال (13) أن أغلبية أفراد العينة أكدوا لنا أن المعدات المتوفرة في مفتشية العمل لحماية العمال غير كافية وذلك بنسبة 78,26% وهو رقم كافٍ ليدل على عجز مفتشية العمل نوعاً ما عن توفير الحماية اللازمة للعمال. أما التساؤل الأخير الذي خص دور مفتشية العمل في تحقيق التأمين الصحي فإن من خلال الجداول (14)، (15)، (16) أكدت إن المفتش العمل المختص إقليمياً الذي يتمتع بسلطات تقديرية في تحرير محاضر المخالفات وذلك بنسبة 82,60% إلا أن نسبة قليلة من المفتشين واجهوا بعض الصعوبات خلال الزيارات الميدانية ومن خلال استمارة البحث التي أجريناها مع المبحوثين فقط وصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ فيما يخص الإجابة عن التساؤلات الفرعية أكدت إجابات المبحوثين أن حماية العامل من الأخطار المهنية تتمثل في التصريح لدى صندوق التأمينات الاجتماعية
- ✓ أما فيما يخص الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من المهام الأساسية في دور مفتش العمل
- ✓ ويتكفل صندوق التأمينات الاجتماعية بتصريح العامل من الحوادث والأخطار المهنية والتعويض عن الأمراض والمعاشات

- ✓ تحرير محاضر المخالفات يقتصر على مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتمتع بسلطات تقديرية للمخالفات إلا أنه يواجه بعض المشاكل تتمثل في التصريح الكاذب للعمال + غياب هوية المستخدم
- ✓ اما النتيجة العامة فان دور مفتشية العمل يتمثل في متابعة الإجراءات النظامية لمراقبة السلامة المهنية .
- ✓ والعمل على تأكيد التأمين الصحي للعمال وتوفير الرقابة من خلال عمليات التفتيش وعليه توفر مفتشية العمل الحماية الاجتماعية للعمال إلى حد ما يتعلق بالرقابة وعمليات التفتيش والتأمين الصحي.

الأختام

الخاتمة

- الخاتمة :

إن الاهتمام بالموارد البشري يعتبر مطلب أساسي بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية ويتطلب هذا الأمر توفير الحماية الاجتماعية للعمال لكن توفيره لا يكفي بل يستدعي أجهزة رقابية تسهر على ضمان السير الحسن لمختلف الإجراءات الوقائية والأمن الصحي للعمال وقد وقعت المسؤولية الرقابية على مفتشية العمل، وهو جوهر موضوعنا دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل وبعد الإجراءات المنهجية المتعارفة لدراسة هذا الموضوع، قد وصلنا إلى ختام الدراسة الإجراءات المتخذة .

باعتبار أن العامل عرضة إلى الكثير من الخطار والإمراض المهنية بحيث يسهر مفتش العمل على توفير بيئة آمنة تتجلى في الكثير من الصلاحيات الواسعة التي يتمتع بها والتي أشرنا إليها سابقا من خلال إجراءات الحماية المطبقة التي تضعها مفتشية العمل والتي تلزم المستخدم للامتثال لنصوص والتشريع العمل المعمول به لتغطية جملة الأخطار التي يتعرض لها العامل تفاديا قبل وقوعها وفي حالة عدم الامتثال للتطبيق النصوص تكون هناك تدابير وقائية أخرى تتمثل في تحرير .

الاعتذارات وإجراءات قضائية تكون على عاتق المستخدم سواءا كانت غرامات مالية أو بالحبس وتبقى حماية العامل من هذه الأخطار دور إلزامي على مفتش العمل وعلى المستخدم في تسوية وضعيته لدى صندوق التأمينات الاجتماعية خلال فترة عمله أو بعدها أو في حالة تعرضه للخطر أو العجز المهني إلا أن هناك صعوبات تعرقل مهام مفتش العمل نذكر منها على سبيل المثال والمتمثلة في النقص النوعي للمفتشين وعدم تناسبهم مع الحجم الساعي للعمل وهذا يضعف من القدرات والنتائج المرجوة وضعف مردوديتهم كذلك

الخاتمة

نقص الدورات التكوينية مقارنة بالتشريعات المعمول بها في دول أخرى كما سجلنا عدم توفر مفتشين يعمل مختصين في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وعدم تخصيص ميزانية كافية في هذه الهيئة الرقابية التي تخص أجهزة التفتيش من مكاتب، وسائل النقل. وعليه اعتمدنا على وضع مجموعة من توصيات والاقتراحات التي من شأنها ان تسهل مهام مفتش العمل نذكر منها:

إجراء العديد من الدراسات وتطبيقها على مستوى اعلى للكشف عن العوامل الحقيقية المسببة للحوادث والأمراض المهنية.

توفير المعدات والآليات التي تسهل من مهام التفتيش سواء كانت داخل المؤسسة او خارجها (وسائل النقل)

توفير الحماية اللازم لمفتش العمل في حال تعرضه الى حادث أو اعتداء أثناء القيام بمهامه وتكون هذه التوصيات في نصوص وأحكام تنظيمية أكثر نفعاً لمفتش العمل للقيام بواجبه على أحسن وجه كما لا يتسنى ذكر إعادة صياغة القوانين المعمول بها خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتكون أكثر ردياً في هذا المجال وتطبيق أحكام إمرة في حالة الخطر الوشيك بغلق المؤسسة

ولا ننسى الجانب التطبيقي الذي نكون قد استخلصنا توضيح عدة إجراءات منهجية والمتمثلة في المنهج و مجالات و العينة وأدوات الدراسة، كما لا ننسى الإجراءات الميدانية و التي تناولناها في محاور الاستمارة و التي تهدف إلى توضيح الإجراءات المتعلقة بالمفتشية الولائية للعمل بولاية الطارف و تقوم هذه الأخيرة بتقديم الدور الرقابي و التأمين الصحي من اجل تحقيق الحماية الاجتماعية للعامل فهي تعد الحافز الأول لتوفير متطلبات

الخاتمة

العمال داخل المؤسسات و هذا تطرقنا إليه في تحليل و تفريغ النتائج داخل الجداول ومناقشتها في النتائج العامة لإبراز ادوار مفتشية العمل لحماية العامل حماية اجتماعية كاملة.

وأخيرا نتمنى أن نكون قد وفقنا ولو قليلا في تغطية هذا الموضوع المتمثل في دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل ويبقى هذا الأخير موضوع حادثة لعدم تناوله في دراسات سابقة.

قائمة المصادر و المراجع

- قائمة المصادر و المراجع:

القرآن الكريم، رواية ورش، الديار المقدسة للطباعة و النشر ، ط 03، دمشق

، 2009

أولا :الكتب:

1. إبراهيم على إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة

العربية للطباعة، بيروت لبنان 1988.

2. ادعكا حمدي: الأمن في إدارة المحطات، دار اليازوري العملية لنشر والتوزيع عمان

ط 1 2008 .

3. أسامة عزمي سلامة وشقيري نوري موسى، إدارة الخطر والتأمين، دارالحامد، طبعة

الثانية، عمان 2015.

4. بن سعدة كريمة 2011/2010، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر،

دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان تخصص تسيير المالية العامة تحت إشراف

البروفيسور بركة محمد الزين.

5. حسين عبد الطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية

شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت .

6. خديجة حسين نصر نظم التأمين الصحي في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية،

سلسلة تقارير رقم 68، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن رام الله، 2007.

7. درار عياش: 2004/2005:أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد

الوطني،

8. درارا عياش 2005/2004: أثر نظام الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني
حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الاجراء - شبكة بومرداس - رسالة
ماجستير في العلوم الاقتصادية.
9. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار الجملاوي، الأردن
ط.1
10. شادي أكرم كريم الشوكي، الرقابة على المال العام في الاقتصاد الإسلامي،
ط1، دار النشر والتوزيع، عمان، 2012.
11. الصادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة
العمالية بغداد.
12. الصادق مهدي السعيد، التأمينات الاجتماعية، مطبعة مؤسسة الثقافة
العمالية، بغداد-العراق
13. طارق المجذوب، الإدارة العامة -العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح
الإدارية، ط1، منشورات الحلي الحقيقية، لبنان.
14. عبد الباقي سليم أهداف تفتيش العمل محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش
العمل مكتب العمل العربي بغداد 1976 .
15. عبد الباقي سليم نشأة وتطور تشريعات العمل محاضرات الدورة التدريبية
حول تفتيش العمل مكتب العمل العربي بغداد 1976 .
16. عصام يوسف القيسي التنظيم الاجتماعي للعمل بحث مقارنة مع تشريعات
الدول العربية الاجزاء 1 المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل العربي بيروت

17. على فيصل على باحث قانوني، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ال عدد73 تفتيش العمل ودوره في كفالة إنقاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في تنظيم قوانين العمل الدولية والعربية
18. علي الشريف، الإدارة المعاصرة، ط1، دار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
19. علي عوض حسن، الوجيز في شرح القانون العمل الجديد، دار الطباعة الجامعية، الإسكندرية، سنة2003
20. محمد سيد فهم، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
27. محمد سيد فهمي: الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص21،23
21. ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع تنظيم وعمل وط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
22. يوسف الياس ، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحظر وتحديات المستقبل منشورات المركز العربي لا داره العمل والتشغيل .
23. يوسف إلياس تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر و تحديات المستقبل منشورات المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل تونس 2012 .

ثانيا : المعاجم و القواميس :

1. إبراهيم أنيس، عبد الحلیم منتصر، عطية الصوالحي، محمد خلف الله أحمد، المعجم الوسيط، المجل د1، ط4، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، 2004.

2. محمد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي القاموس المحيط، دار الهدى، 729-817هـ (طرط)، .
3. ابن منظور: لسان العرب، المجلد، دار بيروت سنة 1997.
4. المعجم الوسيط (27/1) القاموس المحيط للفيروز آبادي (199/4) مختار الصحاح للرازي.

ثالثا : المذكرات و الرسائل الجامعية :

1. برهماتي رمضان نزاعات العمل في الجزائر دراسة إثر النزاع العمالي الباطني في مؤسسة صناعية جزائرية مذكرة لنيل شهادة الماستر معهد علم الاجتماع جامعة الجزائر 1988 .
2. حمو بن إبراهيم فخار، الحماية الجنائية للطفل في التشريع الجزائري والقانون المقارن، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسك رة 2015/2014 .
3. خنيش رابح مفتشية العمل التطور والأفاق مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع قانون الإدارة والمالية كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 2012 .
4. كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية والحماية الاجتماعية مع دراسة خاصة للحماية الصحية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان 2007.

رابعا :المواد و القوانين :

القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المادة 2

قائمة المصادر و المراجع

هدفي منير الوجيز في شرح قانون العمل علاقة العمل الفردية والجماعية ط 2 جسر للنشر والتوزيع

الجزائر 2009

المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 مؤرخ في 60 يناير سنة 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ج ر عدد 04 صادر بتاريخ 09 جانفي 2005

خامسا :المجلات :

1. قورمي حميد وضحاك نجية، الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة

casnos لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية،

عدد 13، جامعة البويرة 2015..

سادسا : المراجع الأجنبية :

1. 1.travailleurs salariesla caisse nationale des assurances sociales.

2. inthe arab states from shared policy and research- h.

sholkamyk.hallez. social protection to coordinate

سابعا:المواقع الإلكترونية:

www.alaman.com

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم والإنسانية

قسم علم الاجتماع



استمارة بحث

دور مفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل دراسة ميدانية بالمفتشية الولائية للعمل بالطارف

تحت إشراف الأستاذة:

الهامل مهدية

من أعداد الطلبة:

بلوم فارس

بوعزيز ايناس

ملاحظة:

تندرج هذه الاستمارة في إطار العمل الأكاديمي الذي يقوم به طلبة الماستر والبيانات الموجودة سرية ولا تستعمل الا لغرض البحث العلمي فنرجو منكم تعاونكم في ملء هذه الاستمارة بكل شفافية حتى تكون نتائج صادقة، وفي الأخير تقبلوا شكرنا واحترامنا على تعاونكم معنا.

السنة الجامعية: 2024/2023

الملحق رقم 1: استمارة البحث.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

ذكر أنثى

2- السن:

من 18 إلى 30 من 30 إلى 44 45 فما فوق

3- الحالة الاجتماعية :

أعزب متزوج مطلق أرمل

4- المستوى الدراسي:

ابتدائي متوسط ثانوي جامعي تكوين مهني

5- الوظيفة :

أعوان إداري رئيس مصلحة مفتش رئيسي

- مدة العمل بالمؤسسة:

أقل من 5 سنوات من 05 إلى 9 سنوات

من 10 سنوات الى 15 سنة أكثر من 15 سنة

7- محل الإقامة:

داخل الولاية خارج الولاية

المحور الثاني: الإجراءات التي تضعها مفتشية العمل لحماية العامل حماية اجتماعية

8- ما تعني الحماية الاجتماعية للعامل من وجهة نظرك:

-الحماية من حوادث العمل

- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

- التأمينات الاجتماعية

أخرى تذكر:

9- من هي الجهة التي ترى بأنها تتكفل بحماية العامل اجتماعيا:

صاحب العمل

صندوق التأمينات الاجتماعية

مفتشي العمل

العامل وحده

النقابات العمالية

أخرى تذكر:

10- حسب رأيك ماهي متطلبات الحماية الاجتماعية التي توفرها مفتشية العمل للعامل:

كلاهما

معنوية

مادية

11- هل هناك إجراءات نظامية ثابتة في عملية حماية العامل من حوادث العمل :

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذه الإجراءات النظامية:

.....

.....

في حالة الإجابة بلا ماذا تقترحون كإجراءات نظامية:

.....

.....

12- هل هناك تعاون ومشاركة بين العمال والإدارة في إعداد مشروعات الحماية الاجتماعية:

لا

نعم

في حالة الإجابة بلا لماذا:

.....
.....

13- كيف تقيم الحماية الاجتماعية للعامل داخل مفتشية العمل من وجهة نظرك:

.....
.....

المحور الثالث: الدور الرقابي لمفتشية العمل في توفير الحماية الاجتماعية للعامل:

14. هل هناك دورات رقابية لمفتشية العمل:

نعم لا

هل ترى أنها كافية:

كافية غير كافية

15. هل تعرضت الى صعوبات أثناء زيارات الرقابة في المؤسسات:

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما نوع هذه الصعوبات:

.....
.....

16. هل وجدتم أن المؤسسة تقوم بتطبيق الحماية الاجتماعية الكافية للعامل:

نعم لا

في حالة الإجابة بلا في نظرك ما هي الأسباب

17. هل المعدات المتوفرة في مفتشية العمل:

كافية غير كافية

18. هل دور مفتشية العمل في الوقاية الصحية والأمن الصحي وطب العمل:

فعال غير فعال

19. ما هو تقييمك للدور الرقابي لمفتشية العمل:

ضعيف متوسط جيد

المحور الرابع: دور مفتشية العمل في تحقيق التأمين الصحي للعمال:

20. هل لديك إطلاع على قوانين التأمين الصحي للعامل:

نعم لا

21. هل ترى بأن التأمين الصحي يزيد في دافعية العمال نحو العمل:

نعم لا

22. هل ترى بأن تحرير محاضر المخالفات حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية

كافي:

نعم لا الى حد ما

في حالة الإجابة ب لا لماذا:

.....
.....

23. هل سبق لك وأن قمت بتحرير محاضر حول الانتساب لدى صندوق التأمينات الاجتماعية

للعامل:

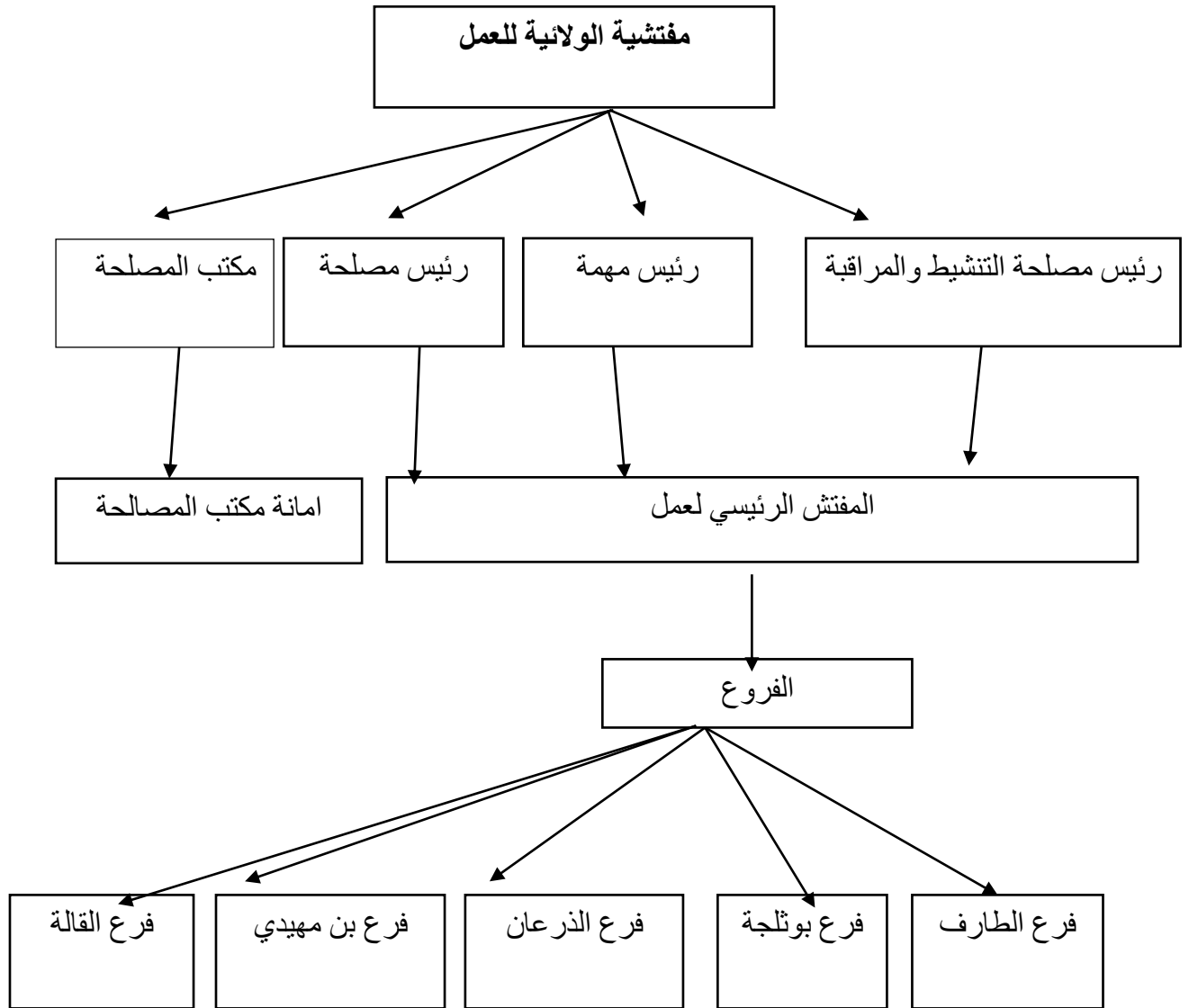
نعم لا

24. هل واجهتك مشكلة حول تحرير محاضر المخالفات للعامل :

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم أذكر أهم المشكلات التي تعرضت إليها:

.....
.....



الملحق رقم 2: الهيكل التنظيمي للمفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة

المفتشية الولائية للعمل للطارف

الرقم: / م ج ع ع / م و ع ط / 2024

محضر مخالفة لتشريع العمل

في اليوم: من شهر: سنة: ألفين و وعشرون

نحن: العدة: مفتش رئيسي للعمل

المخالفون و الموضوعون و المتضررون بمتنقضي السلطات المحولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم: 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المستم، لاسيما المواد 14-07-05-04-03-02 منه فمما بحرر هذا المحضر وفقا للمعاينات و الوقائع المذكورة أدناه

المعاينات

بتاريخ: / / 2024

فمما بزياره تفتيش و مراقبة بمؤسسة:

وذلك في إطار مراقبة تطبيق تشريع و تنظيم العمل، حيث سجلنا جرحه منتملة في: عدم انتساب العمال للضمان

الإجمالي

ضد السيد(ة): الاسم: اللقب:

المولود(ة) في: / / ولاية:

إبن(ة): و:

وذلك بصفته (ها): مستخدم المسؤول جزائيا و مديبا عن المؤسسة المذكورة أعلاه

الواقع مقرها:

الوقائع

عدم انتساب العمال للضمان الاجتماعي

عدد العمال المعنيين:

هذه الوضعية تشكل مخالفة لأحكام: المادة 10 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان

الإجمالي

التحليل

تكييف المخالفة:

ضد السيد:

تعريف المخالفة: جرحه عدم

انتساب العمال للضمان الاجتماعي

المادة المعاقبة: المادة 41 الفقرة

02 من القانون 83-14 المتعلق

بالتزامات المكلفين بالضمان

الإجمالي المعدلة و المتمة بالقانون

رقم 16-14 المؤرخ في 28 ربيع

الأول عام 1438 الموافق لـ 28

ديسمبر 2016 المتضمن قانون المالية

لسنة 2017 المادة 96 منه

العقوبة المقررة:

الملحق رقم 3: محضر مخالفة لتشريع العمل.

المخالفة المشتة

وبما أن الوقائع المذكورة أعلاه تشكل حنحة منشطة في تلك الوقائع المنصوص عليها في أحكام

* المادة 10 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي .

و التي تنص على:

* يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب انتساب المستفيدين من الضمان الاجتماعي وذلك في طرف العشرة (10) أيام التي تلي توظيف العامل .

والمعاقب عليها بأحكام

* المادة 41 الفقرة 02 من القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي المعدلة والمتضمنة بالقانون رقم 16-14 المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1438 الموافق لـ 28 ديسمبر 2016 المتضمن قانون المالية لسنة 2017 المادة 96 منه .

و التي تنص على:

* يعاقب كل مستخدم لم يقم بالعمل على انتساب العمال الذين يوظفهم إلى الضمان الاجتماعي في الأحوال المنصوص عليها بموجب التشريع المعمول به برامة تتراوح بين مائتي ألف (200.000 دج) إلى أربعمائة ألف (400.000 دج) عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الخس من شهرين 02 إلى ستة 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين وفي حالة العود يعاقب المستخدم برامة تتراوح بين أربعمائة ألف (400.000 دج) و مليون (1.000.000 دج) عن كل عامل غير منتسب ويعقوبة الخس من شهرين 02 إلى أربعة وعشرين 24 شهرا .

الحدا الأدنى للعقوبة = × دج 200.000

الحدا الأقصى للعقوبة = × دج 400.000

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر وقمنا بتوجيهه إلى السيد وكيل الجمهورية لبري محكمة الطارف وذلك للمتابعة القضائية

ليكون سندا قانونيا طبقا لأحكام : المادة 14 من القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمقتضية العمل ، المعدل والمتمم والتي تنص على : " يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه، وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون 01/86 المؤرخ في 28 جويلية 1986 .

وللأحكام

* المادة 14 من القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمقتضية العمل المعدل والمتمم ، المادة 38 مكرر من القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 38-14 .

و التي تنص على:

* المادة 14 يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 66 - 155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية .

تتمتع محاضر مفتش العمل بقوة الحجية ما لم يظعن فيها بالإعتراض .

المادة 38 مكرر : يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه تسجيل كل مخالفة للتشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي .

حرر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE
INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL ANNABA
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVIL - EL/TARF-

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة
المفتشية الولائية للعمل لولاية الطارف
الرقم :/م.و. ع. ط/2024

المفتش الرئيسي للعمل
إلى السيد /
رئيس

الموضوع: طلب مساعدة .

المرجع: القانون رقم : 03/90 المؤرخ في : 1990/02/06
يتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم .

عملا بأحكام المادة 16 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم المذكور
أعلاه والتي تنص على مايلي :
" يجب على الأعران المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتشي العمل يد العون و المساعدة
أثناء قيامهم ،بناء على طلبهم " .

يشرفني أن اطلب من سيادتكم موافاتنا بهوية العمال الأجانب..... الذين يشتغلون على
مستوى

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير

ملحق رقم 4: نموذج طلب مساعدة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة

المفتشية الولائية للعمل للطارف

إعذار رقم : 2024/

في اليوم من شهر عام الفين وعشرون
نحن الصفة مفتش رئيسي للعمل

الخلفون والمفوضون والمتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، لا سيما المواد 7-8-9 و 10 منه، قمنا بمراقبة تطبيق تشريع العمل بمؤسسة:

إسم المؤسسة :

المسيرة من قبل السيد :

الصفة :

الكاننة :

حيث لاحظنا ما يلي

عدم تزويد العمال بوسائل الحماية الفردية المتمثلة في لباس العمل .

عدد العمال المعنيين :

هذا ما يمثل مخالفة لأحكام المادة 6 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل "يجب ان توفر للعمال الالبسة الخاصة و التجهيزات و المعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط و الاخطار".

و عليه يتعين على السيد : بالعمل على رفع هذه المخالفة و الامتثال للأحكام القانونية و التنظيمية المشار إليها أعلاه في أجل

قدره خمسة ايام (05) من تاريخ تبليغ هذا الإعذار وإعلامنا كتابيا بالإجراءات المتخذة في هذا الشأن.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الأجل المذكورة أعلاه بنجر عنه إخطار الجهات القضائية المختصة وفقا للأحكام المادة 38 من القانون 88-

07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل

" يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 23، 25، 26 و 28 أعلاه بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين".

الإمضاء

الملحق رقم 5: نموذج اعذار فيما يخص وسائل الحماية الفردية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الطرف في :

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
لناحية عنابة
المفتشية الولائية للعمل
لولاية الطارف

ملاحظة رقم :

في اليوم من شهر سنة ألفين و.... و عشرين

نحن:مفتش رئيسي للعمل

المحلفون و المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب إجراءات القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم بموجب أحكام الأمر رقم 11/96 ، لاسيما المواد 06 ، 08 ، 09 ، 10 و 12 منه لاحظنا خلال الزيارة التفتشية التي قمنا بها في المؤسسة:

لاحظنا مايلي :

عدم دفع الأجور الشهرية للعمال عند حلول أجل استحقاقها لشهر: ،
خلافا للمادة 88 من القانون 11/90 .
عدد العمال المعنيين :

إثباتا لذلك ، نضع محل ملاحظة للسيد (ة) :

العنوان :

وهذا قصد الإمتثال وتطبيق هذه النصوص و الأحكام في أقرب الأجل .

ملحق رقم 6: نموذج ملاحظة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة

المفتشية الولائية للعمل للطارف

إعذار رقم : 2024/

في اليوم..... من شهر عام الفين وعشرون

نحن..... الصفة مفتش رئيسي للعمل

المخلفون والمفوضون والمتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، لا سيما المواد 7-8-9 و 10 منه، قمنا بمراقبة تطبيق تشريع العمل بمؤسسة:

إسم المؤسسة :

المسيرة من قبل السيد :

الصفة : مستخدم

الكتابة:

حيث لاحظنا ما يلي

عدم ضمان حماية العمال من مستوى علوي وذلك بتوفير هياكل سائدة " واقى الأجسام " حواجز جانبية على مستوى الأماكن المرتفعة .

عدد العمال المعنيين :

هذا ما يمثل مخالفة لأحكام المادة 7 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و المادة 34 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل "يجب ان تزود البرم و الاحواض و الخزانات بالحواجز الجانبية او بجدران الحماية المخصصة للوقاية من اخطار السقوط.

و عليه يتعين على السيد :..... بالعمل على رفع هذه المخالفة و الامتثال للأحكام القانونية و التنظيمية المشار إليها أعلاه في أجل قدره خمسة ايام (05) من تاريخ تبليغ هذا الإعذار وإعلامنا كتابيا بالإجراءات المتخذة في هذا الشأن.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الآجال المذكورة أعلاه ينجر عنه إخطار الجهات القضائية المختصة وفقا للأحكام المادة 38 من القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل

" يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 23، 25، 26 و 28 أعلاه بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر ، و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين."

الإمضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل لناحية عنابة
المفتشية الولائية للعمل للطارف

إعذار رقم : 2024/

في اليوم من شهر عام الفين وأربعة وعشرون

نحنالصفة مفتش رئيسي للعمل

المخلفون و المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل و المتمم، لا سيما المواد 7-8-9 و 10 منه، قمنا بمراقبة تطبيق تشريع العمل بمؤسسة:

إسم المؤسسة :

المسيرة من قبل السيد :

الصفة : مستخدم

الكاننة:

حيث لاحظنا ما يلي

عدم اخضاع العمال للفحوص الطبية المتعلقة بالتوظيف .

عدد العمال المعنيين :

هذا ما يمثل مخالفة لأحكام المادة 17 من القانون 88/07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل "يخضع وجوبا كل عامل أو متمعن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الدورية و الخاصة و المتعلقة باستئناف العمل . يكون المتمعنون موضوع عناية طبية خاصة فضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية، بناء على طلب العامل نفسه. يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الإعتبار آراء طبيب العمل".

و عليه يتعين على السيد : بالعمل على رفع هذه المخالفة و الامتثال للأحكام القانونية و التنظيمية المشار إليها أعلاه في أجل قدره ثلاثون (30) يوما من تاريخ تبليغ هذا الإعذار وإعلامنا كتابيا بالإجراءات المتخذة في هذا الشأن.

إن عدم الامتثال لهذا الإعذار في الأجل المذكورة أعلاه سيجر عنه إحطار الجهات القضائية المختصة وفقا للأحكام المادة 38 من القانون 88/07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

" يعاقب كل مخالف لأحكام المواد 05، 06، 07، 11، 13، 14، 17، 23، 25، 26 و 28 أعلاه بغرامة من 10.000 دج الى 20.000 دج في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، و بغرامة من 40.000 دج الى 50.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين.

الإمضاء

ملحق رقم 8: نموذج اذار فيما يخص الفحوصات الطبية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
لناحية عنابة
المفتشية الولائية للعمل
لولاية الطارف

إعذار رقم : 2024/

في اليوم من شهر سنة ألفين و..... و عشرون
نحن: مفتش رئيسي للعمل

المحلفون و المفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات المخولة لنا بموجب إجراءات القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 07 ، 08 ، 09 ، 10 حيث لاحظنا خلال الزيارة التفتشية التي قمنا بها في المؤسسة :

المسير من قبل السيد (ة):
الصفة : مستخدم
العنوان:

لاحظنا مايلي:

عدم انتساب العمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلافا لأحكام المادة 10 من القانون 14/83 المؤرخ 21 رمضان عام 1403، الموافق 2 يوليو 1983، المعدل و المتمم من القانون رقم 14/16 المؤرخ في 29 ربيع الأول عام 1438 هـ الموافق لـ 29 ديسمبر 2016 المتضمن قانون المالية لسنة 2017 .
عدد العمال المعنيين :

إثباتا لذلك، نضع محل إذار السيد (ة):
الصفة : مستخدم
للامتثال بالإجراءات التالية :

التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طبقا لأحكام المادة 10 من القانون 14/83 المؤرخ 21 رمضان عام 1403، الموافق 2 يوليو 1983، المعدل و المتمم و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي.

في أجل: 10 أيام

إن عدم الامتثال لهذا الإذار في أجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة
إثباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم ، الشهر و السنة المذكورة أعلاه .