



جامعة مولود معمري - تيزي وزو-
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق نظام ل.م.د.



تدخل مفتشية العمل لحماية العمال في القانون الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
فرع القانون الاجتماعي

تحت إشراف الأستاذ
موزاوي علي

إعداد الطالبين
حرزي إدير
تبوب عبد القادر

لجنة المناقشة

د/ نكموش يوغورطة، أستاذ محاضر (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....رئيسا
أ/ موزاوي علي، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....مشرفا ومقررا
أ/ بلميهوب عبد الناصر، أستاذ مساعد (أ)، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....ممتحنا

تاريخ المناقشة:/...../.....

إهداء

إلى والدينا
إلى أخوتنا وأخواتنا
إلى كل عائلتنا
إلى كل الأصدقاء

إلى كل هؤلاء نهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

إدير وعبد القادر

كلمة شكر

نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ

موزاوي علي

الذي أشرف علينا أثناء إنجاز هذا البحث

شكراً

مقدمة

منذ أن شعر الإنسان بالزامية العمل، وظهر أشخاص يستأثرون بوسائل الإنتاج وآخرون يكتفون بتقديم الجهد العضلي، انقسمت المجتمعات إلى طبقتين: طبقة برجوازية تحتكر مجالات العمل، وطبقة عاملة كادحة تعمل تحت سيطرة أصحاب العمل، والتي أطلق عليها اسم "البروليطاريا".

ولقد استعمل هذا المصطلح لأول مرة في روما القديمة، والذي كان يستعمل لتحديد طبقة العمال المشتغلين في المجال الفلاحي والذين لم تكن لهم أية ثروة وأية ملكية، وهو ما جعلهم للاستعباد والاستغلال المطلق من طرف أصحاب العمل والإقطاعيين.

ومع تطور الأوضاع ومجالات الشغل وانتشار أفكار جديدة تدعوا إلى تحسين ظروف الطبقة العاملة، ظهر المذهب الماركسي الذي كان يدعو إلى تحرير طبقة البروليطاريا من ظلم أصحاب العمل، كون أنه اعتبر طبقة العمال بمثابة طبقة محرومة من الملكية والثروة، بل كل ما يملك هي القوة الجسدية التي يستعملها في خدمة المستخدمين. ومن أجل مواجهة ذلك استخدم هذا التيار الماركسي سياسة الضغط والتوعية عن طريق نشر سياسات وشعارات تدعوا إلى منح الحقوق للطبقة العاملة، وهو ما لا يمكن أن يتحقق إلا بالقضاء على النظام الرأس مالي الذي يشجع الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، وهو ما لا يمكن أن يتحقق أيضا إلا عن طريق ما سماه *Karl Marx* و *Friedrich Engels* "بصرع الطبقات" الذي يقتضي قيام الطبقة العاملة بانتفاضات وثروات ضد سياسة الاستعباد والاستغلال التي كان المستخدمون يمارسونها معهم، وذلك تحت شعار: «*Prolétaires de tous les pays, unissez-vous*»

ولقد أدت هذه الانتفاضات والثورات التي قامت بها الطبقة العاملة في ظل انتشار الأفكار الماركسية، إلى ظهور الأحزاب العمالية التي أصبحت تتنادي وتناضل من أجل القضاء على الاستعباد والاستغلال من طرف أصحاب العمل.

مع تزايد حجم الضغط الذي كانت تمارسه الطبقة العامة من جهة، وتزايد حجم التجاوزات والانحرافات التي كان يرتكبها المستخدمون في حق العمال أصبح من الضروري وضع قوانين من أجل تنظيم علاقة العمل التي تربط العامل بالمستخدم. وهو ما تجسد مع ظهور الثورة

الصناعية التي عرفت تنوعا كبيرا في مجال الشغل. حيث كان قانون العمل في بداية الأمر يهدف إلى حماية العمال عن طريق التدخلات الإنسانية التي كانت تأخذ طابعا اجتماعيا. غير أن قلة الفعالية التي اتسمت بها هذه التدخلات دفعت المشرعين في أغلب الدول الأوروبية إلى إصدار قوانين تمنع بعض الأفعال التي يقوم بها المستخدمون إزاء العمال. وهو ما فعله المشرع الفرنسي مثلا، لما أصدر سنة 1841 أول نص قانوني ينظم مجال العمل، والذي نظم من خلاله عمل الأطفال داخل المؤسسات، غير أن هذا القانون كذلك لم يحظى بالتطبيق اللازم، بالتالي لم يساهم كثيرا في تحسين الأوضاع.

أمام هذا الوضع الذي كانت تعيشه معظم الدول الأوروبية، قام المشرع الفرنسي بإصدار نصين قانونيين: يتعلق الأول بإلغاء جنحة التحالف بين العمال التي أنشأها المستخدمون، واعترف بحق الإضراب للعمال. كما أصدر سنة 1884 قانون يتعلق بحرية تشكيل الجمعيات المهنية والمنظمات النقابية للدفاع عن مصالح العمال، وهو ما ساه بشكل كبير وملحوظ في تحسين ظروف العمل التي يشتغل فيها العمال.

مع نهاية الحرب العالمية الأولى، وفي سنة 1919 تم إنشاء منظمة العمل الدولية، كنتيجة مباشرة وضرورية من أجل إعادة تنظيم مجال العمل بعد الدمار الذي خلفته الحرب. حيث ركزت المنظمة على وضع عدة معاهدات دولية وتوصيات ومقاييس دولية للعمل، تعمل الدول الأعضاء فيها على تكريسها وتطبيقها. ولقد قامت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بتحديد سياسة جديدة من أجل حماية العمال تتمثل في تحسين ظروف وشروط العمل وترقية العمل وتحسين المستوى الاجتماعي للعمال من أجل تحسين ظروف المعيشة.

هذا ولقد اهتمت منظمة العمل الدولية بوجه عام إلى تمكين العمال من العمل في مناصب عمل لائقة (décentes)، وفق متطلبات الحرية والعدالة والضمان والكرامة، من أجل تحقيق هدف أساسي يتمثل في تحسين وتطوير شروط وظروف العمل. من خلال إصدار العديد من الاتفاقيات الدولية¹ التي تنظم كل واحدة منها مجالا من المجالات الحساسة التالية:

1- بلغ عدد الاتفاقيات الدولية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية إلى غاية سنة 2014، 189 اتفاقية دولية، بينما بلغ عدد توصياتها إلى غاية نفس السنة 202 توصية. أما عدد البروتوكولات فقد بلغ 05 بروتوكولات، أنظر حول هذه الاتفاقيات:

- تنظيم العمل الليلي وعمل الأطفال (القَصْر).
- تنظيم الحجم الساعي الأسبوعي للعمل.
- تنظيم حوادث العمال والتعويض عنها.
- تنظيم عمل النساء.
- تنظيم الأعمال الشاقة وفترات الراحة.
- تنظيم الحد الأدنى للعمل...

إضافة إلى ذلك فإن منظمة العمل الدولية تسعى إلى ترقية الحوار بين العمال والمستخدمين، والعمل على ترقية نوعية شروط العمل بما يضمن كرامة الإنسان والقضاء على كل أشكال الظلم والاستغلال في مجال العمل.

لقد صادقت معظم الدول على الاتفاقيات الدولية التي أصدرتها المنظمة، بالتالي، من الناحية القانونية، أصبحت الدول الأعضاء تعترف بمقاييس وشروط العمل الصادرة عن المنظمة. وهو ما عملت الدول الأعضاء، من بينها الجزائر، على تكريسه من خلال القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل. غير أن ضمان تطبيق جميع هذه الأحكام يعتبر أمرا صعبا من الناحية الواقعية، باعتبار أنه لا يمكن للدولة أن تبسط يد الرقابة على جميع الأنشطة ومجالات العمل التي تتواجد عبر إقليمها الجغرافي.

من أجل مواجهة ذلك، تم إنشاء جهاز متخصص يتولى السهر على رقابة تطبيق الأحكام والقواعد المتعلقة بالعمل، ويتمثل هذا الجهاز في مفتشية العمل، التي أصدرت في شأنها، منظمة العمل الدولية، الاتفاقية الدولية رقم 81 بينت فيها جميع ما يجب أن يتوفر في أجهزة مفتشية العمل التي يجب أن يتم إنشاؤها في جميع الدول الأعضاء من أجل ضمان التطبيق السليم والفعال لأحكام وقواعد العمل، ومن أجل ضمان حماية العمال وأمنهم وسلامتهم. وهذا وقد كلفت مفتشية العمل بالعمل على رقابة تطبيق أحكام تشريعات العمل والكشف عن جميع المخالفات التي تقع خرقا لقانون العمل ومن ثم العمل على مواجهتها وقمعها. غير

أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال يتمحور حول مدى نجاعة وفعالية الدور الذي تلعبه مفتشية العمل أثناء تدخلها من أجل رقابة مدى احترام وتطبيق قانون العمل؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، الذي ينطوي على أهمية كبيرة تتمثل في التوصل إلى تقييم حقيقي واقعي تتمثل في معرفة مدى قدرة مفتشية العمل على خلق التوازن بين طرفي علاقة العمل، لا بد من التطرق في وقت أول إلى الإطار القانوني لدور مفتشية العمل (الفصل الأول)، قبل التطرق، في وقت ثاني، إلى مجالات تدخل مفتشية العمل من أجل خلق الحماية القانونية للعمال (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار القانوني لدور جهاز مفتشية العمل

علاقة العمل تربط بين طرفين مختلفين في المراكز القانونية، يتمثل الطرف الأول في صاحب العمل الذي يعتبر صاحب القرار وصاحب السلطة وبالتالي يكون في مركز أقوى من بالنسبة لمركز الطرف الآخر الذي يعتبر الطرف الضعيف في علاقة العمل والمعني بالقرارات والأوامر التي يصدرها صاحب العمل.

من هذا التباين في المراكز القانونية، تحتم وضع قوانين وتشريعات في هذا المجال من أجل حماية العامل الذي، وبحكم مركزه، يكون عرضة لظلم واستغلال صاحب العمل وذلك في كل محالات العمل خاصة ما تعلق منها بالأمن والسلامة في أماكن وطبيعة العمل والحجم الساعي وطبيعة العمل وفترات الراحة...

ونظرا لكل هذه الأخطار التي يواجهها العمال أثناء تنفيذ علاقة العمل ومن أجل الحد منها وحمايتهم، تم خلق جهاز يسهر على ضمان احترام التشريعات والقوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل والتي وضعت خصيصا لحماية العمال، وهذا الجهاز يتمثل في مفتشية العمل التي خول لها القانون عدة صلاحيات في هذا المجال وتلعب دورا أساسيا فيه من خلال المهام المخولة لها بموجب القوانين والتشريعات (المبحث الأول). ومن أجل القيام بدورها وتحقيق أهدافها بكل فعالية تم تنظيم مفتشية العمل (المبحث الثاني) في شكل هياكل يكلف كل منها بتنفيذ المهام المخولة له طبقا للقانون.

المبحث الأول

دور ومهام مفتشية العمل

بعدما كان العمال يعانون من شتى أنواع الظلم والاستبداد والاستغلال قبل خلق مفتشيات العمل، أصبح العمال مع وجود هذه المفتشيات يشتغلون في ظروف أفضل ويتمتعون بحقوق أوسع ووضعت لفائدتهم إمكانية التنظيم ورفع الشكاوى إلى جهاز مفتشية العمل وإجراء مصالحة، وكل هذا أدى إلى تحسن ملحوظ في مجال العمل خاصة بالنسبة للعمال وهذا بفضل الدور الفعال الذي تلعبه مفتشية العمل (المطلب الأول) عن طريق المهام التي خولها لها القانون (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التطور التاريخي لدور مفتشية العمل

من أجل تمكين العمال من ممارسة مهامهم في ظروف ملائمة ولاتفة بكرامة الإنسان، تم إنشاء مفتشيات تعمل على مراقبة الظروف والشروط التي يشتغل فيها العمال داخل أماكن عملهم، وذلك في مرحلة تميزت بندرة القوانين والتشريعات التي يمكن من خلالها حماية العمال أو تحسين ظروف عملهم. غير أن ظهور مفتشيات العمل بداية من أواخر القرن الثامن عشر ساهم في تدريجيا في تحسين ظروف العمل وحماية العمل. سندرس في هذا المطلب التطور التاريخي لدور مفتشية العمل على المستوى الدولي (الفرع الأول) ثم تطور دورها في الجزائر عبر مختلف المراحل التي مرت بها البلاد (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التطور التاريخي لدور مفتشية العمل على المستوى الدولي

نظرا لاختلاف وتباين المراحل التي مرت بها الدول في الفترة التي تزامنت مع ظهور مفتشية العمل، فقد اختلف الدور الذي لعبته هذه الأخيرة في مرحلة ما قبل الحرب العالمين الأولى (أولا) عن الدور الذي لعبته بعد نهايتها (ثانيا).

أولا: مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى

تم إدخال نظام تفتيش العمل في المصانع لأول مرة في النمسا وذلك في سنة 1786 وذلك بإصدار أحكام تتعلق بحماية الأحداث داخل المعامل والمصانع، وتعيين مراقبين من الأطباء يتكفلون بمراقبة مدى تطبيق هذه الأحكام لحماية القصر ووقايتهم من الأخطار

والأمراض التي يمكن أن يتعرضون لها في مكان عملهم. وفي سنة 1816، ومن أجل التحكم أكثر في مجال التفتيش داخل المعامل والمصانع وتقادي التحيز لأصحاب العمل، أصدر الحكومة النمساوية أحكاما تتضمن تخويل صلاحية التفتيش ومراقبة تطبيق القوانين لسلطة محلية. غير أنه في سنة 1869 تم نقل هذا الاختصاص إلى الحكومة حيث صدرت عدة قرارات مفادها وجوب قيام مفتشين تابعين للسلطات الحكومية بمهمة التفتيش والمراقبة. غي أن هذا الإجراء لقي صعوبات كبيرة من الناحية العملية ولم يكلل بالنجاح إلا بداية من سنة 1883¹.

فكان دور مفتشية العمل في هذه المرحلة قاصرا على القيام بزيارات إلى المصانع والمعامل من أجل معاينة الظروف التي يشتغل فيها العمال وخاصة فئة القصر غير البالغين ومراقبة مدى مطابقتها للقوانين القليلة السائدة آنذاك.

أما في فرنسا فقد تعيّن مفتشين للعمل سنة 1868 يسهان على مراقبة تنفيذ الأحكام الخاصة بالقصر الشاغلين في مجال الصناعة. ومع تزايد التشريعات الخاصة بالعمل والفئات المشتغلة في مجال الصناعة كفئة النساء وتزايد عدد القصر في هذا القطاع وظهور عدة مراسيم وقوانين تتولى تنظيم عمل هذه الفئات وتحديد الحجم الساعي لعملهم، كان لزاما على الجهات الحكومية التشريع أيضا في مجال حماية هذه الفئات، وهو ما تم تجسيده في الفترة الممتدة ما بين 1892 و 1898 حين تم إصدار عدة نصوص قانونية تنظم أعمال التفتيش خاصة في القطاع الصناعي.

ولقد تلت هذه الحركات التي شهدتها النمسا وفرنسا في إطار التشريع في مجال تفتيش العمل، قيام كثير من الدول الأوروبية سلوك نفس المسلك حيث وقيل اندلاع الحرب العالمية الأولى كانت أكثر من عشرين دولة أوروبية تملك أجهزة حكومية من أجل المراقبة والتفتيش في مجال العمل الصناعي وذلك للتقليل من ظاهرتي الظلم والاستغلال اللذان كانا يمارسان في المعامل والمصانع².

1- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون

الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2012، ص 07.

2 - خنيش رابح، المرجع أعلاه، ص 09.

وكننتيجة لذلك فقد أدت هذه الجهود وبشكل ملحوظ إلى تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية وتكريس لحقوق العمال، كما أدى ذلك إلى تحسين الظروف التي يشتغل فيها العمال وترقية مقاييس العمل التي لم تكن معروفة على الساحة الدولية، إلا ما كانت الحكومات تفرضه في على أصحاب العمل في إطار الحدود الإقليمية لدولها.

ثانيا: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى

بعد نهاية الحرب العالمية الأولى وما أسفرت عنه من تدهور في الحياة الاجتماعية للشعوب على وجه الخصوص، كان من بين أول ردود الفعل الدولية أن قامت الدول المنتصرة في الحرب والمشاركة في مؤتمر فرضاي بالتصديق على اتفاقية إنشاء المنظمة العالمية للعمل سنة 1919. فبعد نهاية الحرب شعرت معظم الدول بالظروف شبه المنعدمة في مجال العمل والظلم والاستغلال الذي تعاني منه الطبقة العاملة، لذلك كان من بين أول أهداف إنشاء هذه المنظمة وضع مقاييس عالمية للعمل تلتزم بها الدول المنظمة إلى هذه المنظمة، وذلك في إطار أممي حيث أصبحت منظمة العمل الدولية هيئة متخصصة لهيئة الأمم المتحدة بداية من سنة 1945.

من أجل مسايرة الظروف السائدة قبل وأثناء الحرب، ورغبة من منظمة العمل الدولية في تعزيز مجال التفتيش في العمل الذي كان دوره يقتصر على مراقبة تطبيق القوانين وإجراء بعض المعاينات داخل المصانع، فقد أصدرت عدة اتفاقيات (1) وتوصيات (2) تحث الدول على إنشاء أجهزة تتكفل بمراقبة تطبيق القوانين وتعمل على تطبيقها من خلال مفتشين متخصصين تعين الدول من أجل هذا الغرض¹.

1 - الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص مفتشية العمل

من أجل تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه، أصدرت منظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات متصلة بمجالات متعددة تحدد في كل منها صلاحيات ومهام مفتشية العمل، وتتضمن هذه الاتفاقيات في:

1 - RODGERS Gerry, LEE Eddy, LEE Swepston et VAN DAELE Jasmien, **L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale**, 1919-2009, Bureau international du travail, Genève, 2009, p 157.

- الاتفاقية رقم 81 الصادرة سنة 1947، والمتعلقة بتفتيش العمل في المجال الصناعي والتجاري¹ كان له الأثر الإيجابي على دور مفتشية العمل في مجال الصناعة والتجارة. وتظهر ملامح هذه الإيجابية من خلال المادة الأولى التي أوجبت على الدول الأعضاء إنشاء أنظمة تفتيش العمل في الأماكن الصناعية، في حين نصت المادة 22 منها على إلزامية شمول تفتيش العمل لأماكن العمل التجارية. ولقد خولت المادة الثانية من نفس الاتفاقية مفتشي العمل صلاحية العمل على تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء تواجدهم بأماكن عملهم.

هذا من أجل خلق نوع من الوحدة في مهام مفتشيات العمل بين جميع الدول الأعضاء، حددت المادة 03 من نفس الاتفاقية الوظائف العامة لمفتشية العمل على النحو التالي:

- تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء القيام بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال والأحداث وغير ذلك من أمور، بقدر ما تكون هذه الأحكام منوطة بمفتشي العمل.

- تقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال المعنيين بشأن أكثر وسائل الالتزام بالأحكام القانونية.

- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد.

- لا يجوز أن تتعارض أي واجبات أخرى تسند إلى مفتش العمل مع أدائهم الفعال لواجباتهم الأولية، أو أن تخل بأي حال بالسلطة والحيدة اللازمتين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمال وبالعمال².

1- الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 11 جويلية 1947 التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07 أفريل 1950، والمتعلقة بتفتيش العمل.

2- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة المالية، جامعة الجزائر، 2004، ص ص 87-88.

أكثر من ذلك، وحرصاً من القائمين على إعداد هذه الاتفاقية على فرض نظام تفتيش دقيق وفعال، ألزمت المادة 09 منها الدول على إشراك الخبراء من تقنيين ومتخصصين مؤهلين من بينهم مختصون في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء في أعمال التفتيش، بالطريقة التي تراها الدولة مناسبة للظروف الوطنية، وذلك من أجل ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بسلامة وصحة العمال إنشاء قيامهم بالعمل، وبحث آثار العمليات والمواد وأساليب العمل على صحة العمال وسلامتهم.

بعد صدور هذه الاتفاقية، أعقبتها منظمة العمل الدولية باتفاقيات أخرى أهمها:

- الاتفاقية رقم 122 المتمم بالبروتوكول الصادر سنة 1995، والمتعلقة بمجال نشاطات الخدمات غير التجارية.
 - الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الفلاحي.
 - الاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالتشاور الثلاثي في مجال المقاييس الدولية للعمل.
 - الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل، والتي حددت بعض المهام التي يتولاها مفتشو العمال في هذا المجال.
 - الاتفاقية رقم 178 المتعلقة بمفتشية العمل في المجال البحري.
- وإذا كانت هذه الاتفاقيات هي اتفاقيات تحدد مباشرة صلاحيات مفتشي العمل في مجالات محددة، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقيات يعمل مفتشو العمل على ضمان تطبيقها، وتتمثل هذه الاتفاقيات في:
- الاتفاقية رقم 29 المتعلقة بالأعمال الشاقة الصادرة سنة 1930.
 - الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بحريات النقابات وحماية الحق النقابي.
 - الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق تنظيم المفاوضات الجماعية في العمل.
 - الاتفاقية رقم 100 المتعلقة بمنع التمييز في الأجور.
 - الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بمنع التمييز بين العمال في مجال العمل والشغل.
 - الاتفاقية رقم 138 التي تحدد السن الأدنى للالتحاق بالعمل.
 - الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بأسوأ أشكال العمل للأطفال.

2 - التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص مفتشية العمل

تعتبر التوصيات نصوص قانونية يتم إعدادها من طرف المنظمة بنفس الطريقة

وبالتباعد نفس الإجراءات التي تتم بها إعداد الاتفاقيات الدولية، غير أن الفرق الذي يكمن بين الاتفاقية الدولية والتوصية يتمثل في كون الأولى لها طابع ملزم، إذ تحتوي على أحكام تلزم الدول المصادقة عليها بتنفيذ تلك الأحكام وإلا تعرضت للجزاء المقررة فيها، بينما نجد أن الغرض من التوصية يتمثل في التوجيه والإرشاد إلى كيفية مواجهة المسائل المتعلقة بالمجال الذي تتناوله التوصية.

وعلى هذا الأساس فقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة توصيات متصلة بمفتشية العمل، حددت فيها بعض السياسات التي توضح لمفتشي العمل طرق تنفيذ الأحكام التي نظمتها الاتفاقيات الدولية، ومن أهم التوصيات التي صدرت في هذا المجال نجد:

- التوصية رقم 81 الصادرة سنة 1947 والمتعلقة بمفتشية العمل في مجال الصناعة والتجارة.
- التوصية رقم 82 الصادرة سنة 1947 والمتعلقة بمفتشية العمل في مجال المناجم والنقل.
- التوصية رقم 133 الصادرة سنة 1969 والمتعلقة بمفتشية العمل في المجال الفلاحي.
- التوصية رقم 158 الصادرة سنة 1978 والمتعلقة بالإدارة ومفتشية العمل.
- التوصية رقم 185 الصادرة سنة 1998 والمتعلقة بمفتشية العمال في مجال العمل البحري.

ويضاف إلى هذه التوصيات، توصيات ذات مجال عام تعمل على توجيه قوانين الدول في كافة جوانب العمل، مع تضمنها لبعض الأحكام المتصلة بمفتشية العمل، ويتمثل أهمها في:

- التوصية رقم 163 المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
- التوصية رقم 36 المتعلقة بتنظيم العمال الشاق.
- التوصية رقم 90 المتعلقة بالمساواة في الأجور.
- التوصية رقم 111 المتعلقة بمنع كل أشكال التمييز في العمل.
- التوصية رقم 146 المتعلقة بالحد الأدنى للسن القانونية في العمل.
- التوصية رقم 190 المتعلقة بأسوأ أشكال العمل التي يشتغل فيها القصر.

نخلص من خلال ما سبق إلى القول أنه في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى ومع إنشاء المنظمة الدولية للعمل، تطور دور مفتشية العمل إذ أصبح يمتد إلى حتى إلى

تطبيق القوانين بعدما كان يقتصر على مراقبة تطبيقها، وأصبحت تشكل أحد أجهزة الدولة التي لا يمكن الاستغناء عنها من أجل تنفيذ السياسة المسطرة في مجال تحقيق العدالة الاجتماعية في ميدان العمل وحماية العمال من شتى الأخطار التي قد تواجههم داخل أماكن العمل وحتى خارجها كما سنرى من خلال هذا البحث. كما أن مجال رقابة مفتشي العمل اتسعت لتشمل جميع مجالات العمل ولم تعد تقتصر على المجال الصناعي فقط، وهو ما يعتبر من بين المكاسب الهامة التي تم تحقيقها لفائدة الطبقة العاملة¹.

الفرع الثاني

التطور التاريخي لدور مفتشية العمل على المستوى الوطني

يعود تاريخ إنشاء مفتشية للعمل في الجزائر إلى سنة 1909، حيث تم إنشاؤها كهيئة جزائرية مستقلة عن مفتشية العمل الفرنسية². وكانت هذه المفتشية متشكلة من ستة مفتشين من بينهم امرأة. غير أن دور مفتشية العمل لم يبرز بشكل ملموس إلا في منتصف السبعينات. ولقد لعبت مفتشية العمل دورا هاما في مجال حماية العمال سواء مرحلة الاقتصاد الموجه (أولا) أو في مرحلة الانفتاح (ثانيا).

أولا: مرحلة الاقتصاد الموجه

لم تكن الوضعية الاقتصادية السائدة في الجزائر سنوات السبعينات تفرض مجموعة كبيرة من النصوص القانونية في مجال تفتيش العمل. حيث كانت الدولة هي صاحبة العمل وصاحبة المعامل والمنشآت الصناعية، بالتالي كان دور مفتشية العمل يقتصر على حماية العمال من الأخطار المهنية ومراقبة ظروف العمل على وجه الخصوص.

بعد صدور الأمر رقم 75-31³، جعل لمفتشية العمل دورا مهما في حماية العمال ضد ظاهرة تقليص عدد العمال أو في حالة إجراء تحويلات وتغيرات مهمة داخل المؤسسة المستخدمة، حيث نصت المادة 2/39 من هذا الأمر على التزام المؤسسات المستخدمة برفع أمر تقليص عدد العمال إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية.

1- خنيش رايح، مرجع سابق، ص 10.

2- خنيش رايح، المرجع أعلاه.

3- الأمر رقم 75-31 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 لسنة 1975.

ولقد ذكرت نفس المادة (2/39) مهام مفتشية العمل في هذا المجال حيث جاء فيها: " ... يتعين على المؤسسات رفع الأمر إلى مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية برسالة موصى عليها قصد الشروع بالتحقيق في عين المكان بناء على الوثائق، وينبغي على مفتشي العمل التأكد من صحة الدواعي التي تتركب بها المؤسسة، ويمكنها أن تستعين في إطار تحقيقها بكل عون متخصص تابع للدولة، كما ينبغي لها أن تشاور حتما ممثلي العمال..."¹

يلاحظ من خلال هذه المادة أن هذا الأمر منح لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في

هذا الإطار، ويمكن حصر هذه المهام فيما يلي:

- ينبغي على المؤسسات في حالة تسريح العمال إعلام مفتشية العمل مسبقا قبل القيام بالتسريح.
- التحقيق في حالة وجود هذا التسريح وذلك بالتأكد من صحة وجود ضرورة اقتصادية تلزم المؤسسة المستخدمة باللجوء إلى التسريح، وكذا سماع ممثلي العمال.
- الانتقال إلى أماكن العمل قصد إجراء التحقيق.
- يمكن مفتشية العمل الإطلاع على أية وثيقة تحوزها المؤسسة أو العمال لها صلة بموضوع التسريح.
- لها أن تستعين أثناء التحقيق بأي خبير أو متخصص تراه ضروريا، وهو ما يتم في الحالات ذوات الطابع التقني البحت مثل المسائل المتعلقة بالمحاسبة المالية أو تلك المتعلقة بالمسائل ذات الصلة بالضرائب أو الجمارك...
- كما أضافت المادة 41 من نفس الأمر على تخويل مفتشية العمل التحقيق في مدى وجود تسريع جماعي مُقنَّع في حالة التسريحات الفردية المتعاقبة والمتتالية.
- غير أن أول نص قانوني يتعلق بمفتشية العمل يتمثل في الأمر رقم 75-33 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية¹، والذي خول مفتشية العمل مهام قانونية تتمثل في مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لمجال العمل، والعمل على حماية العمال أثناء ممارسة أعمالهم في أي مجال من مجالات العمل².

1- الأمر رقم 75-33 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ر عدد 39 لسنة 1975.

2- وهو ما جاء في نص المادة الأولى من الأمر رقم 75-33 المذكور أعلاه.

ثانيا: مرحلة الاقتصاد الحر

في مطلع سنة 1990، وبعد التغيرات الاقتصادية والمرحلة الانتقالية، وخاصة ظهور ما يعرف بالخصوصية، كان لزاما على الدولة أن تقوم بتوسيع اختصاص ومجال تدخل مفتشية العمل، كون أن سياسة الاقتصاد الحر تعتمد بالدرجة الأولى على المردودية والإنتاج، هو ما يهدد العمال ويضع حقوقهم تحت خطر جسيم، ويعرض بشكل كبير للاستغلال من طرف أصحاب العمل خاصة الخواص منهم.

أمام كل هذه الظروف تمت إعادة تنظيم مفتشية العمل، حيث تم جعلها هيئة غير ممرضة للدولة تختص بشؤون العمل على مستوى منطقة صناعية واحد أو دائرة واحدة أو عدة دوائر. وتقوم مفتشية العمل بالمهام المخولة لها قانونا بصفاتها هيئات غير ممرضة للدولة تحت إشراف المفتشية العامة للعمل، التي يترأسها المفتش العام للعمل والذي يخضع بدوره لوزير العمل والشغل والضمان الاجتماعي¹. ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها²، والرسوم التنفيذي رقم 91-44 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل³، غير أن هذين المرسومين لم يأتيا بالشيء الجديد فيما يتعلق بدور مفتشية العمل والاختصاصات القانونية المخولة لها في إطار حماية العمال.

في سنة 2005 تمت إعادة تنظيم المفتشية العامة للعمل من جديد، وذلك بموجب المرسوم التنفيذي 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيرها⁴ والذي ألغى المرسوم التنفيذي 90-209، وذلك بجعل المفتشية العامة للعمل تشمل هياكل مركزية وغير ممرضة. غير أن الأهم في كل ذلك أن هذا المرسوم قام بتوسيع مهام المفتشية العامة للعمل حيث

1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 215.

2- المرسوم التنفيذي رقم 90-209 مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1411 الموافق 14 يوليو سنة 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29 لسنة 1990.

3- المرسوم التنفيذي رقم 91-44 مؤرخ في أول شعبان عام 1411 الموافق 16 فبراير سنة 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر عدد 08 لسنة 1991.

4- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 04 لسنة 2005.

جعل لكل هيكل من هذه الهياكل وكذلك لكل مديرية من المديريات الفرعية التي تتضمنها اختصاصات محددة تلتزم بها في إطار هذا المرسوم، وكل ذلك من أجل تحقيق سياسة الحماية الواجب توفيرها للعمال، سواء من سلطة المستخدمين أو من الأخطار التي يمكن أن يواجهونها في إطار تأدية أعمالهم.

نتوصل من كل هذا إلى القول أن دور مفتشية العمل في الجزائر لم يزل في تطور مستمر منذ نشأتها، فبعد أن كان مقتصرًا على المعاينات البسيطة وبعض التنقلات إلى أماكن، أصبح دورها اليوم أكثر أهمية وأكثر فعالية في مجال حماية العمال وتنفيذ القوانين الخاصة بالعمل وتطبيقها كما سيأتي معنا في المطلب الموالي.

المطلب الثاني

مهام مفتش العمل وأخلاقياته

من خلال استقراء النصوص القانونية المتعلقة بمجال العمل نجد أن المشرع خول صلاحيات عديدة لمفتشية العمل، غير أن هذه الصلاحيات تنصب كلها في مصب واحد وهو ضمان التطبيق السليم لكل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل وكشف المخالفات التي نصت عليها، وذلك من أجل التقليل من حالات النزاعات الفردية الجماعية في العمل، وهو ما نصت عليه، مثلاً، المادة 138 من قانون 90-11 " يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل."

طبقاً لذلك، يقوم مفتش العمل، طبقاً لما جاء في أحكام القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل¹، لاسيما المادة 02 منه بعدة مهام في إطار الكشف عن المخالفات التي تقع خرقاً لتشريعات العمل (الفرع الأول)، وهو ما يفرض عليه أن يتخلق بعدة أخلاق لا يمكن الفصل بينها وبين المهام التي يمارسونها (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مهام مفتش العمل

يمكن تقسيم مهام مفتشية العمل، في إطار مراقبة تطبيق تشريع العمل إلى مهام، تقوم بها كجاز تدخل (أولاً) ومهام تقوم بها على أساس أنها سلطة إعلام (ثانياً)، والهدف من ذلك

1- قانون 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج. ر. عدد 6 لسنة 1990.

هو العمل على الحد من الخلافات بين العمال وأصحاب العمل تنفيذاً لسياسة الوقاية من نزاعات وحوادث العمل.

أولاً: مفتشية العمل كجهاز تدخل

تتمتع مفتشية العمل بصلاحيات واسعة في مجال التدخل لحل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل، وفي سبيل تقوم مفتشية العمل بثلاثة أدوار أساسية: الدور الشبه القضائي والمتمثل في إجراء المصالحة (1) الدور الرقابي (2) الدور التوجيهي (3).

1 - الدور الشبه القضائي لمفتشية العمل

تقوم مفتشية العمل في حالة قيام نزاع في العمل بمحاولة الصلح بين صاحب العمل والعمال لإيجاد حلول للنقاط والمشاكل المتنازع فيها.

غير أن دور مفتشية العمل في المصالحة يختلف باختلاف ما إذا كان النزاع فردياً أو جماعياً. فالنسبة للنزاع الجماعي، تقوم في سبيل ذلك بالسماع للطرفين ثم اقتراح الحلول المناسبة، وفي حالة توصل مفتشية العمل إلى حل للإشكال المعروض عليها فإنها تقوم بتحرير محضر الصلح. أما في حالة عدم توصلها إلى صلح بين الطرفين فإنها تقوم بتحرير محضر عدم المصالحة.

أما بالنسبة للنزاع الفردي فإن مفتشية العمل تكتفي فقط بإخطار مكاتب المصالحة التي تتولى القيام بالمصالحة، بعدما تم سحب هذه الصلاحية منها¹.

2 - الدور الرقابي لمفتشية العمل

تعتبر صلاحية مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تتمتع بها مفتشية العمل من بين أهم الصلاحيات وأنجعها للحفاظ على حقوق العمال، حيث تكلف مفتشية العمل بمراقبة كل القوانين المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل، ومدى احترامها من طرف المستخدم الذي يمارس عادة طرق احتيالية للتهرب من بعض الواجبات القانونية التي تفرضها عليها التشريعات العمالية.

3 - الدور التوجيهي لمفتشية العمل.

يتطلب إعداد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في العمل معرفة واسعة وتحكما كبيرا في القانون والتشريعات، وهو ما لا يتوفر في أغلب الأحيان في العمال والمستخدمين، لذلك

1- للتوسع أكثر في دور مفتشية العمل في مجال المصالحة أنظر المبحث الثاني الصفحة 77 وما بعدها.

خول القانون مفتشية العمل صلاحية مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد هذه الاتفاقيات¹، وهذا من أجل تجنب التناقضات بين ما تنص عليه القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل من جهة وما تنص عليه هذه الاتفاقيات من جهة أخرى².

ثانيا: مفتشية العمل كجهاز إعلام

من أجل ضمان الفهم والتطبيق السليمين للأحكام التشريعية والقانونية في مجال العمل، تلعب مفتشية العمل في هذا الإطار دورا هاما، حيث تعمل على تبليغ وتوضيح النصوص القانونية المتعلقة بالعمل لأطراف علاقة العمل (1)، كما تعمل على إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل حفاظا على حقوق العمال (2)، إضافة إلى الدور الذي تلعبه في إعلام الإدارة المركزية بمدى تطبيق النصوص من طرف العمال والمستخدمين (3) وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم (4).

1 - تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم

تقوم مفتشية العمل بتبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية للعمال ومستخدميهم، وذلك من أجل ضمان احترام العمل بالقوانين المنظمة لمجال العمل. وتنفيذا لسياسة التطبيق السليم للقواعد القانونية في مجال العمل تسهر مفتشية العمل على إعلام العمال والمستخدمين بكل المستجدات التي تطرأ في مجال العمل وذلك عن طريق قيامها بتبليغهم كل النصوص التشريعية والتنظيمية والقانونية وكذلك الأوامر المتعلقة بميدان العمل. كما تقوم فضلا عن ذلك بتفسير وتوضيح الغموض الذي قد يشوب بعض النصوص وتسهيل فهمها على أطراف علاقة العمل.

كما تقوم بنفس المهمة فيما يتعلق بالاجتهاد القضائي، حيث تتكفل بتبليغ وتوضيح ما تراه ضروريا من القرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، لتمكين العمال والمستخدمين من الفهم الصحيح والتعامل السليم مع القواعد القانونية، خاصة أن المحكمة العليا هي التي تعتبر المفسر والمؤول الوحيد والأخير للواعد القانونية وأن الاجتهادات

1- بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية

للمؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري،

جيجل، 10-11 مارس 2010، ص 100.

2 - أنظر أحكام المادة 02 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.

القضائية الصادرة عنها تعتبر التفسير والتأويل الوحيد للقواعد القانونية وكيفية تطبيقها.

2 - إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل.

من بين صلاحيات مفتشية العمل واختصاصاتها نجد التنقل إلى أماكن العمل ومعاينة المخالفات المتعلقة بتشريعات العمل. وفي هذا الإطار إذا عاين مفتش العمل خرقا لتنظيم العمل من طرف المستخدم فقد خول له القانون صلاحية إعلام وإخطار الجماعات المحلية المختصة إقليميا من أجل التدخل واتخاذ التدابير اللازمة¹.

وتقوم مفتشية العمل بهذا التبليغ في حالة معاينة أية مخالفة متعلقة بتشريع العمل لاسيما ما تعلق منها بظروف العمل وسلامة العمال والأمن في أماكن العمل، أو معاينة مخالفة الحجم الساعي للعمل والمخالفات المتعلقة بفترات الراحة...

كما يمكن مفتشية العمل في حالة وقوع حادث في العمل ولم يتم المستخدم بالتصريح بالحادث لدى هيئة الضمان الاجتماعي، فيمكن مفتشية العمل أن تحل محل العامل المصاب وأن تصرح بالحادث خلال أربع سنوات الموالية له كي لا يضيع حق العامل في التعويض².

كما تقوم مفتشية العمل، في سبيل ذلك بإعداد تقارير إحصائية عن الشغل وطلبات الشغل، والفرص المتاحة للتشغيل ونسب البطالة، ومن ثم تقوم بإعلام السلطات بذلك من أجل اتخاذ ما تراه ضروريا من إجراءات³.

3 - إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

نظرا لكون مفتش العمل على المستوى الولائي أو الجهوي هو المتصل مباشرة بأماكن العمل، بالتالي يكون أقرب إلى معرفة مدى تطبيق القوانين المتعلقة بالعمل، ومن أجل تمكين المفتشية العامة للعمل من معرفة ظروف العمل في كل أماكن العمل داخل الوطن والتنسيق

1- أنظر الفقرة الأخيرة من المادة 02 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

2- بن رجال أمال، " حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2008، ص 100.

3- عطاء الله بوحميدة، " التسريح لسبب إقتصادي "، رسالة لنيل شهادة درجة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، 2000، ص 155.

بين مختلف المفتشيات الجهوية والولائية، فقد ألزم القانون مفتش العمل بإعلام للإدارة المركزية بمدى احترام القوانين وتطبيقها والعمل بمقتضاها.

وأكثر من ذلك، فقد منح القانون لمفتش العمل صلاحية اقتراح التعديلات التي يراها ضرورية تماشياً مع احتياجات العمال وحفاظاً على حقوقهم، كون أن مجال العمل يعتبر مجال حيوي وفي تطور مستمر، لذلك مُنحت لمفتشي العمل هذه الصلاحية لخلق نوع من المرونة في النصوص التشريعية، لكونه هو المتصل الأول بأماكن العمل والعمال والمستخدمين، وأنه على دراية عامة للظروف العامة التي يشتغل فيها العمال.

4 - تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم

تقوم مفتشية العمل بإعلام العمال والمستخدمين بكل ما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية. فنقوم بتوضيح ما يحتمل التأويل فيما يخص القواعد القانونية المتعلقة بالعمل، كما نقوم بإعلامهم بكافة المستجدات القانونية والقضائية المتصلة بحقوقهم وواجباتهم أثناء تنفيذ علاقة العمل التي تجمعهم.

كما تقوم مفتشية العمل بإعلام المستخدمين والعمال على حد سواء بكافة الأمور التقنية التي يجب أن يلتزموا بها في أماكن العمل، كما تقوم بتقديم التوصيات والنصائح الضرورية لتفادي كل خرق لأحكام قانون العمل، إلى جانب إعلامهم بكافة الوسائل الضرورية لتطبيق الأمثل لأحكام قانون العمل¹.

الفرع الثاني

أخلاقيات مفتش العمل

نظراً لخصوصية مهنة مفتش العمل والتي تتمثل في السهر على احترام تشريع العمل من جهة، ونظراً للصعوبات التي يواجهها مفتش العمل والمتمثلة في تعرض للضغوطات والتهديدات وكذلك عرض المزايا عليهم، فرضت عليهم القوانين الدولية خاصة والقوانين الوطنية بعض الأخلاقيات التي يجب عليهم أن يتخلقوا بها، وتتمثل أهم هذه الأخلاقيات في النزاهة (أولاً)، الحياد (ثانياً)، الاستقلالية (ثالثاً)، القدرة على اتخاذ القرار (رابعاً).

1- GARANDGUILLOT Dominique, Droit du travail et de la sécurité sociale, Gualino éditeur, 9^{eme} édition, 2006/2007, Paris, p 30.

أولاً: النزاهة في أداء المهام

ألزمت الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية مفتشي العمل بالالتزام بمبدأ الحياد أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة أدائها أو بسببها، حيث أن مفتش العمل يتعرض في بعض الأحيان إلى نوع من الضغوطات أو التهديدات من أجل التسامح مع بعض الحالات التي يعاينها وتكون مخالفة لتشريع العمل.

كما يتعرض مفتش العمل أثناء تأدية مهامه إلى إغراءات مالية وعرض مزايا ومحاولات رشوة يقوم بها أصحاب العمل في أغلب الأحيان، وذلك في حالة معاينة بعض التجاوزات من قبله.

ففي جميع الحالات يلتزم مفتش العمل بإثبات نزاهته في مواجهة الحالات الصعبة، باعتبار أنه موظف محلف. وعلى هذا الأساس يمنع على مفتش العمال أن تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في المؤسسات التي توضع تحت رقبته. كما يمنع عليه قبول مبالغ من المال أو هدايا أو مزايا مهما كانت قيمتها أو طبيعتها، كما يمنع طلبها من باب أولى. ونظرا للأضرار التي يمكن أن تترتب في حالة عدم تحلي مفتش العمل بالنزاهة، والمتمثلة في ضياع حقوق العمال في أغلب الأحيان، فإن على مفتش العمل أن يتصرف بمسؤولية وصرامة في أداء مهامه، كون أنه المسؤول الأول على ضمان تطبيق تشريع العمال وخلق نوع من الحماية للعمال¹.

ثانياً: الحياد في أداء المهام

فرضت الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على مفتشي العمل الالتزام بمبدأ الحياد، بحث لا يجب أن ينحاز لا إلى المستخدم ولا إلى العمال، بأن يجبر أحد الطرفين بالقيام بتنازلات للطرف الآخر، أو يتساهل مع الطرف الآخر على نحو يضر بالآخر.

هذا ويعتبر مبدأ الحياد مرجعاً لازماً في أخلاقية مهنة مفتش العمل، حيث يجب على مفتش العمل أن يكون حيادياً أثناء أداء مهام الرقابة، بأن يتجنب كل حكم مسبق على أحد طرفي علاقة العمل، وأن يتجنب كل انحياز بالقول أو بالعمل.

1- خنيش رابح، المرجع السابق، ص 61.

كما يمنع عليه أن لا يبدي أي أفكار سياسية أو نقابية أو فلسفية أو دينية، حتى لا يتوافق في ذلك مع العمال أو أصحاب العمل، لأن ذلك قد يؤدي إلى نوع من المحاباة بين المفتش وبينهم.

كما يفرض واجب الحياد على مفتش العمل أن يبين للمستخدمين والعمال على حد سواء، الوضعية القانونية لحالة الشغل التي يشتغلون فيها، كما أن يوضح لهم بصفة عادلة النصوص القانونية المرتبطة بمجال العمل حتى يتجنب كل طرف الوقوع في مخالفات تؤدي إلى جعله في حالة غير قانونية مما يؤدي إلى ضياع حقوقه¹.

ثالثاً: الاستقلالية

تعتبر استقلالية مفتش العمل من بين الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في مفتش العمل، حتى يتسنى له التمتع بالنزاهة والحياد والموضوعية في العمل، وحتى يحظى بثقة أصحاب العمل والمستخدمين.

وهو ما ترجمته الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عندما نصت هذه الاتفاقية أن مفتشية العمل يجب أن تتشكل من مفتشين يتمتعون وجوباً بشروط تضمن لهم الاستقرار في مناصب عملهم وتضمن لهم الاستقلالية التامة في أداء عملهم، ومن أي تأثير خارجي يكون إما من:

- السلطات الوزارية.
- السلطات المركزية.
- السلطة الهرمية...

رابعاً: القدرة على اتخاذ القرار

تعتبر قدرة مفتش العمل على اتخاذ القرار نتيجة حتمية ومباشرة لاستقلاليتهم، وهو ما كرسته الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن اتفاقية العمل الدولية أن مفتش العمل يتمتع لوحده بالسلطة التقديرية وسلطة اتخاذ القرار، دون تدخل أي شخص أو جهة أخرى، عند توجيه الملاحظات أو إعطاء النصائح أو تحرير المحاضر أو متابعات.

فهو الذي يقدر لوحده مدى خطورة الأفعال المرتكبة والخروق التي يعاينها، كما له السلطة التقديرية والقدرة في التصرف بمفرده في اتخاذ الإجراءات الضرورية لمتابعة

1- وهو ما تضمنته الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

المخالفات التي يعاينها، فله أن يقرر دون تدخل أطراف أجنبية في فمآل القضية إذ يمكنه تحرير محضر المخالفة كما يمكنه أن يخطر مباشرة المحكمة المختصة في القضايا الاجتماعية.

أما إذا رأى أن الأفعال خطيرة جدا ومحدقة فله لوحده أن يقوم بعرض القضية على القضاء الإستعجالي من أجل النظر في القضية في أقرب الآجال.

أكثر من ذلك، فإن سلطة مفتش العمل في اتخاذ القرار تظهر أيضا، كما نص على ذلك المشرع الفرنسي، من خلال الترخيصات التي يمنحها للمستخدمين في بعض الأمور ذات الأهمية البالغة خاصة ما تعلق منها بـ:

- الترخيص المسبق في حالة تسريح عامل لأسباب إقتصادية.
- الترخيص فيما يتعلق بالإستثناءات الخاصة بالتشريع فيما يخص مدة العمل، اللجوء إلى الساعات الإضافية، تجاوز الحجم الساعي الأسبوعي.
- مراقبة إجراءات إعداد النظام الداخلي وإلزام المستخدم بإلغاء الأحكام المخالفة لتشريعات العمل المختلفة¹.

بالتالي فإن تصرف مفتش العمل في الوقائع التي يعتبرها مخالفة لتشريع العمل لا تخلو أن تكون محل القرارات التي يمكن لمفتش العمل أن يتخذها لمواجهة ذلك على النحو التالي:

- توجيه الملاحظات للطرف الذي وقع الخرق من جهته، وتكون هذه الملاحظات بمثابة توجيهات يقدمها مفتش العمل للمستخدم من أجل إيقاف المخالفة.
- إذار الطرف الذي وقع الخرق من جهته والذي يكون في شكل إخطار يوجهه مفتش العمل للمستخدم لوقف خرق تشريع العمل في أجل محدد ومعلوم يقوم بتحديدده في الإذار، كما يعلمه أنه في حالة التماادي في خرق قواعد العمل فسيتم تحرير محضر المخالفة ضد أو إحالته على المحكمة المختصة².
- تحرير محضر المخالفة، والذي يكون مواليا لمرحلة توجيه الإذار وعدم الاستجابة لمضمونه من الطرف المخالف لقانون العمل.

1- GARAND GUILLOT Dominique, op.cit. p 30.

2- Idem, p 31.

- عرض القضية على القيم الاجتماعي لدى المحكمة المختصة إقليمياً، الذي ينظر فيها إما مع القضايا الاجتماعية العادية، وإما مع القضايا الاجتماعية الإستعجالية¹.

المبحث الثاني

تنظيم جهاز مفتشية العمل

بعد التطور الكبير الذي عرفه مجال العمل وتفرعه الكبير وظهور عدة نشاطات صناعية، تجارية وخدمائية عبر مختلف أقطار التراب الوطني، استلزم الأمر توسيع نطاق ومجالات تدخل مفتشية العمل، وهو ما دفع بالسلطات إلى إعادة تنظيم مفتشية العمل عدة مرات آخرها كان سنة 2005 التي تم خلالها تنظيم وتقسيم المفتشية العامة للعمل إلى عدة هياكل يتولى كل منها نوعاً محدداً من المهام (المطلب الأول) وذلك من خلال مفتش العمل الذي يلعب دور الرقابة والتنفيذ (المطلب الثاني).

المطلب الأول

هياكل مفتشية العمل

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر، على أن المفتشية العامة للعمل تشمل هياكل مركزية (الفرع الأول) وهياكل غير ممرزة (الفرع الثاني).

تشرف على جهاز مفتشية العمل سلطة مركزية تقوم بوظيفة الرقابة على عمل مفتشيات العمل² وهو ما فرضته الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية. والغاية من وضع مفتشية العمل تحت رقابة سلطة مركزية هو التمكن من وضع سياسة تفتيش عمل موحدة على مستوى إقليم كل دولة، وكذلك مراقبة عمليات تطبيق التشريع الخاص بالعمل على شكل يسمح بتنفيذه بصورة موحدة على مستوى جميع أقطار البلاد³.

1- GARAND GUILLOT Dominique, op.cit. p 30.

2- حسب المادة 03 من المرسوم 05-05 المذكور أعلاه، تعمل الهياكل المركزية وكذا الهياكل غير الممرزة تحت سلطة وإشراف المفتش العام للعمل الذي يلعب دور السلطة المركزية التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

3- خنيش رايح، مرجع سابق، ص 53.

الفرع الأول

الهيكل المركزي لمفتشية العمل

من أجل تمكين المفتشية العامة للعمل من القيام بدورها بأكثر فعالية على المستوى المركزي، تم تقسيم الهيكل المركزي للمفتشية إلى مديريتين خول القانون لكل منها صلاحيات محددة، وتتمثل هاتان المديريتان في مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل (أولاً) ومديرية الإدارة والتكوين (ثانياً).

أولاً: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

نظراً لحساسية وأهمية العلاقات المهنية في أواسط العمل وكذا ظروف العمل التي يشتغل فيها العمال، تم إنشاء مديرية تتولى إدارة العلاقات المهنية وتراقب ظروف العمل، وذلك عن طريق تجسيد المهام المخولة لها قانوناً (1)، وكذا عن طريق المديريات الفرعية الثلاث التي تتكون منها (2).

1 - مهام مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تقوم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، بصفة عامة، بتنسيق العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل ومراقبة الظروف التي يشتغل فيها العمال ومدى مطابقتها للمعايير الوطنية والدولية ومدى احترام طرفي علاقة العمل لتشريع العمل الساري المفعول.

ولقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر المهام التي تكلف بها مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل وهي كالتالي¹:

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في مكان العمل.
- السهر على تحيين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

1- أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

- المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.

2 - تكوين مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تتكون مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل من ثلاث مديريات فرعية خول القانون لكل واحدة منها صلاحيات محددة، وتتمثل هذه المديريات الفرعية في: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية (أ)، المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل (ب) والمديرية الفرعية للتقييس والمنهاج (ج).

أ - المديرية الفرعية للعلاقات المهنية

تتكفل المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بتنظيم وتنسيق العلاقات في الوسط المهني عن طريق التواصل المستمر بمختلف قطاعات العمل التي تتكفل بها من جهة وبين العمال والمستخدمين من جهة أخرى، وذلك عن طريق التحاور والتشاور والعمل على تقريب وجهات النظر بين كل الأطراف التي تمت بصلة إلى المجال المهني.

ولقد حددت المادة 07 من المرسوم 05-05 المهام التي تقوم بها المديرية الفرعية للعلاقات المهنية على سبيل الحصر، والمتمثلة في:

- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التلاخيص والتقارير الدورية بشأنها.
- تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.
- تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها، ولاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.
- إعداد بطاقيّة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وتحيينها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.
- المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل.

وهذه المديرية بدورها تنقسم إلى أربعة مكاتب حددتها المادة 02 من القرار الوزاري الذي يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب¹ والتي تتمثل في مكتب العلاقات المهنية، مكتب متابعة الوضعية الاجتماعية، مكتب ترقية الحوار الاجتماعي ومكتب الدراسات والتحليل.

ب - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل

تضم المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل مكتبين، مكتب نشاطات تحسين ظروف العمل ومكتب نشاطات الإعلام والتشاور في مجال الوقاية من الأخطار المهنية². وتسهر المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل على مدى ملائمة الظروف التي يشتغل فيها العمال والتي يجب أن تتماشى مع السياسة والأهداف العامة التي وضعتها منظمة العمل الدولية، وعلى رأسها اشتغال كل العمال في ظروف ملائمة تحفظ كرامة الإنسان³.

من أجل تحقيق هذا المسعى تقوم هذه المديرية بمراقبة مدى احترام التشريع والتنظيم المعمول به في هذا المجال، والقيام بوضع البرامج والمخططات التي من شأنها توضيح إجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية، والقيام بكل ما هو ضروري لتحسين ظروف العمل، من خلال تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل⁴. زيادة على ذلك، تقوم المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بمهام توعوية وإرشادية وذلك عن طريق وضع آليات تهدف إلى إعلام العمال والمستخدمين بما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات في إطار علاقة العمل التي تربط بينهم.

ج - المديرية الفرعية للتقييس والمنهاج

تتمثل مهام المديرية الفرعية للتقييس والمنهاج، حسب ما جاء في نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-05 فيما يلي:

1- قرار وزاري مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالعمل والضمان الاجتماعي، مؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1426 الموافق 18 يناير سنة 2006، يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، ج ر عدد 09 لسنة 2006.

2- وهو ما تضمنته المادة 02 من القرار الوزاري المشترك الخاص بتنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب السالف الذكر.

3- FAUCHERE Béatrice, Les normes internationales du travail au service de la justice sociale, Brochure sur les normes internationales du travail, Bruxelles, 2002, P13.

4- أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

- تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مفتشية العمل.
 - متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية.
 - المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها.
 - إنشاء بطاقة المؤسسات وتحيينها.
 - إعداد حصيلة محاضر مخالفات التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية، يحررها مفتشو العمل وتقييم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.
- الملاحظ أن مهام هذه المديرية ترمي إلى مواكبة التطورات التي يشهدها مجال العمل خاصة من حيث مقاييس العمل التي يجب السهر على احترامها وتطبيقها. كما تلعب دورا هاما في عملية الإحصاء، وذلك من خلال معاينة ودراسة كل الحالات التي ترتكب فيها مخالفات للتشريع والتنظيم الخاص بالعمل، وكذلك متابعة ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها أطراف علاقة العمل، ويتجسد كل ذلك من خلال مكاتبها الثلاثة المتمثلة في مكتب التقييس، مكتب البرامج وتقييم النشاطات ومكتب متابعة النشاطات الخاصة¹.

ثانيا: مديرية الإدارة والتكوين

على غرار مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، تتمتع مديرية الإدارة والتكوين بعدة صلاحيات (1)، والتي تباشرها عبر المديرية الثلاث التي تضمها (2) حيث تقوم كل منها بمهام محددة في المرسوم التنفيذي 05-05.

1 - صلاحيات مديرية الإدارة والتكوين

تتولى مديرية الإدارة والتكوين مهمة إدارة وتسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية للمفتشية العامة للعمل، وتقوم من أجل ذلك بتسيير النفقات ومسك دفاتر المحاسبة المالية. كما تعمل هذه الإدارة على التحسين من مستوى مستخدميها وذلك عن طريق تنظيم دورات تكوينية من أجل تحسين مستواهم بهدف ترقية نوع الخدمة التي يادونها. كما تتكفل أيضا بإعداد مشاريع من أجل تطوير مجال الإعلام الآلي والتحكم في جميع الإحصائيات التي

1- أنظر المادة 02 من القرار الوزاري المشترك الخاص بتنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب السالف الذكر.

تقوم بها والتي ترد إليها من الأجهزة غير الممركزة، ثم تدوين كل ما تحويه من معلومات في مجال التفتيش في رصيد وثائقي يعد بمثابة مرجع لها ولجميع الأجهزة التابعة للمفتشية العامة للعمل¹.

2 - تكوين مديرية الإدارة والتكوين

تتشكل مديرية الإدارة والتكوين من ثلاث مديريات فرعية تتمثل في المديرية الفرعية لإدارة الوسائل (أ)، المديرية الفرعية للتكوين والوثائق (ب) والمديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات (ج).

أ - المديرية الفرعية لإدارة الوسائل

تتولى المديرية الفرعية لإدارة الوسائل حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 05-05-05 القيام بالمهام التالية من خلال المكاتب التي تضمها²:

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية.
- ضمان تسيير مصالح المفتشية العامة للعمل.
- تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير الممركزة ومتابعتها وتقييمها.
- إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير الممركزة.
- إعداد تقديرات ميزانية المصالح المركزية وغير الممركزة ووضع الإعتمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية.
- مسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقاً للتنظيم المعمول به.

فهذه المديرية تتكفل بالحفاظ وإدارة الوسائل البشرية والمالية والمادية التي تتضمنها المفتشية العامة والمصالح المركزية وغير الممركزة التابعة لها، وتعمل على حفظها وإدارتها وصيانتها.

ب - المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.

تعمل المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بصفة عامة على تحسين مستوى المستخدمين

1- أنظر المادة 10 من المرسوم 05-05 السالف الذكر.

2- وتتمثل هذه المكاتب، حسب المادة 03 من القرار الوزاري السالف الذكر في: مكتب المستخدمين، مكتب الميزانية والمحاسبة ومكتب الوسائل والصيانة.

على مستوى المفتشية العامة للعمل والهيكل التي تتكون منها. ومن أجل تحقيق ذلك تقوم بإعداد البرامج تكوينية والقيام بدراسات وتقييم كل البرامج التكوينية. كما تساهم أيضا في نفس الإطار بالعمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة، وهو ما يستدعي العمل والتنسيق مع مفتشات عمل أجنبية بهدف تدعيم العلاقات وتبادل الخبرات بينها وبين مفتشات دول أخرى.

كما تقوم بتنظيم كل الوثائق التي تتضمنها المفتشية من مصادر ومشاريع العمل والخطط والدراسات، وكذلك المحاضر والتقارير التي يتم إعدادها في إطار ممارسة مهام التفتيش والقيام بتنظيم على شكل أرشيف تعمل على تبليغه إلى المديريات العاملة تحت إشرافها كلما دعت الضرورة إلى ذلك¹.

ج - المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات

هدفها ينحصر في تطوير مجال الإعلام الآلي على مستوى مفتشية العمل، إذ تعمل على وضع شبكات مشتركة بين جميع هياكل المفتشية والعمل على تطويرها وصيانتها، كما تعمل على وضع تطبيقات وقاعدات البيانات للإحاطة معلوماتيا بكل المعطيات التي تتضمنها المفتشية العامة للعمل، إضافة إلى وضع جميع الإحصائيات في شكل معالج آليا لتسهيل استغلالها².

الفرع الثاني

الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل

إلى جانب الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل، تتضمن أيضا هياكل غير ممركة. والغاية من وضع هذه الهياكل تتمثل في تقريب مفتشية العمل إلى أماكن العمل في معظم المناطق وكل الولايات من أجل توفير حماية أكبر للعمال. وتمثل هذه الهياكل غير الممركة حسب نص المادة 18 من المرسوم التنفيذي 05-05 في المفتشيات الجهوية للعمل (أولا)، المفتشيات الولائية للعمل (ثانيا) ومكاتب مفتشية العمل (ثالثا).

أولا: المفتشيات الجهوية للعمل.

حدد القرار الوزاري المشترك الموقع بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية

1- أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

2- أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

والوزير المكلف بالداخلية والوزير المكلف والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹، عدد مفتشيات العمل الجهوية وتنظيمها وسيرها، حيث يبلغ عددها ثمانية (08) مفتشيات جهوية² تشرف على عدد من مفتشيات العمل الولائية وتتولى تنشيط نشاط مفتشيات العمل الولائية وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته. كما منحت لها المادة 21 من المرسوم التنفيذي 05-05 عدة صلاحيات تتمثل في:

- السهر على احترام أدوات ومنهاج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة.
- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا.
- تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل.
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- ضمان تسيير المستخدمين والإعتمادات المالية المخصصة لها.
- عرض كل اقتراح حركة مستخدمى التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية.
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير.

ويدير كل مفتشية عمل جهوية المفتش الجهوي للعمل، ويساعده في مهامه مفتش جهوي مساعد، الذي يتولى مهامه هو الآخر بمساعدة ثلاثة (03) رؤساء مساعدين يكلف كل واحد بمهام معينة في إطار التفتيش³.

ثانيا: المفتشيات الولائية للعمل.

بهدف تقريب تفتيش العمل إلى جميع المناطق التي يشتغل فيها العمال، تم خلق مفتشية عمل لكل ولاية تعمل تحت إشراف مفتشية جهوية للعمل⁴، كما تضم كل مفتشية

1- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

2- تتمثل المفتشيات الجهوية للعمل في المفتشيات المتواجدة في كل من الجزائر العاصمة، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة وتيارت.

3- وهو ما نصت عليه المادتان 22 و 23 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

4- ذكرنا سابقا أنه توجد ثمانية مفتشيات جهوية للعمل على المستوى الوطني، وكل مفتشية جهوية تضم عددا من المفتشيات الولائية وذلك حسب التحديد التالي المنشور في موقع وزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي:

- المفتشية الجهوية بالجزائر العاصمة تضم المفتشيات الولائية التالية: الجزائر العاصمة، البليدة، المدية، تيبازة، تيزي وزو، بومرداس والبويرة.

عمل مفتش عمل رئيسي يتولى إدارتها يساعده في ذلك مساعدين أو ثلاثة حسب أهمية نشاط المفتشية في الولاية.

نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05: " تتولى مفتشية العمل للولاية تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما".

يتبن من هذا النص أن مهمة المفتشية العمل على مستوى الولاية تقوم بمهمة الإشراف على مفتشي العمل التابعين لها ومفتشي العمل على مستوى مكاتب التفتيش، حيث تتولى مهمة الرقابة عليهم ومتابعة مدى قيامهم بمهام التفتيش على النحو الواجب عليهم بموجب التشريعات والتنظيمات المنظمة لمجال العمل.

هذا ولقد نصت المادة ذاتها على مجموعة من المهام التي تتولها مفتشية العمل على مستوى الولاية، ومن بين أهم هذه الصلاحيات نذكر:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها، كما تسهر على تطبيق القوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وتلك المتعلقة بالعمل وتشغيل العمال الأجانب.
- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني، وتنفيذها.
- التسجيل والموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية ومراقبة مدى مطابقتها للقوانين والتشريعات السارية المفعول.

- المفتشية الجهوية بهران تضم المفتشيات الولائية التالية: وهران، مستغانم، معسكر، تلمسان، عين تموشنت وسيدي بلعباس.

- المفتشية الجهوية ببشار تضم المفتشيات الولائية التالية: بشار، أدرار، النعامة، تندوف والبيض.
- المفتشية الجهوية بورقلة تضم المفتشيات الولائية التالية: ورقلة، الوادي، إليزي، تمنراست، لغواط وغرداية.
- المفتشية الجهوية بقسنطينة تضم المفتشيات الولائية التالية: قسنطينة، ميله، سطيف، بجاية، برج بوعريرج وجيجل.
- المفتشية الجهوية بباتنة تضم المفتشيات الولائية التالية: باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي، تبسة ومسيلة.
- المفتشية الجهوية بعنابة تضم المفتشيات الولائية التالية: عنابة، الطارف، قالمة، سوق أهراس وسكيكدة.
- المفتشية الجهوية بتيارت تضم المفتشيات الولائية التالية: تيارت، تيسمسيلت، سعيدة، شلف، غيليزان، عين الدفلة والجلفة.

- متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك¹.

ثالثاً: مكاتب مفتشية العمل.

يبلغ عدد مكاتب مفتشية العمل 27 مكتب تختص إقليمياً بمنطقة صناعية أو مقاطعة إدارية محددة، وهي خاضعة من الناحية الإدارية لمفتشية العمل الولائية التي تقع فيها المنطقة الصناعية أو المقاطعة الإدارية التي يختص بها مكتب التفتيش².

ولقد حدد القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 18 جانفي 2006 تنظيم مديريات مفتشية العمل على شكل مكاتب³، حيث تم تنظيم هذه المكاتب على النحو التالي:

- تم تنظيم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل في ثلاث مديريات فرعية:

1 - المديرية الفرعية للعلاقات المهنية أربعة (04) مكاتب تتمثل في:

* مكتب العلاقات المهنية.

* مكتب متابعة الوضعية الاجتماعية.

* مكتب ترقية الحوار الاجتماعي.

* مكتب الدراسات والتحليل.

2 - أما المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل فتظم مكتبين وهما:

* مكتب نشاطات تحسين ظروف العمل.

* مكتب نشاطات الإعلام والتشاور في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

3 - المديرية الفرعية للتقييس والمنهاج، وتضم ثلاثة (03) مكاتب:

* مكتب التقييس.

* مكتب البرامج وتقييم النشاطات.

* مكتب متابعة النشاطات الخاصة.

أما فيما يخص مديرية الإدارة والتكوين، فهي تنظم ثلاث مديريات فرعية تنظم المكاتب

التالي:

1- للتوسع أكثر في مهام مفتشيات العمل للولاية أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

2- هذا ما نصت عليه المادة 19 من المرسوم التنفيذي 05-05 السالف الذكر.

- راجع القرار الوزاري المشترك الذي ينظم المفتشية العامة للعمل في مكاتب السالف الذكر.

1 - المديرية الفرعية لإدارة الوسائل: تتكون من ثلاثة مكاتب
* مكتب المستخدمين.

* مكتب الميزانية والمحاسبة.

* مكتب الوسائل والصيانة.

2 - المديرية الفرعية للتكوين والوثائق: تتكون من مكاتبين
* مكتب التكوين وتحسين المستوى.

* مكتب الوثائق والأرشيف.

3 - المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات: تتكون من مكاتبين أيضا
* مكتب تطبيقات الإعلام الآلي.

* مكتب الإحصائيات.

تختص مكاتب مفتشية العمل بتنشيط وتنسيق ومتابعة مفتشي العمل الذين يشتغلون فيها وذلك تحت سلطة رئيس مكتب التفتيش.

المطلب الثاني

مفتش العمل كأداة رقابة وتنفيذ

يعتبر مفتش العمل الحلقة الأخيرة التي يتجسد فيها الدور الذي تلعبه مفتشية العمل، حيث أنه هو الذي يقوم بمهمة المراقبة، أي مدى احترام وتطبيق القانون من قبل طرفي علاقة العمل، كما يقوم بمهمة التنفيذ، أي تطبيق القانون واتخاذ كافة الإجراءات القانونية التي يراها مناسبة في حالة مخالفة القانون. وفي سبيل تحقيق ذلك فإن مفتش العمل يتمتع بعدة صلاحيات (الفرع الأول)، كما يلتزم بعدة واجبات (الفرع الثاني) كما نص على ذلك القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

الفرع الأول

صلاحيات مفتش العمل والضمانات التي يتمتعون بها

في إطار ممارسة مهامهم، يتمتع مفتشو العمل بعدة صلاحيات (أولا) قصد تأدية المهام المستندة إليهم وفقا لما يفرضه القانون عليهم. غير أنه ونظرا لخطورة وحساسية مهام مفتشي العمل فقد وضع لهم القانون جملة من الضمانات (ثانيا) من أجل حمايتهم وضمان سلامتهم الجسدية والمعنوية.

أولاً: صلاحيات مفتش العمل

من خلال المادة 05 وما يليها من قانون 90-03 يمكن تحديد صلاحيات مفتش

العمل في الصلاحيات¹ التالي:

1 - زيارة أماكن العمل

منح القانون 09-03 لمفتشي العمل الدخول إلى أماكن العمل التي يشتغل فيها العمال الذين تشملهم التشريعات والتنظيمات العمالية، وذلك في حدود اختصاصهم الإقليمي بهدف التأكد من مدى تطبيق القوانين المتعلقة بمجال العمل، من أجل معاينة المخالفات واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهتها أو إعذار السلطات المؤهلة قانوناً للتدخل².

ومن أجل ذلك خول لهم القانون القيام بالزيارات الميدانية إلى أماكن العمل في أية ساعة من ليل أو نهار دون أن يتقيد بموعد أو ميقات قانوني معين، إلا إذا كان مكان العمل محل الزيارة يتواجد في محل ذي استعمال سكني، ففي هذه الحالة لابد على مفتش العمل أن يقوم بهذه الزيارة في أوقات العمل المعلومة، حفاظاً على حرمة المسكن، وأوقات العمل المحددة في أغلب التشريعات تبدأ من الساعة الثامنة صباحاً إلى غابة الساعة الخامسة مساءً³.

كما يمكن لمفتش العمل أثناء الزيارة أن يقوم بزيارة أي مكان داخل المؤسسة المستخدم، إذ يحق له الدخول إلى مختلف المكاتب من أجل الإطلاع على الوثائق التي يراها ضرورية، كما يمكنه أن يدخل إلى الورشات وكل الأماكن التي تتضمنها المؤسسة قصد التأكد من توفر الشروط الضرورية للعمال⁴.

يمكن لمفتش العمل أن يقوم بالزيارة الميدانية بمفرده كما يمكنه أن يصطحب معه إذا رأى ضرورة لذلك أحد مستخدمييه أو ممثل العمال، وله كذلك أن يطلب مرافقة الأعوان

1- هناك تداخل في بعض الاختصاصات التي يقوم بها مفتش العمل باعتباره شخص طبيعي يمارس المهام المخولة له قانوناً، وبين المهام التي تقوم بها مفتشية العمل باعتبارها هيئة إدارية مكلفة بالسهر على تطبيق وتنفيذ القوانين، وذلك راجع إلى كون مفتش العمل هو الشخص الذي يجسد مهام مفتشية العمل.

2- أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 139.

3- أنظر المادة 05 القانون رقم 09-03 المتعلق بمفتشية العمل.

4- GARAND GUILLOT Dominique, op.cit. p 30.

المكلفين بالحفاظ على النظام العام من أجل تدخلهم في حالة رفض صاحب العمل الامتثال لأوامر مفتش العمل أو حاول عرقلة مهامه¹.

2 - إجراء التحقيقات

- يمكن مفتش العمل أثناء تأدية مهامه أن يقوم بالتحقيقات التي يراها ضرورية، لاسيما:
- سماع كل شخص يراه مفتش العمل ضروريا أثناء التحقيقات والتحريرات خاصة العمال أو ممثليهم، صاحب العمل و أي شاهد يرى سماعه ضروريا.
- أخذ العينات من المواد والمنتجات المستعملة من أجل إرسالها للتحليل حفاظا على صحة وسلامة العمال.
- الإطلاع على جميع الأوراق والوثائق والمستندات التي يرى فائدة في فحصها ودراستها، كما يمكنه أن يطلع على الدفاتر والسجلات من أجل التحقيق فيها واستخلاص النتائج والخلاصات منها.
- استشارة الخبراء في حالة المسائل ذات الطابع التقني البحت خاصة ما يتعلق منها بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل².

3 - توجيه الملاحظات والإعذارات وتحرير المحاضر

يمكن لمفتش العمل أثناء تأدية مهامه أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية أو شفوية وتوجيه الأعذار حسب الحالة، وتحرير محاضر معاينة المخالفات كلما عاين مخالفة للتشريع والتنظيم الخاصين بالعمل³.

ففيما يتعلق بالملاحظات والإعذارات، يقوم بها مفتش العمل كإجراءات أولية قبل اللجوء إلى تحرير محاضر المخالفات. إذا عاين مفتش العمل خرقا لتشريع العمل، خاصة ما تعلق منها بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يقوم بكتابة المخالفات في وثائق خاصة ثم يقوم بتوجيه الإعذار لصاحب العمل من أجل تسوية وضعيته والالتزام بالنصوص القانونية، ويمنح له مهلة معقولة من أجل ذلك. كما أنه له في حالة ما إذا قدر أن الخطر الناتج عن

1- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 82.

2- GARANDGUILLOT Dominique, op.cit. p 30.

3- RAHALIA amina souad, **les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise : cas de l'entreprise Algérienne**, mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en management des ressources humaines, université de Tlemcen, P23.

خرق القوانين الخاصة بالعمل يشكل خطرا جسيما، فقد منح له القانون صلاحية إخطار الوالي المختص إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة كل حسب الصلاحيات المخولة له قانونا.

في حالة عدم استجابة المستخدم للإعذار الموجه له، وبعد انقضاء المهلة المحددة قانونا المتمثلة في 08 أيام دون تسوية الأوضاع، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة، ويرسل نسخة منه إلى الجهة القضائية المختصة، ويفصل القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة إقليميا في ذلك على أساس محضر مفتشية العمل في أول جلسة بحكم يقونا قابلا للتنفيذ رغم وجود معارضة أو استئناف في الحكم الصادر، حيث تعتبر المحاضر التي يدونها مفتش العمل ذات حجية قاطعة إلا إذا تم الطعن فيها بالاعتراض¹.

4 - تلقي الشكاوى

باعتبار أن العمال يمثلون الحلقة الضعيفة في علاقة العمل التي تربطهم بالمستخدم، فقد منح لهم القانون في حالة تعرض حقوقهم لأخطار فير قانونية يسببها لهم صاحب العمل، حق اللجوء إلى الشكاوى من أجل التظلم إلى السلطة الإدارية المكلفة بالسهر على مراقبة مدى تطبيق القوانين الخاصة بالعمل وتنفيذها.

تعتبر مفتشية العمل الهيئة الإدارية التي منح لها القانون سلطة استقبال الشكاوى التي يتقدم بها العمال وكل شخص يتمتع قانونا بصلاحيات السهر على تطبيق القوانين الخاصة بالعمل حفاظا على حقوق العمال. وفي هذا الإطار يختص مفتش العمل باستقبال الشكاوى من العمال أو ممثليهم، تلقي الشكاوى من طبيب العمل في حالة معاينة مخالفات في مجال طب العمل والوقاية الصحية وتلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية إذا ما عاينوا أي تقصير يتصل بمجال العمل ويعرض العمال أو صحتهم لأي خطر بمناسبة عملهم².

ثانيا: الضمانات الممنوحة لمفتشي العمل

نضم القانون الجزائري الضمانات الممنوحة لمفتشي العمل في شكل عقوبات مالية وعقوبات سالبة للحرية لكل من يقوم بالتعرض لمفتش العمل بأي عمل كان من أجل منعه من تأدية مهامه بالصفة التي نصت عليها القوانين والتشريعات الخاصة بمجال العمل. لقد تم

1- أنظر المواد 08 إلى 14 من قانون 90-03 السالف الذكر.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص ص 84-85.

تنظيم هذه الضمانات من خلال القانون 90-03 (أولا) ومن خلال قانون العقوبات (ثانيا).

أولا: الضمانات التي تضمنها القانون رقم 90-03.

من خلال دراسة القانون 90-03 يتبين أن مفتش العمل يتمتع من خلاله بجملة من الضمانات، تتمثل في ضمانات الإدارية (1) والضمانات القضائية (2).

1 - الضمانات الإدارية

وضع القانون 90-03 مجموعة من الضمانات التي تلتزم بها مفتشية العمل إزاء مفتش العمل في حالة تعرضه لأضرار مادية أو معنوية في إطار ممارسة مهامه. حيث أن مفتش العمل يشتغل تحت حماية إدارته من كل أشكال التهديد والإهانة والشتائم والقذف والاعتداءات بكل أشكالها.

كما يظهر ذلك أيضا في حالة ما إذا كان مفتش العمل متابع من أحد الأشخاص بسبب وظيفته، إذ تحل مفتشية العمل محله من أجل دفع التعويضات المدنية التي يلتزم بها، ما لم يكن الخطأ الذي ارتكبه شخصا وأجنبيا عن الوظيفة التي يمارسها¹.

2 - الضمانات القضائية

تضمن القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل جملة من النصوص الجزائية المتعلقة بحماية مفتشي العمل أثناء تأدية مهامهم، والهدف من جعل هذه الضمانات القانونية يتمثل في تمكين مفتش العمل يقوم بمهامه بكل ارتياح ودون خوف أو ارتباك تحقيقا لمصلحة العمال وحفاظا على حقوقهم.

وبالنظر إلى الجزاءات المترتبة على الأفعال المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن القول أنه نص على الأفعال التي يمكن تصنيفها قانونا في قسم المخالفات² حسب تصنيف الجريمة الذي جاء في قانون العقوبات³، وهو ما تؤكد عليه المادة 24 الفقرة 1 منه حيث نصت: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2.000,00 دج إلى 4.000,00 دج، وبالحبس من

1- أنظر المادة 22 من القانون 90-03 السالف الذكر.

2- وهو التصنيف الذي جاءت به المادة 05 من قانون العقوبات التي جاء فيها: "...العقوبات الأصلية في مادة المخالفات هي: الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر، الغرامة من 2.000 دج إلى 20.000 دج."

3- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 6 أعلاه.

كما تضمنت المادة 25 من نفس القانون عقوبة أخرى مالية فقط تتمثل في الغرامة المتراوحة بين 1.000,00 دج و 4.000,00 دج على عدم مسك صاحب العمل للدفتري الذي يدون فيه مفتش العمل ملاحظاته والمنصوص عليه في المادة 8 من نفس القانون. ويلاحظ أن هذه العقوبة تعتبر أيضا عقوبة واقعة على فعل يصنف على أنه مخالفة.

غير أن الفقرة 2 من المادة 24 المذكور أعلاه أوردت استثناء على هذه القاعدة حيث اعتبر أن العود في مخالفة عرقلة مهام مفتش العمل أو أحد مساعديه من التقنيين والخبراء والمساعدين يعتبر جنحة تترتب عليه العقوبات المقررة للجنح والمتمثلة في هذه الحالة بالغرامة المالية بين 4.000,00 دج و 8.000,00 دج والحبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

ثانيا: الضمانات التي تضمنها قانون العقوبات.

إذا كان القانون رقم 09-03 المذكور سالفًا منح بعض الضمانات لمفتشي العمل، فإن هذه الضمانات تعتبر غير كافية بالنظر إلى الأخطار التي يمكن أن يواجهها مفتش العمل أثناء تأدية مهامه. لذلك فإن المادة 23 من هذا القانون أحلت مباشرة إلى المادتين 144 و 148 من قانون العقوبات.

بالرجوع إلى نص المادة 144 من قانون العقوبات نجد أنها تنص على تطبيق العقوبات المقررة للأفعال الموصوفة بالجنح. فالمادة 144 تضع ضمانات قانونية واسعة لمفتشي العمل وتحميهم من كل أشكال الإهانة سواء بالإشارة أو الكتاب أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو الرسوم غير العلنية، وذلك بقصد المساس بشرفهم أو سمعتهم أو اعتبارهم أو حتى بالاحترام الواجب للهيئة التي ينتمون إليها¹.

والملاحظ أيضا من خلال هذه المادة أنها تضع نفس الضمانات التي يقررها نفس القانون للقضاة و موظفي الدولة والضباط العموميين وكذلك رجال القوة العمومية.

أما فيما يخص المادة 148 في تحمي مفتش العمل من كل أشكال التعدي بالعنف، إذ تقرر صنفين من العقوبة لكل من تعدى بالعنف على مفتش العمل:

1- أنظر المادة 144 من قانون العقوبات.

- في حالة ما إذا كانت الأضرار التي تعرض لها مفتش العمل طفيفة ومتفاوتة الخطورة، فإن العقوبة المقررة لمسبب هذه الأضرار تكون بحبسه من سنتين (02) إلى خمس (05) سنوات، وهي العقوبة المقررة لفعل يصنف على أساس أنه جنحة.

- في حالة ما إذا نتج عن هذا التعدي أضرار كبيرة أدت إلى إسالة الدماء أو مرض أو اقترن بظرف سبق الإصرار أو التردد، فتكون العقوبة السجن من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات. وإذا أدى ذلك إلى بتر أحد أعضائه أو تسببت لمفتش العمل في عاهة مستديمة تكون العقوبة السجن من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة، أما إذا أدى التعدي إلى وفاة مفتش العمل مع انتفاء عنصر العمل في الفاعل فإن العقوبة تكون السجن المؤبد، أما إذا كان التعدي يستهدف قتل المفتش فتكون العقوبة هي الإعدام. فالملاحظ في هذه العقوبات أنها كلها عقوبات مقرر لفعل يعتبر جنائية¹.

من خلال ما سبق يمكن القول أن القانون منح مفتش العمل ضمانات واسعة في مجال حمايته أثناء تأدية مهامه، وذلك من أجل تمكينه من أداء مهامه كما يفرضه عليه القانون باعتبار أنه محلف وأنه يعتبر المدافع الأول عن حقوق العمال والمكلف الأول، زيادة على ذلك، بضمان احترام التشريع والتنظيم الخاصين بالعمل وتطبيقهما.

الفرع الثاني

واجبات مفتش العمل

إضافة إلى الواجبات التي تفرضها عليها أخلاقيات المهنة التي يمارسونها على أساس أنهم أعوان أو أعضاء مُحَلَّفُون، فقد أورد القانون 90-03 مجموعة من الواجبات التي يجب على مفتشي العمل احترامها، ويمت حصر هذه الواجبات في: عدم وجود مصالح بينه وبين المؤسسات التي يشرف على رقابتها (أولاً)، والالتزام بالسر المهني (ثانياً).

أولاً: عدم وجود مصالح بينه وبين المؤسسات التي يشرف على رقابتها

حفاظاً على مبدأ الحياد والنزاهة عند أداء مفتش العمل لمهام التفتيش في مجال العمل، فقد منعهم القانون المتعلق بمفتشية العمل بامتلاك أية أموال أو مصالح في المؤسسات والمنشآت الصناعية التي يشرفون عليها، فقد نصت المادة 17 من القانون 90-03: " تتنافى صفة مفتش العمل مع حياة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة

1- وهو ما نصت عليه المادة 148 من قانون العقوبات.

فضلا عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم".

من خلال المادة يفهم أنه لا يمكن لمفتش العمل ولا لأحد أقاربه أن تكون له مصلحة أو أموال مهما كان نوعها في أماكن العمل التي يشرف عليها. فلا يمكن أن مالكا لأموال فيها أو عقارات أو منقولات ولا يجوز له أيضا أن يكون مساهما أو شريكا فيها، ولا أن تكون لهم شركات فرعية تتفرع عن المؤسسات التي يشرفون على التفتيش فيها¹.

ثانيا: الالتزام بالسريّة المهنيّة

يفرض السريّة المهنيّة على مفتش العمل الالتزام بالكتمان التام لكل الأسرار الخاصة بالمؤسسة المستخدمة والتي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمة التفتيش. حيث أن مفتش العمل يطلع على وثائق ومستندات ومعلومات غاية في الأهمية قد يؤدي إفشاء مضمونها إلى أضرار اقتصادية كبيرة تلحق بالمستخدم.

لذلك ألزمت المادة 19 من القانون 90-03 مفتشي العمل بالالتزام بالسريّة المهنيّة وذلك تحت طائلة العقوبات التي يقررها القانون خاصة قانون العقوبات في مجال إفشاء السريّة المهنيّة، حيث نصت المادة 301 على أنه: " يعاقب بالحبس من شهر (01) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلي بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصح لهم بذلك".

يلاحظ من خلال المادة أنها جاءت عامة حيث تعاقب كل من قام بإفشاء أسرار ائتمن عليها بحكم وظيفته أو مهنته، هذا بالإضافة إلى العقوبات التي يمكن أن تتضمنها القوانين الخاصة.

غير أن الخصوصية التي يتميز بها السريّة المهنيّة الذي يلتزم به مفتش العمل، أن مفتش العمل يلتزم به حتى بعد مغادرتهم لمفتشية العمل بمناسبة ممارسته وظائف أخرى أو بمناسبة إحالته على التقاعد.

ولقد أكدت المادة 19 المذكورة أعلاه على موضوع السريّة المهنيّة في هذا المجال، حيث يشمل كل المعلومات المتعلقة بتسيير وإدارة المؤسسات التي يتولون تفتيشها ومراقبتها،

1- خنيش رابح، المرجع السابق، ص 76.

وفي هذا نصت المادة 19 على : " يتعين على مفتشي العمل تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصالحهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع الطرق الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم".

كما أن المادة 18 من القانون 90-03 ألزمت مفتشي العمل بكتمان سرية كل العرائض والوثائق والمستندات وكذلك المراسلات التي يقومون باستعمالها ودراستها والاعتماد عليها أثناء تأدية مهام التفتيش. كما يلتزم مفتشو العمل بعدم كشف هوية العمال الذين يقومون بتقديم الشكاوى وعدم كشف هوياتهم حفاظا على حقوقهم وسلامتهم¹.

1- أنظر المادة 18 من القانون 90-03 السالف الذكر.

الفصل الثاني

مجالات تدخل مفتشية العمل لحماية العمال

يتعرض العمال أثناء تأدية أعمالهم لعدة أخطار تهدد إما سلامتهم أو صحتهم أو حتى مسارهم المهني. وعادة ما تكون هذه الأخطار نتيجة تصرفات أصحاب العمل الذين لا يهتمهم إلا الكسب والتقليل من النفقات ولو كان ذلك على حساب سلامة العمال.

ومن أجل مواجهة هذه الأخطار، خول القانون مفتشية العمل صلاحية التدخل الميداني أثناء القيام بالزيارات الميدانية إلى أماكن العمل. ويكون تدخل مفتشية العمل باتخاذ جملة من الإجراءات القانونية مع صاحب العمل من أجل تسوية الوضعية غير القانونية التي يعاينها مفتش العمل. وتختلف إجراءات التدخل التي يتخذها مفتش العمل مع المستخدم في حالة معاينة تقصير من هذا الأخير، فقد يكون تدخل مفتشية العمل يهدف إلى الوقاية من حدوث الأمراض والأخطار المهنية أو قبل حدوث أي نزاع جماعي أو فردي في العمل، ففي مثل هذه الحالات يكون لتدخل مفتشية العمل دور وقائي (المبحث الأول).

كما يمكن أن يكون تدخل مفتشية العمل، بعد عدم جدوى الإجراءات الوقائية، يهدف إلى تسوية الخلافات والنزاعات الجماعية والنزاعات الفردية بين العمال وصاحب العمل (المبحث الثاني) وهو ما يحدث بعد فشل التسوية الداخلية للنزاع بين الأطراف المتنازعة بمناسبة تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما.

المبحث الأول

تدخل مفتشية العمل من أجل وقاية العمال من أخطار العمل

من المعلوم أن أماكن العمل تكون مجهزة بعدة وسائل وعتاد كبير يشكل في بعض الأحيان خطراً على صحة العمال وسلامتهم الجسدية، كما أن أماكن العمل لا تخلو كذلك من الأخطار التي يسببها بعض الموظفين بسبب تصرفات لا أخلاقية. لذلك فإن مفتشية العمل تتدخل في مثل هذه الحالات المذكورة على سبيل المثال لوضع حد لها.

وأي كان نوع الخطر الذي يتعرض له العامل أثناء تأدية عمله فإن، تدخل مفتشية العمل يكون في إطار رقابة تطبيق قانون العمل (المطلب الأول) الذي يمنع كل ما يمكن أن يضر بالعامل من جهة، ومن جهة أخرى يكون تدخلها لمراقبة الظروف العامة التي يشتغل فيها العمال (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تدخل مفتشية العمل من أجل رقابة تطبيق قانون العمل

يتمثل الدور الأساسي لمفتشية العمل في معاينة المخالفات التي تقع خرقاً لتشريع العمل بصفة عامة. غير أن هناك بعض المسائل تبقى أولوية بالنسبة لغيرها نظراً لكونها تؤثر مباشرة على المسار المهني للعامل، لذلك فإن مفتشية العمل تركز على كشفها والمعاقبة عليها أكثر من غيرها مثل الرقابة التي تمارسها على عقود العمل محددة المدة (الفرع الأول)، الرقابة نظام الأجور (الفرع الثاني)، الرقابة عند التصديق على النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية (الفرع الثالث)، الرقابة على سلامة إجراءات التسريح (الفرع الرابع).

الفرع الأول

الرقابة على عقود العمل محددة المدة

يهدف عقد العمل محدد المدة إلى مواجهة ظروف اقتصادية خاصة تواجهها المؤسسة المستخدمة¹، لذلك فإن القانون حدد على سبيل الحصر حالات اللجوء إلى إبرامه (أولاً). ونظراً

1- تعتبر الظروف الاقتصادية الخاصة التي تمر بها المؤسسة المستخدمة من بين الأسباب التي تدفعها إلى إبرام عقود العمل محددة المدة، غير أن هذه الأسباب لا تعتبر الأسباب الوحيدة، حيث يتم اللجوء إليها كذلك في بعض الدول من أجل مواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية على رأسها امتصاص البطالة.

لطبيعة هذا العقد وتقاديا لضياع حقوق العامل المتعاقد، فقد أحاطه المشرع بجملة من الضمانات القانونية منها الرقابة التي خولها لمفتشية العمل في هذا المجال (ثانيا).

أولاً: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة.

الأصل في عقد العمل أن يكون غير محدد المدة بالتوقيت الكامل، وهو ما أطلق عليه مصطلح العقد المثالي، ويرجع ذلك إلى أن عقد العمل غير محدد المدة يعتبر تجسيدا وترجمة لحق دستوري وهو حق كل مواطن في العمل¹، كما يجسد أيضا إرادة المشرع في عدم الخروج على قاعدة العقد المثالي في العمل كون أن العقود الاستثنائية عادة ما تشكل خطرا على العمال بالمساس بحقوقهم².

تقاديا لذلك، حدد المشرع الجزائري في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³، حالات اللجوء إبرام عقد العمل محدد المدة بعدما أجاز اللجوء إليه في المادة 12، غير أن نفس المادة حددت على سبيل الحصر الحالات التي يمكن فيها لصاحب العمل اللجوء إلى إبرام عقد العمل محدد المدة، وتتمثل هذه الحالات الأربع⁴ في : تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال أو خدمات غير متجددة، استخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا ووجب على المستخدم أن يحفظ له منصب عمله، إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع وتزايد العمل أو أسباب موسمية.

ففي هذه الحالات أجاز القانون للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التعاقد مؤقتا مع العمال إلى أجل مسمى لتنفيذ للقيام بأحد الأعمال المرتبطة بأحد الحالات المذكورة أعلاه، غير أن الفقرة الأخيرة من المادة 12 اشترطت أن يحدد المستخدم في هذا النوع من العقود مدة علاقة العمل، وأسباب هذه المدة، حيث جاء فيها " ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة."

وإذا كانت المادة 12 من قانون 90-11 قد حددت الحالات التي يمكن فيها للمستخدم اللجوء إلى عقد العمل محدد المدة، فإن نفس القانون قد تضمن بعض الحالات التي يمنع فيها اللجوء إلى التعاقد فيها لأجل مسمى، وتتمثل هذه الحالات في حالة الأعمال ذات الطابع

1- نصت المادة 55/1 من دستور 1996 على: " لكل المواطنين الحق في العمل".

2- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هومه، 2004، الجزائر، ص 45.

3- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج . ر عدد 17 لسنة 1990.

4- بن صاري ياسين، المرجع أعلاه، ص 45.

العادي والدائم للمؤسسة، حالة إبرام عقود محددة المدة بعد تسريح العمال لأسباب اقتصادية، حالة استخلاف عمال في حالة الإضراب وحالة الأشغال الخطيرة.

ثانيا: رقابة مفتشية العمل لعقد العمل محدد المدة.

نظرا للطابع الاستثنائي لعقود العمل محددة المدة، فقد أحاطها المشرع بجملة من النصوص القانونية حفاظا على حقوق العمال، وذلك من خلال الآثار التي ترتبها هذه النصوص في حالة مخالفتها، سواء تجاه العامل أو المستخدم¹.

ولقد خول القانون مفتشية العمل سلطة مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالعمل لاسيما المادة 12 من القانون رقم 90-03 التي منحت مفتشية العمل سلطات واسعة في مجال التحري عن مخالفات تشريع وتنظيم العمل²، كما منح له السلطة التقديرية في تحرير المحاضر وتوجيه الملاحظات وإخطار الجهات القضائية في حالة تعنت المخالف³، حيث جاء في المادة 12: " إذا أكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام، و إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحضر مفتش العمل محضرا و يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف."

ومن بين المخالفات الأكثر شيوعا والتي يعمل مفتش العمل على التأكد منها والسهر على احترام الحالات التي أجاز فيها القانون إبرام عقد عمل محدد المدة المنصوص عليها بالمادة 12 من القانون 90-11 المذكورة أعلاه، وهو ما نصت عليه المادة 12 مكرر التي جاء بها الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل⁴، والتي جاء فيها: "يتأكد مفتش العمل المختص إقليميا، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محددة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في

1- بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 43.

2- بن رجال أمال، المرجع السابق، ص 80.

3- إرزيل الكاهنة، "ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص 63.

4- أمر رقم 96-21 مؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996، يعدل ويتمم الأمر رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990، والمتعلق بعلاقات العمال، ج ر عدد 43 لسنة 1996.

المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل."

في هذا الإطار، فإن مفتش العمل يقوم بمراقبة أمرين اثنين:

- مراقبة ما إذا كان عقد العمل محدد المدة أبرم في إطار الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون علاقات العمل

ومن أجل التحقق من ذلك يقوم مفتش العمل بكل الصلاحيات المنوطة إليه، منها التنقل إلى مكان العمل، والإطلاع على كل المستندات والوثائق والسجلات وكذلك الدفاتر التي يمكن أن تكشف عن معطيات لها صلة بالعقد. كما يطلع مفتش العمل على محضر تنصيب العامل المؤقت ويحصل وجوبا على نسخة من العقد المحدد المدة لتقدير مدى عدم مخالفته مضمونه لقوانين وتشريعات العمل¹.

في حالة معاينة مفتش العمل أن عقد العمل محدد المدة لا يتوافق مع أحد الحالات الأربع التي رخص فيها القانون التعاقد فيها بعقد محدد المدة، فإنه يطلب مباشرة من صاحب العمل بتسوية الوضعية، إما بتوقيف العقد مباشرة أو ترسيم العامل المؤقت وتنبيته في مكانه.

- التحقق من أن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد

يجب على مفتش العمل أن يتأكد بأن المدة المحددة في العقد تتطابق مع النشاط الذي أبرم من أجله العقد، وهو ما نصت عليه المادة 12 من قانون 90-11 المضافة بموجب الأمر 96-21 المذكور أعلاه، وهذا ما لا يخلو من فرضين اثنين:

أ - إذا رأى مفتش العمل أن المدة التي تم الاتفاق عليها أطول من مدة العمل المعني، فإن ذلك يعتبر مخالفة لأحد الحالات المرخص فيها إبرام عقد العمل محدد المدة، ويتبع مفتش العمل حينئذ الإجراءات الخاصة بمعاينة المخالفات.

ب - إذا رأى مفتش العمل أن مدة العقد أقل من مدة العمل فإنه في هذه الحالة لا يحرر أية مخالفة كون أن العقد جاء موافقا للقواعد القانونية المنظمة لعقد العمل محدد المدة.

1- أنظر المادة 06 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

الفرع الثاني

رقابة مفتشية العمل على نظام الأجور

يعتبر الحصول على الأجرة أهم شيء يسعى وراءه العامل من خلال أداء العمل الذي يلتزم به، لذلك حرص المشرع على ضمان هذا الحق القانوني للعامل من كل إجحاف يمكن أن يقوم به المستخدم . وأول هذه الضمانات هو توكيل وتقويض مفتشية العمل من بحث ومعاينة المخالفات المتعلقة بنظام الأجور¹، ثم ترتيب عقوبات جزائية على مخالفة هذه الأحكام. ونظرا لأهمية الأجور في حياة العمل ومساره المهني ارتأينا التعرض إلى أهم النقاط الخاصة بالأجور بدءاً من تعريف الأجرة وتحديد مكوناتها (أولاً)، ثم إلى تدخل مفتشية العمل لحماية أجور العمال وضمانها لهم (ثانياً).

أولاً: تعريف الأجرة ومكوناتها

لكي يتمكن مفتشو العمل من معاينة وقمع المخالفات التي تقع خرقاً للأحكام الخاصة بالأجور، لا بد أن تكون الأجرة معرفة في القانون بدقة (1) وأن يحيط مفتش العمل علماً بكافة المكونات التي تتضمنها أجرة العمل (2).

1- تعريف أجرة العمل

عرف الفقه الأجرة على أنه المقابل المالي الذي يلتزم المستخدم بدفعه للأجير مقابل العمل الذي يقوم به². ويتم تحديد مقدار هذا الأجر من طرف المستخدم عند استقدام العامل، ما لم تنص القوانين والتنظيمات والاتفاقيات على خلاف ذلك، ويتكون الأجر من أجر قاعدي وملحقات الأجر التي يتم دفعها للأجير في شكل مستحقات وعلاوات³.

لم يعرف المشرع الجزائري أجرة العمل في قانون 90-11، بل اكتفى فقط بالنص على وجوب تلقي العامل أجرة مقابل العمل الذي يقوم به على شكل مرتب أو دخل، وأن يكون هذا الدخل متناسباً مع نتائج العمل الذي يقوم به العامل⁴.

1- خولت المادة 138 من قانون 90-11 مفتشية العمل معاينة جميع المخالفات المتعلقة بقانون علاقات العمل والتي جاء فيها: "يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل".

2- وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري في قانون 90-11 حيث نصت المادة 80 منه على: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى". وهو أيضاً ما استقرت عليه كافة القوانين والتشريعات حيث أن العامل لا بد أن يتقاضى مقابل ما ليا مقابل العمل أو الخدمة التي يؤديها للغير.

3 - GARANDGUILLOT Dominique, op.cit, p 187.

4- أنظر المادة 80 من قانون 90-11.

من خلال ما سبق يتبين أن المشرع الجزائري اشترط توفر بعض الشروط التي يجب أن تتوفر في الأجر والمتمثلة في وجوب تلقي كل عامل، مهما كان عمله أو مستواه أو قطاع نشاطه، أجرة على العمل الذي يقوم به، كما يجب أن يتلقى العامل هذا الأجر على شكل مرتب أو دخل شهري ويجب كذلك أن تتناسب الأجرة التي يتلقاها العامل مع العمل الذي يشتغل فيه، بأن يتزايد الأجر كلما كان العمل وظروف العمل أصعب.

2 - مكونات أجرة العمل

ذكرنا أعلاه أن الأجرة يمكن أن يتقاضها العامل على شكل مرتب أو دخل، ولقد ميز المشرع في قانون 90-11 بين المرتب (أ) والدخل المتناسب مع نتائج العمل (ب) وحدد العناصر المكونة لكل منهما.

أ - مكونات المرتب

نصت المادة 81 على أن المرتب يتكون من ثلاثة عناصر أو مقابلات مالية:

- **الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للعامل في الهيئة المستخدمة:** حيث يتم تقسيم المستخدمين إلى فئات يتم تحديد الأجر الأساسي لكل فئة من طرف الهيئة المستخدمة وذلك دون تمييز بين العمال الذين يتواجدون في نفس الصنف وتتوفر فيهم نفس الظروف مثل الأقدمية في منصب العمل.

- **التعويضات المالية:** وهي مبالغ مالية تضاف إلى المرتب بحكم ظروف العمل مثل أقدمية العامل في منصب العامل والتعويضات التي يستحقها العامل مقابل ساعات العمل الإضافية التي تفرضها ظروف العمل الخاصة مثل العمل الليلي. ومن بين التعويضات المالية التي يستلزم ذكرها في هذا الإطار التعويضات التي تعرف بعلاوة المنطقة (prime de zone) التي يتلقاها العامل بموجب عمله في مناطق ذات طبيعة جغرافية استثنائية مثل العمال الذين يشتغلون في الجنوب (الصحراء).

- **العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه:** وهي علاوات تمنح للعمال لتحفيزهم على العمل والتحسين من مردوديتهم الفردية والجماعية، وفي هذا الصدد نميز بين العلاوات التي يتلقاها العمال على أساس المردود الفردي لكل عامل (Prime de rendement individuel) والعلاوات التي يتقاضونها بحكم المردود الجماعي لكل فئة منهم (Prime de rendement collectif)¹.

1- وهو ما نصت عليه المادة 81 من قانون 90-11.

ب - مكونات الدخل المتناسب مع نتائج العمل

تكون أجرة العامل على شكل دخل، في أغلب الأحيان، في الأعمال التي يقوم بها العامل ويلتزم فيها بتحقيق نتيجة معينة مثل تحقيق رقم أعمال معين أو إنتاج عدد معين من الوحدات أو القطع...¹ ففي هذا النوع من الأعمال يتم دفع الدخل للعامل مباشرة بعد أدائه للعمل الذي يلتزم به وتكون جميع العلاوات داخلتها فيه.

كما أن أجرة العمل لا يمكن أن تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي نصت عليه المادة 87 من قانون 90-11 المعدلة حيث كانت تصن هذه المادة على أنه يحدد على أساس معدل الإنتاجية الوطنية المسجلة، مؤشر الأسعار عند الاستهلاك والوضع الاقتصادي العام. كما أنه وقبل إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقات العمل، كان الأجر الوطني الأدنى المضمون يشمل الأجر القاعدي²، التعويضات، المنح مهما كانت صفتها باستثناء التعويضات المدفوعة للأجير مقابل المصاريف التي تكفل بها العامل لفائدة المؤسسة المستخدمة. أما بعد إلغاء هذه المادة فأصبحت التعويضات والمنح لا تدخل في الأجر الوطني الأدنى المضمون بل يتقاضاها العامل زيادة عنه وبصفة مستقلة.

ثانيا: حماية مفتشية العمل لأجرة العامل

تلعب مفتشية العمل دورا هاما في إطار حماية أجور العمال، حيث يكلف يقوم مفتش العمل بالتأكد من أن الأجور أتت موافقة لما هو منصوص عليه قانونا من حيث توفر الشروط المذكورة أعلاه وأن الأجرة تتناسب فعلا مع العمل الذي يقوم به العامل. كما يقع على عاتق مفتشية العمل السهر على احترام المستخدمين للأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث لا بد أن تكون جميع أجور العمال مساوية أو أكبر منه.

زيادة على ذلك، فإن مفتش العمل يعتبر المنفذ الأول للضمانات القانونية التي وضعها المشرع في مجال ضمان الأجور للعمال، حيث يعمل مفتش العمل على التأكد من دفع المستخدم لأجور العمال بصفة منتظمة عند حلول أجل استحقاقها. كما أنه وفي حالة وجود إشكال أو نقص السيولة النقدية لدى المستخدم يأمر مفتش العمل هذا الأخير بتقديم تسديد أجور

1- وهو ما نصت عليه المادة 82 من قانون 90-11.

2- أنظر المادتين 89 و 90 من القانون رقم 14-10 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1436 الموافق 30 ديسمبر سنة

2014، المتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78 لسنة 2014.

العمال على باقي الديون أو المستحقات التي تلتزم بها المؤسسة المستخدمة إزاء الغير ولو كان ذلك على حساب الخزينة العمومية، إضافة إلى تدخل مفتشية العمل لحماية أموال المستخدم، وذلك حفاظا على أجور العمال، من أي اعتراض أو حجز قانوني أو قضائي في حدود مجموع أجور العمال حتى لا يتضرروا من ذلك¹، وهو ما يعرف البعض بحق الامتياز الذي يجد مصدره في أحكام القانون المدني، وهو مبدأ يقوم على عدم الإخلال بالحقوق المالية للعمال في حالة الأزمات المالية التي تمرر بها المؤسسة المستخدمة، ما دام أنهم لا يمكن أن يستفيدوا من الأرباح المالية الكبيرة التي تحققها المؤسسة، لذلك مُنح للعمال حق الأولوية في استيفاء حقوقهم المالية قبل غيرهم من الدائنين².

في حالة معارضة مفتش العمل خرقا لأحد الأحكام المتعلقة بالأجور فإنه يتبع الطريقة التقليدية لمواجهة هذه المخالفات حيث يقوم بتوجيه الملاحظات والإخطارات لصاحب العمل من أجل تسوية أجور العمال، وإذا لم هذا الأخير بتسوية الوضع فإنه يمكن لمفتش العمل تحرير محضر المخالفة وإخطار وكيل الجمهورية من أجل تحريك الدعوى العمومية ضد صاحب العمل. وفي هذا الإطار قرر نص قانون 90-11 على جملة من العقوبات الجزائية التي تفرض على الجاني والتي تتمثل في عقوبتي الحبس والغرامة المالية حسب نوع المخالفة التي يرتكبها صاحب العمل وذلك على النحو الآتي بيانه:

- بالنسبة للمخالفات المتعلقة بكشف الأجور سواء كان ذلك بعدم تسليمها للعامل أصلا أو إغفال أحد البيانات اللازمة فيها، فإن المخالف يتعرض لعقوبة الغرامة التي تكون بين 500 دج و 1.000 دج، وهذه العقوبة قابلة للمضاعفة تبعا لعدد المخالفات، كما نصت عليه المادة 148 من قانون 90-11.

- في حالة دفع المستخدم لأجرة تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر الأدنى المحدد بموجب الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية فإنه يتعرض لعقوبة الغرامة المالية

1- أنظر المواد 88، 89 و 90 من قانون 90-11.

2- سمار نصر الدين، "الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل - دراسة مقارنة-"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص 242.

التي لا تقل عن 1.000 دج ولا تزيد عن 2.000 دج، وفي حالة العود وتكرار المخالفة فإن مبلغ الغرامة يكون بين 2.000 دج و 5.000 دج¹.

- يتعرض صاحب العمل لعقوبة الغرامة المترواحة بين 1.000 دج و 2.000 دج على كل تأخر في دفع أجرة حل أجل استحقاقها. أما في حالة العود فإن هذه المخالفة يمكن أن يعاد تكييفها على أساس أنها جنحة باعتبار أن العقوبة تكون الحبس لمدة 03 أشهر وتضاعف فيها الغرامة ليكون حديها الأدنى والأقصى بين 2.000 دج و 4.000 دج، وهو ما نصت عليه المادة 150 من قانون علاقات العمل.

الفرع الثالث

الرقابة عند التصديق على النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية

نظرا لاختلاف المراكز القانونية بين العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف في علاقة العمل والمستخدم الذي يحتل المركز الأقوى، حرص المشرع على فرض حماية خاصة للعمال أثناء إبرام النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل بين العمال والمستخدمين، نظرا لأهمية البالغة التي تكتسيها. حيث أن النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية (أولا) تحتوي على مجموعة من القواعد القانونية التي تبين وتحدد الإطار القانوني لعلاقة العمل داخل المؤسسة المستخدمة. وقد خول المشرع مفتشية العمل صلاحية الرقابة على النظم الداخلية والاتفاقيات وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل سواء على المستوى الجهوي أم على المستوى المركزي (ثانيا).

أولا: التمييز بين النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل

تختلف الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل على النظم الداخلية عن تلك التي تمارسها على الاتفاقيات الجماعية للعمل لذلك وجب التمييز بين المقصود بالنظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة (1) والاتفاقية الجماعية للعمل (2).

1 - النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة

النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط². كما يتعرض النظام الداخلي للجانب التأديبي في المؤسسة المستخدمة حيث يحدد الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات وإجراءات تنفيذ هذه

1- وهو ما نصت عليه المادة 149 من قانون 90-11.

2- وهو التعريف الذي جاء به قانون 90-11 في مادة 77.

العقوبات¹. فعلى العموم النظام الداخلي يتمثل في مجموعة من الأحكام التي يضعها المستخدم للحفاظ على النظام داخل المؤسسة المستخدمة.

ولقد جعلت المادة 75 من قانون علاقات العمل وجود النظام الداخلي في كل مؤسسة مستخدمة لعشرين (20) عاملا فأكثر أمرا إلزاميا، غير أنه يمكن للمستخدمين الذين يشغلون أقل من عشرين عاملا في أنشطة خاصة أن يقوموا بإعداد أنظمة داخلية، وهذه الأنشطة الخاصة يتم تحديدها عن طريق القوانين على سبيل الحصر².

2 - الاتفاقيات الجماعية للعمل

الاتفاقية الجماعية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، ويتم إبرامها داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال³.

وتلعب الاتفاقيات الجماعية دورا أساسيا في مجال العمل كون أنها تتضمن قواعد مهنية تهدف إلى تنظيم علاقة وشروط العمل العمل، كما أن تعتبر مصدرا من مصادر تشريع العمل. غير أن الدور الأساسي الذي تبرز به الاتفاقيات الجماعية يتمثل في تحقيق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين أرباب العمل والمستخدمين الذين يشتركون على حد سواء في إعداد اتفاقية العمل الجماعية. زيادة على ذلك فإن الاتفاقية الجماعية للعمل تعتبر أكثر مرونة وتجاوبا للتطورات الاقتصادية والاجتماعية حيث يمكن مراجعة كلما دعت الضرورة إلى ذلك وتحيينها وفق مستجدات عالم الشغل⁴.

كما ميزت المادة 114 من قانون 90-11 المعدلة بموجب الأمر 96-21، بين الاتفاقية والاتفاق الجماعي، حيث عرفت هذا الأخير على أنه اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، والذي يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

يتبين من خلال ما سبق أن النظام الداخلي يتم وضعه من طرف المستخدم بصفة منفردة بينما يتم إعداد الاتفاقية الجماعية بالتفاوض بين ممثلي العمال والمستخدم، كما أن

1- أنظر المادة 77 من قانون 90-11.

2- وهو الاستثناء الذي جاءت به المادة 76 من قانون 90-11.

3- وهو ما نصت عليه المادة 114 من قانون 90-11.

4- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 93.

النظام الداخلي يهتم بوضع أحكام تتعلق بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط والجانب التأديبي، أما الاتفاقيات الجماعية فقد حددت المادة 120 من قانون 90-11 جوانب العمل التي تتعرض لها والتي تتمثل على وجه الخصوص في التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، التعويضات والمكافآت المالية المالية، فترة التدريب والإشعار المسبق، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، الحد الأدنى من العمل في حالة الإضراب، ممارسة الحق النقابي...

ثانيا: رقابة مفتشية العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية

نظرا لهذه الأهمية البالغة التي تحتلها الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل، كون أنها تتضمن معظم الأحكام التي تنظم علاقة العمل، فإن المشرع خول مفتشية العمل صلاحية مراقبة هذه النصوص أثناء إعداد والتصديق عليها بعد التأكد من موافقتها لتشريع العمل. ومن أجل فرض رقابة مُحكمةٍ عليها للحفاظ على حقوق ومصالح العمل، فإن الرقابة تكون على نوعين: رقابة تقوم مفتشيات العمل على المستوى الجهوي والولائي (1) ورقابة تتم على المستوى المركزي (2).

1 - الرقابة على المستوى الجهوي والولائي

أسند المشرع إلى مفتشي العمل على المستوى الجهوي والولائي مهمة الرقابة على النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل، وتنفيذا لذلك فإن مفتشي العمل يقومون بثلاث مهام رئيسية في مجال الرقابة:

أ - مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

يقوم مفتشي العمل، بعد إخطارهم، بحضور عملية إعداد وتدوين الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وذلك للتأكد من مطابقتها للتشريع المعمول به في مجال العمل من جهة، ومن جهة أخرى لتقادي وضع أحكام من شأنها المساس بحقوق ومصالح أحد أطراف الاتفاقية خاصة حقوق ومصالح العمال، وهو ما نصت عليه المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها السالف الذكر، والتي جاء فيها: (يتولى مكتب مفتشية العمل عن طريق مفتشي العمل: تنظيم مساعدة الشركاء الاجتماعيين في مجال إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل). كما منح نص المادة 02 من القانون رقم

09-03، لمفتشية العمل صلاحية مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية في العمل¹.

والغرض من اللجوء إلى مفتشية العمل من أجل مساعدة العمال والمستخدمين هو توفرها على مستخدمين متخصصين في مجال تفتيش العمل والمجال القانوني معاً، وهو ما يجعلهم في مؤهلين دون سواهم للقيام بمهمة المساعدة في إعداد الاتفاقيات ورقابتها في آن واحد.

ب - تسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

بعد أعداد الاتفاقية الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية يتم إرسالها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً من أجل القيام بإحصائها وتسجيلها والاحتفاظ بنسخ من أصولها لكي يتم اللجوء إليها في حالة وجود خلاف بين العمال والمستخدمين، ولقد نصت على هذا الإجراء، المادة 15 من 90-209 المذكور أعلاه والتي جاء فيها: (القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والإشعارات المسبقة بالإضراب)، وهذا الإجراء يقوم به مكتب مفتشية العمل عن طريق مفتشي العمل الذي يمثلونه على المستوى الولائي.

كما نصت المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05 على ضمان مفتشية العمل الولائية التسجيل الخاص بالأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وقيامها بكافة الإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقة هذه النصوص للأحكام التشريعية والتنظيمية التي لها صلة بمجال العمل².

ج - المصادقة والموافقة على الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

حتى يكون النظام الداخلي للهيئة المستخدمة أو الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية للعمل قانونية ومشروعة، لا بد أن تتم المصادقة عليها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وهذه المصادقة تأتي كمرحلة أخيرة قبل إيداع هذه النصوص لدى أمانة ضبط المحكمة.

وقبل قيام مفتشية العمل بالموافقة والمصادقة على أحد هذه النصوص يجب عليها أن تتأكد أولاً من عدم تعارضها من النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل على وجه الخصوص، وأنها لا تتضمن أحكام مجحفة بحقوق العمال، وهو ما جاء بصريح العبارة، بخصوص النظام الداخلي، في نص المادة 79 من قانون 90-11 : (يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في

1- أنظر نص المادة 02 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر.

2- فتحي وردية، المرجع السابق، ص 221.

المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام.)

وهو أيضا ما تبنته المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05 بالنسبة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية عند نصها على ضمان مفتشية العمل للتسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية، مع منح مفتشية العمل صلاحية تعديل وتصحيح هذه النصوص على نحو يضمن موافقتها للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

2 - الرقابة على المستوى المركزي

زيادة على الرقابة التي تقوم بها مفتشيات العمل على المستوى الجهوي وعلى المستوى الولائي، تتولى مديرية التنظيم والتكوين، التي تعتبر من الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل، بممارسة نوع من الرقابة على الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وفي هذا الصدد نصت المادة 05 من المرسوم التنفيذي 90-209 على قيام مديرية التنظيم والتكوين بفي مجال التفاوض الجماعي وإعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بما يلي:

- تعمل مديرية التنظيم والتكوين عن طريق المديرية الفرعية التي تتضمنها بتنفيذ كل التدابير الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي، وذلك تنفيذا لسياسة الوقاية من النزاعات الفردية والجماعية في مجال العمل الحفاظ على مصالح وحقوق أطراف علاقة العمل.
- تكلف مديرية التنظيم والتكوين بوضع مدونة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.
- تسهر مديرية التنظيم والتكوين على نشر الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بعد تسجيلها، وتقوم إذا اقتضى الأمر بكل عمل يهدف إلى ضمان تطابقها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية¹.

الفرع الرابع

رقابة مفتشية العمل على سلامة إجراءات التسريح

يسهر مفتشي العمل على رقابة سلامة إجراءات التسريح التي تملئها الظروف الاقتصادية على الهيئة المستخدمة، فكما أن القانون سمح للمستخدم تسريح بعض العمال للتقليص من عددهم من أجل مواجهة ظروف اقتصادية خاصة، فإنه رتب عن هذا التسريح

1- وهو ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التنفيذي 90-209 السالف الذكر.

تعويضات للعمال يلتزم المستخدم بدفعها، وذلك تحت رقابة مفتشية العمال التي تقدر مدى قانونية التسريح (أولا) ومقدار هذا التعويض (ثانيا).

أولا: رقابة مفتشية العمل لمدى قانونية التسريح

أجازت المادة 69 من قانون علاقات العمل للمستخدم تسريح العمال بصفة فردية أو جماعية لمواجهة ظروف اقتصادية طارئة أو خاصة من أجل الحد من النفقات التي تتعرض لها المؤسسة المستخدمة¹. فتسريح العمال لأسباب اقتصادية يعتبر من بين الحقوق القانونية التي منحها المشرع للمستخدم حفاظا على أموال الشركة والتقليل من النفقات المتمثلة في أجور العمال.

غير أنه ومن أجل منع المستخدمين من التعسف في استعمال هذا الحق أو إساءة استعماله، فقد وضع المشرع جملة من الشروط والقيود التي تسهر مفتشية العمل على مراقبة مدى احترامها من طرف المستخدم²، ومن بين أهم ما تقوم مفتشية العمل بمراقبته نجد:

إعلام المستخدم أنه قبل اللجوء إلى التسريح من أجل تقليص عدد العمال، يجب أولا استنفاد بعض الوسائل التي يمكن أن تغني المستخدم عن تسريح العمال مثل تخفيض ساعات العمل، اللجوء إلى العمل الجزئي للعمال، الإحالة على التقاعد فيما يخص العمال المتقدمين في السن، تحويل العمال إلى أنشطة يمكن أن تتزايد فيها مردودية العمال.

كما تسهر مفتشية العمل على التأكد من وجود ضرورة اقتصادية يضطر فيها المستخدم إلى تسريح العمال، وهو ما يمكن تحديده بالنظر إلى الوضع الاقتصادي للمؤسسة الاقتصادية بشكل عام. ولقد استقر الفقه الفرنسي على أن هناك سببان يمثلان حالة إنهاء علاقة العمل بالتسريح لسبب اقتصادي، يتمثل السبب الأول في وجود صعوبات اقتصادية تمثل سببا خارجيا ذا طبيعة عرضية، أما السبب الثاني فيتمثل في التحولات التقنية التي تمس بهيكل المؤسسة³.

1- جاء في نص المادة 69 من قانون 90-11: "يجوز للمستخدم تقليص عدد العمال إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

2- فتحي وردية المرجع السابق، ص 17.

1 - بقة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية - دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص 223.

غير أن المشرع الجزائري، وتماشيا مع التطورات الاقتصادية قام بإلغاء الترخيص الإداري المسبق الذي تقوم مفتشية العمل بمنحه للمستخدم قبل القيام بالتسريح، وهو ما جعل دور مفتشية العمل في هذا المجال دور سلبي.

ومن جهة فإن وجود المبرر الاقتصادي لا يكفي لوحده من أجل التذرع به في تسريح العمال، إذا لا بد أن يكون زيادة على ذلك، فلا بد من تقدير مدى أهميته وجديته ومدى قدرته على التأثير سلبا على الهيئة المستخدمة¹. فقد يحصل مثلا ارتفاع في سعر المواد الأولية أو يصدر نص قانوني يفرض على المستخدمين الرفع من مستوى الأجور، فمثل هذه الحالات من شأنها أن تؤدي إلى زيادة النفقات العامة للمؤسسة المستخدمة، إلا أنها قد تكون قادرة على مواجهتها دون اللجوء إلى تسريح العمال.

إضافة إلى ذلك فإن مفتشية العمل تعمل على احترام التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم، إذ يجب اتخاذ قرار التسريح لأسباب اقتصادية بصفة جماعية كما تقرضه المادة 3\69 من قانون 90-11. وعلى مفتشية العمل كذلك التأكد من عدم توظيف المستخدم لعمال جدد في نفس المناصب التي تم منها تسريح العمال كون ذلك يتنافى مع المبدأ الذي من أجله وضع التسريح²، بل يعتبر عزل تعسفي يمارسه المستخدم ضد فئة معينة من العمال، وهو ما يمنعه التشريع الخاص بالعمال.

ثانيا: رقابة مفتشية على استيفاء العمال لحقوقهم حال التسريح

إذا تأكدت مفتشية العمل فعلا أن التسريح الذي تعرض له العمال كان نتيجة ظروف اقتصادية، وبعبارة أخرى أن هذا التسريح لا يشكل تسريحا تعسفيا، فلا بد عليها أن تراقب مدى استيفاء العمال لحقوقهم المضمونة قانونا نتيجة التسريح لأسباب اقتصادية، وعلى العموم تتمثل الحقوق الأساسية التي يلتزم المستخدم بإعطائها للعمال في:

- منح العمال المعنيين بالتسريح مهلة إخطار مسبقة .
- تعويض التسريح الجماعي، وفق ما يحدد باتفاق مع ممثلي العمال، كأن يتم حساب هذا التعويض على أساس شهر عن كل سنة عمل، على أن لا يتجاوز ذلك الخمسة عشر (15) شهرا، المقابلة لخمس عشرة (15) سنة المطلوبة للحق في طلب الإحالة على التقاعد.

1- فتحي وردية، المرجع السابق، ص 20.

2- أنظر المادة 69 الفقرة 03 من قانون 90-11.

- منح العمال المسرحين شهادات عمل تتضمن كافة البيانات والمعلومات الخاصة بحياتهم المهنية في المؤسسة طوال فترة تواجدهم فيها.

المطلب الثاني

تدخل مفتشية العمل لمراقبة الظروف العامة للعمل

تنفيذا للسياسة العامة التي تقوم منظمة العمل الدولية على تطبيقها والتمثلة في وجوب اشتغال العمال في أعمال وظروف لائقة بكرامة الإنسان لحمايتهم والحفاظ على سلامتهم، أسند المشرع الجزائري، تنفيذ هذه السياسة، إلى مفتشية العمل التي تعمل على وجه الخصوص بمراقبة الشروط العامة للعمل (الفرع الأول)، التدخل عند وقوع الحوادث والأمراض المهنية (الفرع الثاني) والتدخل أيضا من أجل حماية الفئات الخاصة من العمال (الفرع الثالث).

الفرع الأول

مراقبة الشروط العامة للعمل

حفاظا على صحة العمال وسلامتهم، ألزم المشرع المستخدمين توفير الشروط والظروف الضرورية التي يجب أن يشتغل فيها العمال عن طريق تشريع بعض الأحكام التي تنظم هذا المجال (أولا)، ثم خول مفتشية العمل صلاحية التدخل من أجل مراقبة تطبيق هذه الأحكام بالتالي توفير الشروط الضرورية في أماكن العمل (ثانيا).

أولا: الأحكام المتعلقة بشروط العمل.

تنقسم الأحكام المتعلقة بشروط وظروف العمل إلى نوعين من الأحكام (1) يهتم كل نوع منها بموضوع أو بشرط معين من شروط العمل (2).

1 - أنواع الأحكام المتعلقة بشروط العمل.

تتناول القواعد الخاصة بالنظافة والأمن وشروط العمل أحكاما تحدد القواعد العامة التي يجب أن يشتغل فيها العمال وتنقسم هذه الأحكام إلى أحكام عامة (أ) وأخرى خاصة (ب).

أ - **الأحكام العامة:** وهي أحكام تخاطب كافة المستخدمين وجميع المؤسسات المستخدمة، ويلتزم الجميع بتطبيق محتواها، مثل الأحكام المتعلقة التهوية والتدفئة داخل أماكن العمل، والتدخين داخل الأماكن المغلقة في كمان العمل مثل المكاتب والورشات...

ب - الأحكام الخاصة: وهي أحكام متعلقة ببعض الفئات الخاصة من العمال مثل النساء والأحداث، مثل الأحكام التي تنص على منع تكليف الأحداث بالأعمال الشاقة أو الأعمال التي تضر بالصحة.

2 - موضوع الأحكام المتعلقة بشروط العمل

تتناول الأحكام المتعلقة بالشروط العامة للعمل بصفة عامة، ملائمة أماكن العمل (أ)، صحة المستخدمين (ب) إلى جانب الأحكام المتعلقة بالظروف العامة التي يشتغل فيها العمال (ج).

أ - ملائمة أماكن العمل: خاصة ما تعلق منها بالتهوية والتدفئة والإنارة والضجيج ونظافة أماكن العمل.

ب - صحة المستخدمين: وهي قواعد تهتم بالحفاظ على صحة المستخدمين مثل الأحكام التي تنع المشروبات الكحولية داخل أماكن العمل، والأحكام التي تمنع التدخين في الأماكن المغلقة مثل المكاتب وكذلك الأحكام المتعلقة بالمراقبة الطبية للمستخدمين. إضافة إلى ذلك تنص بعض الأحكام على وجوب اتخاذ كل ما هو ضروري لضمان وقاية العمال من الأمراض والحوادث في العمل.

ج- الظروف العامة التي يشتغل فيها العمال

وتتعلق هذه الأحكام على وجه الخصوص بالمواضيع التالية:

- العمل الليلي: العمل الليلي هو العمل الذي يقوم به العامل في الفترة الممتدة بين الساعة التاسعة (21) ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا (05)، ولا بد على مفتشية العمل أن تسهر على التأكد من عدم تشغيل المستخدم لعمال تقل أعمارهم عن 19 سنة من الجنسين، كما يلتزم مفتش العمل من التأكد على عدم استعمال المستخدم للعاملات ليلا.

غير أنه وفي بعض القطاعات يمكن لمفتشية العمل منح ترخيص للمستخدم من أجل السماح بتشغيل النساء ليلا إذا كانت طبيعة العمل تفرض ذلك مثل ما هو معمول به في قطاع الصحة.

- المدة القانونية للعمل: على مفتشية العمل أن تتأكد أن المستخدم قد احترام المدة القانونية للعمل التي نص عليها القانون 90-11 والتي حددتها المادة 22 منه بأربعة وأربعين ساعة في الأسبوع الواحد، على أن توزع على خمسة أيام، بذلك تكون مدة العمل اليومية ثمانية ساعات

ونصف تقريبا (8.8 ساعة). غير أن المادة 23 من نفس القانون جاءت باستثناءين يمكن فيهما تقليص أو تمديد مدة العمل القانونية والخروج فيها عن الأصل حسب طبيعة العمل. على هذا الأساس الاتفاق على تقليص مدة العمل بالنسبة للأعمال الشاقة والخطيرة والتي يكون لها تأثير مباشر على صحة العمال. كما يمكن تمديد مدة العمل والزيادة فيها بالنسبة للأعمال التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.

هذا وتلعب مفتشية العمل دورا هاما، باعتبار أن تحديد الأعمال التي يتم فيها تمديد أو تخفيض مدة العمل يتم في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية والتي تُحدد فيها نسب التخفيض أو الزيادة لكل منصب عمل، وهذا ما يتم تحت الرقابة المطلقة لمفتشية العمل التي تكون لها السلطة التقديرية في قبول أو رفض الزيادة أو التخفيض.

- العطل السنوية

تعتبر العطلة المدفوعة الأجر حقا منه القانون للعامل لا يجوز حرمانه منه ولا أن يتنازل عنه¹، ومدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر هو 30 يوما في السنة يلتزم فيها المستخدم بدفع الأجرة الكاملة فيها للعامل.

ثانيا: تدخل مفتشية العمل لمراقبة الشروط العامة للعمل

يسهر مفتش العمل على احترام المستخدم للحقوق القانونية لعمال لاسيما تلك التي تم ذكرها في المادة 05 من قانون 90-11 والمتمثلة في ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها واللجوء إلى الإضراب.

كما تسهر مفتشية العمل على ضمان الحقوق المذكورة في المادة 06 من نفس القانون والمتعلقة أساسا بالتشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال، ضمان الحياد والحماية من كل أشكال التمييز عند الاستقدام تبعا لدرجة التأهيل والاستحقاق، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجور، الخدمات الاجتماعية وبصفة عامة كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا، وهو ما تضمنته المادة 02 من القانون 90-03 التي جاء فيها: " تختص مفتشية العمل بما يأتي:

1- وهو ما نصت عليه المادة 39 من قانون 90-11 التي جاء فيها: " وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطل وعديم الأثر. "

مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل."

الفرع الثاني

التدخل عند وقوع الحوادث والأمراض المهنية

اعتنى المشرع الجزائري، كغيره من المشرعين، بموضوع حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أكد على ضرورة الوقاية من هاتين الظاهرتين حفاظا على صحة العمال، وذلك عن طريق إصدار عدة قوانين تنظم هذا المجال. ومن أجل التطبيق الفعال لهذه النصوص، خول المشرع الجزائري مفتشية العمل صلاحية الكشف عن المخالفات المتعلقة بقانون العمل والتي تعرض العمال للأخطار المهنية، عن طريق التعاون مع لجان الوقاية الصحية (أولا) وكذلك التعاون مع طب العمل (ثانيا)، هذا زيادة عن التدخلات التقليدية التي رأيناها سابقا.

أولا: تعاون مفتشية العمل مع لجان الوقاية الصحية

ضمانا لنجاعة الرقابة على كل ما يمكن أن يؤدي إلى حوادث أو أمراض مهنية، تعمل مفتشية العمل بالتعاون مع لجان الوقاية الصحية، باعتبارها لجان متخصصة في ميدان الصحة، وهو ما يدفعنا للتساؤل عن أهداف هذا التعاون (1) وعن موضوعه (2).

1 - أهمية التعاون بين مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن

باعتبار أن لجان الوقاية الصحية والأمن تعتبر لجانا متخصصة في كل ما له علاقة بالسلامة و الصحة الجسدية، فقد حرص المشرع على إقامة علاقة تعاون بينها وبين مفتشية العمل، وذلك في مجال الشغل والعمل. يتمثل الهدف من إقامة علاقة تعاون بين مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية في الوصول إلى حماية فعالة للعمال في مجال الصحة والوقاية في العمل، ومن الحوادث والأمراض المهنية. وتتجسد العلاقة بين الجهازين في التعاون والتنسيق بينهما، وذلك عن طريق تبادل المعلومات، والمساعدة المتبادلة بينهما، كون أن لجان الوقاية الصحية تقوم بأنواع من العمل تعتبر ضرورية وأساسية بالنسبة لمفتشية العمل التي تعتمد، عليها عند معاينة المخالفات، في كثير من الأحيان¹.

1- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 11، جانفي 2014، ص 88.

2 - مضمون التعاون بين مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن

يتمثل موضوع الأعمال التي يتعاون فيها مفتشو العمل وأعضاء لجان الوقاية الصحية في إعداد التقارير السنوية، عقد الاجتماعات الدورية والقيام بالزيارات الجماعية.

- إعداد التقارير السنوية

تقوم لجنة الوقاية الصحية والأمن بإعداد تقرير سنوي وإرساله إلى مفتش العمل المختصة إقليمياً، وتبين لجنة الوقاية الصحية والأمن من خلال هذا المحضر ما تمت معالجته فيما يتعلق بصحة العمال وحوادث العمل، كما تدون فيه كل الملاحظات المتعلقة بالأسباب التي تشكل خطراً على الحصة الجسدية والمعنوية للعمال والتي تؤدي إلى حوادث العمل. وبناءً على هذا المحضر، تقوم مفتشية العمل بممارسة الرقابة على مدى احترام المستخدم لتشريع العمل. كما تأخذ مفتشية العمل الملاحظات والاقتراحات التي تقدمها لها لجنة الوقاية الصحية والأمن متى رأت ذلك ضرورياً لحفظ صحة وأمن العمال¹.

- عقد الاجتماعات الدورية

تقوم مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن بعقد اجتماعات دورية تتم فيها مناقشة المسائل التقنية والقانونية التي تهدف إلى الحفاظ على السلامة الجسدية للعمال في أماكن العمل. كما تقوم لجنة الوقاية الصحية والأمن عن إبلاغ مفتشية العمل بكل المخالفات التي عاينتها وكل خرق لأحكام تشريع العمل. كما تقوم بالتبليغ عن كل خطر جسيم يهدد العمال داخل المؤسسة المستخدمة.

- القيام بالزيارات المشتركة

في إطار معاينة المخالفات المتعلقة بالصحة والأمن في العمل، تقوم مفتشية العمل ولجنة الصحة والأمن بتشكيل فرق مختلطة (Brigades mixtes) من أجل التنقل إلى المؤسسات المستخدمة ومعاينة المخالفات. فتختص لجنة الوقاية الصحية والأمن بملاحظة كل ما هو تقني وما يتعلق بجانب الوقاية الصحية، بينما تقوم مفتشية العمل بالتأكد ما إذا كانت هذه المعاينات تعتبر مخالفات طبقاً لما هو منصوص عليه في تشريعات العمل².

1- قالية فيروز، المرجع السابق، ص 79.

2- سكيل رقية، المرجع السابق، ص 88.

ثانيا: تعاون مفتشية العمل مع مصالح طب العمل

تم وضع مصلحة طب العمل على مستوى كل هيئة مستخدمة من أجل متابعة التطورات الصحية للعمال أثناء مساهم المهني، وحيث تم النص على إلزامية وجود مصلحة لطب العمل على مستوى كل هيئة مستخدمة (1) تعمل بالتعاون مع مفتشية العمل في مجالات معينة (2).

1 - إلزامية طب العمل

اهتم المشرع الجزائري بمجال طب العمل، حفاظا على صحة وسلامة العمال، حيث نصت المادة 13 من القانون رقم 88-07 على وجوب توفر مصلحة لطب العمل داخل كل مؤسسة مستخدمة¹. كما ألزم المشرع الهيئات المستخدمة على ضمان التواجد المستمر للمساعدين الطبيين والمسعفين، وتوفير كل العتاد الطبي الضروري لمواجهة أي حادث عمل قد يطرأ فجأة كما نصت على ذلك المادة 31 من الرسم التنفيذي المتعلق بطب العمل². وحرصا من المشرع على تفعيل سياسة المحافظة على صحة العمال، لم يعفي المستخدم من طب العمل، بحث أن المؤسسات التي لا تتمكن من إنشاء مصلحة طب العمل، يمكن لها أن تختار بين:

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات لممارسة طب العمل على المستوى الإقليمي، أو
- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وفي هذه الحالة يمارس طب العمل على مستوى القطاع الصحي³.

هذا ويهدف طب العمل إلى حماية العامل والحفاظ على صحته في العمل كون أن العمل بصفة عامة يؤدي إلى ظهور أعراض صحية على العامل مهما كان نوع العمل الممارس، وإن كانت درجة التعرض للخطر تتفاوت بتفاوت درجة خطورة العمل. لذلك فإن إلزام المستخدمين بتوفير مصلحة طب العمل يهدف أساسا إلى:

- الحفاظ على راحة العمال وسلامتهم البدنية والعقلية من أجل التقليل من خطورة تعرض للأمراض والحوادث المهنية من جهة، ورفع مستوى قدراتهم الإنتاجية من جهة أخرى.

1- سكيل رقية، المرجع السابق، ص 88.

2- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.

3- قالية فيروز، المرجع السابق، ص ص 64-65.

- كشف ومعاينة كل الأسباب التي تعرض صحة العمال للخطر في أماكن العمل.
- تقييم المستوى الصحي للعمال في مكان العمل، عن طريق إجراء فحوص دورية وفتح ملف طبي لمتابعة التطورات الصحية لكل واحد من العمال.
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال، والتكفل به بطريقة متواصلة ومستمرة، وكذا متابعة وعلاج الأمراض المهنية.
- المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأمراض مهنية¹.

2 - مضمون التعاون بين مفتشية العمل ومصلحة طب العمل

تأخذ العلاقة بين مفتشية العمل ومصالح طب العمل نفس الشكل الذي تأخذ علاقة المفتشية مع لجان الوقاية الصحية والأمن، بحيث تركز على التنسيق وتبادل المعلومات. حيث أنه وفي حالة معاينة طبيب العمل لأخطار مهنية يمكن أن تعرض صحة العمال للخطر، فإنه يقوم بإخطار صاحب العمل من أجل إزالتها، وذلك على شكل قرارات. وفي حالة تمادي المستخدم ولم يتم بإصلاح ما طلب منه، فإن طبيب العمل يقوم مباشرة بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليمياً من أجل التدخل في الموضوع.

بمجرد تلقي الإخطار من طبيب العمل، يقوم مفتش العمل باستدعاء هذا الأخير من أجل مناقشة الملف، خاصة الجانب التقني فيه، وتحديد طبيعة الأخطار والأضرار التي يمكن أن تسببها للعمال. بعدها يقوم مفتش العمل بتكييف المخالفة حسب القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل، ويتبع في سبيل إزالتها الإجراءات التي يتم وفقها إخطار صاحب العمل وتوجيه الملاحظات والاعذارات، أو يقوم بتحرير محضر المخالفة².

الفرع الثالث

تدخل مفتشية العمل لحماية الفئات الخاصة من العمال

تتدخل مفتشية العمل، بصفة عامة، من أجل الكشف على المخالفات التي تقع خرقاً لقوانين وتشريعات العمل، وذلك من أجل إضفاء نوع من الحماية للعمال. غير أن هناك بعض الفئات من العمال تعمل مفتشية العمل على توفير حماية خاصة لهم بحكم طبيعتهم الجسدية وتأثرهم السلبي ببعض أنواع الأعمال التي تنعكس على صحتهم الجسدية والمعنوية بشكل

1- قالية فيروز، المرجع السابق، ص 67.

2- قالية فيروز، المرجع أعلاه، ص 84.

سلبي، وهذه الفئات الخاصة التي شاع استخدامها بشروط عمل تتنافى مع المعايير الدولية والقوانين الوطنية، والتي تتدخل مفتشية العمل لحمايتها بشكل خاص، تتمثل في فئة العمال القصر أو الأحداث (أولا) وفئة النساء العاملات (ثانيا).

أولا: تدخل مفتشية العمل لرقابة توظيف القصر والأحداث

تتفيدا لسياسة حماية الطفولة، أصدرت منظمة العمل الدولية منذ نشأة العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تهدف إلى منع وتجريم تشغيل القصر وهو ما كرسته القوانين الوطنية (1). غير أنه، ورغم هذا المنع، فإن تقييم دور مفتشية العمل في مجال حماية القصر (2) عن وجود العديد من النقائص في هذا المجال.

1 - منع تشغيل القصر دون السن القانونية

كشفت التقارير الصادرة عن مكتب العمل الدولي الصادر في سنة 2006 تحت عنوان " وضع حد لعمل الأطفال هدف في المتناول" بأن عدد الأطفال العاملين في العالم قد بلغ 218 مليون طفل منهم 132 مليون طفل من الذكور والإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 5 إلى 14 سنة، يشتغلون في نشاطات متنوعة في المزارع وفي أعمال الغرس وجني المحاصيل والرعي والمعامل، حيث لا يتم في هذا القطاع احترام قواعد النظافة خاصة وأنه يستعمل مواد كيميائية (نشر الأسمدة ورش المواد المعالجة) بدون أي وسيلة للحماية المناسبة مما يعرض صحتهم للخطر.

ومن أجل مواجهة هذه الظاهرة التي عرفت انحرافات خطيرة اتخذت الجزائر إجراءات عديدة وعلى، مختلف الأصعدة، للوقاية ومحاربة ظاهرة تشغيل الأطفال، في هذا الشأن ومن جانب سن القوانين فقد حدد التشريع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السن القانوني للتشغيل بستة عشر سنة (16) باستثناء الحالات التي تتعلق بعقود التمهين بالإضافة إلى اشتراط رخصة الولي الشرعي بالنسبة للقاصر¹.

1- حيث نصت المادة 15 من قانون 90-11 على أنه: " لا يمكن، في حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي."

ومنع قانون 90-11 أيضا استخدام العمال القصر في الأشغال الخطيرة، أو التي تتعدى فيها النظافة، أو التي تضر بصحتهم، أو التي تمس بالأخلاق¹، كما منع القانون تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي².

كما منع القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل استخدام العمال القصر في أعمال تفوق طاقتهم أو الأعمال الخطرة بطبيعتها أو التي تشكل خطرا على الحياة أو الصحة أو الأخلاق بسبب الظروف التي تجرى فيها. كما نص التنظيم على إلزامية إجراء فحوصات طبية دورية خاصة للعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

2 - تقييم رقابة مفتشية العمل على توظيف القصر

حسب الإحصائيات التي نشرتها المديرية العامة لمفتشية العمل على مستوى الوزارة، أنه سنة 2006 وفي إطار عملية تفتيش واسعة قامت بها مختلف مكاتب مفتشية العمل والتي شملت 8547 مؤسسة مستخدمة تقوم بتشغيل 16895 عامل، تم تسجيل 95 حالة توظيف أطفال قصر لم يبلغوا السنة القانونية للعمل (16 سنة)، أي بنسبة 0.54 %.

أما في سنة 2008 تمت مراقبة 3853 مؤسسة مستخدمة تقوم بتشغيل 28840 عامل، تم تسجيل 156 حالة تشغيل أطفال لم يبلغوا ذلك السن القانونية.

أما في سنة 2009 فقد تم تسجيل 68 حالة تشغيل طفل قاصر في عملية مراقبة 4820 مؤسسة مستخدمة تقوم بتشغيل 38560 عامل.

من خلال عرض هذه الإحصائيات، يرى نائب المدير العام للمفتشية العامة للعمل على مستوى الوزارة أن ظاهرة تشغيل الأطفال بالجزائر لم يخرج عن سيطرة السلطات وذلك بفضل الدور الكبير الذي تلعبه أجهزة الرقابة والمتمثلة في مفتشية العمل على وجه الخصوص، باعتبار أنه من خلال الإحصائيات يمكن القول أن حالات استخدام الأطفال ضئيلة جدا في الجزائر بالمقارنة مع الدول الإفريقية والآسيوية ودول أمريكا اللاتينية، وأن ذلك يرجع إلى الفعالية والنجاعة الكبيرة في العمل الذي تقوم به مفتشية العمل التي تقوم، باستمرار بإرسال فرق

1- وهو ما جاء في الفقرة 3 من المادة 15: "كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي

تتعدى فيها النظافة أو تضر صحتهم أو تمس بأخلاقياتهم".

2- أنظر المادة 28 من قانون 90-11.

من المفتشين ذوي الكفاءة العالية من أجل كشف حالات تشغيل الأطفال القصر دون السن القانونية للعمل¹.

غير أنه، وإن كانت مفتشية العمل تلعب دورا هاما في هذا المجال، إلا أنه في أرض الواقع لا تزال واقعة استخدام القصر مشاهدة وملحوظة بشكل كبير خاصة في القطاع غير الخاضع لرقابة الدولة (L'informel)، لذلك لابد أن يتم توسيع مجال رقابة مفتشية العمل إلى كل القطاعات التي تقوم باستخدام العمال بطريقة غير قانونية وتقوم باستغلال الأطفال دون السن القانونية، كون أنه من خلال الإحصائيات المذكورة أعلاه، إذا كانت مفتشية العمل تكشف عن بعض الحالات في المؤسسات التي تعمل في إطار قانوني، ففي المؤسسات التي تعمل بطريقة غير قانونية نجدها تستخدم القصر بأعداد كبيرة دون أن يتعرضوا لأدنى عقوبة. لذلك، وبدلا من مقارنة نسبة تشغيل الأطفال في الجزائر بالدول الإفريقية والآسيوية واللاتينو أمريكية، لابد علينا أن نقارنها بالدول المتقدمة الأوربية على وجه الخصوص أين نجد أن تشغيل الأطفال منعدم فيها.

ثانيا: توظيف النساء

منذ أن اعترفت المنظمات الدولية والنصوص القانونية للمرأة بالحق في العمل أصبح ضروريا وضع قواعد قانونية، تتكفل مفتشية العمل بالسير على تطبيقها، وهي قواعد خاصة بحماية حقوق المرأة في العمل نظرا لطبيعتها الجسدية التي لا تسمح لها بالقيام ببعض الأعمال من جهة (1) والظروف التي تمر بها أثناء مسارها المهني مثل الحمل والرضاعة (2).

1- تدخل مفتشية العمل لضمان حقوق المرأة المتعلقة بالعمل

تنفيذ للسياسة الدولية التي تهدف إلى وضع حماية قانونية للمرأة في العمل، وضع المشرع الجزائري عدة نصوص قانونية تعمل على حفظ حقوق المرأة في العمل، ومن خلال استقراء مختلف هذه النصوص نجد أنها تهدف إلى ضمان عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل (أ)، منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال الشاقة والأعمال الليلية في بعض القطاعات (ب).

أ - تدخل مفتشية العمل لحماية المرأة من أشكال التمييز في العمل

1- مقال منشور في جريدة الخبر ليوم 16-10-2010.

استقرت سياسة العمل الدولية على منع أي شكل من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل وفرص الالتحاق بمناصب العمل. وفي هذا المجال صدرت الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 عن منظمة العمل الدولية، كنص قانوني يجسد مبدأ عدم التمييز بين الجنسين، وتجسد مبدأ التكافؤ في الفرص¹. كما ألزمت ذات الاتفاقية الدول الأعضاء بانتهاج سياسات وطنية عن طريق سن القوانين وعن طريق طريق انتهاج مخططات وطنية تهدف إلى القضاء على جميع أنواع التمييز بين الرجال والنساء في مجال الشغل وضمان الحقوق للمرأة.

وتسهر مفتشية العمل على التزام المستخدم على احترام مبدأ الحياد في التوظيف ويعاين كل المخالفات التي ترمي إلى تفضيل الرجال على النساء في مجال التوظيف، وذلك طبقاً لنص المادة 17 من قانون 90-11 التي جاء فيها: "تعد باطلة وعديمة الأثر الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى التمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر، أو ظروف العمل على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها."

لقد حددت هذه المادة المجالات الأساسية التي على مفتش العمل الحرص على راقبتها كون أن التمييز يقع فيها في أغلب الحالات بين الرجال والنساء، وتتمثل هذه المجالات أساساً في:

- عدم التمييز بين الرجال والنساء في فرص الالتحاق بالعمل.
- عدم التمييز بينهم في المعاملة.
- عدم التمييز بينهم في الأجور².
- عدم التمييز بينهم في العطل وفترات الراحة.
- عدم التمييز بينهم في الامتيازات المالية.
- عدم التمييز بينهم في الترقية...

1- RODGERS Gerry, LEE Eddy, LEE Swepston et VAN DAELE Jasmien, op.cit, p 8.

2- بخصوص المساواة في الأجور بين الرجال والنساء أنظر:

Conférence internationale du travail, **La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable**, rapport n° VI Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011, p 107.

كما تلعب مفتشية العمل في هذا المجال دوراً هاماً بحكم الرقابة القانونية التي تمارسها على الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل، وما لها من سلطة في عرض الاتفاقيات الجماعية على القضاء في حالة مخالفتها للقانون أو إضرارها بالغير، وهو ما نصت عليه المادة 134 من قانون 90-11: "إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها لتقائماً على الجهة القضائية المختصة." فمقتضى هذه المادة يمكن لمفتشية العمل تقوم مباشرة بإحالة نص الاتفاقية على المحكمة المختصة للنظر في مدى مشروعية البنود التي تتضمنها ومن ثم الأمر بإلغاء الأحكام التي من شأنها التمييز بين الرجال والنساء في العمل.

ب - تدخل مفتشية العمل لمنع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة والأعمال الليلية.

نظراً للبنية الجسدية الضعيفة التي تتميز بها المرأة، ومن ثم عدم احتمالها للأعمال الشاقة والخطيرة¹، عملت النصوص القانونية سواء على مستوى الدولي (1) أو على المستوى الوطني (2) على وضع جملة من الأحكام التي تكفل حماية المرأة من أخطار الأعمال الشاقة والأعمال الليلية التي قد تعرض كرامتها للخطر في بعض المجالات مثل المجال الصناعي².

* **على المستوى الدولي:** اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته 18 لسنة 1934، الاتفاقية الدولية رقم 42/1934، والمتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية، وتنص هذه الاتفاقية في مجملها على منع اشتغال النساء في الأعمال التي تؤدي إلى إصابة العاملات بالأمراض المهنية، كما قامت بتحديد جملة من الأعمال التي يحظر أن تشتغل فيها النساء ومنها: صنع الكحول وكافة المشروبات الكحولية.

- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن.
- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعنوية أو تكريرها أو إنضاجها....
وهو ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم 45 الصادرة سنة 1935 والتي منعت اشتغال المرأة تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.

* **على المستوى الوطني:** تماشياً مع المعايير الدولية، خولت مختلف القوانين الوطنية مفتشية العمل صلاحية كشف ومعاينة المخالفات التي تتعلق بتشغيل النساء في أعمال خطيرة وشاقة،

1- Bureau international du travail, *L'égalité entre hommes et femmes au coeur du travail décent*, rapport 6, Conférence internationale du Travail, 98e session, Genève, 2009, paragraphe 315.

2 - RODGERS Gerry, LEE Eddy, LEE Swepston et VAN DAELE Jasmien, op.cit, p 5.

ولقد حرصت التشريعات الوطنية على منع مثل هذه الأعمال بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية وتكريس مبادئه في التشريعات الوطنية. والغاية من هذه الحماية يتمثل في كون أن اشتغال النساء في الأعمال الشاقة يؤثر في قدرة المرأة على الإنجاب والحمل وعلى حالتها الجسدية والمعنوية بصفة عامة، بالتالي من هذا المنطلق تأكدت إلزامية وضع إطار قانوني دولي ووطني من أجل حماية المرأة في العمل.

ثانيا: تدخل مفتشية العمل لحماية الأمومة

تلعب مفتشية العمل دورا هاما في هذا المجال، حيث تبذل كل الوسائل الممكنة من أجل التقليل أو القضاء على حالات تشغيل النساء في الأعمال الشاقة أو الخطيرة التي يمكن ان تعود عليها بالضرر إلى على جنينها إن كانت امرأة حاملا. وفي سبيل ذلك فإن مفتشية العمل تلتزم بتنفيذ ما نصت عليه الاتفاقيات والتوصيات الدولية من جهة والقوانين الوطنية من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار نصت التوصية رقم 95 لسنة 1952 قواعد تتعلق بحماية الأمومة عن طريق تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها، ويستمر هذا التحريم أثناء الحمل ولمدة ثلاثة أشهر بعد الولادة، وتمتد بعد ذلك إذا كانت المرأة ترضع طفلها.

ثم توسع نطاق هذه الحماية، مع صدور التوصية الدولية رقم 44 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين، التي تنص على عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبيياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوى على البنزين.

واستكمالاً لحماية صحة المرأة، فقد منعت مختلف التشريعات الوطنية المتعلقة بميدان العمل تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسدية والنفسية.

كما نجد أن القانون 90-11 قد ألحقت عطلة الأمومة فترات العمل، حيث أن المرأة التي تكون في عطلة أمومة تعد وكأنها في العمل، تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد العطلة السنوية¹.

1- وهو ما نصت عليها المادة 46 من قانون 90-11.

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال والمهن المشار إليها في تشريعات العمل، فإن مختلف القوانين قد وضع عقوبات جزائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذا الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور، وذلك بناء على محاضر المخالفات التي يقوم بإعدادها مفتشو العمل بعد معاينة هذه المخالفات.

المبحث الثاني

تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل

قد يحدث وأن تشوب علاقة العمل عدة خلافات بين المستخدم وصاحب العمل بمناسبة تنفيذ علاقة العمل، باعتبار أنها تتضمن عدة أحكام قانونية يمكن لطرف أو لآخر القيام بخرق بعض الأحكام التي تنظم علاقة العمل، نظرا لتعارض المصالح التي يسعى كل طرف لتحقيقها والوصول إليها.

ومن أجل مواجهة النزاعات التي يمكن أن تقوم في العمل، فقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية تعمل على وضع أحكام تنظيمية لعلاقة العمل ككل، كما وضعت أو حددت الإجراءات القانونية التي يلتزم طرفي العلاقة بإتباعها في حالة نشوب نزاع في العمل.

هذا وقد خول القانون مفتشية العمل عدة صلاحيات في مجال تسوية نزاعات العمل. غير أن تدخلها يختلف باختلاف ما إذا كانت النزاع فرديا (المطلب الأول)، حيث تنقيد بالإجراءات الوارد ذكرها في القانون رقم 90-04، وما إذا كان النزاع جماعيا (المطلب الثاني)، فتتقيد حينئذ بأحكام القانون رقم 90-02.

المطلب الأول

تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الفردية في العمل

في ظل الأمر رقم 75-33 أوكلت مهمة إجراء المصالحة لمفتشية العمل في حالة نشوب نزاع فردي بين أحد العمال والمستخدم، حيث جاء في المادة 03 الفقرة 4 " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:
- القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة..."

غير أنه وبعد صدور القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹، تم تحويل هذه الصلاحية من مفتشية العمل وأسندت إلى مكاتب متخصصة تسمى مكاتب المصالحة، حيث جاء في المادة 19 من نفس القانون: " يجب أن يكون كل نزاع فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أية دعوى قضائية ".

لقد ألزمت هذه المادة صراحة وأكدت على وجوب القيام بمحاولة المصالحة بين العامل وصاحب العمل في حالة وقوع نزاع فردي للعمل²، وذلك من خلال مكتب المصالحة المختص إقليمياً³. وأكثر من ذلك، فقد جعلت نفس المادة محاولة الصلح هذه إجراء جوهرياً مسبقاً قبل عرض النزاع على الجهات القضائية المختصة، وأن غياب محضر عدم المصالحة يؤدي إلى رفض الدعوى القضائية، وهذا ما يدفعنا، في هذا الإطار، إلى البحث عن دور مفتشية العمل في تسوية الخلافات الفردية للعمل (الفرع الأول) وإلى تقييم عملها في هذا المجال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل

قد يحث أن تتوتر العلاقة بين المستخدم وأحد العمال بسبب خرق أحد طرفي علاقة العمل لأحد الأحكام أو أكثر من الأحكام التي تتعلق بها، وهو ما يؤدي إلى ما يسمى بالنزاع الفردي في العمل بتعريفه القانوني (أولاً). وإذا قام نزاع فردي في العمل فإن ذلك سيؤدي إلى

¹ - قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 بتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06 لسنة 1990.

2- إذا كان المبدأ في حالة النزاع الفردي هو وجوب عرض النزاع على مكاتب المصالحة من أجل محاولة الصلح، فإن هذا المبدأ تعثره بعض الاستثناءات التي جاءت بها الفقرة 2 من المادة 19 من قانون 90-04 والتي تجعل محاولة المصالحة اختيارياً في الحالات التالية: حالة ما إذا كان المدعي يقيم في الخارج، حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، ففي هذه الحالات يمكن اللجوء مباشرة إلى القضاء دون عرض النزاع على مكاتب المصالحة، بالتالي فإن المصالحة في هذه الحالات المحددة على سبيل الحصر يكون اختيارياً.

3- غير أن النزاعات الفردية للعمل التي يكون الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية طرفاً فيها، لا تختص مكاتب المصالحة في النظر فيها، نظراً لخضوعهم لقوانين خاصة.

حتما إلى السعي من أجل وضع حد له، والذي يتم تبعا لإجراءات محددة في التشريع المعمول به (ثانيا).

أولا: تعريف النزاع الفردي في العمل

عرفت المادة 02 من قانون 90-04 النزاع الفردي في العمل على أنه كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل ولم تتم تسويته داخل المؤسسة المستخدمة¹، فإذا تمت تسويته في إطار داخلي دون تدخل طرف ثالث أجنبي عن الهيئة المستخدمة فلا يمكن اعتباره نزاع فردي للعمل على النحو الذي نصت عليه المادة 02 السالفة الذكر².

على هذا الأساس فكل الخلافات التي تتم تسويتها داخليا كما تنص عليه الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية لا تعتبر نزاعات فردية للعمل بمفهوم المادة 02 السالفة الذكر، بل هي خلافات داخلية تتم تسويتها داخليا دون تدخل أي طرف أجنبي.

ومن الأمثلة الشائعة عن النزاعات الفردية في العمل، ما يتعلق منها بعدم تصريح أحد العمال إلى صندوق الضمان الاجتماعي، التأخر الكبير في تسديد الأجور، حرمان العامل من العطلة السنوية، حرمان العامل من المنح والعلاوات، المعاملة التعسفية والضغط على العامل من أجل دفعه للاستقالة أو التنقل إلى مكان عمل آخر...

ثانيا: إجراءات تسوية النزاعات الفردية

من خلال استقراء النصوص القانونية المتعلقة بمجال تسوية النزاعات الفردية للعمل لاسيما القانون رقم 90-04، يتبين أنه يمكن تسوية مثل هذه النزاعات داخليا دون تدخل أي طرف أجنبي عن المؤسسة المستخدم (1) كما يمكن تسويته، في حالة فشل التسوية الداخلية، عن طريق المصالحة (2).

1- عرفت المادة 02 من القانون 90-04 النزاع الفردي كما يلي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة."

2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2003، الجزائر، ص 7.

1 - التسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل

قبل أن يتخذ النزاع الفردي للعمل بعدا خارجيا بعرضه على مكاتب المصالحة ثم على القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة، يمكن القيام بمحاولة للتسوية الودية داخل المؤسسة المستخدمة، وفي ذلك نميز بين حالة وجود معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل تحدد إجراءات التسوية الداخلية (أ) وبين حالة غيابهما (ب).

أ - حالة نص معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل على إجراءات التسوية الداخلية

لم يهمل المشرع الجزائري النص على التسوية الداخلية للنزاعات التي تشوب في أواسط العمل بين العمال والمستخدم، ويهدف المشرع من خلال النص على هذا الإجراء كطريق أولي لحل النزاع الفردي في العمل إلى الحفاظ على طابع الودية في العمل، لأن تدخل أي طرف أجنبي عن المؤسسة المستخدمة لحل النزاع سيؤدي حتما إلى توتر العلاقة بين طرفي النزاع¹.

ومن أجل تجسيد ذلك فقد ترك المشرع حرية تحديد إجراءات التسوية الداخلية للمستخدم وممثلي العمال وذلك عن طريق المعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك لخلق نوع من المرونة في إجراءات التسوية بما يوافق مع الظروف السائدة داخل المؤسسة المستخدمة وهو ما يتوقف بدرجة كبيرة على إرادة المستخدم والعامل في وضع حد للنزاع²، وهو ما تضمنه المادة 03 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل والتي جاء فيها: " يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة".

وفي هذا المجال تلعب مفتشية العمل دورا هاما، رغم عدم تدخلها مباشرة في حل النزاع، إلا أن دورها يظهر من خلال الرقابة على مدى موافقة الإجراءات والأحكام التي تتضمنها المعاهدة أو الاتفاقية الجماعية للعمل لما تنص عليه التشريعات والقوانين المتعلقة بمجال العمل، وهو ما يعتبر حماية قبلية للعامل من أي تعسف يمكن أن يقوم به المستخدم³.

1- أحمية سليمان، " آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ..."، المرجع السابق، ص 12.

2- أحمية سليمان، " آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ..."، المرجع أعلاه.

3- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 96.

ب - حالة غياب إجراءات التسوية في معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل

في حالة عدم وجود معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل أو وجودها ولم تنص على إجراءات للتسوية الداخلية للنزاعات الفردية في العمل، فعلى العامل إتباع الإجراءات التي نصت عليها المادة 04 من القانون 90-04 المذكور أعلاه، وذلك بأن يتقدم العامل المعني بالنزاع بتظلم، إلى رئيسه المباشر، يوضح فيه وقائع النزاع والأسباب التي أدت إلى وقوعه، كما يشير أيضا إلى طلباته التي يرمي إليها من خلال هذا التظلم، وعلى رئيس العامل المتظلم الذي استلم التظلم أن يقدم ردا على التظلم في أجل لا يتجاوز 08 أيام من تاريخ استلامه للتظلم.

أما في حالة ما إذا أغفل الرئيس المباشر للعامل بتقديم الرد أو تجاوز المهلة القانونية المحددة لتقديمه فيمكن للعامل أن يرفع تظلمًا آخر إلى الهيئة المستخدمة أو يرفعه مباشرة إلى المستخدم نفسه. غير أن الإشكال في هذه الحالة الأخيرة يكمن في تقديم هذا التظلم إلى الطرف الآخر في النزاع، كون أن النزاع الفردي في العمل، كما سلف تعريفه، هو كل خلاف يقوم بين العامل والمستخدم بسبب تنفيذ علاقة العمل، وهو ما يؤدي بحد كبير إلى فشل التسوية الودية للنزاع نظرا لإصرار كل طرف في التمسك بمزاعمه.

وعلى الهيئة المستخدمة أو المستخدم أن يقوم بالرد كتابيا على التظلم في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تسلمه للتظلم ويبين فيه وجوبا في حالة الرفض الكلي أو الجزئي للمطالب أسباب هذا الرفض، وهي الإجراءات التي نصت عليها المادة 04 من قانون 90-04 المذكور أعلاه.

2 - تسوية النزاع الفردي للعمل عن طريق المصالحة

المصالحة إجراء وجوبي تباشره مكاتب المصالحة في حالة النزاع الفردي للعمل قصد تسوية النزاع القائم بين العامل والمستخدم وذلك عن طريق مفتشية العمل التي تلعب دور الوسيط¹، وعلى هذا الأساس إذا تم الصلح بين العامل وصاحب العمل يكون النزاع قد تم حله، أما إذا لم يتوصل مكتب المصالحة إلى الصلح بين الطرفين فلا بد من تحرير محضر

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 14.

عدم الصلح الذي يعتبر شرطا شكليا لقبول الدعوى أمام القضاء وأن غياب هذا الأخير يعتبر سببا لرفض الدعوى شكلا¹.

في إطار تسوية النزاعات الجماعية لابد من المرور من المصالحة، وفي هذا الإطار نميز بين نوعين من المصالحة²، المصالحة الاتفاقية (أ)، المصالحة القانونية³ (ب).

أ - المصالحة الاتفاقية

تتضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل النص على إجراءات المصالحة الاتفاقية، وهي إجراءات لها قوة إلزامية يجب على العمال وصاحب العمل إتباعها من أجل وضع حد للنزاع الجماعي للعمل. والغاية في ذلك تكمن في أن ترك تحديد إجراءات المصالحة للاتفاقيات الجماعية، التي يشترك في إعدادها ممثلو المستخدم وممثلو العمال على حد سواء، وهو ما يخلق نوع من المرونة في إعدادها كون أن أطرافها هم أدري بالوضع السائد داخل المؤسسة المستخدمة وهو ما يجعل إجراءات المصالحة فيها أكثر ملائمة لحل النزاعات.

من أجل هذه الغاية نجد أن القانون رقم 90-02 لم يحدد إجراءات التسوية الداخلية بل اكتفى فقط بالإحالة على الاتفاقات الداخلية التي تحدد هذه الإجراءات بدقة، وهو ما نصت عليه المادة 05 من القانون المذكور أعلاه والتي جاء فيها: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المذكورة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها."

ب - المصالحة القانونية

في حالة فشل محاولة التسوية الداخلية أو عدم نص الاتفاقية الجماعية للعمل على إجراءاتها وبعد استنفاد الإجراءات القانون للتسوية الودية المقررة في حالة عدم النص عليها في الاتفاقيات الجماعية يتم اللجوء وجوبا إلى المصالحة، وهو ما نصت عليه المادة 19 من

1- عمار بوضياف، " المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل "، أعمال الأيام المغربية للقانون - القانون الاجتماعي -، 29-30، 30 أبريل 2006، مجلة العلوم القانونية، عنابة، 2006، ص 81.

2- زيادة على المصالحة الاتفاقية والمصالحة القانونية التي تقررها التشريعات الخاصة بالعمل، فقد خول قانون الإجراءات المدنية والإدارية إمكانية إجراء المصالحة في أي نزاع بما فيها النزاعات التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، والتي يختص بها القاضي الاجتماعي، وهو ما جاء في نص المادة 04 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي نصت على أنه: " يمكن للقاضي إجراء الصلح بين الأطراف أثناء سير الخصومة في أية مادة كانت."

3- بعلي محمد الصغير، " تشريع العمل "، دار العلوم، الجزائر، 2000، ص 125.

قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل. ولقد حُوِّلت صلاحية إجراء المصالحة لمكاتب المصالحة بعد إخطارها من طرف مفتشية العمل¹، ويتم إجراء المصالحة القانونية وفقا للإجراءات التالية:

- إخطار مفتشية العمل من طرف العامل

يلتزم العامل بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا بوجود نزاع فردي في العمل ويجب أن يقوم بهذا الإخطار إما بواسطة عريضة مكتوبة يبين فيها كل التفاصيل والمعلومات الخاصة بالنزاع. وإما أن يقوم بإخطارها شفويا بأن يحضر أمامه ويدلي بتصريحاته حول النزاع أمام مفتش العمل، وعلى هذا الأخير في هذه الحالة أن يقوم بتحرير محضر ويدون فيه كل تصريحات العامل المدعي.

- إخطار مكتب المصالحة من طرف مفتشية العمل

بعد تلقي مفتشية العمل لعريضة المدعي أو سماع أقواله وتدوينها في محضر السماع، يقوم مفتش العمل بإخطار مكتب المصالحة وإرسال نسخ من العريضة أو نسخ من المحضر حسب الحالة². كما يقوم مفتش العمل باستدعاء الأطراف للحضور لجلسة المصالحة³ وعلى مفتش العمل أن يراعي مدة 08 أيام بين تاريخ استدعاء الأطراف والتاريخ المحدد لعقد جلسة المصالحة⁴.

بعد هذا الاستدعاء القانوني للطرفين، قد يحدث أن يتخلف أحدهم عن جلسة المصالحة، وهذا ما يؤثر بطريقة مباشرة على مصير النزاع الذي يختلف باختلاف الطرف المتغيب عن جلسة المصالحة:

* حالة غياب المدعي عن حضور جلسة المصالحة: نصت المادة 28 من قانون 90-04

1- ألفقي إدريس، دور مفتشية العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائري، ص 100.

2- مسعودان فريدة، "تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري"، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص 38.

3- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية "الصلح والوساطة القضائية" طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر 1، 2012، ص 33.

4- وهو ما نصت عليه المادة 27 من قانون 90-04 السالف الذكر.

على أن مكتب المصالحة، في حالة عدم حضور المدعي وبعد استدعائه قانونا لحضور جلسة المصالحة، يمكنه شطب القضية مباشرة، وتصبح شكوى المدعي كأن لم تكن، ويُبلَّغ المدعي بقرار الشطب خلال 08 أيام الموالية لهذا القرار. غير أن غياب المدعي عن جلسة المصالحة بسبب وجود مانع جدي وشرعي يحول دون شطب القضية، وهذا الأمر متروك للسلطة التقديرية لأعضاء مكتب المصالحة.

*** حالة غياب المدعي عليه عن حضور جلسة المصالحة:** إذا كان مصير دعوى النزاع الفردي للعمل هو الشطب في حالة تخلف المدعي عن حضور جلسة المصالحة، فإن غياب المدعي عليه لا يؤدي إلى نفس النتيجة، بل يتم استدعاؤه من جديد إلى جلسة أخرى للمصالحة في أجل لا يجب أن يتعدى 08 أيام من تاريخ الاستدعاء، وفي حالة غيابه للمرة الثانية على التوالي فإن ذلك يعتبر رفضا قاطعا للمصالحة من طرفه، بالتالي تقوم تشكيلة مكتب المصالحة بتحرير محضر عدم المصالحة الذي تسلم نسخة منه للمدعي في الجلسة نفسها¹، وهو ما نصت عليه المادة 30 من قانون 90-04.

هذا وتهدف المصالحة التي يقوم بها مكتب المصالحة إلى عدت أهداف يمكن ترمي إلى تحقيق النتائج التالي:

*** التقليل من المنازعات العمالية:** ويتبين ذلك أساسا من خلال المراحل التي يتبعها العامل من أجل محاولة إيجاد حل للنزاع بدءا من عرض النزاع على مسؤوله الأول تقاديا لمفاجأة الإدارة المستخدمة بقضية أمام المحكمة.

وفي مرحلة ثانية يقوم بتقديم شكوى أمام مفتشية العمل التي تقوم بعرضها على مكاتب المصالحة قصد التقريب بين وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع قبل عرضه على القضاء².

*** التيسير على الأطراف المتنازعة وصاحب العمل:** من بين أهداف وضع نظام المصالحة التخفيف على أطراف علاقة العمل في حالة نشوب نزاع، وذلك من أجل حسمه في بدايته وتقادي تفاقمه وتطوره. ومن أجل تفعيل ذلك فقد نصت المادة 31 من قانون 90-03 على أنه: " في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد مكتب المصالحة محضرا

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 16.

2- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 83.

على ذلك." ويعتبر هذا المحضر دليلاً على تسوية الخلاف بين الطرفين وهو ما من شأنه التخفيف عليهما بعدم إقحامهما في إجراءات ونفقات التقاضي أمام المحاكم¹.

* **تخفيف حجم النزاعات المعروضة على المحاكم:** كنتيجة مباشرة لنظام المصالحة، تمكنت مكاتب المصالحة من حل عدد كبير من النزاعات الفردية في العمل، والذي كلل بتحرير محاضر المصالحة، وهو ما يعتبر تخفيفاً على الجهات القضائية التي تنتظر في هذه النزاعات لم يتم حلها عن طريق المصالحة.

- جلسة المصالحة

في جلسة المصالحة، وبعد حضور طرفي النزاع يقوم كل واحد منهما بعرض إدعاءاته، ويقوم أعضاء مكتب المصالحة بمحاولة التقريب بين وجهات نظر المتخاصمين بمحاولة إقناع كل واحد منها للقيام ببعض التنازلات لفائدة الطرف الآخر. فإذا تم الاتفاق بين الأطراف على كل النقاط المتنازع عليها أو البعض منها، يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر المصالحة، أما في حالة عدم الوصول إلى اتفاق فإنه يقوم بإعداد محضر عدم المصالحة طبقاً للنص المادة 2/31 يعتبر حجة إثبات قاطعة ما لم يطعن فيه بالتزوير حسبما جاء في نص المادة 32 من قانون 04-90.

- تنفيذ اتفاق المصالحة

بعد تحرير اتفاق المصالحة يجب على كل طرف أن يحترم وينفذ كل ما تضمنته من أحكام وفق الشروط والآجال التي يحددها، فإذا لم يتم فيه ذكر مدة أو مهلة للتنفيذ، يتم تنفيذه في أجل 30 يوماً من تاريخ توقيعه².

أما إذا تعنت أحد الأطراف ولم يتم بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه، فيمكن للطرف الآخر أن يقوم بتوجيه طلب إلى رئيس المحكمة المختصة إقليمياً بالمسائل الاجتماعية والذي يأمر بدوره بالتنفيذ المعجل لاتفاق المصالحة تحت وقع غرامة تهديدية لا يمكن أن تقل عن 25 % من الراتب الأدنى المضمون، غير أن تنفيذها لا يبدأ إلا بعد 15 يوماً من تاريخ الأمر بالوفاء، ويكون أمر الوفاء قابلاً للتنفيذ رغم الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن كما نصت على ذلك المادة 34 من قانون 04-90.

1- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 85.

2- وهو ما نصت عليه المادة 33 من قانون 04-90.

الفرع الثاني

تقييم دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية

بما أن مفتشية العمل تعتبر الجهاز المكلف بالرقابة على احترام القوانين والتشريعات المتصلة بمجال العمل، وهي المكلفة من بالعمل على الوقاية من الأخطار المهنية وكذلك النزاعات في العمل بين المستخدمين والعمال، والعمل على تسويتها في حالة نشوبها. وهذا ما تقوم به مفتشية العمل من خلال الدور الذي تلعبه في المصالحة، غير أن ما سلف ذكره، يدفعنا إلى التساؤل عن مدى نجاعة الدور الذي تقوم به مفتشية العمل في هذا الصدد (أولا) وعن مدى قابلية دورها للتفعيل (ثانيا).

أولا: التقييم الميداني لعمل مفتشية العمل في مجال نزاعات العمل الفردية

يبدو من خلال الإجراءات المذكورة أعلاه أن دور مفتشية العمل يقتصر على تلقي الشكاوي وإحصائها في محاضر ثم إحالتها على مكاتب المصالحة، ولم يعد لها أي دور فعال في تسوية النزاعات الفردية في العمل رغم تشكلها من مستخدمين وقانونيين مؤهلين لإجراء المصالحة والحد من النزاعات الفردية في العمل وهذا ما جعل الكثير من القانونيين يرون أن تمكين مفتش العمل من إجراء المصالحة سيكون له الوقع الإيجابي في الحد من نزاعات العمل الفردية، كون أنه سيتطرق خلال المصالحة إلى تذكير الأطراف بالنصوص القانونية التي تحكم علاقة العمل التي تربطهما ويبين لكل طرف مركزه القانوني وما له من حقوق وما عليه من واجبات وهو ما سيجعل حتما جلسة المصالحة أكثر فعالية¹.

ثانيا: ضرورة تفعيل دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل الفردية

نظرا لغياب أي دور فعال لمفتشية العمل في مجال حل نزاعات العمل الفردية، يرى جانب من القانونيين أن تتم المصالحة على مرحلتين تكون أولها على مستوى مفتشية العمل التي تسعى إلى تسوية النزاع عن طريق التقريب بين وجهات نظر الطرفين المتنازعين، ومن ثم تحرير محضر الصلح في حالة ما إذا تم ذلك. أما في حالة فشل هذه المحاولة فتتم إحالة الطرفين على مكتب المصالحة المختص إقليميا. والغرض من كل هذا هو تفعيل وتنشيط دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية².

1- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص ص 86-87.

2- عمار بوضياف، المرجع أعلاه.

الملاحظ من خلال كل ما سبق أن مفتشية العمل فقدت جانبا من الصلاحيات التي كانت تتمتع بها في ظل الأمر رقم 33-75 لاسيما ما خولتها لها المادة 03 منه، والتي جعلت إجراء المصالحة من بين الصلاحيات الأساسية لمفتشية العمل وهو ما فقدته في ظل التشريع الحالي الساري المفعول.

الملاحظ من خلال ما سبق أن مفتشية العمل أصبحت بعد صدور القانون 04-09 لا تتدخل، عن طريق المصالحة، في تسوية النزاعات الفردية بين العمال وأصحاب العمل، وأصبحت مهمة مفتشية العمل في مثل هذه النزاعات تقتصر على إخطار مكاتب المصالحة وتلقي الشكاوي وإعداد المحاضر كما سنراه من خلال إجراءات المصالحة في حالة وجود نزاع فردي بين العامل وصاحب العمل.

المطلب الثاني

تدخل مفتشية العمل لحل النزاعات الجماعية في العمل

ذكرنا سابقا أن علاقة العمل تضم طرفين مختلفين في المراكز القانونية، حيث يمثل العمال الطرف الضعيف في العلاقة، بينما يكون المستخدم هو الطرف القوي باعتبار أنه صاحب القرار والسلطة في مؤسسته. ومن خلال استخدام هذه السلطة التي يتمتع بها صاحب العمل، كثيرا ما تتعارض مصالحه مع مصالح العمال من أجل المطالبة بتسوية النقائص التي يعتبرونها بمثابة حقوق يلتزم المستخدم، ومن هنا وجب تحديد مفهوم النزاع الجماعي في العمل (الفرع الأول) قبل التعرض لدور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية في العمل والمتمثلة في إجراء المصالحة بين طرفي النزاع (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مفهوم النزاع الجماعي في العمل

يحدث في كثير من الأحيان أن يشوب الغموض بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي في العمل، وكثيرا ما يقوم العمال بتكليف خاطئ للنزاع بسبب عدم الإحاطة علما بالطبيعة القانونية للنزاع، لذلك وقبل اللجوء إلى عرض إجراءات تسوية النزاع لابد من التعرض أولا إلى المقصود بالنزاع الجماعي في العمل (أولا) معايير التمييز للنزاع الجماعي عن النزاع الفردي (ثانيا).

أولاً: المقصود بالنزاع الجماعي في العمل

من أجل تحديد القانون الذي يحكم النزاع الجماعي في العمل لا بد أولاً من تعريف النزاع الجماعي في العمل (1) ثم إلى الشروط الواجب توافرها في النزاع الجماعي (2).

1 - تعريف النزاع الجماعي في العمل

عرّفت المادة 02 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يتم حله وتسويته بين العمال والمستخدم سواء كان هذا الأخير شخصاً طبيعياً أو معنوياً¹.

ومن خلال هذا التعريف، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع النزاع الجماعي للعمل بين العمال وصاحب العمل وبين السعي من أجل إيجاد حل جماعي يرضي طرفي النزاع. ومن هنا أمكن القول أن النضال العمالي المتواصل وظهور الحركة النقابية كحركات معترف بها دستوريا للدفاع عن مصالح العمال، أرغم كل التشريعات للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل ووضع طرق تسويتها، من أجل الحفاظ على التوازن في علاقة العمل بين أطرافها وتحقيق السلم والأمن الاجتماعي².

غير أن هذا التعريف، وإن كان قد ساهم في وضع إطار يحدد النزاع الجماعي في العمل، إلا أنه لم يسلم من الانتقاد، حيث أنه قصر النزاع الجماعي على النزاع القائم بين العمال وصاحب العمل ولم تتم تسويته، ولم يعتبر النزاع الذي تتم تسويته نزاعاً جماعياً، رغم كون أسبابه ومواصفاته توحى أنه نزاع جماعي بالمفهوم القانوني، باعتبار أنه خلاف ينشأ بين العمال أو جماعة منهم وبين المستخدم بخصوص تنفيذ علاقة العمل التي تربط بينهما³.

2 - شروط النزاع الجماعي

طبقاً للتعريف الوارد في المادة 02 من قانون 90-02، ومن أجل تكييف النزاع الذي

1- غير أن المادة 03 من نفس القانون جاءت ببعض الاستثناءات حيث أخرجت العمال المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني من مجال تطبيق القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، باعتبار أنهم يخضعون للقوانين العسكرية التي تنظم مجال الدفاع الوطني.

2- هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الجسور، الطبعة الثانية، الجزائر، 2006، ص 212.

3- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 211-

يقوم بين العمال أو جماعة منهم وبين صاحب العمل، على أنه نزاع جماعي بالمفهوم القانون، لابد أن تشترك فيه جماعة من العمال وصاحب العمل (أ) وأن يكون موضوع النزاع جماعي (ب).

أ - شرط اشتراك جماعة من العمال وصاحب العمل في النزاع

لكي يكون النزاع جماعيا في العمل وبالتالي خضوعه لأحكام القانون رقم 04-02، لابد أن يشمل على كل عمال المؤسسة المستخدمة أو على جماعة منهم من جهة وأن يشترك صاحب العمل من جهة أخرى. ولا يهم في هذا الصدد أن يكون العمال المعنيون بالنزاع منتظمين إلى نقابة واحدة أو لا ينتمون إلى أية نقابة، كما لا يؤثر في طبيعة النزاع أن يكون المستخدم واحدا أو يتعدد المستخدمون. بمعنى آخر إذا تعدد المستخدمون فإن النزاع يكون جماعيا إذا نشأ بين جماعة من العمال وأحد المستخدمين الذي يعتبر ممثلا للمستخدمين الآخرين.

ب - شرط أن تكون المصلحة جماعية

لا يكفي في النزاع الجماعي أن يشترك فيه مجموعة من العمال وصاحب العمل، إذا لم تكن الغاية من النزاع هو تحقيق مصلحة مشتركة بين جميع العمال المعنيين بالنزاع. بالتالي لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يكون المطلب واحدا ومشتركا بين العمال المشاركين في النزاع، كالنزاعات المتعلقة برفع الأجور، أو تحسين ظروف العمل ... وقد اوجب المشرع أصحاب العمل والمستخدمين عقد اجتماعات دورية من أجل دراسة تطور الظروف العامة التي يشتغل فيها العمال، ومن أجل عرض انشغالاتهم، وهذا كله من أجل الحد من النزاعات الجماعية والحفاظ على العلاقات بين العمال ومستخدمهم وإرساء قواعد سياسة السلم الاجتماعي في أواسط العمل¹.

ثانيا: معايير التمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي

ميز القانون والقضاء بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي في العمل عن طريق اعتماد معيارين أحدهما شكلي (1) والآخر موضوعي (2).

1- هدفني بشير، المرجع السابق، ص ص 212-213.

1 - المعيار الشكلي

لكي يكون النزاع جماعيا في العمل يجب أن يشمل جميع العمال أو مجموعة منهم من جهة، وأن يكون الطرف الثاني في النزاع يتمثل في المستخدم أو المستخدمين في حالة تعددهم. ولقد حدد البعض أن النزاع يجب أن يشمل عاملين على الأقل لاعتبار النزاع جماعيا في العمل.

وتكمن الأهمية في التمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي للعمل، في معرفة القانون الذي يطبق على هذا النزاع، والذي يحدد الإجراءات التي يجب إتباعها للوصول إلى حل بين الطرفين.

2 - المعيار الموضوعي

إلى جانب المعيار الشكلي الذي يستلزم أن يشترك في النزاع الجماعي عاملين فأكثر إلى جانب صاحب العمل، يجب أيضا أن ينصب موضوع النزاع على مصلحة مشتركة بين جميع العمال مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل أو تطبيق قاعدة قانونية أو اتفاقية تهم العمال... أما إذا كان موضوع النزاع ينصب على مصالح فردية فإن النزاع في هذه الحالة يكون فرديا.

كما أن النزاع يعتبر فرديا بالمفهوم القانوني إذا كانت مجموعة من العمال تطالب بمطالب مختلفة، فرغم تعدد العمال والذي يمثل المعيار الشكلي، إلا أن تعدد المطالب وتعدد مواضيع النزاع يخل بالمعيار الموضوعي الذي به يقوم النزاع الجماعي. وعليه لا يمكن أن يفهم أن النزاع الجماعي هو مجموعة من النزاعات الفردية بين العمال وصاحب العمل بل يجب أن تكون المشاكل واحدة والنزاع واحد والمطالب واحدة ومشاركة بين جميع العمال¹.

الفرع الثاني

دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية في العمل:

إجراء المصالحة

من أجل الوقاية من كل نزاع جماعي في مكان العمل وضع المشرع بعض الإجراءات

1- أحمية سليمان، " آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ..."، المرجع السابق، ص 92-93.

القانونية التي يلتزم العمال والمستخدمون بإتباعها لتحقيق هذا الهدف، وأول إجراء وضع في هذا الإطار هو عقد اجتماعات دورية بين العمال والمستخدمين من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل مكان تنفيذ علاقة العمل¹. غير أنه في حالة عدم الوصول إلى اتفاق جماعي حول كل المسائل التي تناولها الطرفان من خلال هذه الاجتماعات الدورية يتم اللجوء، قبل عرض النزاع على الجهات القضائية المختصة، إلى المصالحة².

وعلى خلاف حالة وقوع نزاع فردي في العمل، الذي تلعب فيه مفتشية العمل دور تلقي الشكاوي والإخطار، فإنها تقوم في حالة النزاع الجماعي³ بمحاولة الصلح وجوبا، طبقا لما جاء في نص المادة 06 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال." وهذا ما يدفعنا إلى التساؤل عن إجراءات هذه المصالحة (أولا) وعن النتائج المترتبة عنها (ثانيا).

أولاً: إجراءات المصالحة

تعتبر المصالحة التي تقوم بها مفتشية العمل إجراءً وجوبي في حالة وجود نزاع جماعي في العمل، بالتالي فإن كل خلاف جماعي في العمل لابد أن يكون موضوع محاولة صلح بين المستخدم وممثلي العمال، كما جعل المشرع من محاولة الصلح إجراءً واجبا مسبقا على عرض النزاع على المحكمة المختصة حيث جاء في 06 " ... وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم وممثلي العمال... "، بينما نصت المادة الفقرة 02 من نفس المادة " ... يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال ثمانية أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها."

1- وهو ما تناولته المادة 4 فقرة 1 من قانون 04-90.

2- وهو ما جاء في نص المادة 05 من القانون 04-90.

3- عرفت المادة 02 من القانون 02-90 المذكور أدناه النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالنزاعات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في علاقة العمل.

4- قانون رقم 02-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 بتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06 لسنة 1990.

كما جعلت المادتان 06 و 07 من حضور جلسات الصلح واجبا على الأطراف المتنازعة ويتبين من خلال النصوص أن القانون 90-02 قد أسند مهمة المصالحة إلى مكاتب المصالحة، ولم تعد من اختصاص مفتشية العمل التي لا تلعب فيه إلا دور الإعلام واستدعاء الأطراف للمصالحة وكذا دور الإخطار¹.

بعد إخطار مفتشية العمل بعريضة من طرف المدعي، يقوم مفتش العمل المختص باستدعاء الطرفين المتنازعين لإجراء جلسة أولى للمصالحة، وهذا خلال الثمانية (08) أيام المالية لتاريخ لتلقيه الإخطار، وذلك من أجل التعرف على المسائل المتنازع فيها ومعرفة وجهة نظر كل طرف²، وعلى الأطراف المتنازعة الاستجابة لاستدعاء مفتشية العمل والحضور لجلسة المصالحة كما نصت عليه المادة 07 من القانون رقم 90-02.

وأثناء جلسة المصالحة يقوم كل طرف بعرض رأيه حول المسائل المتنازع فيها والتي يعتبرها مخالفة للقانون، ومن ثم يقوم باقتراح الحلول التي يراها ملائمة وكفيلة بوضع حد للخلاف القائم، بينما يقوم مفتش العمل في هذه الجلسة بالعمل على إقناع كل طرف بالقيام بتنازلات للطرف الآخر، حتى يتفق الطرفان على كل أو بعض المسائل المختلف فيها.

ثانيا: نتائج المصالحة

بعد انعقاد جلسة المصالحة ومناقشة كل المسائل المختلف فيها، لا بد من الفصل في كل مسألة من هذه المسائل، فإما أن يتم الوصول خلال جلسة الصلح إلى اتفاق بين الأطراف المتنازعة (1) وإما أن لا يتفق الطرفان ويستمر الخلاف (2).

1- حالة الوصول إلى اتفاق

نصت المادة 08 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل: " عند انقضاء مدة إجراءات المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر (15) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، تعد مفتشية العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا."

1- أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 99-100.

2- وهو ما نصت عليه الفقرة 02 من المادة 06.

في حالة التسوية الجزئية يتم إتباع الإجراءات المكتوبة بالنسبة للمسائل المتفق عليها، أما فيما يخص المسائل التي لم يتم الاتفاق عليها فيتم تحديد النقاط التي لم يتم الاتفاق عليها فيمكن أن تعرض على الوساطة أو التحكيم¹.

2- حالة فشل المصالحة

في حالة عدم الوصول إلى حل في جلسة المصالحة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر المصالحة الذي يعتبر إجراء وجوبيا سابقا لرفع الدعوى أمام القضاء² وهو ما نصت عليه المادة 504 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى". غير أنه وقبل اللجوء إلى المحكمة المختصة، يمكن للأطراف المتنازعة عرض اللجوء إلى الوساطة (1) أو التحكيم قصد التسوية الودية للنزاع (2).

1 - اللجوء إلى الوساطة

تعتبر الوساطة حلا قانوني بديلا يمكن اللجوء إليه عند فشل المصالحة وقبل عرض النزاع على الجهة القضائية المختصة، وكثيرا ما يتم اللجوء نظرا لمرونة إجراءاتها (أ) والدور الذي تلعبه فيها مفتشية العمل (ب).

أ - إجراءات الوساطة

وفي هذا الصدد نصت المادة 10 من القانون رقم 90-02 أن الوساطة إجراء يتفق بموجبه أطراف الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم إلى وسيط على أن يشترك الطرفان المتنازعان في تعيينه. يقوم الوسيط بتلقي جميع المعلومات المتصلة بالنزاع ويلتزم بالسر المهني فيما يخص جميع المعلومات التي يقون قد تلقاها من الطرفين وعدم إفشاء أي شيء من الوثائق أو المستندات التي يقون قد اطلع عليها. وأثناء إجراء الوساطة يقوم الوسيط بتقديم الاقتراحات التي يراها ضرورية وملائمة للوصول إلى حل ودي بين طرفي النزاع، وهو ما نصت عليه المادة 12 من القانون رقم 90-02 التي جاء فيها: " يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في

1- بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 98.

2- أحمية سليمان، " آليات تسوية منازعات العمل الجماعية ..."، المرجع السابق، ص 102.

شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". وعند انتهاء إجراء الوساطة يقوم الوسيط بإعداد تقرير مفصل يدون فيه ما توصل إليه من نتائج حول كل المسائل المتنازع فيها.

ب - دور مفتشية العمل في الوساطة

أما عن دور مفتشية العمل في حالة عرض النزاع على الوساطة، فيتمثل في مساعدة الوسيط بكل الوسائل الضرورية للتوفيق بين الطرفين بحكم أن مفتشي العمل يتمتعون بخبرة كبيرة في مجال تسوية الخلافات الجماعية في العمل، وهذا ما نجده منصوصاً عليه في المادة الفقرة الأخيرة من المادة 11 من القانون رقم 90-02 حيث جاء فيها: "وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، مفتشية العمل المختصة إقليمياً". وتعمل مفتشية العمل في هذا المجال على تقديم حلول قانونية للوسيط الذي يقوم بدوره بعرضها على طرفي النزاع الجماعي.

كما تقوم مفتشية العمل باستقبال التوصية التي يعدها الوسيط، والتي تتضمن وجوباً تعليلاً كافياً عن كل ما قام الوسيط باقتراحه من حلول بالنسبة للنقاط المختلف فيها. هذا ولم قانون 90-02 لم يقر بتوضيح الغرض الذي من أجله يتم إرسال نسخة من التوصية التي يعدها الوسيط، غير أنه يمكن القول أن الهدف من ذلك يتمثل في إعلام مفتشية العمل بوجود نزاع جماعي للعمل معروض على الوساطة من جهة، مراقبة مدى مطابقة التوصية التي يعدها الوسيط للقوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل من جهة أخرى، خاصة التأكد من عدم انحياز الوسيط إلى أي طرف من طرفي النزاع، حيث أنه في مثل هذه المسائل الحساسة لا يكون الوسيط في مأمن من الضغط الذي قد تمارسه أحد الأطراف عليها كما يمكن أن يتأثر بالرأي العام السائد حول النزاع خاصة إذا كان هذا الأخير تم تضخيمه من قبل الأطراف ومن قبل وسائل الإعلام أيضاً.

2 - اللجوء إلى التحكيم

يعتبر التحكيم حلاً بديلاً آخر، زيادة عن الوساطة والمصالحة، لتسوية الخلافات الجماعية للعمل بطريق ودي قبل اللجوء إلى القضاء، ويتميز التحكيم في مجال العمل بمضمون الإجراءات المتبعة فيه (أ) والرقابة القضائية التي تمارس على أحكامه (ب).

أ - مضمون التحكيم في مجال العمل

عملا بأحكام نص المادة 9 الفقرة الأخيرة يمكن للأطراف اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم عند فشل المصالحة، ولقد نصت المادة 13 من القانون رقم 90-02 على إجراءات التحكيم، غير أنها لم تحدد هذه الإجراءات بل اكتفت بالإحالة على قانون الإجراءات المدنية القديم وبالضبط على المواد 442 إلى 454، غير أنه وبعد إلغاء النص القديم لقانون الإجراءات المدنية واستبداله بقانون الإجراءات المدنية والإدارية أصبحت تطبق على التحكيم المواد من 1006 إلى 1038.

وبعد تشكيل المحكمة التحكيمية يجب أن يصدر الحكم التحكيمي في أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ تعيين الحكام، ويكون الحكم التحكيمي الصادر بقوة إزامية ويلتزم الطرفان بتنفيذ محتواه¹.

ب - الرقابة على أحكام التحكيم: الرقابة القضائية بدلا من رقابة مفتشية العمل

على خلاف الدور الذي تلعبه مفتشية العمل في الوساطة، لم يجعل قانون 90-02 أي دور لمفتشية العمل فيما يتعلق بالتحكيم ولعل ذلك يرجع إلى الرقابة التي يمارسها القضاء على إجراءات التحكيم، وتظهر هذه الرقابة من خلال بعض النصوص الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، على غرار ما ورد في شأن رد أعضاء محكمة التحكيم، ففي حالة عدم نص اتفاقية التحكيم التي تبرم بين طرفي النزاع لأحكام تخص برد المحكمين، فإن أي خلاف يثور بينهم في شأن هذا الرد يرجع فصله إلى القاضي بأمر غير قابل لأي طعن².

غير أن هذه الرقابة تظهر أكثر من خلال طرق الطعن في أحكام التحكيم والتي يجب أن يمارسها الطرف الطاعن أمام الجهات القضائية، وفي هذا الصدد نصت المادة 1032/2 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يجوز الطعن فيها (أحكام التحكيم) عن طريق اعتراض الغير الخارج عن الخصومة أمام المحكمة المختصة..." كما أن الاستئناف لا بد أن يرفع أمام

1- أنظر الفقرة الأخيرة من المادة 13 من القانون رقم 90-02 السالف ذكره.

2- راجع نص المادة 1016 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المجلس القضائي الواقع في دائرة اختصاص المحكمة التحكيمية التي أصدر حكم التحكيم¹. كما أن المادة 1034 فتحت المجال أمام الطرفين بالطعن بالنقض في القرار الصادر عن المجلس القضائي في حالة الاستئناف، وذلك أمام المحكمة العليا.

1- نصت المادة 1033 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يرفع الاستئناف في أحكام التحكيم في أجل شهر واحد (01) من تاريخ النطق بالحكم، أمام المجلس القضائي الذي صدر في دائرة اختصاصه حكم التحكيم..."

خاتمة

رغم العمل الكبير الذي تقوم به مفتشية العمل في مجال الرقابة، لاسيما رقابة ظروف وشروط العمل التي يشتغل فيها العمال، والمشاركة في حل نزاعات العمل الجماعية والفردية، وكذلك الدور الذي تلعبه في الكشف على مخالفات التشريعات المتعلقة بالعمل وقمعها، فإن هذا الدور في أرض الواقع يبقى دورا محدودا نظرا لعدة أسباب تتمثل أهمها في:

- مجال تدخل مفتشية العمل، من الناحية القانونية يشمل جميع مجالات العمل حسب الاختصاص الإقليمي لكل مكتب من مكاتبها، غير أنه من الناحية العملية بقيت بعض القطاعات وبعض المناطق بدون رقابة فعلية، ومن أبر الأمثلة على ذلك يمكن ذكر القطاع غير المنظم (L'informel)، أين يتم استخدام العديد من الأطفال القصر والنساء، وأين يتم حرمان العمال من حقوقهم، زيادة عن الظروف غير الإنسانية التي يشتغلون فيها بأجرة زهيدة لا تصل إلى حد الأجر الأدنى المضمون، وهذا كله أمام الغياب التام لمفتشية العمل التي يفترض أن تتدخل في مثل هذه الحالات التي يتم فيها انتهاك جميع الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وجميع القوانين الوطنية المتعلقة بالعمل.

أما فيما يخص الاختصاص الإقليمي، فهناك بعض المناطق غابت عنها الرقابة، مثل ما يمارس حاليا في الجنوب الجزائري الذي يشتغل فيه الآلاف من العمال في أعمال شاقة، مثل المحاجر (Carrières)، دون أن يبلغوا السن القانونية، ومعرضين لأشعة الشمس، ومتجاوزين الحجم الساعي الأسبوعي للعمل، وزيادة على ذلك لا يتم التصريح بهم على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي مع تقاضيهم لأجر زهيد لا يكاد يسد حاجات الفرد الواحد، وهو ما يعتبر عجزا تاما أو إخفاقا في تنفيذ ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية في هذا المجال.

أضف إلى ذلك غياب رقابة مفتش العمل في المناطق الحدودية التي تعتبر مناطق ذوات نشاط صناعي وخاصة تجاري، والتي يتم فيها استخدام العمال في ظروف وشروط عمل منعقدة، مع إرسالهم في مهام خارج الحدود وتعريضهم لكافة أنواع المخاطر والأمراض، دون أن تتدخل مفتشية العمل لوضع حد لهذه الوضعيات.

- تقييد دور مفتش العمل من خلال بعض القوانين، خاصة ما خوله القانون رقم 90-

04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية من دور ضيق لا يتماشى إطلاقا مع الغاية التي من

أجلها أنشئ جهاز مفتشية العمل. حيث يقتصر دور مفتشية العمل وفق هذا القانون على تلقي الشكاوي وتحويلها إلى مكاتب المصالحة وهو ما جعل البعض يطلقون على مفتشية العمل تسمية " صندوق البريد " (Boite aux lettres).

- نقص الصرامة لدى مفتش العمل الجزائري الذي كثيرا ما يعاين مخالفات خطيرة تمس مباشرة بحقوق وصحة وأمن العمال، غير أنه يتساهل مع صاحب العمل ولا يطبق القانون بحجة التسامح ومنح الفرص ولو كان ذلك على حساب العامل، مع أن القانون يفرض عليه التطبيق الفعلي للأحكام القانونية، وإتباع الإجراءات المنصوص عليها.

- ضعف مردود مفتشي العمل فيما يخص صلاحية الكشف عن المخالفات، وهو ما يؤيده الواقع العملي في مجال العمل، الذي يشهد كل يوم بتجاوزات وانحرافات خطيرة لم تقم مفتشية العمل بكشفها. إذ أن دور مفتش العمل لا يقتصر فقط على التدخل عند إبلاغه بوجود المخالفات، بل عليه أن يقوم بالتحري والكشف عن المخالفات من أجل محاربتها وقمعها.

إذا كانت هذه تمثل بعض النقائص وبعض ميادين إخفاق مفتشية العمل في تحقيق النتائج التي وضعت من أجلها، فإن التدخل العاجل لإعادة النظر في سياسة مفتشية العمل يعتبر أمرا ضروريا يؤكد ويفرضه الواقع الذي يعيشه كثير من العمال، وهذه بعض الاقتراحات التي يمكن أن نتشاهم في تفعيل دور مفتشية العمال:

- إنشاء جهاز رقابة على مستوى كل ولاية يقوم بالمراقبة المستمرة على مفتشي العمل، وذلك بالتقييم الدوري للعمل الذي يقومون به، على أن تشمل الرقابة نوع وحجم العمل الذي قام به كل مفتش عمل على حدا من جهة، والتقييم الجماعي لكل فرقة من ناحية أخرى.

كما يتولى جهاز الرقابة بمتابعة الجانب الخلفي والسلوكي للعامل، ومدى توفره بالنزاهة اللازمة، والتي تجعله عرضة لمنح المزايا والرشاوى، وكذلك طريقة تعامله مع المستخدمين والعمال وقدرته على تسيير المواقف الصعبة التي يمكن أن تعرض عليه.

- الرفع من مستوى مفتشي العمل بتنظيم دورات تدريبية وتكوينية من أجل تحيين طرق العمل التي لا بد أن تتماشى مع التطورات السريعة والكبيرة التي يشهدها عالم العمل اليوم، خاصة مع إدخال وسائل عمل وإنتاج جديدة مما يزيد من حجم تعرض العمال للخطر في أملكن

عملهم. وعليه لابد ان يحيط مفتش العمل علما بكافة الأخطار والأضرار التي يمكن ان تعود بها هذه الوسائل على صحة وسلامة العمال.

كما يجب تكوينهم من الناحية القانونية من أجل الفهم الصحيح للقانون ومن ثم التطبيق السليم له، كون أن ذلك يرتبط ارتباطا وثيقا بكفاءة مفتش العمل، وتكون حقوق العمال وصحتهم وسلامتهم وأمنهم مرهون به.

- تكثيف التعامل مع الأجهزة الأخرى التي لها صلة بمجال العمال، على غرار صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء من أجل الكشف على المستخدمين الذين لم يقوموا بتصريح العمال أو البعض منهم لدى الصندوق، واتخاذ الإجراءات الضرورية لتسوية وضعياتهم ومعاينة المخالفين. وهو ما يقال أيضا عن التعاون بين مصالح طب العمل ومفتشية العمل من أجل الكشف عن الأضرار التي يتعرض لها العمال ومتابعة الوضعية الصحية للعمال بصفة منتظمة ودورية، من أجل القضاء على الدور الشكلي الذي تقوم به مصالح طب العمل في الكثير من الأحيان.

- خلق مكاتب ولائية جديدة في الولايات ذوات المساحة الكبيرة، مثل وليات الجنوب، وذلك بهدف التغطية الكاملة لكل المناطق الصناعية المتواجدة بها عن طريق تقسيم الاختصاص الاقليمي والولائي لمفتشية العمل بين عدة مكاتب، وهو ما من شأنه أن يزيد من فعالية الدور الذي تقوم به مفتشية العمل.

بصفة عامة يجب على مفتش العمل أثناء أداء عمله أن يتحلى بروح المسؤولية وأن يشعر فعلا أنه مسؤول عن حقوق العمال، وأنه لا يضيع حق عامل واحد إلا كان بسبب تقصير صدر منه، وهو ما لا يمكن تحقيقه إذا لم تتوفر في مفتش العمل بعض الصفات والمؤهلات الذهنية خاصة القدرة على اتخاذ القرار (Le pouvoir de décision) والتحلي بالمسؤولية والضمير المهني (La conscience professionnelle) وهو ما ترجمه مكتب العمل الدولي في إحدى المقالات التي نشرها:

« On attend de l'inspecteur du travail français, tel que l'histoire l'a situé au carrefour de l'activité économique et de la vie sociale, qu'avec une maîtrise permanente et un sens aigu des relations humaines il « dise le droit » dans la pratique quotidienne ; qu'il soit, sans être le plus souvent un technicien, à l'écoute

des progrès de la technologie et des risques qu'elle engendre ; qu'il se montre apte au raisonnement économique dans l'exercice des fonctions de conciliateur ; qu'il assume des responsabilités économique-politiques qui l'éloignent de sa vocation première de protecteur du travailleur ; qu'il se montre un administrateur avisé car des tâches de gestion lui seront parfois déléguées par l'administration centrale ; et enfin, à toutes ces aptitudes, on trouvera normal qu'il ajoute celles d'être le conseiller naturel des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations, l'éducateur lorsque la loi est nouvelle, le vulgarisateur lorsque l'application est complexe, sans que jamais s'altèrent l'autorité et l'indépendance nécessaires à l'exercice de ses fonctions principales dont la phase la plus délicate est sans conteste son action répressive ».

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

- أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003.
- بعلي محمد الصغير، " تشريع العمل "، دار العلوم، الجزائر، 2000.
- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دار هوم، الجزائر، 2004.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الجسور، الطبعة الثانية، الجزائر، 2006.

الرسائل والمذكرات

- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام، فرع الإدارة المالية، جامعة الجزائر، 2004.
- بن رجال أمال، " حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري "، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع عقود ومسؤولية، جامعة الجزائر، 2008.
- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر: التطور والأفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع قانون الإدارة والمالية، جامعة الجزائر، 2012.
- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية " الصلح والوساطة " طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر، 2012.
- عطاء الله بوحميده، " التسريح لسبب إقتصادي "، رسالة لنيل شهادة درجة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، 2000.

- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- مسعودان فريدة، " تسريح العمال لأسباب إقتصادية في ظل القانون الجزائري "، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.

المقالات

- إرزيل الكاهنة، " ملاحظات حول عقود العمل في القانون الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص ص 60-69.
- ألفقي إدريس، دور مفتشية العمل في وقاية نزاعات العمل وتسويتها، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائري، ص ص 97-109.
- بقة عبد الحفيظ، "الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب إقتصادية- دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص ص 221-241.
- بن عزوز بن صابر، التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص ص 93-102.
- سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشلف، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 11، جانفي 2014، ص ص 80-91.

- سمار نصر الدين، "الحماية القانونية للأجور في حالة إفلاس صاحب العمل - دراسة مقارنة"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جيجل، 10-11 مارس 2010، ص ص 242-248.
- عمار بوضياف، "المصالحة في نزاعات العمل الفردية ودور مفتشية العمل"، أعمال الأيام المغاربية للقانون - القانون الاجتماعي-، 29-30 أبريل 2006، مجلة العلوم القانونية، عنابة، 2006، ص ص 43-91.

النصوص التشريعية

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج . ر عدد 08 لسنة 1996، المعدل والمتمم.
- الاتفاقية رقم 81 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بتاريخ 11 جويلية 1947 التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 07 أبريل 1950، والمعلقة بتفتيش العمل.
- النصوص التشريعية:
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 75-31 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 لسنة 1975.
- الأمر رقم 75-33 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج ر عدد 39 لسنة 1975.
- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 06 لسنة 1990.
- قانون 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 لسنة 1990، معدل ومتمم بأمر 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996.
- قانون رقم 90-04 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06 لسنة 1990.

- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج . ر عدد 17 لسنة 1990.
- أمر رقم 96-11 مؤرخ في 10 جوان 1996، يعدل ويتمم القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر 36 لسنة 1996.
- قانون رقم 14-10 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1436 الموافق 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78 لسنة 2014.
- النصوص التنظيمية:
- مرسوم تنفيذي رقم 90-209 مؤرخ في 22 ذي الحجة عام 1411 الموافق 14 يوليو سنة 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29 لسنة 1990، الملغى بموجب المرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.
- مرسوم تنفيذي رقم 91-44 مؤرخ في أول شعبان عام 1411 الموافق 16 فبراير سنة 1991، يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج ر عدد 08 لسنة 1991.
- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 مايو سنة 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33 لسنة 1993.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1425 الموافق 6 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر عدد 04 لسنة 2005.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل الولائية، ج ر عدد 75 لسنة 2005.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر عدد 75 لسنة 2005.

- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1426 الموافق 18 يناير سنة 2006،
يحدد تنظيم المفتشية العامة للعمل في مكاتب، ج ر عدد 09 لسنة 2009.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

Livres:

- GARANDGUILLOT Dominique, Droit du travail et de la sécurité sociale, Gualino éditeur, 9^{eme} édition, Paris, 2006/2007.
- RODGERS Gerry, LEE Eddy, LEE Swepston et VAN DAELE Jasmien, L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009, Bureau international du travail, Genève, 2009.

Mémoire :

- RAHALI Amina Souad, Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise : cas de l'entreprise algérienne, mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Magister en management des ressources humaines, université de Tlemcen, sans année de soutenance.

Brochure :

- FAUCHERE Béatrice, Les normes internationales du travail au service de la justice social, Brochure sur les normes internationales du travail, Bruxelles, 2002.

Rapports :

- Bureau international du travail, L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent, rapport n° VI, Conférence internationale du Travail, 98^e session, Genève, 2009.
- Conférence internationale du travail, La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable, rapport n° VI Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011.

الفهرس

01	مقدمة
06	الفصل الأول: الإطار القانوني لدور جهاز مفتشية العمل
08	المبحث الأول: دور ومهام مفتشية العمل
08	المطلب الأول: التطور التاريخي لدور مفتشية العمل على المستوى الدولي.....
08	أولاً: مرحلة ما قبل الحرب العالمية الأولى.....
10	ثانياً: مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى.....
10	1 - الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص مفتشية العمل.....
12	2 - التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بخصوص مفتشية العمل.....
14	الفرع الثاني: التطور التاريخي لدور مفتشية العمل على المستوى الوطني.....
14	أولاً: مرحلة الاقتصاد الموجه.....
16	ثانياً: مرحلة الاقتصاد الحر.....
17	المطلب الثاني: مهام مفتشية العمل.....
17	الفرع الأول: مهام مفتشية العمل.....
18	أولاً: مفتشية العمل كجهاز تدخل.....
18	1 - الدور الشبه القضائي لمفتشية العمل.....
18	2 - الدور الرقابي لمفتشية العمل.....
18	3 - الدور التوجيهي لمفتشية العمل.....
19	ثانياً: مفتشية العمل كجهاز إعلام.....
	1- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال
19	ومستخدميهم.....
20	2- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل.....
	3- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية
20	المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.....

21	4- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم.....
21	الفرع الثاني: أخلاقيات مفتش العمل.....
22	أولاً: النزاهة في أداء المهام.....
22	ثانياً: الحياد في أداء العمل.....
23	ثالثاً: الاستقلالية.....
23	رابعاً: القدرة على اتخاذ القرار.....
25	المبحث الثاني: تنظيم جهاز مفتشية العمل.....
25	المطلب الأول: هياكل مفتشية العمل.....
26	الفرع الأول: الهياكل المركزية لمفتشية العمل.....
26	أولاً: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.....
26	1- مهام مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.....
27	2- تكوين مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.....
27	أ- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.....
28	ب- المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.....
28	ج- المديرية الفرعية للتقييس والمنهاج.....
29	ثانياً: مديرية الإدارة والتكوين.....
29	1- صلاحيات مديرية الإدارة والتكوين.....
30	2- تكوين مديرية الإدارة والتكوين.....
30	أ- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.....
30	ب - المديرية الفرعية للتكوين والوثائق.....
31	ج - المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات.....
31	الفرع الثاني: الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل.....
31	أولاً: المفتشيات الجهوية للعمل.....
32	ثانياً: المفتشيات الولائية للعمل.....

34	 ثالثا: مكاتب مفتشية العمل
35	 المطلوب الثاني: مفتش العمل كأداة رقابة وتنفيذ
35	 الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل والضمانات التي يتمتعون بها
36	 أولا: صلاحيات مفتش العمل
36	 1- زيارة أماكن العمل
37	 2- إجراء التحقيقات
37	 3- توجيه الملاحظات والإعذارات وتحرير المحاضر
38	 4- تلقي الشكاوى
38	 ثانيا: الضمانات الممنوحة لمفتشي العمل
39	 أولا: الضمانات التي تضمنها القانون رقم 90-03
39	 1- الضمانات الإدارية
39	 2- الضمانات القضائية
40	 ثانيا: الضمانات التي تضمنها قانون العقوبات
41	 الفرع الثاني: واجبات مفتش العمل
41	 أولا: عدم وجود مصالح بينه وبين المؤسسات التي يشرف على رقابتها
42	 ثانيا: الالتزام بالسر المهني
44	الفصل الثاني: مجالات تدخل مفتشية العمل لحماية العمل
46	 المبحث الأول: تدخل مفتشية العمل من أجل وقاية العمال من أخطار العمل
46	 المطلوب الأول: تدخل مفتشية العمل من أجل رقابة تطبيق قانون العمل
46	 الفرع الأول: الرقابة على عقود العمل محددة المدة
47	 أولا: حالات إبرام عقد العمل محدد المدة
48	 ثانيا: رقابة مفتشية العمل لعقد العمل محدد المدة
50	 الفرع الثاني: رقابة مفتشية العمل على نظام الأجور

50	أولاً: تعريف الأجرة ومكوناتها.....
50	1- تعريف أجرة العمل.....
51	2 - مكونات أجرة العمل.....
51	أ - مكونات المرتب.....
52	ب - مكونات الدخل المتناسب مع نتائج العمل.....
52	ثانياً: حماية مفتشية العمل لأجرة العامل.....
54	الفرع الثالث: الرقابة عند التصديق على النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية.....
54	أولاً: التمييز بين النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل.....
54	1 - التمييز بين النظم الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل.....
55	2 - الاتفاقيات الجماعية للعمل.....
56	ثانياً: رقابة مفتشية العمل للأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية.....
56	1 - الرقابة على المستوى الجهوي والولائي.....
56	أ - مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.....
57	ب - تسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.....
57	ج - المصادقة والموافقة على الأنظمة الداخلية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.....
58	2 - الرقابة على المستوى المركزي.....
58	الفرع الرابع: رقابة مفتشية العمل على سلامة إجراءات التسريح.....
59	أولاً: رقابة مفتشية العمل لمدى قانونية التسريح.....
60	ثانياً: رقابة مفتشية على استيفاء العمال لحقوقهم حال التسريح.....
61	المطلب الثاني: تدخل مفتشية العمل لمراقبة الظروف العامة للعمل.....
61	الفرع الأول: مراقبة الشروط العامة للعمل.....
61	أولاً: الأحكام المتعلقة بشروط العمل.....
61	1 - أنواع الأحكام المتعلقة بشروط العمل.....
61	أ - الأحكام العامة.....

62	ب - الأحكام الخاصة.....
62	2 - موضوع الأحكام المتعلقة بشروط العمل.....
62	أ - ملائمة أماكن العمل.....
62	ب - صحة المستخدمين.....
62	ج- الظروف العامة التي يشتغل فيها العمال.....
63	ثانيا: تدخل مفتشية العمل لمراقبة الشروط العامة للعمل.....
64	الفرع الثاني: التدخل عند وقوع الحوادث والأمراض المهنية.....
64	أولاً: تعاون مفتشية العمل مع لجان الوقاية الصحية.....
64	1 - أهمية التعاون بين مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن.....
65	2 - مضمون التعاون بين مفتشية العمل ولجان الوقاية الصحية والأمن.....
66	ثانيا: تعاون مفتشية العمل مع مصالح طب العمل.....
66	1 - إلزامية طب العمل.....
67	2 - مضمون التعاون بين مفتشية العمل ومصلحة طب العمل.....
67	الفرع الثالث: تدخل مفتشية العمل لحماية الفئات الخاصة من العمال.....
68	أولاً: تدخل مفتشية العمل لرقابة توظيف القصر والأحداث.....
68	1 - منع تشغيل القصر دون السن القانونية.....
69	2 - تقييم رقابة مفتشية العمل على توظيف القصر.....
70	ثانيا: توظيف النساء.....
70	1- تدخل مفتشية العمل لضمان حقوق المرأة المتعلقة بالعمل.....
70	أ - تدخل مفتشية العمل لحماية المرأة من أشكال التمييز في العمل.....
72	ب - تدخل مفتشية العمل لمنع تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة.....
73	ثانيا: تدخل مفتشية العمل لحماية الأمومة.....
74	المبحث الثاني: تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الفردية والجماعية في العمل
74	المطلب الأول: تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الفردية في العمل.....

75	الفرع الأول: دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل.....
76	أولاً: تعريف النزاع الفردي في العمل.....
76	ثانياً: إجراءات تسوية النزاعات الفردية.....
77	1 - التسوية الداخلية للنزاع الفردي للعمل.....
77	أ - حالة نص معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل على إجراءات التسوية الداخلية.....
78	ب - حالة غياب إجراءات التسوية في معاهدة أو اتفاقية جماعية للعمل.....
78	2 - تسوية النزاع الفردي للعمل عن طريق المصالحة.....
79	أ - المصالحة الاتفاقية.....
79	ب- المصالحة القانونية.....
83	الفرع الثاني: تقييم دور مفتشية العمل في حل النزاعات الفردية.....
83	أولاً: التقييم الميداني لعمل مفتشية العمل في مجال نزاعات العمل الفردية.....
83	ثانياً: ضرورة تفعيل دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل الفردية.....
84	المطلب الثاني: تدخل مفتشية العمل لحل النزاعات الجماعية في العمل.....
84	الفرع الأول: مفهوم النزاع الجماعي في العمل.....
85	أولاً: المقصود بالنزاع الجماعي في العمل.....
85	1 - تعريف النزاع الجماعي في العمل.....
85	2 - شروط النزاع الجماعي.....
86	أ - شرط اشتراك جماعة من العمال وصاحب العمل في النزاع.....
86	ب - شرط أن تكون المصلحة جماعية.....
86	ثانياً: معايير التمييز للنزاع الجماعي عن النزاع الفردي.....
87	1 - المعيار الشكلي.....
87	2 - المعيار الموضوعي.....
	الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية في العمل:
87	إجراء المصالحة.....

88	أولاً: إجراءات المصالحة
89	ثانياً: نتائج المصالحة
89	1- حالة الوصول إلى اتفاق
90	2- حالة فشل المصالحة
90	1 - اللجوء إلى الوساطة
90	أ - إجراءات الوساطة
91	ب - دور مفتشية العمل في الوساطة
91	2 - اللجوء إلى التحكيم
92	أ - مضمون التحكيم في مجال العمل
92	ب - الرقابة على أحكام التحكيم: الرقابة القضائية بدلا من رقابة مفتشية العمل.....
94	خاتمة
99	قائمة المراجع
105	الفهرس

الملخص

مفتشية العمل جهاز مستقل، تابع لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، يقوم عن طريق مفتشياته الجهوية ومكاتبه على مستوى الولايات برقابة احترام وتطبيق القوانين الخاصة بالعمل، والكشف عن الأعمال التي تقع خرقا لأحكامه. كما تعمل مفتشية العمل على التدخل من أجل رقابة مدى احترام أصحاب العمل لالتزاماتهم إزاء العمال خاصة ما تعلق منها بظروف وشروط العمل، الوقاية الصحية وأمن العمال، وكذلك التدخل من أجل تسوية أو المساهمة في تسوية النزاعات الجماعية والفردية في العمل.

من أجل تجسيد هذه السياسة المسطرة، خول المشرع مفتشية العمل جملة من الصلاحيات التي تعمل بها والمتمثلة في تقديم الملاحظات، توجيه الاعدارات، تحرير محاضر المخالفات وعرض النزاع مباشرة على القضاء.

غير أنه ورغم ما تملكه مفتشية العمل من وسائل قانونية، إلا أن دورها كجهاز رقابة، يبقى محدودا وغير كاف، لذا ينبغي العمل على تطويره وتعجيله.

Résumé

L'inspection de travail est un organisme autonome placé sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale. Il veille, par l'intermédiaire de ses directions régionales et bureaux de wilayas, à l'application et au respect de la législation du travail, et à la constatation et la répression des infractions relatives au droit du travail. L'inspection de travail intervient également pour assurer le respect des obligations de l'employeur envers ses employés, notamment les conditions et les circonstances de travail, la prévention et la sécurité des travailleurs, ainsi que l'intervention et la participation dans le règlement des conflits individuels et collectifs du travail.

Afin de concrétiser cette politique, le législateur a doté l'inspection de travail, de moyens d'action que sont les lettres d'observations, les mises en demeure, le dressement de procès verbaux et la saisine directe du tribunal compétent.

Malgré tout ce que l'inspection de travail a comme moyens juridiques, son rôle, étant un organisme de contrôle, demeure insuffisant et limité, donc une réforme s'impose pour le perfectionner.