



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني لتفتيش العمل في التشريع الجزائري

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: القانون الخاص

الشعبة: علوم ادارية و قانونية

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

د. بوسحبة جيلالي

زيتوني صادق

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ: زواتين خالد رئيسا

الأستاذ: بوسحبة الجيلالي مشرفا مقرا

الأستاذ: بن عوالي علي مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

تاريخ المناقشة: 23/06/2022

شكر و تقدير

الحمد و الشكر لله عز و جل الذي بنعمته تتم الأمور و بفضلله و عوننه أتممت بحثي هذا, و الذي لا يسعني في ختامه إلا أن اوجه
صديقي الحميم المشرف على المذكرة الأستاذ (بوسحبة الجيلالي),
إلى غاية التوجيهات
الوصول إلى هذه النتيجة.

الشكر الجزيل لكافة أساتذة قسم الحقوق لجامعة مستغانم بدون إستثناء و إلى كافة الأسرة الجامعية.

من قريب أو بعيد
تفضل علي بأي معلومة أو نصيحة.
بحثي هذا أو

الإهداء

إلى من أحاطتني بحنانها و أنارت دربي بدعواتها , إلى من كانت نصائحها
ذخيرتي و أنيسي في الحياة , إلى أعظم مخلوق , إلى من أمرني الله ببرها إلى
أمي الغالية حفظها الله و أطال في عمرها .

المرحوم أبي الغالي الذي سرقتة المنية منذ نعومة أظفاري وكم تمنيت لو كان
حاضرا ليشهد على كل أعمال و إنجازات إبنة المازوزي.....

زوجتي الغالية التي طالما ساندتني في الحلو و المر و جابهت رفقتي مشاق
الحياة.

إلى ابني الغالي قرّة عيني و فلذة كبدي : "محمد"

كل أفراد عائلتي كبيرا و صغيرا

إلى كل أصدقائي و رفقاء دربي الذين لم يبخلو بدعمهم .

هذا العمل أهدي ثمرة جهدي هذا.

الخطوة

مقدمة

الفصل الاول: جهاز مفتشية العمل من الناحية التنظيمية و البشرية و المهنية

المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل و إختصاصاتها

المطلب الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل

الفرع الاول: هياكل مفتشية العمل

أ) الهياكل المركزية

ب) الهياكل الغير الممركزة

ج) الإختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية و الولائية للعمل و مقرات المكاتب

الفرع الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل

أ) هيئة المفتشين

ب) الأشخاص المسيرة لمفتشية العمل

المطلب الثاني: مهام وصلاحيات مفتشية العمل

الفرع الاول: مهمة الإشراف و الرقابة

أ) مهمة الإشراف

ب) مهمة الرقابة

الفرع الثاني: مهمة الإعلام و المصالحة

أ) الإعلام

ب)المصالحة

المبحث الثاني: العراقيل و النقائص التي تعيق مفتشية العمل ،و الجرائم التي يتعرض لها المفتشين أثناء تأدية مهامهم

المطلب الاول:العراقيل و النقائص التي تواجه مفتشية العمل و موظفيها

الفرع الاول: الصعوبات و النقائص المتعلقة بنطاق التفتيش و ظروف المفتشين

أ) تحديد نطاق تفتيش العمل

ب)النقائص الخاصة بموظفي التفتيش

الفرع الثاني: الصعوبات و النقائص المتعلقة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية و القانونية.

أ) الصعوبات المتعلقة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية

ب)الصعوبات المتعلقة بالنصوص القانونية

المطلب الثاني:الجرائم التي يتعرض لها مفتشي العمل أثناء ممارسة مهامهم و العقوبات المقررة لها قانونا

الفرع الاول: الجرائم الواقعة على شخص مفتشي العمل و على مهنة مفتشي العمل

أ) الجرائم الواقعة على شخص مفتشي العمل

. جريمة إهانة مفتش العمل

. العنف ضد مفتش العمل

ب)الجرائم الواقعة على مهنة مفتشي العمل

الفرع الثاني:العقوبات المقررة للجرائم الواقعة على مفتشي العمل

الفصل الثاني:صلاحيات جهاز تفتيش العمل و رقابته في مجال علاقات العمل

المبحث الأول: مهام و صلاحيات جهاز تفتيش العمل

المطلب الاول: مجال إختصاص مفتشية العمل

الفرع الاول: التفتيش على مستوى المؤسسات العمومية و إدارات الدولة

الفرع الثاني: التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى

أ) التفتيش على مستوى القطاع الخاص و القطاعات الاخرى

ب) التفتيش في القطاع غير المصرح به

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل

الفرع الاول: التحريات ذات الطابع المدني

أ) الزيارات التفقدية

ب) الفحص و التحقيق

الفرع الثاني: التحريات ذات الطابع الجزائي

أ) الملاحظات و الاعذار

ب) محاضر المخالفات و الصلح

المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل

المطلب الأول: دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية

الفرع الأول: نظام المصالحة، إجراءاته و طبيعته القانونية

أ) تعريف نظام المصالحة

ب) إجراءات المصالحة

ج (الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة

الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية في إطار نظام المصالحة

المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول: تدخل مفتشية العمل في تنفيذ إتفاقيات العمل الجماعية و الرقابة على مدى مشروعيتها

أ) رقابة مفتشية العمل على الإلتزام بأحكام إتفاقيات العمل الجماعية

ب) تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ إتفاقيات العمل الجماعية و الرقابة على مشروعيتها قواعدها

الفرع الثاني: تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

أ) مفهوم نزاع العمل الجماعي و طرق تسويته

ب) آليات و طرق تسوية منازعات العمل الجماعية

خاتمة

مقدمة

يتميز تشريع العمل الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى بديناميكية كبيرة تجعله سريع التطور وفي حالة تغير مستمر تماشياً مع مختلف التغيرات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري و ما ينجم عنها من اوضاع اجتماعية و ثقافية ، و يمكن تلخيص مراحل تطور تشريع العمل في 03 مراحل اساسية، الاولى من الاستقلال 1962 الى مطلع السبعينات و الثانية من صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات 1971 و امتدت الى فترة 1990 و صدور عدة نصوص هامة 11.90 ، 14.90 و 02.90 فصدت المنظومة التشريعية التي جاءت نتيجة الاصلاحات الاقتصادية .

و تتشكل هذه المنظومة من عدة نصوص مثل ممارسة الحق النقابي ، ممارسة حق الاضراب و كذا القانون المتعلق بمفتشية العمل، والمرحلة الثالثة و هي مابعد فترة التسعينيات إلى غاية يومنا هذا وقد تدعمت المنظومة التشريعية الحالية بجملة من الاجراءات لاسيما ما يتعلق بتدخل مفتشية العمل لاجل فرض رقابة كافية على اجراءات التشغيل و غيرها من الإجراءات المهمة الأخرى، كما ارتبط ظهور مفتشية العمل تاريخياً بالعمليات الاجتماعية و السياسية التي طلبتها تجاوزات العمل الصناعي¹ ، و قبل التطرق لتاريخ المفتشية علينا معرفة أن تفتيش العمل هو "نظام يضعه القانون لتحقيق الرقابة على تطبيق تشريعات العمل بما يكفل الالتزام باحكامها، اما مفتشية العمل فهي" جهاز اداري مكلف بتفتيش العمل و يقصد به القيام بفحص دقيق مبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في اماكن العمل واتخاذ الاجراءات اللازمة لتصحيح النقائص و ازلتها عن طريق التوجيه و الارشاد²."

و لقد انشأت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية و ذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي انشا هيئة مفتشية العمل الجزائري، و بذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش رئيسي و 06 مفتشين على مستوى الولايات ، كما عرفت مفتشية العمل منذ ذلك

1. خنيش رايح، مفتشية العمل تطور و افاق، مذكرة تخرج ماجستير ،كلية الحقوق بن عكنون،،2011.2012.ص5.
2-بلغربي خديجة،محاضرات في مفتشية العمل،اختصاص قانون اجتماعي،جامعة سعيدة د/مولاي الطاهر،،2015 غير منشورة.

التاريخ تحولات هامة في تنظيمها و سيرها ، إذ عرفت سنة 1948 تنظيم جديد بموجب مرسوم 20 افريل 1998 المتضمن تنظيم المصالح الولائية و مفتشية العمل، و في 1957 ادمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل اما بعد الاستقلال فكانت مفتشية العمل تدير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي.¹

ونص قانون 31.12.1962 على العمل بالتشريع الفرنسي الى غاية صدور قوانين جزائرية ،مفتشوا العمل انداك تابعين لهيئة وزارية مشتركة فظهر اول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتش العمل 1967 بمرسوم 60.67 المتعلق بهيئة مفتش العمل و اليد العاملة و القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جويلية من نفس السنة و الذي يحدد كفيات تطبيق هذا المرسوم وكانت هذه الصلاحيات مقيدة بمجال الصناعة و التجارة فقط لتتعدى هذا بعد ذلك سنة 1975 لتشمل باقي القطاعات الاقتصادية ابتداء من 1990 فعرف عالم الشغل تغييرا جذريا ، و قد سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 ادخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية و المهنية و ذلك من خلال اعطاء مكانة اوسع للقانون الاتفاقي والسماح للشركاء الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام بالقانون الاجتماعي الخاضع من قبل تشريع العمل و وعيه للتوجه نحو اقتصاد السوق، كما اصبح من الضروري اعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم العمل و مهام هذه المؤسسة و سن الاحكام القانونية اللازمة و ذلك ما حصل سنة 2005 حيث تم اعادة هيكلة مفتشية العمل.²

1 سبب اختبار الموضوع :

ان مفتشية العمل تعتبر من أهم الهيئات الناشطة في ميدان العمل و العمال، كما تعتبر بمثابة همزة وصل بين الدولة و العامل و هذا ما دفعني للبحث في هذا الموضوع و الوقوف على ابعاده القانونية، و بعد الاطلاع على المواضيع المتناولة في البحوث و الاطروحات في قانون العمل شجعتني أكثر للبحث فيه من الناحية القانونية و العملية

1 خنيش رابح ، المرجع السابق، ص.06

2. خنيش رابح ، المرجع السابق، ص.06.

مناهج الدراسة:

اعتمدت في الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي باعتباره المنهج الذي يتلائم مع طبيعة و تحليل المواد القانونية المنظمة لمفتشية العمل و صلاحياتها كما استعنت بالمنهج التاريخي في دراسة تطور مفتشية العمل عبر الزمن.

الصعوبات:

من الصعوبات التي واجهتني في هذا البحث هي ندرة المراجع و تناولها للموضوع في فرعيات بسيطة كون قانون العمل و مفتشية العمل موضوع لم يتم الكتابة فيه او شرحه بالتفصيل مثل قانون الاجراءات أو بقية القوانين الأخرى ،رغم الأهمية الكبيرة لهذا الأخير الاشكالية :فيما تتجلى المكانة التي يشغلها جهاز التفتيش في التشريع الجزائري،و ما مدى فاعليته في التطبيق السليم لقواعد و قوانين العمل وكذا تجاوزه لجل الصعوبات و العراقيل التي تواجهه؟

و للاجابة على الاشكالية قمنا بمعالجة الموضوع (تفتيش العمل في التشريع الجزائري) وفقا للخطة التالية:

مقدمة

الفصل الاول: جهاز مفتشية العمل من الناحية التنظيمية و البشرية و المهنية

المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل و إختصاصاتها

المطلب الاول:تنظيم جهاز مفتشية العمل

المطلب الثاني:مهام وصلاحيات مفتشية العمل

المبحث الثاني: العراقيل و النقائص التي تعيق مفتشية العمل ،و الجرائم التي يتعرض لها المفتشين أثناء تأدية مهامهم

المطلب الاول:العراقيل و النقائص التي تواجه مفتشية العمل و موظفيها

المطلب الثاني:الجرائم التي يتعرض لها مفتشي العمل أثناء ممارسة مهامهم و العقوبات المقررة لها قانونا

الفصل الثاني:صلاحيات جهاز تفتيش العمل و رقابته في مجال علاقات العمل

المبحث الأول:مهام و صلاحيات جهاز تفتيش العمل

المطلب الاول:مجال إختصاص مفتشية العمل

المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل

المبحث الثاني:رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل

المطلب الأول:دور مفتشية العمل في تسوية المنازعات العمل الفردية

المطلب الثاني:دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

الفصل الاول: جهاز مفتشية العمل من الناحية التنظيمية و البشرية و المهنية:

تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يمارس وظيفة حيوية في إنفاذ قانون العمل والتقييد الفعال به، وهو يضمن العدالة في مكان العمل ويؤدي بالتالي إلى منشآت مستدامة ونمو اقتصادي مستدام،وتنتهج البلدان نهجا مختلفا في تنظيم أنظمة تفتيش العمل لديها. كما ان نظم إدارة العمل وتفتيش العمل التي تعمل على نحو سليم إنما هي حيوية لتعزيز العمل اللائق وتنفيذ معايير العمل في مكان العمل، ومن المطلوب استراتيجيات وأدوات فعالة ومناسبة لبناء قدرات إدارات العمل¹ وهيئات تفتيش و تنظيم سليم حتى يكون هناك تطبيق سليم هو الاخر لمهام المفتشية،و على هذا الأساس سنحاول دراسة تنظيم جهاز التفتيش و مهامه.

المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل و اختصاصاتها

بصدور تشريعات العمل ظهرت الحاجة إلى إيجاد أجهزة إدارية و فنية لمراقبة تنفيذها فأنشئت "مكاتب التفتيش العمالي" أو ما تسمى كذلك ب "إدارة التفتيش العمالي" حيث تعتبر هذه الإدارة أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية وهي تباشر مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة فيما يتصل بظروف العمل وشروطه الدنيا، كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم فيما يتصل بالخدمات العمالية². و سنقسم الدراسة الى مطلبين لتوضيح اكثر لهياكل المفتشية العامة للعمل و كذا كيفية تسيير هذه الهياكل في المطلب الثاني.

المطلب الاول:تنظيم جهاز مفتشية العمل

نظرا للأهمية الكبيرة لأجهزة تفتيش العمل و هيئاتها على مختلف المستويات المحلية و الجهوية و المركزية فقد تكفل المشرع بتنظيمها تنظيما محكما ، و حدد لكل جهاز المهام و الإختصاصات المكلف بها دون غيره من الأجهزة الأخرى.

الفرع الاول: هياكل مفتشية العمل

أ) الهيكل المركزية:

تتكفل بالتنسيق بين نشاط المصالح غيرالمركزة و بعصرنة نشاط مفتشية العمل من جهة و بإعطاء بعد هام لمراقبة ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة من جهة أخرى، وقد تم تدعيم هاتان المديريتان بإنشاء مدريتين فرعيتين جديدتين وهما:

ب) الهيكل غير الممركرة:

وقد أوضحت أحكام المرسوم رقم 90-209 المؤرخ في 14جويلية 1990 أن جهاز التفتيش يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير ممركرة لمفتشية العمل تتمثل في مكاتب تفتيش العمل، ومفتشيات العمل الجهوية وهي تتولى التنظيم على المستوى الجهوي وتوجيه وتنسيق وتقييم نشاطات مفتشيات العمل الولائية التابعة لها. و الهيكل غير ممركرة مقسمة على النحو التالي:

- ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل : الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.

- المفتشيات الولائية للعمل و عددها ثمانية و أربعون (48)، مختصة على مستوى كل تراب الولاية مع إمكانية إضافة مفتشيات ولائية أخرى جديدة بعد إستحداث ولايات جديدة وفقا للتنظيم الإداري الأخير.

- مكاتب مفتشية العمل و عددها سبعة و عشرون (27)، مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة، كما إمكانية إضافة مكاتب جديدة أو إلغاء بعضها حسب

1. مكتب العمل الدولي، إدارة العمل و تفتيش العمل، التحديات و الآفاق المستقبلية، جنيف 2010، الدورة 309.

2. أمين عز الدين ، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، ط 5، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص 57.

الحاجة لذلك، و تخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

ج) الاختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل و المفتشيات الولائية و مقرات مكاتب

مفتشية العمل:

مكاتب مفتشيات العمل	المفتشيات الولائية التابعة لها	المفتشيات الجهوية
الشراقة، الدار البيضاء، الحراش الروبية، سيدي موسى، الأخرية، بوفاريك، برج منايل	تيزي وزو، بومرداس، البويرة الجزائر، البلدية، المدينة، تيبازة	الجزائر
السينية، أرزيو، مغنية	وهران، مستغانم، معسكر، تلمسان، عين تيمشنت، سيدي بلعباس	وهران
	بشار، أدرار، النعامة تندوف، البيض	بشار
حاسي مسعود، توقرت، إن أم الناس، جنات، حاسي الرمل إن صالح	ورقلة، الوادي، إيليزي، تمنراست، الأغواط، غرداية	ورقلة
العلمة، أقبو	قسنطينة، ميلة، سطيف، بجاية برج بوعريرج	قسنطينة، جيجل
بوسعادة، عين مليلة، بركة الونزة	باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي تبسة، المسيلة	باتنة
	عنابة، الطارف، قالمة، سوق اهراس	عنابة

	، سكيكة	
تيارت	تيارت ، تسميلت ، سعيدة ، الشلف ، ، غليزان ، عين الدفلى ، الجلفة	

الفرع الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل

من بين مكونات جهاز التفتيش هيئة المفتشين، فمفتشو العمل موظفون عموميون لهم واجبات و صلاحيات محددة قانونا و من صلاحياتهم السهر على تنفيذ احكام التشريع الاجتماعي¹ كما يقومون بتسيير جهاز مفتشية العمل، و قبل التطرق لاشخاص تسيير هذه الهياكل و من له سلطة التعيين لهؤلاء المسيرين و كيف تنتهي مهامهم سنحاول التعريف بهذه الهيئة.

(أ) هيئة المفتشين:

يخضع المفتشون للنظام الاساسي للوظيفة العامة و لاحكام القوانين العامة للعمل، او لنظام اساسي خاص يطبق على بعض فئات اعوان الدولة الدائمة كما هو الحال في الجزائر حسب المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المؤرخ في 16 فبراير 1991، تقتضي الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها 6 بان هيئة التفتيش تتالف "من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم و ظروف خدمتهم و مستقلين عن التغيرات الحكومية و عن التأثيرات الخارجية غير السلمية" و بهذا اخذ المشرع الجزائري² و بنص مماثل قررت الاتفاقية رقم 129 في المادة 1/8 منها المبدأ ذاته الا انها اضافت في الفقرة 2 من هذه المادة حكما يتسم بالمرونة خلت منه الاتفاقية رقم 81 " يجوز للدول الاعضاء بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين او اللوائح الوطنية او الممارسات الوطنية، ان تلتحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسؤولين او ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل انشطتها انشطة موظفي التفتيش العموميين، و يكفل لهؤلاء الاشخاص استقرار الوظيفة و الاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السلمية" و الغرض من الاضافة التي انفردت بها الاتفاقية رقم

1- Mhammed Nasreddine Korich .droit du travail les transformation du droit Algérien du travail .office des publication universitaires. Tome 1 .10-2009 Edition 4.02.5047 page59

2. تنص المادة 7 من قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم 06/2/1990 على: "مفتشو العمل اعوان محلفون..."

129 الاستجابة الى الحاجة الكبيرة الى العنصر البشري لممارسة التفتيش في القطاع الاقتصادي الواسع الا و هو القطاع الزراعي.

و يؤكد على ان صفة الموظفين العموميين اعتبرت ضرورية لهيئة التفتيش لكونها الوسيلة الافضل لضمان الاستقلال و الحياد الضروريين لاداء وظائفها.¹ مفتشو العمل موظفون محفون يحافظون على السر المهني و يتقيدوا به حتى بعد مغادرتهم المصلحة، كما لهم حماية مقرر قانونا اثناء ممارسة وظيفتهم من قبل ادارتهم من اي اهانة او سب و شتم، جزائيا بالحبس او الغرامة المالية، و في هذا الاطار تتم الادارة بتعويضهم عن الضرر الحاصل.² الا ان الملاحظ عمليا ان الممارسات الوطنية اعتادت الخروج على نص الاتفاقية بشكل او باخر، ففي القانون المغربي مهمة مراقبة تشريع الشغل لموظفين متخصصين يطلق عليهم مفتشي الشغل، هذه الأخيرة التي تعتبر من أهم الأقسام التي تتكون منها مديرية الشغل التابعة لوزارة التشغيل و التكوين المهني، ويمثل الوزارة في ميادين تفتيش الشغل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، حيث توكل بعض الدول مهمة التفتيش الى اشخاص ليسوا من الموظفين العموميين³ الذي يضمن لهم القانون الاستقرار في وظائفهم، ففي النرويج اجيز للسلطات البلدية الاستعانة بمتطوعين للقيام باعمال التفتيش و كانت تجربة التفتيش النقابي الذي مارسته المنظمات النقابية في دول المجموعة الاشتراكية سابقا نموذجا اخر لممارسة التفتيش من قبل غير الموظفين العموميين، و ان كانت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية قد اعتبرت هذا التفتيش موافقا لأحكام الاتفاقية رقم 81، لان هؤلاء المفتشين كانوا يتمتعون بموجب التشريعات الوطنية بالاستقرار في وظائفهم، كما يمكن القول بان الموظفين الذين يقومون بالتفتيش في انظمة الرقابة الذاتية، التي تمارس من قبل ادارات الدولة و منشآت القطاع العام لا يتمتعون بالاستقلال الذي سعت المعايير الدولية الى ضمانه للمفتشين، من خلال ان يكونوا من الموظفين العموميين، ذلك ان

1. الدورة 30 في مؤتمر العمل الدولي سنة 1947، الاتفاقية رقم 81.

2. محاضرة الاستاذ محمد طارق القانون الاجتماعي العدد، 96، كلية الحقوق . المحمدية، المغرب.

3. تذكر لجنة الخبراء أمثلة لهذه الدول لوكسمبورغ، دول أمريكا اللاتينية، بوليفيا و الإكوادور ...

الموظفين الذين ينتدبون للتفتيش الداخلي يكونون جزءا من الادارة ذاتها التي يراقبونها و يخضعون لاشرفها، مما يفقدهم القدرة على اتخاذ القرار السليم بعيدا عن هذا التأثير.

(ب) الاشخاص المسيرة لمفتشية العمل :

. بالنسبة لمسييري الهياكل المركزية¹: على المستوى المركزي يوجد مديريتان تقومان بالتنسيق بين نشاط المصالح الغير ممركرة، و هي التي تتكفل من جهة بعصرنة نشاط مفتشية العمل، و من جهة أخرى بإعطاء بعد هام لمراقبة شروط و ظروف العمل على مستوى الهيئات المستخدمة، و تتمثل في :

مديرية العلاقات المهنية : و هي تتكفل بمراقبة ظروف العمل ، كما أنها مكلفة بالجانب التقني و المراقبة بمفهومها و بعدها الواسع .

مديرية الإدارة و التكوين : و هي مكلفة بإدارة الوسائل و الموارد البشرية .

كما تم تدعيم هاتين المديريتين بإنشاء مديريتان فرعيتان أخرى لتخفيف الأعباء و تقسيم المهام ألا وهما :

المديرية الفرعية للإعلام الآلي و الإحصائيات : و هي تابعة لمديرية الإدارة و التكوين، و مهامها يتركز أساسا في وضع إستراتيجيات لعصرنة الجهاز .

المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل : و هي تابعة لمديرية العلاقات المهنية ، هدفها مراقبة ظروف الوقاية الصحية و الأمن و ظروف العمل المختلفة .

إضافة إلى بعض المديريات الفرعية الأخرى التي تم إستحداثها في السنوات الأخيرة لسبب أو لآخر مثل المديرية الفرعية للتقييس و المناهج .

. بالنسبة لمسييري الهياكل غير الممركرة²: و تتمثل في مختلف أجهزة التفتيش المحلية و الجهوية

و هي الوقت الحالي تنقسم كالآتي :

1 بلغري خديجة، مرجع سابق

2 بلغري خديجة، مرجع سابق

وجود ثمان 8مفتشيات جهوية للعمل و هي (الجزائر ، عنابة،وهران،ورقلة،بشار،قسنطينة،باتنة،تيارت)، و مهامها يمثل في الإشراف على المفتشيات الولائية للعمل.

و جود ثمانية و أربعون 48 مفتشية ولائية للعمل على مستوى الوطن،مع إمكانية إستحداث مفتشيات ولائية جديدة بعد إضافة ولايات جديدة أو ولايات منتدبة بعد التعديلات الإدارية الأخيرة التي قامت بها وزارة الداخلية.

وجود سبعة و عشرون 27 مكتب مفتشية عمل متواجد على مستوى أماكن مختلفة مع إمكانية إضافة أو إنقاص بعض المكاتب حسب ضرورة المصلح و الحاجة لذلك ، و هي تابعة في نشاطها و تسييرها للمفتشيات الولائية للعمل.

المطلب الثاني: مهام و صلاحيات مفتشية العمل

تمارس مفتشية العمل في الجزائر مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال إجراء أو متمنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها، يحدد القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6فيفري 1990مهام مفتشية العمل، فهي تتولى السهر على احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية، وظروف العمل والنظافة وأمن العمال،وجاء في المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06يناير سنة2005يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص " تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما"¹... وتقدم، في حدود صلاحياتها، مساعدتها للشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وتقدم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم و تضمن

1. المادة 24 فقرة 1 من المرسوم رقم 05/05

الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وحلها، فضلا عن ذلك فإن المهام الرئيسية لمفتشي العمل معقدة وتحتاج إلى التكوين والوقت والوسائل وحركة كبيرة للتحرك، ولذلك فإن الاتفاقية رقم 81 تقضي بأنه إذا أسندت واجبات أخرى لمفتشي العمل فلا يجوز أن تتعارض مع واجباتهم الأولية أو تخل بأي حال بالسلطة والحياد اللازمين للمفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال المادة 3 الفقرة 2. و سنتعرض في الدراسة الموالية بتوضيح اكثر لمهام جهاز التفتيش في الفرعين التاليين:

الفرع الاول: مهمة الاشراف و الرقابة

حسب الاتفاقية الدولية رقم 81 لمؤتمر العمل الدولي في المادة 04 تفتيش العمل يوضع تحت اشراف و رقابة سلطة مركزية وفق ما يتماشى مع الممارسة الادارية.¹

(أ) مهمة الاشراف:

"يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية، وذلك في الإطار الذي يتماشى مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولي وقد صيغ هذا النص بمرونة، حيث لم يشترط شكلا أو مستوى محددًا للسلطة المركزية التي تشرف على جهاز التفتيش، بل ترك تحديد ذلك للدولة العضو، مراعاة للاختلاف في القدرات والتجارب والأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء وكما ذكر فيما يتعلق بنظام إدارة العمل فإن تسمية سلطة عمل مركزية هي الوسيلة لضمان التنسيق الفعال ضمن النظام بأكمله، وتبين التجربة أن وضع نظام التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية من شأنه تيسير وضع السياسات وتنفيذها بغية ضمان اتساق الامتثال على المستوى الوطني، ويمكن ذلك من استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد، ولا سيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وعمليات صنع القرار، ولكن لا بد من الإشارة إلى أن الإحالة إلى سلطة مركزية ينبغي ألا تؤخذ بأي حال على أنها تعني المركزية أو وضع تفتيش العمل تحت الرقابة المباشرة والحصريّة لسلطة وطنية مركزية بل ينبغي في واقع الأمور

1- Mhammed Nasreddine Korich .droit du travail les transformation du droit Algérien du travail .office.1 des publication universitaires. Tome 1 .10-2009 Edition 4.02.5047 page58

وفقا للمادة 04 من الاتفاقية رقم 81الأخذ بقدر من المرونة و كمثال ذلك ضرورة أن يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية فقط بقدر ما يكون ذلك متوافقا مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو "المادة 06الفقرة 01"¹ ومن حيث الجوهر تتميز مؤسسة تفتيش العمل بطابع مزدوج فمن جهة أولى تشرف على إنفاذ الأحكام القانونية لا سيما فيما يتعلق بحقوق العمال وهذا لا يقتصر على شروط العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنية، إذ يعكف مفتشو العمل على إنفاذ الأحكام القانونية، ومن جهة أخرى يوفر تفتيش العمل المعلومات والمشورة كما يوفر التدريب ويعني هذا الطابع المزدوج أن نظم تفتيش العمل تؤدي دورا رئيسيا في عالم العمل وينبغي لها أن تكون قادرة على معالجة طائفة واسعة من مشكلات العمل على نحو فعال، وهي أداة تحقق الإنصاف في مكان العمل وحسن الإدارة وتتسم بأهمية خاصة عندما يحدث اضطراب في العمل، كما هو الحال في أوقات الأزمات الاقتصادية².

حددت المادة 30مهام مفتش العمل": يكلف مفتشو العمل طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، لا سيما بما يأتي:

. ضمان مراقبة تطبيق التشريع و كذا اتفاقات و اتفاقيات العمل الجماعية وفقا لمناهج و مقاييس و اجراءات التدخل التي تحددها السلطة السلمية.

. السهر على مراقبة تطبيق التشريع و التنظيم المعمول في مجال الوقاية الصحية و الامن و طب العمل...³

و قد جاء في المرسوم التنفيذي رقم 05.05المؤرخ في 06يناير سنة ، 2005الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص: "تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام

1. مؤتمر العمل الدولي لإدارة و تفتيش العمل، التقرير الخامس، الدورة 100، ط 1، جنيف 2011
2. www.ilo.org/labadmin موقع إدارة تفتيش العمل، لمزيد من الأمثلة من خلال الرابط "الملخصات القطرية لتفتيش العمل"
3. المرسوم 261/ 11 المؤرخ في 30 يونيو 2011 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتكلف على الخصوص بما يأتي:

. السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.

. تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها.

. السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك.

. السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.

. وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق إن اقتضى الأمر مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المعنية بذلك.

-وضع وتعيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.

. ضمان حسب الحالة التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

. تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقاً للتشريع المعمول به.

. تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية و الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

-المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.

-القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.

-ضمان جمع ومعالجة وحوصلة المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحيين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.

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

-إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

-المشاركة في تنظيم و سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل.

– تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل.

ب) مهمة الرقابة:

ولقيام مفتشيه العمل بالمهام السابقة منح لها القانون مجموعة من الصلاحيات المتمثلة أساسا في سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ومواعيد العمل القانونية وتقديم فحص أو مراقبة أو تحقيق ضروري للتحقق من احترام القانون¹، وتتمثل أهم مهام الرقابة في:

مراقبة تدابير الصحة والسلامة المهنيين: خول المشرع لمفتش العمل صلاحية تحرير محضر ضد كل مقاول أو مستخدم أخل إخلالا خطيرا بمقتضيات حفظ الصحة والسلامة، يعرض صحة العمال أو الأجراء سلامتهم لخطر حال بعد توجيه تنبيه للمعني بالأمر بضرورة الامتثال للمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة يحزر محضرا يثبت فيه الامتناع عن الامتثال لمضمون التنبيه ويتم توجيه الأمر فورا إلى الجهات القضائية ان لم يتم الاستجابة و الامتثال لما امر به²... على غرار ما تنص عليه مقتضيات التوصية رقم

1. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة تخرج ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر. باتنة (2011/2012)

2. جريدة التجديد المغربية، جهاز تفتيش الشغل، مهام جسيمة في ظل ضعف الامكانيات، سنة 2004.

81 الخاصة بتفتيش الشغل في الصناعة، والفقرة 11 من التوصية رقم 133 في الزراعة، والتي تعطي دورا وقائيا أكثر فاعلية للمفتش وذلك بتمكينه من إبداء رأيه عن استعمال موارد أو طرق جديدة لاستعمال أو تعديل يعوض المواد التي يمكنها أن تشكل خطرا على صحة العمال وسلامتهم، وتمكينه من الاطلاع على تصاميم المنشآت والمؤسسات التي استعملت فيها آلات خطيرة أو وسائل عمل خطيرة، فمثل هذه الصلاحيات إذا أعطيت لمفتش العمل ستجعل دوره الوقائي اضافة للدور الرقابي أكثر فاعلية وأكثر نجاعة مما سيساهم في تعزيز الدور الحماي للعمال وسلامتهم، ويقلل لا محالة من عدد حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تنشأ بسبب هذه الآلات أو المواد الخطيرة المستعملة.

مراقبة المدة القانونية للعمل¹: لقد أوكل المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل بخصوص مدة العمل و المدة القانونية المقدر ب 40 ساعة في الاسبوع موزعة على 05 خمسة ايام في المؤسسات العمومية و يمكن ان تقلص في حالات استثنائية و القطاع الفلاحي المحدد ب 1800 ساعة في السنة موزعة على فترات حسب خصوصيات المنطقة او النشاط... وإذا كان المشرع يمنع تشغيل العمال أيام الأعياد والعطل المؤدى عنها وأيام العطلاتي تحدد بنص تنظيمي كما هو مشار إليه في النصوص القانونية ، فإنه خول للمشغل إمكانية استدراك ساعات العمل الضائعة بسبب الأعياد المؤدى عنها و العطل السنوية و المرضية و المدفوعة الاجر، كما لم يترك المشرع عقد العمل محدد المدة وسيلة يستعملها المستخدم كيفما يشاء لإختيار طريقة التعاقد، و إنما أحاطه بنصوص قانونية و آليات ترتب جزاءات على مخالفتها، و تأتي هذا الجزاءات إما في صورة جزاء مدني ينصب أساسا على تغيير طبيعة العقد، و إما أن يأتي في صورة عقوبات جزائية سواء كانت عقوبات سالبة للحرية أو غرامات، ولقد أناط بمفتشية العمل مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالعمل، منها التأكيد بأن عقد العمل المحدد المدة الذي يربط

1. جريدة التجديد المغربية، جهاز تفتيش الشغل، مهام جسيمة في ظل ضعف الامكانيات، المرجع السابق

العامل بالمستخدم قد أبرم من أجل الحالات المنصوص عليها بالمادة 12 من القانون 11.90 و لم يأتي مخالفا لها.

مراقبة تشغيل القصر: دور مفتش العمل في حماية القصر انطلاقا من الدور المحوري الذي تلعبه مفتشية العمل في مراقبة تطبيق القانون فيما يخص السن القانوني للتشغيل، ومن أجل تذليل العقبات التي تعترض

سلامة تطبيق التدابير اللازمة لضمان احترام القواعد والأحكام المتعلقة بظروف وشروط استخدام أو عمل الأطفال والأحداث، عملت الجزائر على تعزيز دور مفتشية العمل من خلال توفير الوسائل الضرورية لحسن تادية المهام المخولة لها، و في إطار نشاط مفتشية العمل تم في سنة 2002 إنجاز تحقيقا خصص لمجال احترام السن القانوني في العمل و خص 5.847 مؤسسة تشغل 16.895 عاملا، و تم تسجيل تشغيل 95 طفلا لم يبلغوا السن القانوني للعمل و هو ما يعادل نسبة 56 , 0 % . وفي نفس السياق تجدر الإشارة أن تحقيقا ثانيا أجرتة مفتشية العمل في سنة 2006 في نفس المجال أثبت أن نسبة تشغيل الأطفال جد ضئيلة لا تتعدى 54 , 0 %¹.

مراقبة فئة المعاقين: يحتفظ كل عامل أصبح معاقا لسبب من الأسباب بمنصب عمله ، ويسند إليه عمل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة إعاقته، أو لطبيعة العمل، و يراقب مفتش العمل عن كل مؤسسة بها 100 عامل تضمن منصب واحد من فئة المعاقين ، و ان لم يكن هناك عامل معاق تلزم المؤسسة بدفع اشتراك المعاقين لدى الخزينة العمومية.

مراقبة الاجور و ملحقاتها: يراقب مفتش العمل قسيمة الاجور من حيث الاجر القاعدي و المضمون و المنح و كذا التعويضات و دفتر الاجور و مدى إحترام المؤسسات للاجر الوطني الأدنى المضمون، مع مراعات مفاوضات الاجر ان كانت صحيحة و منح العمل التناوبي، الليلي، عمل الاعياد...²

1. مداخلة وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، التفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل، جوان 2007
2. المراقبة التفثيشية لمؤسسة الانجازات الفنية الكبرى، المفتشية الولائية للعمل، سعيدة، يوم 15/04/2015 (نموذج)

مراقبة شروط التشغيل و تنصيب العمال :عمليات المراقبة التي أجرتها مصالح مفتشية العمل في هذا المجال سنة 2012 أدت إلى تحرير 5.407 محضر مخالفة لعدم احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتها في مجال احترام شروط التشغيل و تنصيب العمال، حيث خصت هذه المحاضر مؤسسات قامت بتوظيف 25.075 عاملا بصفة مباشرة دون المرور على الوكالة الوطنية للتشغيل أو الهيئات الخاصة للتنصيب المعتمدة، و في هذا الصدد فقد حظيت ولايات الجنوب بعناية خاصة من حيث تكثيف عمليات المراقبة، و التي بلغت أكثر من 38.000 زيارة أي ما يمثل 20% من مجموع الزيارات المنجزة خلال سنة 2012 و قد أدت المخالفات المسجلة في هذه الولايات إلى تحرير 530 محاضر مخالفات ضد المؤسسات المعنية بسبب توظيف 5.295 عامل بصفة غير قانونية، منها 186 محاضر مخالفات خصت ولايات ورقلة، الأغواط و إليزي بعد معاينة توظيف 4.431 عامل بصفة غير قانونية لاسيما التوظيف من خارج الولاية الذي بلغ في هذه الولايات الثلاث نسبة 97%.¹

مراقبة العمال غير المصرح بهم :مع ارتفاع نسبة البطالة وفقدان مناصب العمل بسبب النزاعات المسلحة والكوارث الطبيعية، عرفت العديد من الدول ظاهرة القطاع غير النظامي والذي يشتغل فيه عمال دون تمتعهم بأية حماية قانونية²، فزيادة على عملية المراقبة التي ينجزها مفتشو العمل في إطار نشاطاتهم العادية يتم تخصيص حيز معتبر من زيارات المراقبة تنجز في إطار فرق مزدوجة مع مراقبي الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، الهدف منها تحقيق فعالية أكبر في التصدي لظاهرة العمل غير المصرح به، و قد أسفرت هذه العملية على معاينة تشغيل 18.754 عامل دون التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي و أدت إلى تحرير 8.110 محاضر مخالفات.

مراقبة تشغيل اليد العاملة الأجنبية : عرفت عمليات المراقبة المنجزة في هذا الإطار تحرير 5.350 محاضر مخالفات على مستوى الهيئات المستخدمة التي قامت بخرق أحكام التشريع

1. احصائيات تقييم نشاط مفتشية العمل، سعيدة سنة 2012

2. خنيش رابح، المرجع السابق، ص 47 .

الساري المفعول في هذا الشأن، بسبب عدم حيازة العمال الأجانب الذين تشغلهم لرخصة العمل أو بسبب حيازتهم لرخص عمل انتهت مدة صلاحيتها، و موازاة مع إرسال هذه المحاضر لدى الجهات القضائية المختصة، فإنه يتم إبلاغ الولاية بهذه المخالفات فضلا على مصالح أمن الولاية، و ذلك في إطار عملية التنسيق فيما بين القطاعات و في إطار التعاون الإداري¹. و بإعتبار أن مهمة مفتش العمل الرئيسية هي مراقبة و ضمان تنفيذ قانون العمل على وجه سليم لكن القانون يمنحه وظائف اضافية مختلفة للقيام بها²، تتولى كذلك مهامها في مجالي التشغيل والتكوين المهني وحتى في مجال الضمان الاجتماعي وتقدم في حدود صلاحياتها، مساعدتها للشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وتقديم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم وواجباتهم³.

الفرع الثاني: مهمة الاعلام و المصالحة

و اضافة لمهام الاشراف و الرقابة، لمفتش العمل مهمة الاعلام و المصالحة فيما يلي:

(أ) مهمة الاعلام:

وتجدر الإشارة أن مؤتمر مكتب العمل الدولي "أضاف صلاحية تقديم معلومات ونصائح تقنية لأصحاب العمل إلى موضوع مفتشية العمل المتمثل في الوظيفة الرقابية، وبهذا تكرست بصفة نهائية مهمة الإعلام والاستشارة لمفتشية العمل التي أصبحت تخصص لها العديد من الدول المتقدمة وسائل ما فتئت تزداد أهمية،... وتسهر على إرسال بعض المعلومات التي تتلقاها من المصالح الواقعة تحت رقابتها إلى الإدارة المركزية والجماعات المحلية، لاسيما المرتبطة بحالة تطبيق تشريع العمل واقتراح إجراءات تكييفه و لقد حددت مهام التفيتش الأساسية كما يلي:⁴

. تختص مفتشية العمل بما يأتي:

1. مداخلة وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق

2. office .droit du travail les transformation du droit Algérien du travail .1- Mhammed Nasreddine Korich .

57publication universitaires. Tome 1 .10-2009 Edition 4.02.5047 page

3. جريدة التجديد المغربية، جهاز تفيتش الشغل، مهام جسيمة في ظل ضعف الامكانيات، المرجع السابق

4. المادة 2 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990. المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.

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

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

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

. إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها .

. تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم .

-إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .

-إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل

واقترح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها،"و كذا المادة 24من المرسوم التنفيذي رقم 05.05

حيث تنص:

" تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما .

_ تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به .

- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم

المعمول بهما .

. إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي ."

و يستخلص من المواد السابقة ان دور مفتش العمل يكمن في اعلام السلطة السلمية بالمخالفات و كذا اعلام المؤسسات و الهيئات المستخدمة مثل العرض التلقائي لكل اتفاق

جماعي او اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية المخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما ، او الملحقة ضررا جسيما بمصالح الغير على الجهة القضائية المختصة¹.
. إشعاره الاجباري بالنزاع الجماعي من طرف المستخدم او ممثلوا العمال، و إعلامه الاجباري بكل ايداع اشعاره بالاضراب.
. اخطاره من طرف العامل بعد استنفاد اجراءات المعالجة الداخلية عندما يتعلق الامر بخلاف فردي.

. اشعاره بكل خلاف يتعلق بتطبيق الاتفاقيات الجماعية.
-اشعاره بعدم التصريح لصاحب العمل عن وسائل العمل المستخدمة و التي من شأنها ان تسبب امراض مهنية.

فدور مفتش العمل اصبح بصفة عامة يتعلق بالاعلام و التحري و هي المهمة الاساسية التي انشأت من اجلها مفتشية العمل فان دوره في الاعلام كبير و مهم وصعب

- كبير نظرا للصلاحيات المعطاة له و لو ان معظمها من طبيعة اعلامية.
- مهم لانه هو الذي يجسد دور الدولة من خلال رقابة تشريع العمل.
- صعب لانه مطالب ان ينتقل الى المؤسسات ... يدخل اليها ليل و نهارا.....و قد يصطدم مع بعض الصعوبات... اما دوره في التحري فلقد اعترف له المشرع بصفة الضبط القضائي و استنادا الى ذلك فان عليه واجب اعوان الضبط القضائي في تلقي البلاغات و جمع الاستدلالات و ارسال الاوراق الى النيابة العامة.

ب) مهمة المصالحة:

و بالنسبة لدوره كمصالح في النزاعات الجماعية للعمل و المشاركة فيها و مساعدة الوسطاء، فان هذه الصلاحية المقررة لمفتش العمل اعترفت له بسبب وجوده في حقل العمل او ميدانه² فتتم المصالحة كمرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة الى المصالحة و التوفيق فيقوم

1. القانون رقم 11/90 المؤرخ في 11 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

2. عطا الله بوحميده، التسريح لأسباب اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون . الجزائر، 2009، ص 192

طرف اجنبي محايد ببديل مساعي للتقريب وجهات نظر الطرفين و الوصول الى حل للنزاع¹، فالمصالحة في الاتفاقية رقم 81 لا يقوم بها مفتش العمل و هذا عكس ما جاء في التشريع الوطني فمن مهام مفتش العمل ان يقوم بالمصالحة²، رغم أن هذا الدور اختلف اليوم عما كان عليه سابقا، فحسب التشريع القديم "الامر 33.75" فتقوم بالمصالحة في النزاعات الفردية والجماعية معا بينما يقتصر دورها في التشريع الحالي 03.90 " على تسوية النزاعات الجماعية فقط، إلا أن لها تدخل في النزاعات الفردية حسب القانون 04.90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادر في 06 فيفري 1990 ولكن تدخلها ليس في مجال التسوية بل في الربط أي أنها كوسيط بين الأطراف التي يحدث بينها النزاع وبين مكتب المصالحة الجهاز المكلف بتسوية النزاع حسب هذا القانون.³ إذ تنص المادة الخامسة من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة، أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا." وواضح من نص هذه المادة أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرر الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل اللجان المتساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها إلى جانب نطاق عملها الذي قد يكون محليا، أو جهويا، أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة

1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر و التوزيع، الطبعة 2006، الجزائر، ص 214

2- Mhammed Nasreddine Korich .droit du travail Algérien du travail page62

3. مجلة العلوم الانسانية، مفتشية العمل و أهميتها في مجال علاقات العمل، العدد 28، ديسمبر 2007

إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.

أما النوع الثاني، فيتمثل في المصالحة القانونية فيلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 5 من قانون تسوية المنازعات الجماعية السالف الذكر،¹ حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال إذ يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة 04 الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل²، يفهم من النصوص السابقة أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية الإلزامية عند بروز أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل، أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأول أو الثاني فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:³

* إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية: وفي هذه الحالة، تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإيداع، إذ

1.أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، نسخة اليكترونية خاصة بالسنة الثالثة ليسانس كلية الحقوق. جامعة الجزائر 2013.2014.

2. تنظر الملحق 1 " نموذج محضر تصريح"، ص45.

3. أحمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع، المرجع السابق

يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها، وفي هذا الشأن تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، بأنه: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش 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 عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".¹

*إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع: وفي هذه الحالة كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة وإما على التحكيم.

*حالة فشل إجراء المصالحة:² كذلك الأمر يحذر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل حسب كل حالة، وعندها كما أشرنا إلى ذلك من قبل يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم، حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، كما يمكن للعمال بعد هذا الإجراء ممارسة حقهم في الإضراب³، كما تجدر الإشارة إلى أن مفتش العمل يستقبل كل العمال بكل صدر رحب فيما يخص الشكاوي، و إن يحرص على عدم كشف هوية المشتكين لتفادي نزاعات أو ضغوط بين المستخدم و العامل.⁴

المبحث الثاني: العراقيل و النقائص التي تعيق مفتشية العمل، وأهم الجرائم التي يتعرض لها المفتشون أثناء تأدية مهامهم:

1. انظر الملحق 2 " نموذج محضر مصالحة".

2. انظر الملحق 3 " نموذج محضر عدم مصالحة"

3. أحمية سليمان قانون علاقات العمل في التشريع، المرجع السابق

4- Mhammed Nasreddine Korich droit du travail .page28

المطلب الأول: العراقيل و النقائص التي تواجه مفتشية العمل و موظفيها

الفرع الأول: الصعوبات و النقائص المتعلقة بنطاق و ظروف التفتيش

يعاني جهاز مفتشية العمل العديد من المشاكل و الصعوبات أثناء أداء مهامهم، و التي يمكن حصرها فيما يلي:

(أ) تحديد نطاق تفتيش العمل:

لقد حدد المشرع الجزائري نطاق تفتيش العمل في مجالات محددة، و ذلك في المجال الصناعي و الزراعي، داخل جميع المؤسسات التي تشغل عمال أجراء أو متمهون من الجنسين، غير أنه استثنى المستخدمين الخاضعين للتوظيف العسكري و بعض المؤسسات الحكومية الخاصة، و هذا ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل في عمال أجراء أو متمهون من جنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري و المؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجانب عنها".

و بذلك يكون العمال داخل بعض المؤسسات العسكرية، و الأجهزة الحكومية الغير الخاضعة لرقابة مفتشية العمل، عمال غير محميين و معرضين دائما لتعسف مستخدميهم و انتهاك حقوقهم، دون وجود أي ضمانات للحفاظ على مصالحهم، هذا إلى جانب أن مفتشية العمل لا تمارس اختصاصها الرقابي سوى على مؤسسات القطاع المنظم، و بذلك يكون العمال الذين يشتغلون في القطاع الغير منظم، أو كما يسمى القطاع غير الرسمي غير مؤمنين و لا يستفيدون عن حماية مفتشية العمل، و ذلك لعدم خضوع المؤسسات التي يشتغلون فيها لأحكام التشريعات الاجتماعية، و عدم خضوع هذا القطاع لتفتيش العمل.

(ب) النقائص الخاصة بموظفي التفتيش:

تتعدد النقائص و المشاكل الخاصة بموظفي هيئة تفتيش العمل، و التي تعاني منها أجهزة التفتيش في الجزائر، و التي تتلخص فيما يلي:

1. النقص العددي للمفتشين:

تشكو مكاتب مفتشية العمل في الجزائر من نقص بين عدد المفتشين، و عدم تناسب هذا العدد مع حجم العمل المناط بإدارة تفتيش العمل، مما يؤثر سلبا على كفاءة أداء هذه الإدارة و يضعف من قدرتها على التحقيق النتائج المرجوة من وجودها، و يصل هذا النقص في بعض الولايات إلى حد أن يصبح وجود جهاز تفتيش العمل هامشيا، إلى حد غير مقبول إطلاقا و لذلك نجد أن المادتين 10 و 11 من الاتفاقية الدولية رقم 81، و المادتين 14 و 15 من الاتفاقية رقم 129 أكدت على ضرورة وجود عدد كافي من المفتشين، للقيام بوظائف التفتيش.

2. النقص النوعي للمفتشين:

إذا كان عدد المفتشين يؤثر سلبا في قدرة إدارة تفتيش العمل على أداء واجباتها، فإن المشكلة تزداد تعقدا إذا كان المفتشين يعانون من نقص نوعي في تكوينهم، و هذا النقص يعني تدني الكفاءة الفعلية للمفتشين، و هذا يرجع إلى عاملين و هما كما يلي:

العامل الأول: انخفاض المستوى التعليمي لأغلب مفتشي مكاتب مفتشيات العمل، إذ أن الكثير منهم يحمل مؤهلات دون المستوى الجامعي، و هذا ما تبينه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16/02/1991 المتضمن للقانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل¹، و الذي يشترط حصول المترشح لوظيفة مفتش العمل على شهادة الباكلوريا، غير أنه تتفق أغلب التشريعات المقارنة على أنه يشترط في المترشح أن يكون من خريجي معاهد الحقوق، و هذا على غرار بعض الدول العربية كلبنان مثلا.

العامل الثاني: النقص في نوعية تدريب المفتشين المتدربين في الفترة التجريبية، و التي سبق ترسيم مفتش العمل، و التي تهدف إلى الرفع من كفاءة المفتشين الفنية و التقنية، و هذا على عكس ما تشهده بعض التشريعات المقارنة التي تقيم معاهد متخصصة لإعداد مفتشي العمل و

1. المرسوم التنفيذي رقم 44/91، الجريدة الرسمية، العدد 08، سنة 1991.

تطوير كفاءتهم، و ذلك لأن التدريب المتواصل لمفتشي العمل أمر في غاية الأهمية، فكل شيء في عالم العمل يتطور بسرعة، فإذا لم يتمكن المفتش من مواكبة هذا التطور، أصبح عاجزاً عن أداء وظيفته و مهامه، و يصعب عليه أداء الغاية التي أنيطت به.

3. الصعوبات الخاصة بالتفتيش في مجال الصحة و السلامة المهنية:

تشكو أجهزة تفتيش العمل في ولايات الوطن من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة عمليات التفتيش الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، و يرجع ذلك إلى قلة عدد المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب هذه الأجهزة لا تضم اختصاصيين في مجال الطب أو الهندسة أو الكيمياء و غيرهم، كما أنه من ناحية أخرى تواجه أجهزة التفتيش صعوبات في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقيق من سلامة بيئة و موقع العمل، كما تشكو هذه الأجهزة من نقص واضح في عدد النساء المفتشات و اللواتي تقرر الاتفاقية الدولية ضرورة تواجدهن في أجهزة التفتيش، و ذلك لأن تواجد العنصر النسوي في مكاتب مفتشية العمل ضروري، في الوقت الذي يزداد نمو مشاركة المرأة في قوة العمل، لكون النساء المفتشات هن الأقدر لفهم وضعيات و مشاكل النساء العاملات في المؤسسة المستخدمة¹.

4. حماية مفتش العمل و ضمان حصانته: على الرغم من أن المعايير الدولية² تؤكد على ضرورة أن تكون لمفتش العمل حصانة وظيفية تضمن استقراره الوظيفي و استقلاليتة في اتخاذ القرار، إلا اننا نجد في الواقع أن مفتشي العمل لا يحضون بأية معاملة وظيفية متميزة تختلف عن معاملة غيرهم من الموظفين، و لا توجد لهم أية حوافز مادية و معنوية تكافئ المفتشين عن الأعباء التي يتحملونها، أثناء أداء وظيفتهم، كما لا توجد حماية كافية لهم تجنبهم ما يتعرضون

1. يوسف إلياس، تفتيش العمل، منظور مستقبلي، سلسلة البحوث و الدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، العدد 13، سنة 1996.

2. المادة 6 من الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي الصادرة في 1999/6/4، و المادة 8 من الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي الصادرة في 1969/6/4

له من مضايقات و إهانات و اعتداءات بسبب أداء وظائفهم خاصة وأن التشريع لم يرخص لمفتش العمل سلاح ناري أو الاستعانة بالأمن في الزيارات العادية للمؤسسات، و هذا يشكل عاملا سلبيا في أداء مفتش العمل و يدفعه إلى التخوف بالقيام بأي إجراء ضد المستخدمين المخالفين، مما يتنافى و فاعلية جهاز تفتيش العمل.

5. تكليف المفتشين بواجبات إضافية:

من أكثر المشاكل التي يعاني منها مفتشي العمل في عدم تفرغهم كليا لأداء وظائفهم الرئيسية، و ذلك بتكليفهم بوظائف وواجبات لا تدخل أساسا ضمن اختصاصات أجهزة التفتيش، بالرغم من أن المعايير الدولية تحظر ذلك¹.

و لعل أبرز المهام التي يكلف بها مفتش العمل هي المراقبة المستمرة لأوضاع العمال الأجانب، و خاصة ما يتعلق بحصولهم على تراخيص العمل و الإقامة، و هذه المراقبة من شأنها أن تبعد مفتشي العمل عن واجبه الأساسي، و حين تتناط هذه الوظائف بجهاز يعاني أصلا من مشكلة النقص العددي و النوعي في موظفيه فإن ذلك يؤدي حتما إلى التقليل من فاعلية هذا الجهاز، و يحد من أداء وظائفه الأساسية

الفرع الثاني: الصعوبات و النقائص الخاصة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية والقانونية:

(أ) الصعوبات المتعلقة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية:

يحتاج جهاز التفتيش لأداء وظائفه للعديد من المادية و الفنية، و هي المكاتب المجهزة تجهيزا يتناسب مع متطلبات الخدمة، بحيث يتاح لأصحاب المصالح جميعا الوصول إليها، ووسائل الانتقال الضرورية لتأدية المفتشين وظائفهم في حالة عدم توفر وسائل المواصلات العامة المناسبة.

1. المادة 3 الفقرة 2 من الاتفاقية رقم 81، و المادة 6 الفقرة 3 من الاتفاقية رقم 129، مرجع سابق

و ينبغي لذلك وجود مخصصات مالية كافية لتوفير هذه المستلزمات ، و تأتي في مقدمة ذلك وسائل المواصلات كالسيارات ووسائل الإتصال كالهاتف و غيره من تقنيات الإتصال الحديثة ، و يرجع ذلك إلى عدم تخصيص ميزانية كافية لإحتياجات مكاتب تفتيش العمل، و يآثر هذا النقص سلبا على قدرة أجهزة التفتيش على الحركة و الإتصال مما تقلل من فاعليتها، إضافة إلى ذلك فإن أغلب مكاتب تفتيش العمل لازالت تعتمد على أساليب جد تقليدية لجمع المعلومات، سواء بحفظ وثائقها أو بتوفير البيانات التي تعتمد عليها في متابعة الزيارات التفتيشية، و في إعداد تقاريرها الدورية، مما يجعل عملية إسترجاع المعلومات الحديثة و حفظها عملية صعبة، و لهذا فإن إستخدام التقنيات الحديثة و تقنيات الإعلام الآلي في حفظ و عمل أنظمة التفتيش سوف يسهل عليها عملها و يضيف عليها مزيدا من الدقة¹

ب) الصعوبة المتعلقة بالنصوص القانونية:

يعتبر القانون الأداة و الوسيلة الأساسية التي يعتمد عليها المفتش في تأدية مهامه، و بموجبه يتمتع بتلك الصلاحيات التي تأهله للقيام بواجب التفتيش و المراقبة، و من أبرز و أهم الصعوبات في هذا المجال نذكر مايلي:

*العيوب في صياغة النصوص القانونية: و ذلك يتجسد ذلك من خلال الغموض في مفهوم النصوص القانونية و التناقض بينها، و بين أحكام النص الواحد ، و الذي من شأنه خلق تضارب في الإجتهاادات القضائية القضائية و الزيادة في المنازعات القضائية ، و يزيد من صعوبة تعامل المفتشين مع مثل هذه النصوص القانونية، لذا فإنه من الضروري صياغة القوانين التي تنظم علاقات العمل بكل دقة و بساطة ووضوح ، لكي يستطيع كافة الأطراف فهم مضمونها بكل سلاسة.

* عدم فاعلية العقوبات الواردة في النصوص القانونية ضد المخالفين: أغلب العقوبات

1. يوسف إلياس، تفتيش العمل، منظور مستقبلي، مرجع سابق، ص 153

المنصوص عليها في قوانين العمل تأخذ شكل الغرامات المالية ،لذلك فإن أغلبها لا تكون فعالة و لاردعية بشكل كبير، و بالتالي فهي لا تحد من سلوك المخالف و لا تمنعه من تكرار و إعادة المخالفة، و يجعل من قيمة الغرامات جد بسيط أمام حالات التضخم الذي تشهده العديد من الدول العربية و إنخفاض قيمة العملة لهذه الدول بشكل مستمر .

*صعوبات التقاضي أمام المحاكم: يواجه مفتشي العمل العديد من المشاكل في مرحلة التقاضي أمام المحاكم، خاصة في إثبات ماورد في المحاضر المحررة من طرفهم ضد المستخدمين ،بالرغم من أن هذه المحاضر تعتبر حجة مالم يطعن فيها بالإعتراض¹

*عدم تعاون أطراف علاقة العمل مع المفتش في تطبيق النصوص القانونية:

إن وظيفة المفتش لم تقرر لمصلحة فئة معينة و إنما للمصلحة الاجتماعية و التطبيق الصحيح للتشريع الاجتماعي لما يعود علينا من فوائد اجتماعية و اقتصادية، و عليه فإن مفتش العمل نائبا عن المجتمع ككل و مسخر لمصلحته، إلا أن نقص الوعي لدى أطراف علاقة العمل يجعلهم يقفون موقفا سلبيا تجاه المفتش و وظيفته والسعي لعدم التعاون معه و عرقلته في الكثير من الأحيان، و هذه مشكلة يقتضي حلها التعاون مع المصالح الحكومية والخاصة لاسيما المنظمات النقابية لأصحاب العمل و العمال وذلك بتوعيتهم بضرورة التعاون مع جهاز التفتيش.

المطلب الثاني: الجرائم التي يتعرض لها مفتشي العمل أثناء ممارسة مهامهم و العقوبات المقررة لها قانونا:

الفرع الأول : الجرائم الواقعة على شخص و مهنة مفتشي العمل :

بالنظر إلى مدلول المادة 23 من القانون 03/90 يتبين أن هذا النص حمى مفتش العمل وفق قانون العقوبات باعتباره موظفا عموميا ، الأمر الذي يجعل حمايته و منصوص عمليا بنصوص عامة تضمنت مواد القانون الجنائي وليس لقواعد العمل في هذا المجال سوى ذكر

1. المادة 14، الفقرة 2 من القانون 03/90 السالف الذكر

الجرائم المرتكبة ضد مفتش العمل وترك مسألة تحديد العقوبة لقانون العقوبات، فالجرائم التي حددتها قواعد العمل وفقا للمادة 23 من القانون 03/90 السابقة الذكر تتمثل في الضغوط والإهانة والعنف المستعمل ضد مفتش العمل¹.

أ) الجرائم الواقعة على شخص مفتشي العمل:

* جريمة إهانة مفتش العمل:

مفتش العمل يعتبر موظفا حسب نص المادة 04 من الأمر 03/06 الصادر بتاريخ 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و التي عرفت الموظف بأنه " كل عون معين في وظيفة عمومية دائمة ومرسم في رتبة في السلم الإداري"² ومفتش العمل يدخل ضمن فئة الموظفين باعتباره عونا إداريا وفقا لمفهوم المادة الرابعة من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على " يمارس صلاحيات مفتش العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل " والمادة 23 من نفس القانون التي أقرت الحماية لمفتش العمل من جريمة الإهانة حيث نصت على تطبيق أحكام المادة 144 من قانون العقوبات التي حددت النمط الإجرامي وهو عنصر اللامشروعية³، كما أن استعمال العنف والأفعال التي من شأنها التقليل من قيمة مفتش العمل تعتبر إهانة يعاقب عليها القانون. وسنتناول هذا الفرع في ثلاثة عناصر أساسية: العنصر الأول نتناول فيه الركن الشرعي.

. الركن الشرعي:

إن المشرع الجزائري لم يتطرق لتعريف الإهانة التي يتعرض لها مفتش العمل وبالتالي فالإهانة من الصعب تحديد معناها بدقة ووضوح لأنها فعل يتغير بحسب العلاقة التي تربط الفاعل بمن وجهت إليه الأفعال والأقوال والإشارات، كما أن الفقه لم يضع قواعد تسمح بتحديد مفهوم

1. مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، ص 213.

2. مسعود بوصنوبرة، الحماية الجنائية للعمل ، مذكرة مكملة لنيل درجة (الدكتوراه)، غير منشورة ، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق ، (، 2009،) 2008، ص 161.

3. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل ، ص 213.

ونطاق جريمة الإهانة، فقد عرفها بعض الفقهاء بأنها " إصطلاح نوعي يشمل كل ما يعد صفة ماسة بالشرف أو الكرامة يرتكب بالقول أو الإشارة أو التهديد على موظف عمومي أو أحد رجال الضبط أو أي إنسان مكلف بخدمة عمومية أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديتها"، وعرفيا تعرف بأنها " فعل غير محدود يمكن إرتكابه بكيفيات مختلفة من شأنها المساس بشرف الشخص أو كرامته"¹، والإهانة تصدر بالقول أو الحركة أو الكتابة أو الرسم أو بمخابرة بواسطة برقية أو بهاتف، أو يكتب رسالة تتضمن عبارات التحقير ترسل إلى مفتش العمل مباشرة أو ترسل إليه بطريقة ما وسواء لها في ذلك أن تكون

الإهانة صريحة أو ضمنية ، ويجب أن تكون للكتابة أو الرمز أو الحركة دلالات مفهومة يدركها من وجهت إليه²، وقد ساعدت في غموض مفهوم جريمة الإهانة الموجهة لمفتش العمل النصوص القانونية التي توضح السلوك الذي بأدي إلى ارتكاب هاته الجريمة فالمشرع الجزائري نص على أحكام هذه الجريمة بالمادة 144 من قانون العقوبات الجزائري بقوله : " يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 20000 إلى 100.000 دج كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو ضابطا عموميا أو أحد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بإعتبارهم أو بالإحترام الواجب لسلطتهم³ وتكون العقوبة الحبس من سنة إلى سنتين إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي" إن المشرع الجزائري حاول رسم الوقائع التي يمكن أن تنشأ عنها الصور والحالات المعاقب عليها بالمادة 144 فأتبعها بنص المادة 145 التي نصت على أنه : " يعتبر إهانة ويعاقب عليها على هذا الإعتبار قيام أحد الأشخاص بتبليغ السلطات

1 عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية ، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، (مصر، دار المؤلفات القانونية، مطبعة الكتب المصرية)، 1932، ص 625.

1. فخري عبد الرزاق الحديثي، خالد حميدي الزعبي، الموسوعة الجنائية، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، الطبعة الأولى، (الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع) 2009، ص. 161

3 مسعود بوضنوبرة، الحمأة الجنائية للعمل، ص. 162 مرجع سابق

العمومية بجريمة رغم عدم وقوعها أو تقديم دليلا كاذبا متعمدا بجريمة وهمية ، أو تقريره أمام السلطة القضائية بأنه مرتكب جريمة لم يرتكبها ، أو لم يشترك في ارتكابها " فالمشرع الجزائري لم يخص الأشخاص الطبيعيين فقط ، بل وفر الحماية حتى للهيئات و الأشخاص المعنوية أو فروعيا وذلك ما تضمنته المادة 146 من قانون العقوبات وخص الهيئات القضائية بصور خاصة إن وقعت يمكن أن تشكل إهانة ، وذكر الأفعال والأقوال والكتابات التي يكون الغرض منها التأثير على أحكام القضاة قبل النطق بها، أو التقليل من شأن الأحكام التي يكون من طبيعتها المساس بسلطة القضاء واستقلالهم، كما خص أشخاصا آخرين مكلفون بخدمة عمومية و اعتبرهم المشرع أولى بالحماية .¹

الركن المادي:

تتمثل في النشاطات التي يرتكبها الشخص وتحدث تغييرا في العالم الخارجي الذي يحيط بالجاني وتحدث به عدة تأثيرات منها المساس بالشرف والإعتبار أو الإحترام الواجب، ويحدث المساس من خلال عدة وسائل ، واشترط أن يقع الإعتداء على كرامة أشخاص معرفين بالوظيفة التي يشغلونها بصفة دائمة أو مؤقتة سواء أكان هذا الشخص طبيعيا أو إعتباريا،² ومنهم مفتش العمل ويمكن ذكر صور و حالات:

الصورة الأولى:

بالقول: تكون الإهانة بالقول من خلال الكلمات كونها مجموعة من الألفاظ التي لها مدلول في عرف المجتمع الذي يستعملها، وهي كل ما يصدر من إخراج للصوت مثل الصراخ والعواء

1. جيلالي بغدادي ، الإجتهد القضائي في المواد الجزائية، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر والإشهار)، 1996 ص112.

2. عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية، ص632.مرجع سابق

والصفيير والقول والعياط والإستقباح بالصفيير،¹ كأن يجمع المستخدم عماله ويأمرهم بإصدار عبارات خاصة بمفتش العمل وبكرامته أو بإحداث صافرات إستيجان تجاهه مما يؤثر عليه سلبا في أداءه لمهامه.

الصورة الثانية:

بالإشارة: وهي كل حركة تصدر من الجاني بجسمه أو بجزء من جسمه ، كالإشارة باليدين أو بالغمز أو بالرأس، أو بالذراع ، أو بالأصبع ، أو غير ذلك مما يكون منبؤذا، أولقاء أشياء قدرة أو غير قدرة في وجه مفتش العمل ويشترط أن يكون الفعل في مواجهة مفتش العمل كإستعمال حركات مشينة ضده.²

الصورة الثالثة:

بالتهديد: يكون التهديد بالقول والإشارة والكتابة والرسائل والرموز والصور ، ويجب التحقق من قيام عنصر التحقير والإخلال بالإحترام اللازم للضحية ألا وهو مفتش العمل، فقول المستخدم في مواجهة مفتش العمل أنه سيرفع ضده شكوى إن حرر مخالفة ضده ، أو أن يقول لو سوف أعرفك من أنا ، أو ما سأفعل ، أو أنه قادر عليه وعلى غيره، أو أنه سيضع حدا لمهنته، كميا تعتبر من الإهانة بالتهديد، فواقعة التهديد تستخلص من ظروف الحال، وعلى القاضي أن يبين هذه الواقعة وكيف تم إستخلاص السخرية وعدم الإحترام اللازم.³

الصورة الرابعة:

بالكتابة والرسم: تكون الإهانة بالكتابة أو الرسم سواء بخط اليد ، أو بالآلة ، أو بجياز الإعلام

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، دار هومة)، 2007 ، ص224.

2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، دار هومة)، 2007 ، ص224.

3. فخري عبد الرزاق الحديتي، خالد حميدي الزعبي، الموسوعة الجنائية، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، الطبعة الأولى، (الأرين، دار الثقافة للنشر والتوزيع)2009، ص.162.

الآلي أو بأي جهاز آخر أو إرسالها للضحية ، أو إظهارها له ، وهذا الحكم يسري على إعداد رسوم معينة ، تتضمن تحقيرا أو سخرية أو شتما أو سبا ، متى كانت في مواجهة مفتش العمل أو أرسلت له بجميع الوسائل الحديثة ، ويشترط دائما أن تهدف إلى تحقيره أو التقليل من الإحترام الواجب له أو الوظيفة التي يشغلها كأن يقوم العامل برسم كاريكاتور مهين ويرسمه لمفتش العمل أو يرفعه في لافتة عند زيارة مفتش العمل للقيام بمهامه.¹

الصورة الخامسة:

إرسال شئى: إرسال شئى مصنوع أو غير مصنوع من أي مادة كانت مثل : الأكفان، والقاذورات ، سواء تضمنت رموزا أو كتابات أو لم تتضمن ، إذا كانت لها دلالة التحقير والتقليل من الإحترام الواجب لهذا الشخص ، فيعتبر هذا الفعل سلوكا مخالفا لمادة 144 من قانون العقوبات ، ويشكل إهانة مثل : تمزيق محضر مخالفة، أو تمزيق محضر تحقيق وإرساله إلى محرر ذلك المحضر، أما إن كان الفعل في وجه الضحية عند تسليمه ذلك المحضر فهو إهانة بالإشارة ، والقول عند مصاحبة التمزيق بعبارات التحقير .²

الركن المعنوي:

الإهانة من الجرائم العمدية التي تتطلب القصد الجنائي ، وهو إرادة ونية الإهانة ويتحقق القصد الجنائي حين يعمم الجاني بصفة الفعل كما رسمه القانون وعاقب عليه ،³ ويكفي لقيام هذه الجريمة إستعمال الإشارة والإملاء والتهديد والقول لافتراض نية القصد ، وذلك ما أخذت به

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، دار هومة)، 2007 ، ص.225

2. مسعود بوضنوبرة ، الحماية الجنائية للعمل ، ص166.مرجع سابق

3. جندي عبد المالك، الموسوعة الجنائية، ص.644. مرجع سابق

المحكمة العليا حين أقرت بتاريخ 1970/01/06 "أن شناعة الكلمات والوقاحة المستظيرة عند التلغظ بها والظروف التي تم فيها النطق بهذه الأقوال تشكل دلائل على إرادة المتهم البينة في إهانة الأعوان و هم بالزري الرسمي".¹

بل أن المحكمة العليا وضعت قاعدة بموجب القرار الصادر عن الغرفة الجنائية الثانية تحت رقم 23005 بتاريخ 17/11/1987 مفادها " يمكن إثبات القصد الجنائي في جريمة الإهانة بأحد أمرين اثنين:

أولاً : تعمد المتهم إستعمال الأقوال والإشارات أو العبارات المهينة

ثانياً : معرفته لشخص المهان.

فالقصد الجنائي سواء كان عاما أو خاصا ، يجب أن يتوافر في جريمة الإهانة من خلال ذكر الوقائع والألفاظ والعبارات الماسة بشرف وكرامة واعتبار الضحية ، فالقصد العام يتحقق حينما يعمم بصفة الضحية ، بأنه موظف عام ووجهت إليه العبارات أو الإشارات أو الكتابات أو الصور أو الرموز مع أخذه بعين الإعتبار تملك الصفة وهذا يفيد علم الجاني بكل الوقائع والمكونات ومنها موضوع الحق المعتد عليه، أما القصد الخاص هو نية المساس بالشرف أو الإعتبار والإحترام الواجب لهذا الشخص ، لذا يجب أن تتجه إرادة الجاني نحو تحقيق غاية معينة ، وهي تحقير الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة بالذات.²

*العنف ضد مفتش العمل:

لقد أوردت المادة 148 من قانون العقوبات جريمة التعدي بالعنف على مفتش العمل ، وهي جريمة تختلف عن جرائم الضرب والجرح العمد.³ المنصوص والمعاقب عليها بالمواد

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال ص 226. مرجع سابق
2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال ص 72، مرجع سابق
3. المادة 142 من قانون العقوبات.

265، 266، 42، 264 من قانون العقوبات رغم احتواء النموذج القانوني لهذه الجرائم على اعتبار أعمال العنف أحد النشاطات المجرمة ويعاقب عليها ، لذا فأعمال العنف المشار إليها بالمادة 148 تقع على الأشخاص المحددين بموجب هذه المادة، التي تحكم كل إعتداء على مفتش العمل باعتباره يدخل ضمن زمرة الموظفين زيادة على أن الاعتداء يجرم بنص المادة 23 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي لا تجوز مخالفتها وهو عنصر الركن الشرعي الذي يبحث ضمن العنصر الأول ، والوقائع المادية التي تدخل ضمن هذا الباب مشكلة من مكونات الركن المادي الذي يبحث ضمن العنصر الثاني مع اشتراطه نية الاعتداء العمد الذي يبحث ضمن العنصر الثالث.¹

المادة 148 من قانون العقوبات " يعاقب بالحبس من سنتن إلى خمس سنوات كل من تعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو أحد الموظفين أو رجال القوة العمومية أو الضباط العموميين في مباشرة أعمال وظائفهم أو بمناسبة مباشرتها. وإذا ترتب عن العنف دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق إصرار أو ترصد سواء ضد احد القضاة أو الأعضاء المحلفين في جلسة محكمة أو مجلس القضاء فتكون العقوبة السجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات، وإذا ترتب عن العنف تشوه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبطار إحدى العينين أو أية عاهة مستديمة فتكون العقوبة السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرون سنة، وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون للفاعل قصد لإحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد وإذا أدى العنف إلى الموت وكان يقصد الفاعل إحداثها فتكون العقوبة السجن المؤبد وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه تكون العقوبة الإعدام ووجواز حرمان الجان المحكوم عليه بالحبس من مباشرة الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر تبدأ من اليوم الذي تنفذ فيه العقوبة والحكم بالمنع من الإقامة من سنتن إلى خمس سنوات ."

1. سليمان عبد الله ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الخامسة، الجزء الأول ، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية) ، 2004 ص ، ص 68. 69.

-الركن الشرعي:

لقد جرم المشرع الجزائري واقعة الإعتداء بالعنف أو القوة على مفتش العمل بموجب المادة 23 من القانون 03/90 واشترط أن يقع الإعتداء أثناء تأدية الوظيفة أو بمناسبة مباشرها ، وقد أحالت هاته المادة بدورها إلى المادة 148 و 144 من قانون العقوبات، وتشدد العقوبة إذا أدى الإعتداء إلى إسالة دماء أو وقع جرحا ، أو مرضا ، أو وقع الإعتداء مع سبق إصرار وترصد ، وشدد العقوبة أكثر إذا ترتب عن العنف تشويه أو بتر أحد الأعضاء ، أو عجز عن استعمال ذلك العضو، أو فقد النظر أو إبصار إحدى العينين، أو أية عاهة مستديمة ، ورفع العقوبة إلى المؤبد إذا أدت أعمال العنف أو القوة إلى الموت دون قصد إحداثيا، والإعدام إذا قصد إحداثيا ، فهذه الجريمة الأصل فيها أنيا جنحة وفقا للتقسيم الثلاثي للجرائم " جنایات، جنح، مخالفات" وهي من الجرائم الإيجابية ، لأن النشاط الإجرامي الذي صدر عن الجاني يهدف إلى غاية معينة مخالفا بذلك النهي الذي تضمنته قاعدة قانونية بموجب المادة 148 من قانون العقوبات ، وهي من الجرائم ذات النتيجة التي تحقق الضرر بالضحية ، كونها تمس بمصلحة يحميها القانون ، فتدمرها أو تؤدي إلى فقدانها.¹

-الركن المادي:

عند مطابقة السلوك الإجرامي للفاعل مع النصوص القانونية التي تتكلم عن جريمة العنف ضد مفتش العمل ، يمكن إعطاء الوصف القانوني لهذه الأفعال ، والقول ما إذا كانت تشكل جنایة أو جنحة لأن المادة 23 من القانون 03/90 تحيل إلى تطبيق المادة 148 من قانون العقوبات الجزائري وهذه المادة وصفت النشاط الذي يصدر عن الجاني في مواجهة مفتش العمل والذي يلحق أضرار به ، ويمكن أن يكون هذا النشاط بعدة صور :²

1. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، ص214.

2. المادة 23 من قانون 03/90 "تطبيق أحكام المادتين 144 و 148 من الأمر 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1996 المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات، على من يمارسون الضغوط والإهانات والعنف ضد مفتش العمل."

الصورة الأولى

الإعتداء بالعنف والقوة: أعمال العنف هي تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليه أو تترك فيه آثار ، ومن هذا القبيل دفع شخص إلى أن يسقط أرضا ، مسك الشعر بعنف، قص شعر شخص عنوة، مسك شخص أو جذبه من أذنيه، لي ذراع شخص.¹ والقوة التي يتولد عنها الإعتداء ويقصد بها تلك الأعمال المادية التي وان كانت لا تصيب الضحية مباشرة فإنها تسبب لو انزعاجا أو رعبا شديدا من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب في قواه الجسدية أو العقلية ومن هذا القبيل إطلاق عيارنار لإحداث الرعب في نفس الشخص ، وتهديده بمسدس أو سكين أو بعصا، والبصق في وجه شخص أو قذفه بالماء، وارسال ظرف يحتوي على قاذورات أو رسائل تحتوي على صور لأكفان كذلك إلحاق الأذى بواسطة الهاتف وذلك بمناداة مصحوبة بالتهديد والسب ،إن فالمرشح يحمي مفتش العمل والموظف العام ، وكل من يمارس و يمثل سلطة عمومية أثناء القيام بهذه الوظيفة أو بمناسبة أدائها، دون أن يشترط حدوث آثار على الضحية ، لأن حدوث الآثار يؤدي لعقوبة أشد.²

الصورة الثانية:

اعتداء يؤثر على جسم الضحية: ومثاله أن يتخذ العدوان شكل الدفع باليد أو الجر من الثياب ، أو المسك بالخنق أو ضغط جسم على عنق المجني عليه أو جذبه وإيقاعه على الأرض ، وتسليط الأشعة الضارة على الضحية ، وإطلاق الضوضاء الصوتية قرب الأذن لإيذاء فهذا السلوك يتعارض بالتالي مع القاعدة القانونية التي تمنع إسالة دماء مفتش العمل، وكل موظف ومن في حكمه، ومن باب أولى إذا وقع جرح أو مرض، فتحقق الجريمة متى تطابق السلوك المجرم مع مفهوم الجريمة.³

1. عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية، ص657.

2. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة، الطبعة الرابعة عشر، الجزء الأول، (دار هومة ،الجزائر)، 2012ص47

3. محمد زكي أبو عامر ، سليمان عبد المنعم، قانون العقوبات الخاص، الطبعة الأولى، (المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان)، 1998ص354.

الصورة الثالثة:

التعدي مع سبق الإصرار والترصد: إذا كان التعد بالعنف والقوة مع سبق الإصرار والترصد ونتج عنو عجز أو جرح أو مرض أو إسالة دماء فالوصف يتغير من جنحة إلى جناية لأن المشرع الجزائري يأخذ بتشديد العقوبة حين يقع الترصد وهو انتظار الجاني للمجني عليه فترة من الزمن طالت أو قصرت بهدف الإعتداء عليه، وسبق الإصرار يعني عقد العزم على ارتكاب الجريمة وتهيئة النفس لذلك ، والمادة 266 من قانون العقوبات اعتبرت عنصر الترصد وسبق الإصرار وحمل السلاح ظرفا مشددا، لكن الصياغة وردت عامة تسري على جميع الأشخاص ، غير أن نص المادة 148 من نفس القانون أفردت للإعتداء الذي يقع على فئة معينة ، منها مفتش العمل عقوبة أشد¹

الصورة الرابعة:

العاهة المستديمة: لم يعرفها القانون وإنما ذكر بعض صورها وهذه الصور لم ترد على سبيل الحصر بدليل ما ورد في المادة 264 من قانون العقوبات في الفقرة الثالثة : " أو أية عاهة مستديمة أخرى" ، ويقصد بالعاهة المستديمة فقد منفعة عضو من أعضاء الجسم فقدا كلياً أو جزئياً، سواء بفصل العضو أو بتعطيل وظيفته أو مقاومته على أن يكون ذلك بصفة دائمة لا يرجى شفاء منها، ولم يحدد القانون نسبة مئوية معينة للنقص الواجب توفره لتكون العاهة المستديمة فيكفي أن يثبت أن المنفعة أو وظيفته قد فقدت ، وتنص المادة 264 من قانون العقوبات على أمثلة لما يعتبر عاهة مستديمة وهي بتر الأعضاء ، الحرمان من استعمال أحد الأعضاء ، فقد البصر فقد إبصار إحدى العينين ، فصل الذراع ، خلع الكتف، عدم إمكان انطباق الفك العلوي على الفك السفلي، إختلال علاقة مركز الكلام بالذاكرة بسبب إصابة في

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة،

الطبعة الرابعة عشر، الجزء الأول، (دار هومة، الجزائر)، 2012، ص54

الرأس،¹الإصابة بالشلل ، الإصابة بالجنون، لذا فقاضي الموضوع له سلطة تقديرية ، وعليه أن يستعين بخبير مختص لمقيام بمهامه على أحسن وجه ، لأن المادة 256من قانون العقوبات: " سبق الإصرار هو عقد العزم لأجل ارتكاب الفعل على الإعتداء على شخص معيّن أو حتى على شخص تصادف وجوده أو مقابلته وحتى لو كانت هذه النيّة متوقفة على أي ظرف أو شرط كان" المادة 257من قانون العقوبات : " التردد هو انتظار شخص لفترة طالت أو قصرت في مكان أو أكثر وذلك إما لإزهاق روحه أو للاعتداء عليه.

فقدان المنفعة لأحد الأعضاء أو الحواس أو الأطراف من الأعمال الفنية التي تتطلب الاستعانة بأهل الخبرة.²

الصورة الخامسة:

العنف المؤدي إلى الوفاة دون قصد إحدا: إذا وقع العنف المؤدي إلى الوفاة دون قصد إحداثيا على شخص مفتش العمل يصبح التكليف جنائية حسب ما ورد في المادة 148من قانون العقوبات " وإذا أدى العنف إلى الموت دون أن يكون الفاعل قصد إحداثيا فتكون العقوبة المؤبد " ولا يشترط أن يحصل الموت عقب الإصابة مباشرة فقد يحدث بعد الإصابة بزمن طال أو قصر ولكن يشترط وجود الرابطة السببية بين الضرب والوفاة ، وهكذا قضي بقيام الجريمة متى ثبت أن الضرب الذي وقع من المتهم هو السبب الأول المحرك لعوامل أخرى متنوعة تعاونت على إحداث وفاة الضحية كالحالة الصحية أو الشيخوخة ، ولكن لا يمكن مساءلة المتهم إذا كانت الوفاة جاءت نتيجة إهمال جسيم أو متعمد من الضحية نتيجة إهمال الطبيب المعالج أو عدم كفاءته ، وللخبرة الطبية في هذه الحالة دور أساسي لذا ينبغي إختيار الطبيب الأخصائي

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة، الطبعة الرابعة عشر، الجزء الأول، (دار هومة ،الجزائر)، 2012، ص،54ص55.

2. محمد أحمد المشهداني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار الطبع، (دارالثقافة للنشر،الأردن،دس) ،ص 74.

مع تحديد دقيق للجريمة ، ويشترط لقيام هاته الجناية أن تكون هناك رابطة سببية بين فعل العنف ووفاة مفتش العمل.¹

الصورة السادسة:

القتل: اعتبرت المادة 23 من القانون 03/90 التي تحيل إلى أحكام المادة 148 من قانون العقوبات قتل مفتش العمل أحد الصور والحالات التي رسم لها قانون العقوبات النموذج القانوني فقد نصت المادة 148 على "... وإذا أدى العنف إلى الموت وكان قصد الفاعل هو إحداثه فتكون العقوبة الإعدام...." فالقتل وفقا للمادة 254 من قانون العقوبات هو إزهاق روح إنسان عمدا" وهذا التعريف يوافق ما جاءت به المادة 148 التي اشترطت نية العمد.²

. محل القتل إذا يلزم أن يكون محل الجريمة إنسانا حيا وفي هذه الحالة هو مفتش العمل.

الفعل المادي وهو النشاط المادي الذي يؤدي إلى نتيجة معينة هي إزهاق الروح مع توافر رابطة السببية بين النشاط والنتيجة.

القصد الجنائي فيجب أن يكون القاتل مدركا وعالما أنه يقتل إنسان على قيد الحياة ،³ ويشترط لتنفيذه أن تتجه ارادة الجاني إلى النشاط الإجرامي في القتل دون أن يخضع إلى تهديد أو إكراه على القتل ويلزم أن ينصرف نشاط الجاني إلى رغبة في إحداث نتيجة قتل إنسان حي ، فلا يتوافر القصد الجنائي في القتل إذا لم يثبت أن نية الفاعل قد انصرفت إلى إزهاق روح المجني عليه ولكنه لا يعفى من العقاب نهائيا ، بل قد يعاقب على جريمة عنف مفضي إلى الوفاة إذا انصرفت إرادته إلى مجرد المساس بسلامة جسم المجني عليه، أو على قتل خطأ⁴ إذا لم يتعمد

1. نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دارالطبع، (دار الهدى، الجزائر، دس)، ص8.

2. المكي ردوس، القانون الجنائي في التشريع الجزائري، دار الطبع ، الجزء الأول، (مطبعة جامعة منتوري قسنطنة، الجزائر، دس)، ص217.

3. محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة 2000) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس) ص41.

4. سمير عالية ، هيثم سعيد عالية ، الوسيط في شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الأولى ، (المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان)، 2010، ص254.

المساس به.

ـ الركن المعنوي:

الصور التي وردت في المادة 148 من قانون العقوبات تدخل ضمن جرائم العمد الإيجابية ، والقصد الجنائي فيها إما أن يكون عاما، بمعنى توافر عنصر العموم بموضوع الحق المعتد عليه وهو حق الضحية مفتش العمل في حماية جسمه وكيانه من أي عمل من أعمال العنف وحق الشخص في حفظ جسمه من الجرح والمرض ودمه من السيلان وحفظ أعضائه من التشوه أو البتر أو العجز، وحماية عينيه وبصره، وعموما حفظ كيانه وحفظ حياته ، مع إدراك الجاني على الوجه الصحيح وعلمه بأن هذا الفعل يحقق الضرر أو يشكل خطرا على الضحية ، وعلمه بعنصر المكان يخوله فيه القيام فيه بالإعتداء، هو مكان يجوز لمفتش العمل الدخول إليه وإجراء الرقابة التي يسمح بها القانون¹ وأن عنصر

الزمن معلوم لديه ، بأن الفعل تم خلال زمن مارس فيه الضحية هذه الوظيفة ، وصفة المجني عليه بأنه مفتش العمل، يعمل ويشغل وظيفة عامة ، مع توقعه لنتائج الإعتداء الذي يقوم به ، بأنه يمكن أن يؤدي إلى إصابة الضحية بضرر ويعلم بالظروف المشددة التي يتغير من وصف الجريمة وتشديد العقوبة وبكفي في القصد العام توجه الإرادة لتحقيق النتيجة مع العلم بجميع أركانها ومكوناتها، أما القصد الخاص الذي يجب توافره في جميع صور الجرائم المنصوص والمعاقب عليها بالمادة 148 من قانون العقوبات فهو يتنوع بحسب نوع الإعتداء والجريمة التي تقع كأثر له، فالقصد الخاص في أعمال العنف المنصوص عليها بالفقرة الأولى من المادة 148 هي نية الإيذاء لمفتش العمل بإعتباره موظفا ويتمتع بهذه الصفة، بمعنى أن الفاعل يعلم بجميع العناصر الأساسية للفعل المرتكب ومع ذلك يرتكب الفعل المجرم.²

(ب) الجرائم الواقعة على مهنة مفتش العمل:

1. عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات، القسم العام، ص 250، ص 259

2. مسعود بوصنوبرة، الحماية الجنائية للعمل ، ص 183.

إذا كانت المادة 23 من القانون 03/90 قد أحالت العقوبات المسلطة على من يتعرض لشخص مفتش العمل إلى قانون العقوبات فإن المادة 24 من نفس القانون جرمت الفعل المرتكب ضد مهام مفتش العمل وتولت النص على العقوبة المناسبة له دون أن تحيل ذلك على مواد الجنايات لأن عرقلة مهام مفتش العمل والمساس بشخصه أمران يختلفان من حيث الحماية فالتعدي على شخص بسبب وظيفته ليس كالتعدي على الوظيفة ذاتها¹ وجريمة عرقلة التفتيش هي واقعة على مهنة مفتش العمل وسنتطرق في هذا الفرع إلى النقطتين التاليتين:

_ عرقلة تفتيش العمل.

_ العقوبات المقررة لمجرم الواقعة عمى مفتش العمل.

_ عرقلة تفتيش العمل:

تناول المشرع الجزائري كيفية تفتيش العمل في نصوص خاصة² ومنح مفتش العمل وأعوانه صفة الضبطية القضائية وفقا للمادتين 27، 13 من قانون الإجراءات الجزائية³ وتتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالتزوير ، إن مفتش العمل وهو يقوم بالمهام والصلاحيات المخولة له قانونا يضايق المنحرفين من المستخدمين ، أو من ينوب عنهم ، وبالتالي قد لا يجد حسن الإستقبال ، بل العكس قد تعرقل مهامه من قبل المستخدم أو من يمثله وحماية لهذه الوظيفة اعتبر المشرع أن العراقيل التي غايتها التملص من المسؤولية أو الإمتناع عن تقديم الدفاتر التي يجب على المستخدم إمساكها كما تدخل ضمن جريمة عرقلة

1. مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل، ص ، 2017، ص2018.

2. القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 209/90 المتضمن المفتشة العامة للعمل وسيرها.

3. نصت المادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية على أنه : " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين، وكونهم خاضعون في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكلة إليهم لأحكام المادة 13 من هذا القانون". والمادة 13 من نفس القانون لقد نصت على " إذا ما افتتح التحقيق فإن على الضبط القضائي تنفيذ توقيضات جهات التحقيق وتلبية طلباتها."

التفتيش¹ التي سنتناولها وقد قسمنا هذه النقطة إلى ثلاثة نقاط : الركن الشرعي ،الركن المادي،
الركن المعنوي.

_الركن الشرعي:

القانون 03/90 يعتبر من القوانين المرتبطة بقانون العمل ، ومن ثمة فقواعده الجزائية لها نفس
الخاصية لأن غاية القانون هي إلزام الشخص بإتباع سلوك معين إما أن يقوم بفعل يطلب من
القانون أو يترك فعل يأمر به ، وذلك خلافا لمن يرى أن اللامشروعية هي ذو طبيعة مادية
تعبر عن تعارض بين الواقعة كعمل مادي و النص الجزائي.²

1. وقد نصت المادة 24 من القانون 03/90³ المتعلق بمفتشية العمل على عنصر الجزاء ،
والمادة السادسة من نفس القانون التي أجازت لمفتش العمل ومساعديه القيام بالفحص والمراقبة
أو التحقيق عن طريق الإستماع لأي شخص وكذلك أخذ عينة أو منتج بهدف تحليله ، وكذا
الإطلاع على وثيقة أو سجل أو دفتر أو أخذ نسخ منها ، الإستعانة بالمتخصصين اصطحاب
المستخدم أو من يمثله عند القيام بعمله ، الحصول على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق تشريع
العمل ، والمادة 25⁴ من نفس القانون عاقبت بغرامة على انعدام الدفتر والمادة 08 من نفس
القانون نصت على نوع وطبيعة الدفاتر التي يقع على المستخدم الإلتزام بإمساکها وتقديمها عند
الطلب وهي حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 06/03/1990 المحدد
لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يأمر بها المستخدمون ومحتواها، وقد عدت المادة
02 دفتر واحد هو دفتر الأجور و5 سجلات هي: سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل
المستخدمين،سجل حوادث العمل،سجل إعدارات مفتشية العمل،سجل الوقاية الصحية وطب
العمل.

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة الثالثة، (دار هومة، الجزائر)2006، ص129،.121.

2. القانون 03/90 / المتعلق بمفتشة العمل.

3. المادة 24 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

4. المادة 25 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

2. المادة 24 من القانون¹ 03/90 : " عاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000. دج و 4000 دج والحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده بمقتضى المادة 6 أعلاه ، وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط .

3 . المادة 25 من قانون² 03/90 : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه ، أو على عدم تقديمه وفي حالة العود ، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج سجل العمال الأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشآت والتجهيزات الصناعية ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل ، سجل حوادث العمل ، وبينت النصوص مرسوم كل سجل ومدة 10 سنوات كفيلا للإحتفاظ بها ووجوب وضع دفتر الأجور والسجلات الستة تحت تصرف مفتش العمل.¹

وقد بينت المادة 24 من القانون 03/90 العناصر المكونة لهذه الجريمة وهي فعل مادي أو نشاط إيجابي ذو نتيجة ، هي عرقلة مهمة مفتش العمل المحدد في المواد 2،3،4،5،6 من نفس القانون ، والمادة 25 من نفس القانون بينت الأفعال المسببة والمتمثلة في الإمتناع عن مسك الدفاتر المنوه عنها بالمادة 08 من القانون 03/90 ويمكن القول أن الجريمتين مختلفتين بالنظر إلى ركنها الشرعي فهي من الجرائم التي نصت عليها تشريعات عمالية خاصة وليست من جرائم قانون العقوبات العام².

_الركن المادي: يتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في مجموع الأفعال التي يأتيها المستخدم أو من يمثله ، ويتطابق مضمونها وصفتها (صفة الأفعال) مع ما جاءت به المادة 24 و 25 سالفة الذكر ، وذلك من أجل إسناد الفعل إلى الفاعل ..

1. المادة 14، 15، 16 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المحدد للدفاتر و السجلات القانونية و التنظيمية.

2. المادة 24 و 25 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

يوقع مفتش العمل ويسجل السجلات ويضع سجل لفهرستها، أما دفتر الأجور يقوم كاتب الضبط للمحكمة المختصة بترقيمه وتسجيله وفقا لما تنص عليه المواد 14، 16، 15 من المرسوم التنفيذي 98/96 الذي حدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها ، جريدة رسمية، عدد 17 مؤرخة في 06/03/1990.

هذا إضافة إلى وجود شروط مرتبطة بالضحية والمتمثلة في صفة الموظف العام بالنسبة لمفتش العمل أو من يساعده وكذلك عنصر المكان الذي يمارس فيه المستخدم نشاطه (المؤسسة)، لذا عند تحميل نص المادتين 25، 24 من القانون 03/90 يمكن تصور حالتين:

- الحالة الأولى : مخالفة أحكام المادة 24 من القانون : 03-90

نص المادة 24 من القانون 03-90 المتعلق بمفتشة العمل يتضمن صورة واحدة هي فعل العرقلة الصادر عن أي شخص ، سواء كان عاملا أو مستخدما أو حتى من الغير ، لأن النص ورد في صيغة عبارة عامة ، هي كل شخص ، سواء كان فاعلا أصليا أو محرضا أو شريكا ، يقوم بأي نشاط عمد يؤدي إلى عرقلة تفتيش العمل الذي يقوم به مفتش العمل أو أحد معاونيه ، وان تحديد معنى العرقلة ، رغم تحديد معناها من المشرع ، يرتبط بمفهوم المواد التي تناولت مهام مفتش العمل وذلك طبقا للمواد 2، 3، 5، 6 من القانون 03/90.¹ فمفتش العمل له وفقا للمادة 2 الفقرة الأولى سلطة مراقبة وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال ، وتمارس هذه الرقابة في أي مكان يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين ، لكي يراقب تلك الأماكن ، له وفقا للمادة 5 من نفس القانون ، حق زيارة أماكن العمل ، والدخول إلى تلك الأماكن في أي ساعة من الليل أو النهار إلا إذا كانت موجودة في محل ذات استعمال سكني ،² والدخول إلى تلك الأماكن عند زيارتها.

1. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، ص 219.

2 رابح خنيش ، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، ص 57.

يستدعي أحيانا القيام بنشاط معين ، لذا فالمادة السادسة من نفس القانون أعطت لمفتش العمل سلطة فحص ومراقبة أو إجراء تحقيق ، له الحق في الإستماع لأي شخص بحضور شاهد أو بدونه ، وله أن يأخذ أي عينة من أية مادة مستعملة أو معدة للاستعمال ، أو أي منتج موزع أو السعي لأخذها بهدف تحميلها والتعرف عليها وله أن يطلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بهدف التثبت من حقيقة مطابقتها للمواد والمنتجات والسلع محل المعاينة ، وله أن يستنتج منها نسخا كاملة أو لبعض الأجزاء ، وأن يستعين بأي شخص ذو خبرة يمكن أن يقدم له الإستشارة.¹

وفي مقابل هذه المهام المنوطة بمفتش العمل يمكن أن يتعرض هذا الأخير لعرقلة يأتيها المستخدم بإرادته على سبيل المثال أن يمنع مفتش العمل من الدخول إلى أماكن العمل ومنعه من الإستماع لشخص يحتاج إلى إفادته بأي وسيلة كانت كإخفائه عنه ، المنع من الحصول على عينة من مادة أو منتج ، أو تمكينه

منها، بأي حجة كانت ، أو المنع من الدخول لمخازن أو عدم فتح المحلات أو الصناديق أو الحاويات التي بها مواد تستعمل من قبل المؤسسة ، وغيرها كمنعه من الحصول على نسخ من الوثائق الخاصة بنشاط المؤسسة.² لكن بالمقابل يمكن لبعض حالات هذه الجريمة نفسيا أن يكون سلوك المستخدم سلبيا ذو نتيجة بمعنى إحجام المستخدم عن تنفيذ الإلتزامات المنصوص عليها قانونا ، مثل امتناع المستخدم عن تسليم الدفاتر أو السجلات أو أي وثيقة أخرى مما هو محدد بالمادة 2 من المرسوم 98/96 بهدف حرمان مفتش العمل من التحقق من مدى مطابقتها مع التشريع والتنظيم ، وكذا الإمتناع عن تزويد مفتش العمل بالمعلومات الضرورية ذات العلاقة بتطبيق تشريع العمل وتنظيمه وكذلك الظروف المحيطة بأداء العمل، إن هذه الأفعال التي يرتكبها المستخدم لو أثبتت مفتش العمل إحدى حالاتها نكون أمام عرقلة تفتيش العمل.³

1. فيروز قالية ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، ص 81.

2. مهدي بخدة، القانون الجزائي للعمل ، ص 218.

3. المادة 02 من المرسوم 98/96 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم بها المستخدمون.

الحالة الثانية : مخالفة أحكام المادة 25 من القانون : 90/03

المادة 25 من القانون 90-03 المتعلقة بمفتشية العمل نصت " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه وعلى تقديمه" وبالتالي فهذه المادة تشير إلى صورتين يمكن أن تقعا.

1- عدم وجود الدفتر : بحسب المادة 8 فالمستخدم ملزم بمسك دفتر خاص مرقم وموقع من قبل مفتش العمل المختص إقليميا ، إضافة إلى الدفاتر المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم التنفيذي 98/96 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات التي يلزم المستخدم بها وبمحتواها وقد ذكرت سابقا ، والسجل المنصوص عليها في المادة 8 من القانون 03/90 غير هذه السجلات ، والغاية منه هو تدوين مفتش العمل عليه الملاحظات والإعذارات التي يقدمها للمستخدم في إطار ممارسته لوظيفة الرقابة.¹

2. المادة 8 من القانون 03/90 " حرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفاتكلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل المعمول بهما ، و يقدرن حسب كل حالة مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة ، يدون مفتشو العمل الملاحظات والإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ، ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم."

فإذا حضر مفتش العمل في إطار ممارسة مهامه ، وطلب من المستخدم السجل الخاص لتدوين ملاحظة، فإن أبلغ بعدم وجوده ، أو ثبت لو عدم وجوده فهذا يفيد قيام المستخدم بالإخلال بالالتزام قانوني وهو إمساك دفتر خاص بهدف حرمان مفتش العمل من تدوين ملاحظات ، لا سيما وأن سجل الملاحظات أو الإعذارات تحدد فيه آجال القيام بتسوية

1. المادة 8 من القانون 03/90 المتعلقة بمفتشية العمل.

المخالفات فإذا لم يرق خلالها المستخدم بتنفيذ ما طلب منه مفتش العمل يتحقق أحد العناصر الركن المادي للمجرمة التي يشترط فيها القانون تقديم الملاحظة أو الإعدار قبل تحرير محضر مخالفة.¹

2 عدم تقديم الدفتر : يتمثل في السلوك السلبي من طرف المستخدم وهو الإمتناع عن تقديم الدفتر المنصوص عليه في المادة 8 سالفة الذكر ، سواء كان موجودا ومؤشرا عليه من طرف مفتش العمل أو أنه غير موجود أصلا وهنا نجد بأن الركن المادي لهذه الجريمة يتمثل في إتيان المستخدم سلوكا سلبيا ينطوي على الإمتناع فتقوم هنا جريمة سلبية.²

- الركن المعنوي:

طبقا للمادة 24 و 25 من القانون 03/90 نجدهما واضحتا الدلالة لأن هذه الجرائم يتطلب فيها المشرع نتيجة معينة ، كما يتحقق القصد العام من خلال عمل الجاني بجميع أركان الجريمة وجميع عناصرها ويشترط أيضا القصد الخاص من خلال إنصراف نية الفاعل إلى ارتكاب الفعل من خلال توجه إرادته إلى هذا الفعل مع عمله بجميع أركان الجريمة زيادة على أنه يريد حرمان مفتش العمل.

من القيام بمهامه التي يخولها القانون ، لذا فنية العرقلة تتصرف لغاية التملص من الإلتزامات القانونية.³

الفرع الثاني : العقوبات المقررة للجرائم الواقعة على مفتش العمل:

قد أولى المشرع الجزائري حماية خاصة لمفتش العمل لضمان ممارسة مهامه على أكمل وجه

1. علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دارالطبع ، (دوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1996)، ص 112.

2. مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، ص 221.

3. مهدي بخدة ، المرجع نفسه ، ص 220.

وعدم وجود مضايقات من المستخدم أو العمال من خلال إلزام أصحاب العمل بتسهيل مهام مفتش العمل عن طريق إطلاعه على المستندات والدفاتر والسجلات أو بإستجوابهم م وعمالهم سواء كان على أفراد أو بحضور شهود عن أمر يتعلق بتطبيق القانون أو النظام ليس هذا إلتزام أدبي بل إلتزام قانوني يعاقب القانون على مخالفته من خلال المادة 21¹ من القانون 03/90 وكذلك المادة 22² التي تحمل الإدارة مسؤولية حماية مفتش العمل من متابعة الغير له قضائيا ، هذا وقد وضع المشرع عقوبات لمن يعرقل شخص أو مهنة مفتش العمل وهذا ما سنتناوله في النقاط التي يحويها هذا الفرع:

_ العقوبات المقررة لجريمة إهانة مفتش العمل.

_ العقوبات المقررة لجريمة العنف ضد مفتش العمل

_ العقوبات المقررة لجريمة عرقلة التفتيش.

_ العقوبات المقررة لجريمة إهانة مفتش العمل:

إذا كان تجريم الأفعال المرتكبة ضد مفتش العمل من نصيب قواعد العمل فإن العقاب تكفلت به قواعد قانون العقوبات إذ نصت المادة 144 من الأمر 156/56 المعدل والمتمم السالفة الذكر على أن إهانة أي موظف بما فيها مفتش العمل تعتبر جنحة يعاقب عليها الجاني سواء كان المستخدم وهو الغالب أو غيره إما بالحبس أو بالغرامة أو بهما معا وفق لما يراه القاضي مناسبا لردع الجناة سواء كانت الإهانة لفظية أو بالكتابة أو بالرسم أو بالإشارة أو بالتهديد إذا كان الغرض من هذه الوسائل المساس بالشرف والإعتبار الذي يوليه القانون لفئة مفتش العمل والإحترام الواجب لسلطاتهم كونهم يمثلون الدولة أثناء أداء مهامهم .³

1. المادة 21 من القانون 03/90 " مفتش العمل أثناء ممارسته وظيفته من إرادته من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف أو الإعتداءات مهما كان نوعها وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك إن اقتضى الأمر."
2. المادة 22 من القانون 03/90 : "إذا تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في الخدمة ، وجب على الإدارة أن تحميه من الإهانات المدنية الموجهة إليه ، ما لم يكن هناك شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه."
3. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، ص. 214.

وبالتالي فإن المجني عليه في هذا النص يمكن أن يكون قاضيا أو ضابطا عموميا أو أحد قادة الجيش أو أحد أفراد القوة العمومية أو موظفا عموميا ولا يشترط القانون سواء أن يكون المجني عليه قد تلقى الإهانة عند أدائه لمهامه أو بمناسبةها ، عند ذلك يتدخل القانون ليعطي حماية لموظفي الدولة وإطاراتها المذكورين كون الوظيفة هي السبب في حصول الجريمة والعقوبة ذاتها في حالة التهديد أو استعمال الرسائل وغير ذلك مما يدخل الرهبة في نفسية مفتش العمل حيث يكون العقاب بين الإهانة والضغوطات الموجهة لهؤلاء الموظفين المحلفين.¹

العقوبات المقررة لجريمة العنف ضد مفتش العمل:

عقوبة العنف تعتبر مشددة نظرا لإختلاف جريمة العنف عما سبقها من جرائم التهديد والإهانة من ناحية ومن ناحية أخرى تمثل تعديا خطيرا على أحد أعوان الدولة الذي يكلف بمهام رقابية وقد أعطيت له صلاحيات واسعة في مجال إعداد محاضر المخالفات ومعاينة الجرائم والإنتهاكات التي ترتكب في مؤسسات العمل أو بمناسبةه، لذا حرص التشريع الجنائي الجزائري على معاقبة الجناة بما في ذلك العنف الذي يرتكب في علاقات العمل وضد مفتشي العمل فقط.² إتباعا لما نصت عليه المادة 23 من القانون 03/90 وإحالة على المادة 148 من الأمر 156/66 فقد قصد المشرع هنا العنف البدني الذي ينتج عنه جرح أو مرض ، بتر ، أو فقد حاسة من الحواس أو عاهة مستديمة أو الموت أو قد لا ينتج عنه أي شئ مما ذكر ولكن تأدى منه المجني عليه وفق درجة الخطورة التي يفيدها الطبيب المحلف في الشهادة الطبية.³ فمتى أثبت مفتش العمل حصول عنف عليه أو تم استعمال القوة من لدن المستخدم أو من يمثله غالبا أو أي شخص آخر دون أن يرتكب أي أثر من جرح أو مرض أو غير ذلك، فقد استحق الجاني عقوبة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات ، نلاحظ أن العقوبة بصفة عامة تكون مشددة في حالة التعدي بالعنف أو القوة على أي موظف أو ضابط عمومي أو أحد

1 مهدي بخدة، المرجع السابق، ص214.

2 مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل ، ص215.

3. المادة 23 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

القضاة أو قادة الجيش أو أفراد القوة العمومية بسبب مباشرتهم لأعمالهم أو كان استعمال العنف ناتج بسبب قيامهم بأعمالهم ، بمعنى أن سبب حصول الإعتداء البدني هو أداء المهنة فلولاها لما حصل التعدي¹. في هذه الحالة يكون المشرع الجنائي الجزائري قد أضفى حماية واسعة لموظفي وأعوان الدولة بما فيهم مفتشي العمل عند أدائهم لمهامهم ، ويقع عبئ إثبات السلوك الإجرامي على المجني عليه بكل إثبات وسائل الإثبات ، يضاف إلى ذلك في حالة أنه إذا كان استعمال العنف على مفتش العمل قد تم من طرف العامل فإن ذلك يعد خطأ جسيماً أيضاً وفق نص المادة 73 من قانون العمل الجزائري ، وفي حالة ما إذا ترتب عن العنف أو القوة المستعملة ضد مفتش العمل إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع عن سبق الإصرار والترصد فإن العقوبة المستحقة للجاني تحدد بالسجن من خمس إلى عشر سنوات ، وتضاعف في حالة ما إذا أدى إلى عاهة مستديمة أو فقد حاسة من الحواس ، وهكذا تزيد العقوبة كلما زاد الضرر الناتج عن جريمة العنف فكما تضاعف الضرر تضاعفت العقوبة وفق المادة 148 من قانون العقوبات السابقة الذكر.

الفصل الثاني: صلاحيات جهاز تفتيش العمل و رقابته في مجال علاقات العمل

المبحث الأول: مهام و صلاحيات جهاز تفتيش العمل

جعلت المعايير الدولية في التفتيش² الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل "كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، ... ذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل". ولكي يتمكن المفتشون من أداء هذه الوظيفة فهم بحاجة إلى مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام، وتخويلهم سلطة إزالة المخالفات في حالة وقوعها، واتخاذ الإجراء المناسب الذي يروونه ملائماً لذلك، و من هذا المنطلق ستكون دراستنا لمجال اختصاص جهاز التفتيش في المطلب الأول اما المطلب الثاني فسيعالج سلطات مفتش العمل.

1- مهدي بخدة، مرجع سابق ، ص 2016.

2. المادة 3 من الاتفاقية رقم 81 و المادة 6 من الاتفاقية رقم 129.

المطلب الاول: مجال اختصاص تفتيش مفتشية العمل:¹

و المقصود بمجال اختصاص مفتشية العمل هو تحديد المؤسسات التي يمكن لمفتشية العمل ممارسة التفتيش فيها و تلك التي ليس لها الحق في الدخول اليها و له ممارسة التفتيش فيها حيث جعل المشرع تفتيش العمل يمارس في اي مكان عمل يشتغل فيه العمال الاجراء او الممتهنون من الجنسين .² و يعتبر مجال التفتيش من اهم المسائل التي تواجه جهاز التفتيش و المجال الذي تمتد اليه صلاحياته و ان كانت الادارة العامة و مؤسسات القطاع العام تدخل ضمن هذا المجال ام لا، و الى اي مدى تمتد السلطات التي يتمتع بها قصد تحقيق الاهداف المنوطة به ، و هذا ما سيتم التفصيل فيه في الدراسة التالية:

الفرع الاول: التفتيش على مستوى المؤسسات العامة وادارات الدولة:

تتخذ هذه الإشكالية في الممارسات الوطنية، صيغا عديدة تختلف فيما بينها اختلافا شديدا، في حين تمتد سلطة التفتيش في بعض الدول إلى جميع إدارات الدولة، باستثناء القوات المسلحة، وبعض المؤسسات التي يتعلق نشاطها بالأمن الوطني نجد أن العديد من الدول، ومنها بعض الدول الصناعية، تستبعد هذه الإدارات من رقابة التفتيش، وتقتصر هذه السلطة على المنشآت التي تخضع لأحكام قانون العمل، وتستثنى منها الإدارات التي تنظم علاقات العمل فيها تنظيما تحكمه نصوص خاصة.³

اما مؤسسات القطاع العام فتتباين الممارسات الوطنية بشأنها بين إخضاع هذه المنشآت لرقابة أجهزة التفتيش، وهذا يكاد يكون الاتجاه الغالب، ويقابله في الطرف الآخر اتجاه مناقض، يتمثل في عدم إخضاع هذه المنشآت لهذه الرقابة، ويقترن هذا الاتجاه عادة بتنظيم علاقات العاملين

1. انظر الملحق رقم 4، استمارة زيارة تفتيش ص 49.

2. بلعربي خديجة، المرجع السابق. غير منشور.

3. من الدول الصناعية التي تمسكت بالاتجاه الأخير، في ردها على مكتب العمل الدولي، الخاص بتوسيع نطاق الاتفاقية 81

في هذه المنشآت واعتبارهم من الموظفين العموميين¹. وتثير إشكالية إخضاع الموظفين العموميين في إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام لرقابة التفتيش، فيرى بعض الفقهاء ان هذه المؤسسات و الإدارات تخرج من مجال اختصاص مفتشية العمل مستنديين في رأيهم الى :

❖ تتمثل في مدى جواز إخضاع إدارة من إدارات الدولة لرقابة إدارة أخرى و رأيهم الصائب في ذلك ان هذه المؤسسات لا تخضع لقانون العمل الذي يخول لمفتشية العمل مراقبة تطبيق الاحكام بل تخضع لقانون مستقل هو قانون الوظيفة العمومية طالما ان الموظف ليس عاملا اجيرا و من تم تخرج من مجال اختصاصها.

❖ تتمثل في جواز فرض العقوبات على الإدارة المخالفة لالتزاماتها في حماية العاملين لديها، وتحديد ماهية هذه العقوبات، و منه لا يمكن اخضاع ادارة عمومية لرقابة ادارة اخرى، و اكثر من ذلك لا يمكن ان توقع ادارة الجزاء على ادارة اخرى آخذين في ذلك بمبدأ استقلالية الادارة عن الاخرى² وفيما يتعلق بالمسألة الأولى هناك العديد من الدول ترفض فكرة أن تتولى إدارة حكومية مراقبة إدارة حكومية أخرى، وتتبنى هذا الاتجاه العديد من الدول الصناعية المتقدمة،³ كما تتبناه دول نامية، ومن التبريرات التي تقدم للتقليل من أهمية الرقابة على إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام أن هذه الإدارات والمؤسسات حريصة من تلقاء نفسها على توفير الحماية المطلوبة للعمال، وكذلك التأكيد على أن هذه الإدارات والمنشآت تنشئ أجهزة فنية واستشارية تشرف على تحقيق هذه الحماية، ولكن التجربة والممارسة بيننا أن أداء الإدارات والمنشآت في مجال حماية العاملين أمر مشكوك في فاعليته وارتقائه إلى أدنى المستويات المقبولة، ولهذا تكون النماذج المختلفة

1. استثناء تفتيش الإدارة من مجال اختصاص مفتشية العمل في الجزائر، المادة 3من القانون رقم 90/03 والمادة 3من القانون 11.90.

2. بلغري خديجة، المرجع السابق، غير منشور.

3. في فرنسا على سبيل المثال يسود رأي مؤداه أنه من غير السليم دستوريا أن تفرض وزارة إرادتها على وزارة أخرى، انظر التقرير السادس (1، الدورة 82مؤتمر العمل الدولي، ص. 2

للرقابة الذاتية والتفتيش الداخلي غيرمجدية لتحقيق المستوى المطلوب من الحماية، مما يستوجب إيجاد رقابة خارجية من جهاز التفتيش .

أما المسألة الثانية والمتمثلة في مدى جواز فرض عقوبات على الإدارات المخالفة، وطبيعة هذه العقوبات وكيفية فرضها، فالملاحظ بشأنها أن بعض الدول تجد حرجا في ذلك.¹

كما سبق و ذكرنا ان المشرع جعل تفتيش العمل يمارس في اي مكان عمل يشتغل فيه العمال الاجراء او الممتنون من الجنسين غير انه استثنى المستخدمين الخاضعين للقانون الاساسي للوظيفة العسكري و المؤسسات التي تقضي فيها ضرورات الدفاع او الامن الوطنيين اي منع دخول اشخاص اجانب عنها، المادة 03 من قانون 03.90، و يستخلص من ذلك ان مجال تفتيش العمل يمتد الى جميع قطاعات النشاط و يستثنى فقط القطاع العسكري و هذا هو الراي الراجح و ذلك بعد استقراء النصوص التشريعية و يستخلص ان المؤسسات و الادارات العمومية تخضع لرقابة مفتشية العمل و ذلك للأسباب التالية:²

• ان نص المادة 03 جعل التفتيش يمارس في جميع اماكن العمل بما فيها المؤسسات و الادارات العمومية طالما ان المشرع لم يستثنى بصريح العبارة، كما فعل بالنسبة للمؤسسات الوحيدة التي تخرج من مجال اختصاصها.

• ان المادة 1/15 من قانون 03.90 تؤكد خضوع هذه المؤسسات لرقابة مفتشية العمل و ذلك بنصها:"يعلم مفتش العمل في المؤسسات و الادارات العمومية ،السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما و يقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات و التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض..." يستخلص من هذه المادة ان دور مفتشية العمل هنا يكمن في اعلام السلطة السلمية بالمخالفات و تقديم الملاحظات و التوصيات بشأنها.

• ان المادة 31 من قانون 07.88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن و طب العمل . ينطبق في

1. استبيان مكتب العمل الدولي، التقرير السادس ، الدورة 82 مؤتمر العمل الدولي، ص..95

2. بلغربي خديجة ،المرجع السابق،غير منشور

القطاع الصناعي- تنص على مراقبة تطبيق احكام هذا القانون تعهد لمفتشية العمل و هذا القانون يطبق على المؤسسات و الادارات العمومية و من ثم يمارس تفتيش العمل فيها، و نفس الشيء بالنسبة لقوانين الضمان الاجتماعي....

الفرع الثاني : التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى و القطاع الخاص:

إن حماية القوى العاملة تقتضي وجود نظام فعال للرقابة أيا كانت طبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة، وأيا كانت الجهة التي تملكها، عامة كانت أو خاصة.

أ) القطاعات الاخرى و القطاع الخاص:

حيث يواجه العاملون مخاطر مماثلة فإنه من الواجب أن يتمتعوا بحماية مماثلة، دون أن يكون لمؤسسات الدولة والقطاع العام أية ميزة تميزها في ذلك عن مؤسسات القطاع الخاص، وإذا كان هناك من يرى أن المساواة في الحماية هذه تبررها اعتبارات اقتصادية هي تحميل أصحاب العمل جميعا تكاليف متماثلة عن حماية العمل ، فهناك من يرى أساسها في ضرورة حماية الإنسان العامل من المخاطر التي يمكن أن تواجهه، نتيجة فقدان هذه الحماية، ولهذا لا يقر أبدا أصحاب هذا الرأي التفريط بسلامة الإنسان بدعوى الحفاظ على الأمن أو مراعاة اعتبارات إدارية ومالية معينة، وفي نفس الوقت لا ينكرون ضرورة أخذ تلك الاعتبارات بعين الاعتبار، والتوفيق بين متطلباتها ومتطلبات الحماية، على أن تكون الأولوية عند التناقض بينهما للأخيرة على الأولى، وهذا يمكن تحقيقه بصيغة توفيقية تجمع بين إيجابيات الرقابة الذاتية وتفتيش العمل، وتقتضي هذه الصيغة التوفيقية أن ينص القانون على الأهداف التي يجب بلوغها لتحقيق الحماية، وأن يترك اختيار الإجراءات اللازمة لبلوغ هذه الأهداف إلى المؤسسات ذاتها، وبتجه التفتيش إلى التركيز على واجب المؤسسة بتوفير مستلزمات الحماية وتشغيلها وفقا لما يقضي به القانون، ويكون على المؤسسة أن تقدم إلى المفتش الأدلة على قيام جهاز الرقابة الذاتية فيها بإجراء تفتيش منظم، وبإقدامها على تصحيح المخالفات التي تنسب إليها من قبل هذا الجهاز، ولهذا يجب أن تضع تحت تصرف المفتش كافة الوثائق الخاصة بأنشطة الرقابة الذاتية كما تعتبر مسألة توسيع مجال التفتيش أول التحديات التي يواجهها تفتيش العمل، وقد

سبقت الإشارة إلى أن مجال التفتيش في المستويات الدولية يمتد إلى قطاعات الصناعة والتجارة حسب الاتفاقية 81 في الزراعة و الاتفاقية 129، وأن مؤتمر العمل الدولي أقر في دورته الثانية والثمانين سنة 1995 مشروع بروتوكول لتوسيع نطاق الاتفاقية 81 لتشمل قطاع الخدمات غير التجارية، ففي سنة 2004 أوكلت لمفتشية العمل أيضا مراقبة القطاع الصناعي كما دعى له المشرع الفرنسي و هذا ما اخذت به الجزائر ايضا، وبذلك يبدو مجال التفتيش شاملا لجميع القطاعات و تهتم بحقوق العمال مثل مراقبة الصحة و السلامة المهنية في اماكن العمل، وتزداد صعوبات مفتش العمل اكثر مع المؤسسات ذات الطابع الخاص¹.

إن نظام تفتيش العمل الفعال جزء أساسي وعامل مهم من عوامل نجاح إدارات العمل في منشآت القطاع الخاص، إذ لا يمكن إنكار الأثر الإيجابي لعمل المفتشين على ظروف العاملين، والمحافظة على حقوقهم، كما أن للتفتيش الجيد أثره في عملية النمو الاقتصادي المستدام، كما أن اختصاصات المفتشين تمتد إلى التحقق من معايير السلامة والصحة المهنتين اللتين توليهما منظمة العمل الدولية أهمية قصوى.²

ودورها في ضبط بيئة العمل والتحقق من تطبيق الأنظمة والتشريعات بما يحقق تطويرها، و تعتبر مراقبة الصحة واحدة من المهام الأساسية للمساعدة في الحفاظ على أو تحسين نظم السلامة و الصحة المهنية من خلال إجراء عمليات التفتيش لمكان العمل، كما ان هذا الإجراء يعطي الفرصة لتحديد المخاطر والمخاطر المحتملة في بيئة العمل والفرصة لتصحيح أي قصور قبل وقوع حادثة و تلافى الأخطاء.

و في المنشآت يكون التفتيش من خلال عدد من الإجراءات التي يجب أن تتبعها كل منشأة لضمان علاقة عمل مستقرة ومستمرة وفي مقدمتها وضع لائحة بنظام العمل في مكان ظاهر

<http://biblio.univ-alger.dz-1>

2. جريدة الرياض الاقتصادي ، منتدى "الحوار الاجتماعي"وزارة العمل: «التفتيش» عامل أساسي لنجاح القطاع الخاص ،

<http://www.startimes.com> العدد 2 www.aleqt.com 17064

في كل منشأة بعد اعتمادها من الوزارة، تتضمن قواعد تنظيم العمل في المنشأة وحقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل والقواعد المنظمة لعلاقة العامل بزملائه ورؤسائه وأحكام ترقية العامل، وذلك من شأنه أن يؤمن بيئة عمل مستقرة بين الطرفين، تسهم في تحسين أوضاع القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وتزيد من معدلات الإنتاجية لديهم¹. و يمكن القول في الاخير ان مفتشية العمل يكون مجال عملها في جميع اماكن العمل اينما تواجد عمال اجراء بغض النظر عن طبيعة نشاطهم "صناعة،تجارة،زراعة او صيد" و كل نشاط يقوم به عمال اجراء و مهما كانت طبيعة المؤسسة عمومية او خاصة².

ب) التفتيش في القطاع غير المصرح به:

لقد سبقت الإشارة إلى أن التفتيش لا يمارس رقابته على حماية العاملين في القطاع غير النظامي، لأحد الأسباب الآتية³:

إما لأن هذا القطاع مستبعد أصلا من نطاق رقابة جهاز التفتيش، لأن بعض منشآت هذا القطاع لا تخضع لأحكام التشريع الاجتماعي الذي يتولى التفتيش تنفيذ أحكامه، أو لأن القانون يمد مجال التفتيش إلى بعض منشآت هذا القطاع، إلا أن جهاز التفتيش يعجز عن ممارسة رقابته عليها، إما لقصور في إمكانيات جهاز التفتيش نفسه، أو لتهرب منشآت القطاع غير النظامي من رقابة التفتيش بوسائل وأساليب مختلفة، أو لأن جهاز التفتيش يواجه معضلة لا حل لها، هي عدم قدرة منشآت هذا القطاع على الوفاء بالالتزامات المفروضة عليها بموجب القانون، لضعف إمكانياتها المالية والتنظيمية.

و حين التفكير في مد مجال التفتيش إلى هذا القطاع، مثلما سبقت الإشارة إليه من قبل، فإن ذلك يجب أن يتحقق عبر العديد من الإجراءات التي تفضي إلى معالجة أوجه القصور في جهاز التفتيش من ناحية، والارتقاء من ناحية أخرى، بإمكانات منشآت هذا القطاع المالية

1. <http://www.startimes.com>

Mhammed Nasreddine Korich droit du travail.page55-2

3-خنيش رايح،المرجع السابق،ص47.48

والتنظيمية إلى المستوى الذي يمكنها من الوفاء بالتزاماتها القانونية، مع الأخذ بعين الاعتبار تقديم الأهم على المهم من هذه الالتزامات، والموقف المطلوب هنا من التفتيش، ليس موقفا شخصيا من المفتش، بل يجب أن يكون موقفا مؤسسا يتمثل في سياسة تضعها إدارة التفتيش تستهدف مساعدة هذه المنشأة على التآلف مع أحكام القانون، والالتزام التدريجي بها. وما تجدر الإشارة إليه أن جهاز التفتيش، عند ممارسته لصلاحياته، مطالب بأن يرحح قدر الإمكان بأساليب التوجيه والنصح والإرشاد، على أساليب الردع والزجر، لأن الأساليب الأخيرة لا تكون مجدية في تأثيرها على منشآت لا تمتلك أصلا القدرة على الوفاء بأحكام القانون، وفي هذا الإطار بالذات تكون المهمة الأساسية للتفتيش هي الإقناع التدريجي لأصحاب هذه المنشآت والعاملين فيها للارتقاء بشروط وظروف العمل، والتعاون مع الجهات ذات العلاقة لتقديم المساعدة لهذه المنشآت من أجل تحقيق ذلك، وهذا لا يعد إضعافا من فاعلية التفتيش .

المطلب الثاني : سلطات مفتش العمل

ان مهام مفتشية العمل السابق ذكرها تمارس من طرف اعوان متخصصون يدعون مفتشو العمل فهم موظفون عموميون ملفون مهمتهم السهر على تنفيذ احكام التشريع الاجتماعي، يخضعون للنظام الاساسي للوظيفة العامة مما يضمن لهم الاستقلالية و النزاهة اللازمتين للممارسة وظائفها بالاضافة الى خضوعهم للقانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل"المرسوم التنفيذي 11.261"و حتى يتمكن المفتش من اداء مهمته على اتم وجه لا بد لهم من مراقبة كيفية تنفيذ اصحاب العمل لهذه الاحكام و وسائل التي يستخدمونها في حالة معاينتهم لهذه المخالفات حتى يتمكنوا من ازالتها و من اجل ذلك خول المشرع هؤلاء المفتشين مجموعة من الصلاحيات¹ يدخل بعضها في سلطة التحري او التحري المدني و الاخرى ذات طابع جزائي او ما يسمى بسلطات العقاب² وفق الفرعين التاليين:

1- Mhammed Nasreddine Korich droit du travail .page 59

2-بلغري خديجة، المرجع السابق.

الفرع الاول:التحريات ذات الطابع المدني

حتى يتمكن مفتش العمل من من مراقبة مدى احترام اصحاب العمل للنصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل يجب عليهم ان يقوموا بالزيارات لاماكن العمل لمعاينة مدى مطابقة شروط العمل و ظروفه مع ما هو منصوص عليه قانونا و كذا القيام بالفحوص و التحقيقات من اجل ذلك منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات عديدة تتمثل في:

أ) الزيارات التفقدية¹ :

حق الدخول في كل ساعة ليلا أو نهارا إلى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يمكن أن تحميهم الأحكام التشريعية والتنظيمية في العمل، ويحدث ذلك حتى إذا كان المحل الصناعي أو التجاري قائما في محل ذي استعمال سكني، نصت على هذه الصلاحية كل من المادة 05 من قانون 03.90 و المادة 03 من المرسوم التنفيذي 261.11 حيث تعد هذه المادة الاخيرة تكرارا حرفيا للمادة السابقة 05- من قانون 03.90- ما عدى الفقرة 01 التي ورد بشأنها الاختلاف حيث اضيف اليها بعض العبارات فجاءت اكثر توضيحا و نصت:"يتمتع مفتشوا العمل طبقا لتشريع العمل،بسلطة القيام بزيارات الى اماكن العمل التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية لا سيما تلك المتعلقة بالعلاقات الفردية و الجماعية في العمل.

و ظروف العمل و التشغيل و الوقاية الصحية و الامن و طب العمل داخل الهيئات المستخدمة التابعة باختصاصهم الاقليمي." و نستخلص من ذلك ان مفتش العمل حتى يقوم بهذه الزيارة لا بد ان يتوافر شروط ثلاثة و هي:²

1. ان تكون الزيارات في اى اماكن العمل التابعة لمهامهم .

ان تكون اماكن العمل تابعة لمجال اختصاصه فتخرج بذلك المؤسسات العسكرية من مجال

1. مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل ،المرجع السابق،ص09

2. بلغري خديجة،المرجع السابق،غير منشور.

2. اختصاصه طالما انها تخرج من مجال اختصاص مفتشية العمل و ان تكون تابعة لمجال اختصاصه الاقليمي فلا يمكنه ممارسة صلاحياته خارجها اي خارج الاختصاص الاقليمي... غير انه بإمكانه التدخل خارج دائرته الاقليمية و ذلك بصفة استثنائية ان طلبت منه السلطة السلمية ذلك بتعليمه كتابية حسب المادة 12 مرسوم 11/261.

3. أن تكون الزيارة بهدف مراقبة تطبيق الاحكام القانونية و التنظيمية على الاخص ، و حتى يتمكن مفتش العمل من القيام بالزيارات ... و لاجل الصلاحيات المخولة لهم تم تزويدهم ببطاقة تعريف مهنية تسلمها لهم السلطة المكلفة بمفتشية العمل حيث يلتزمون بحملها و استظهارها اثناء تادية مهامهم و الا منعوا من الدخول الى اماكن العمل من طرف المستخدم او ممثله، اما عن اوقات الزيارة فان مفتشي العمل يمكنهم الدخول الى اي مكان يشتغل فيه اشخاص تحميمهم الاحكام القانونية و التنظيمية الواجب عليهم مراقبة تطبيقها و ذلك في اي ساعة من النهار او الليل دون سابق اخطار من صاحب العمل و دون اعلامه بوجودهم متى وجدوا ان مثل هذا الاعلام يضر بادائهم و وظائفهم و غير انه اذا كانت الورشة او وسائل الانتاج الصناعية او التجارية موجودة في محل الاستعمال السكني فان مفتش العمل يمكنه الدخول في اي وقت من ساعات العمل الى اي مكان دون سابق انذار. و الهدف من التفتيش المفاجئ تحقيق نتائج مختلفة عن تلك التي يحققها التفتيش المعلن عنه، ويمكن للقادة الراغبين في معرفة طريقة أداء طاقم الموظفين في منظماتهم أن يقوموا بعمل تفتيش مفاجئ دون سابق إنذار، لمعرفة ما يدور داخل المنظمات، إن إجراء تفتيش معروف مسبقا من الممكن أن يعطي العاملين فرصة لإخفاء المشكلات أو حتى حلها، إلا أن هذا من الممكن أن يؤدي إلى تحقيق نتائج مشوهة وغير دقيقة.¹

وبالتالي، فإن إجراء تفتيش مفاجئ يمنح المفتشين صورة أفضل عن الحالة العادية للشيء أو العملية محل التفتيش مقارنة بالتفتيش المعلن عنه، كما أنه يعزز الثقة الخارجية في عملية التفتيش.

1. موسوعة ويكيبيديا الحرة

وفضلا عن ذلك يجب على مفتش العمل أن ينظم بيانا تفتيشيا بكل زيارة وفق النموذج المعد لهذا الغرض ليطلع رؤساؤه عليه من جهة وليكون مرجعا يستذكر به المعلومات التي حصل عليها عند تكرار الزيارة.

ب) الفحص و التحقيق:

و نقصد بعملية الفحص أي المراقبة و البحث و الملاحظة الدقيقة التي يقوم بها مفتش العمل لمكان العمل و مختلف الظروف المحيطة به¹ بما فيها ظروف الأمن و الوقاية داخل أماكن العمل ووسائل التشغيل ، و مختلف الشروط الواجب توافرها للعمال، أما التحقيق فهو الآخر من أهم الإجراءات التي يقوم بها مفتش العمل من خلال مختلف الأسئلة و الإستفسارات التي يقوم بها مع مختلف المستخدمين و العمال في نفس الوقت للتحقق من وضعية أو مسأة و حادثة ما بغية إلزام المستخدم على تسوية السلبيات و النقائص الملاحظة.²

الفرع الثاني: التحريات ذات الطابع الجزائي

الهدف الاساسي من التفتيش ليس الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبيها و انما السعي لازالتها ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال من خلال كفالة تنفيذ الاحكام القانونية التي تحققها فلا يسعى مفتشوا العمل الى فرض العقوبات من خلال تحرير محاضر المخالفات و ارسالها الى الجهات القضائية المختصة الا بعد اقتناعهم التام بعدم امكانية ازالة المخالفة و تنفيذ احكام القانون بوسائل النصح و الاقناع المباشر.³ و قد خول المشرع لمفتش العمل صلاحية تحرير بعض الوثائق و منحهم السلطة التقديرية في تحرير وثيقة دون اخرى و تتمثل في:

أ) الملاحظات و الاعذارات:

إذا كان مفتش العمل يتمتع حقيقة بسلطات تسمح له بإعداد محاضر بالنسبة للمخالفات التي

1. مجلة العلوم الانسانية، مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل، المرجع السابق، ص 10.

2. خنيش رابح، المرجع السابق ص 70.

3. بلغربي خديجة، المرجع السابق.

يعاينها خلال زيارته إلا أنه يبقى حرا إما أن يلجأ إلى الإعذار أو يفضل تقديم الملاحظة فقط، وبالفعل واعتمادا على حالات عملية وأحكام قانونية فإن مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها، فضلا عن ذلك فإن اتفاقية العمل رقم 81 تقضي بأن توجيه إنذار أو تقديم نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها مسألة متروكة لتقدير مفتش العمل. إن إبداء ملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة، وإذا كان هذا التعامل منتقدا من قبل بعض فقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية والذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة أو جنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي إلى تعامل يتجه نحو الوقاية وليس العقاب، واللجوء في كثير من الحالات إلى الملاحظات يترجم هذا التعامل الوقائي، وبالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة، ولهذا يرى البعض أن اللجوء للعقاب الجزائي يعتبر سلاحا رمزي، ومن الفقهاء من يذهب إلى اعتبار اللجوء إلى القمع بمثابة فشل من قبل مفتش العمل، ولا ينبغي أن يغيب عن الأنظار أن مفتش العمل ليس بشرطي وأن الحرية المتروكة له تركز على كفاءته، والاتفاقية رقم 81 ترخص له البحث عن الصلح بدلا من القمع، ولما كان لمفتش العمل إمكانية الاختيار فمن غير المنطقي لجوءه في الحالات إلى إعداد محضر للمخالفة التي تمت معاينتها لأننا في الحالة العكسية سنكون أمام شرطة للعمل.¹

وتتحد هذه الحرية من الاستقلالية التي يتمتع بها مفتش العمل، وتجر الإشارة أن المشرع قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالف إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، وقد قيد المشرع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل وألزمه بتحرير محضر للمخالفة التي تمت معاينتها، ويمكن لمفتش العمل اللجوء إلى القاضي الاستعجالي في حالة ما اكتشف خرقا سافرا للأحكام الآمرة يحزر محضرا ويخطر

1. حنيش رابع، المرجع السابق، ص72.

بذلك الجهة القضائية المختصة، ولكن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا عند عدم امتثال المستخدم للإعذار الموجه له من قبل مفتش العمل خلال الأجل الذي حدده المشرع وهو ثمانية 08 أيام، وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حرا في اللجوء إلى القضاء.

لمفتش العمل وسيلة خطوة ثالثة قبل اللجوء إلى إعداد محضر، ويتعلق الأمر بالإعذار المتعلق بمنح المستخدم أجلا إضافيا ليتخذ الإجراءات اللازمة للامتثال للقانون، والتقدير متروك هنا أيضا لمفتش العمل، وهو شرط ضروري يسبق إعداد محضر، إذ يمكن تعريف الإعذار بأنه "تذكير الشخص الذي قام بخرق القانون، بالقانون الذي تم خرقه"، فالإعذار هو وسيلة لإعلام المعني بالأمر بوجود قانون قد قام بخرقه، ودعوته للامتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجنائية ضده، فالإعذار وسيلة لتلبيح القاعدة الجنائية.¹

يمكن لمفتش العمل إذن أن يوجه إما إعذارا باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أو إعذارا يلزم المستخدم بامتثاله للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، أو إعذارا إذا لاحظ تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل إذن على مجموعة واسعة من الإعذارات² تمنحه إمكانية عدم اللجوء إلى إعداد محضر ريثما يمتثل المستخدم لمضمون الإعذار، وفي الأخير فإن الاختيار بين النصح والمتابعة ملازم لمبدأ استقلالية مفتش العمل، وهذا يكرس كذلك استقلالية مفتش العمل تجاه المؤسسات الجزائرية.

ب) محاضر المخالفات و الصلح:

إن ملاحظة وجود النقائص في المؤسسات التجارية والصناعية طبقا لما أوجب القانون، يستوجب عددا من الزيارات المتتابعة لضبط المخالفات وتطبيق العقوبات اللازمة عندما لا

1. انظر نموذج "محضر الاعذار" قائمة الملاحق

2. عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004، ص: 134.

تؤدي النصائح والإعذارات إلى أية نتيجة، ولا يحزر مفتش العمل محضرا إلا بعد تنبيه المستخدم، ثم إنذاره خطيا مع تحديد أجل لتدارك وتسوية المخالفة وبعدها يعد محضرا بالمخالفة. كما يتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي يشاهدها وأسماء العمال الذين استجوبهم ورقم المادة القانونية التي استند إليها في تثبيت المخالفة وموضوع المخالفة ثم توقيع العامل.¹

من خلال هذا المقتضى يمكن تعريف المحضر: " بأنه وثيقة مكتوبة يضمنها مفتش العمل ما عاينه أثناء ممارسته مهامه من مخالفات لتشريع العمل.² اذن محاضر المخالفات هي تلك المحاضر التي يحيلها مفتش العمل للمحكمة و لمفتش العمل السلطة التقديرية في اعداد المحاضر التي عاينها خلال زيارته او الاكتفاء بالملاحظات و الاعذارات فق، غير أن المشرع ألزم المفتشين بذلك في حال تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة او الخطيرة في اجل 08 ايام، حسب المادة 10 من قانون 03.90: " اذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة او الخطيرة يحزر مفتش العمل فورا محضر المخالفة³ و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للاخطار الواجب اتقاؤها، و يدون هذا الإعذار في دفتر الإعذارات المنصوص عليه في المادة 08 اعلاه". و تجدر الإشارة الى ان هذه المحاضر⁴ تتمتع بالقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض حسب الفقرة 02 من المادة 14 قانون 03.90 و يقصد بذلك ان عبئ اثبات عكسها يقع على عاتق صاحب العمل.

و كذا يحزر مفتش العمل في إطار الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها يضطلع مفتشو العمل بسلطة مساعدة الشركاء الاجتماعيين و تحرير محاضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحال.

1. حنيش رابع، المرجع السابق، ص 84

2. عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، المرجع السابق.

3. انظر نموذج محضر مخالفة.

4. بلغري خديجة، المرجع السابق

من جهة أخرى، و تطبيقا لأحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية الخلافات الفردية في العمل، تقوم مفتشية العمل بمهمة تنظيم المصالحة ، بالتنسيق مع الاجهزة المختصة المتمثلة في مكاتب المصالحة،¹ على الرغم من كون المحضر الذي يحرره مفتش العمل باعتباره موظفا عموميا مختصا يعتبر بأنه دليلا رسميا كتابيا لا يمكن الطعن في مضمونه من حيث المبدأ ما لم يطعن فيها بالاعتراض كما اقر به المشرع المغربي كذلك.²

المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل:

المطلب الأول - دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل:

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة، وذلك قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ و احتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد مرتفعة، بالمقارنة مع حظوظ و احتمالات التسوية القضائية، و ذلك لأن وصول كل من العامل والمستخدم إلى القضاء بعد فشل الطرق الودية يؤدي غالبا إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، و يهدد بذلك استقرار الحياة المهنية، وهو الأمر الذي أخذت به أغلب التشريعات العربية والأجنبية، إلى ضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، باعتبارها إجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص،³ كما أن وظيفة المصالحة أو التوفيق كشكل من أشكال التسوية الودية للنزاع الفردي، قد أثارت جدلا واسعا في مدى جواز ممارستها من قبل أجهزة التفتيش مند إنشائها، وذلك رغم أن الكثير من الدول العربية منحت هذه الصلاحية لجهاز تفتيش العمل، ويتمثل في الخلط المحتمل حصوله في ذهن المفتش، بين دور الموفق الساعي إلى تحقيق الوفاق والتراضي

1. بطاقة صحفية، لقاء وطني لإطارات مصالح مفتشية العمل، الجزائر 2006.

2. واقع و افاق مدونة الشغل المغربي، المعرفة القانونية، ص17 post_9445.html

<http://anibrass.blogspot.com/2014/05/blog>

1. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 11، ص1998 سنة

بواسطة التنازل المتبادل بين الطرفين، و بين دور المفتش المتمثل في كفالة تطبيق أحكام القانون، والذي يستعبد بالضرورة فكرة التنازل عن أي من الحقوق المقررة في قانون العمل،¹ غير أن الكثير من التشريعات العربية المقارنة كرست هذه الوظيفة وكلفت بذلك جهاز تفتيش العمل بمهمة المصالحة، والتوفيق بين طرفي النزاع العمالي.²

أنشأ المشرع مكاتب خاصة بالمصالحة سميت "بمكاتب المصالحة"، وذلك بموجب القانون رقم 04/90 الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، والذي حددت أحكامه كيفية الوقاية من نزاعات العمل الفردية وطرق تسويتها. أصبحت المفتشية كجهاز للاتصال بين العمال وهذه المكاتب، ومن خلال هذا سوف نحاول التطرق بداية لدور نظام المصالحة، والإجراءات المتبعة فيه في الفرع الأول ثم نتطرق إلى دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: نظام المصالحة، إجراءاته و طبيعته القانونية:

(أ) تعريف نظام المصالحة:

المصالحة هو إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب او التوفيق بين وجهات نظر اطراف النزاع قصد الوصول الى تسوية ترضي الطرفين ، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل.³

أنشأ المشرع مكاتب المصالحة بموجب قانون رقم 04/90 الصادر في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بحيث أوجب عرض النزاع الفردي الخاص بالعمل بداية على مكتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح، وذلك قبل مباشرة أي دعوى قضائية ويمكن تحديد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية ومن المستقر عليه

1. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 161.

2. دليل تفتيش العمل بالدول العربية، المرجع السابق، ص 362.

3. بشير هدي، المرجع السابق، ص 89.

قضاء أن التدابير المشار إليها و كذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 04/90 لا تلزم مفتش العمل الذي عليه أن يواجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح، و في حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها ما دام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته و حرر محضرا لهذا الغرض. " غير أن المشرع استثنى من هذه القاعدة في حالة ما إذا كان المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني أو حالة إفلاس أو تسوية القضاية لصاحب العمل، وذلك نظرا لعدم جدوى محاولة الصلح،¹ وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، تكون فيها رئاسة المكتب بالتداول لمدة ستة أشهر،² وتتظرمكاتب المصالحة من حيث الاختصاص النوعي لها جميع الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل، إذا لم يتم حلها في إطار التسوية الداخلية للهيئة المستخدمة، ويستثنى فقط الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص³ أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، فهو يتمثل في نفس الاختصاص المحلي لمفتشية العمل الواردة في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المحدد للاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة الصادر في 06 يناير 2005 والتي نصت على مايلي:"يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب العمل للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها". و بالتالي نستنتج من خلال هذا النص أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليميا، وغالبا ما يكون مقر مكتب المصالحة موجود بمقر مكتب النزاهة العمل الملحق به،⁴ وهذا ما ورد بنص المادة

1. أهمية سليمان الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ص 171.

2. أهمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 18.

3. المرسوم التنفيذي رقم 07/05 الصادر بتاريخ 06 يناير، 2005 الجريدة الرسمية العدد، 04 الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

4. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2002، ص 37.

04 من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 كمايلي " : تجتمع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشيات العمل للولاية أو مكاتب العمل الملحقة"

ب) إجراءات المصالحة :

بعد استنفاد وفشل كل إجراءات المعالجة الداخلية للنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل في هذه الحالة أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا، وفقا للإجراءات التي يحددها القانون، وهذا ما ورد بنص المادة 05 من القانون رقم 04/90 التي نصت على مايلي : "بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون." يسعى المدعي لإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا، فيقوم على إثرها مفتش العمل بتحرير محضرا بتصريحات المدعي،¹ وهذا ما ورد بنص المادة 27 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي: " يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحتسب مدة ثمانية 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف في حالة عدم حضور المدعي الى الجلسة المحددة بدون أي مبرر شرعي يتم شطب القضية بموجب محضر شطب القضية² ويحضر اجتماع مكتب المصالحة المدعي والمدعى عليه . العامل والمستخدم . إما بصفة شخصية، أو بواسطة ممثليهم المؤهلين قانونا، سواء كان محاميا أو ممثل نقابي، و بعد نهاية الاجتماع ودراسة القضايا الواردة في جدول الأعمال يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بالنتائج المتحصل عليها من الاجتماع. عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فإنه يتم استدعاء المدعى عليه من جديد لاجتماع مصالحة من جديد، يعقد في اجل أقصاه 08 ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وهذا قرره المشرع من خلال المادة 29 من القانون ، 04/90 أما في حالة غياب المدعى عليه أو

1. راجع الملحق (محضر تصريحات العامل الشاكي)

2. راجع الملحق (محضر شطب قضية)

ممثله المؤهل في اجتماع المصالحة للجلسة الثانية على التوالي يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع، وهذا ما ورد بنص المادة 30 من القانون 04/90، كما تعد محاولة الصلح التي يجريها مكتب المصالحة شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهو ما تؤكد المادة 19 من القانون 04/90 وأثناء اجتماع مكتب المصالحة يعمل أعضائه على التقريب من وجهات نظر طرفي الخلاف، ومحاولة الوصول إلى تسوية الخلاف، ففي حالة توصلهم ونجاحهم في تسوية كل أو جزء من الخلاف، فإنهم يسعون لتحرير محضر بالمصالحة،¹ ويصبح المحضر كاتفاق جديد بين الطرفين ويكون ملزما لهما.

يعتبر المشرع الجزائري محضر المصالحة حجة إثبات لا يجوز الطعن فيها إلا عن طريق التزوير، و يجب أن لا يتضمن هذا المحضر شرطا يخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل،² وهذا ما ورد بنص المادة 32 من القانون رقم 04/90 التي نصت على مايلي: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير، لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروط تتنافى مع النصوص السارية المفعول، ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحددها، فان لم توجد ففي اجل لا يتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق،³ وفي حالة عدم تنفيذ هذا الاتفاق يمكن أن ترفع إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية عريضة من أجل التنفيذ مع استدعاء المدعى عليه نظاميا، ويأمره في أول جلسة له بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، وتحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون، في حالة فشل أعضاء مكتب المصالحة في اجتماع الصلح يتم إعداد محضرا بعدم المصالحة،⁴ وهذا ما ورد بنص المادة 31 من القانون رقم 04/90 التي نصت على مايلي: " في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف

1 راجع الملحق، نموذج محضر مصالحة

2 بشير هدي، المرجع السابق ص 91 وكذلك عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 120 .

3 المادة 34 من القانون 04/90 السالف الذكر.

4أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون.

يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك، وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة.

يسلم إلى الطرف المتضرر نسخة من محضرا بعدم المصالحة ليتمكن من مباشرة دعواه أمام القسم الاجتماعي المختص الذي يكتسي بأهمية كبيرة بالنظر لما يحتويه من حلول إجرائية تسمح بحسن إدارة الدعوى و التحكم فيها، فقد تم استحداث قواعد و ضوابط جديدة فيما يتعلق بالخصومة أمام القسم الاجتماعي،¹ وذلك من خلال المواد 500 الى 509 منه، و قد حدد المشرع للطرف المتضرر أجل (06) أشهر ابتداء من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من أجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وهذا ما قرره المادة 504 من القانون 09/08 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة 06 أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى " .

وإن سقوط الحق في رفع الدعوى يسمح للمدعي عليه بالتمسك بالدفع أمام المحكمة بعدم قبول الدعوى المدعى لانقضاء أجل رفعها، وقد عمل المشرع على تحديد مهلة (06) أشهر لرفع العامل لدعواه، و هذا لوضع حد للتعسفات الملاحظة في مثل هذه الدعوى، التي تجعل كثيرا من العمال لا يرفعون دعواهم إلا بعد انقضاء أجل طويلة، قصد الحصول على تعويضات تكون أحيانا جد مرتفعة، و التي تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني بصفة عامة² ويحرص مكتب المصالحة على تدوين ملاحظة هامة على محضر عدم المصالحة، ينبه فيه الطرف الذي له مصلحة في أن له مهلة (06) أشهر من تاريخ تسلم المحضر من أجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

1 مقال للسيد علي بدوي، نشرة القضاة ، العدد 64 الجزء الأول ، ص 297.

2. بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الاجراءات المدنية و الادارية، منشورات بغدادية، الجزائر، ص . 362

ج) الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة:

كرس القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل هذه القاعدة بألزمية قبول الدعوى القضائية في حالة تقديم محضر عدم المصالحة عملاً بنص المادة 37 من القانون رقم، 04/90 والتي نصت على ما يلي: " ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبين المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون،" وبذلك فإن عريضة الدعوى التي يقدمها أحد الأطراف المتنازعة في علاقة العمل، ينبغي أن تكون مرفقة بمحضر عدم الصلح المحرر من طرف مكتب المصالحة المختص إقليمياً، يترتب عن عدم وجوده تمسك الطرف المدعى عليه في الدعوى بالإدعاء بعدم مراعاة شرط شكلي، وبالتالي يقرر القضاء رفض الدعوى شكلاً، استثنى المشرع من هذه القاعدة الحالات التي يكون فيها المدعى عليه مقيم بالخارج أو في حالة الإفلاس و التسوية القضائية للمستخدم،² ويشترط في الطلبات المتضمنة في عريضة المدعي أن يكون فعلاً قد أثرت مبدئياً أمام مكتب المصالحة، ما عدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي.

إذا كان الثابت أنه لم يعين سواء من حكم قاض الدرجة الأولى أو من قرار قضاة الاستئناف، أن إجراءات المصالحة المنصوص عليها قانوناً قد تمت في هذا النزاع من طرف مفتش العمل، كما لم يظهر من وثائق الملف أن الخلاف القائم بين الأطراف كان عرض على هذا المفتش، ولذلك فإن قرار قضاة الاستئناف غير مستوفي للشروط المطلوبة قانوناً، ومتى كان كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه تأسيساً على مخالفة أحكام هذا المبدأ³ بصدور القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وإنشاء مكاتب المصالحة، وسحب اختصاص المصالحة من النزاهة العمل بقيت المحكمة العليا على هذا المبدأ، وذلك ما كما تنص على ذلك المادة 19 من القانون رقم 04/90 ومن واجب المحكمة قبل التطرق لموضوع

2. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 43

3. ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصب لل نشر، الجزائر، الطبعة 2003، ص 552.

الدعوى أهل أن النزاع عرض على مكتب المصالحة أم لا و الذي يعتبر من النظام العام "1
وقد أكدت المحكمة العليا من خلال القرار رقم 3051 الصادر بتاريخ 2005/0806 بأن محضر
الصلح لا يمكن أن يحل محل محضر عدم الصلح لقبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي
الموضوع، بناء على نص المادتين 34 و 37 من القانون رقم 04/90 السالف الذكر.²

**الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية في اطار نظام
المصالحة:**

إن الحديث عن صلاحيات مفتشية العمل في إجراء مصالحة، في الخلافات العمل الفردية تجد
أساسها في الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مكتب المصالحة والشؤون الاجتماعية، في
ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، وبناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام
بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل، واعتبر هذا الإجراء شرطاً أساسياً قبل
إحالة الخلاف على القضاء، وهذا ما قرره الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم
32/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل³، والتي نصت على مايلي
: "...و لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و

الشؤون الاجتماعية المختص إقليمياً و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم."
يحق عرض النزاع الفردي بداية على مكتب المصالحة لإتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل
إلى تسوية الخلاف القائم بينهما بشكل ودي، وتوحيد وجهات النظر دون إضرار بأحدهما
والحفاظ على استقرار علاقات العمل، إن المشرع الجزائري قد جعل من تدخل مكتب المصالحة
بإجراء المصالحة تدخلاً إلزامياً بعد فشل الأطراف في تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة

1. ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 554.

2. المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2005.

3. لقد أولى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة عناية خاصة لتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث
يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني و طني في مجال قانون العمل هو الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في
العمل.

المستخدمة¹، وتشكل مرحلة المصالحة بذلك استمرار لمحاولة الأطراف لإيجاد الحل والتسوية عن طريق التفاوض تحت إشراف ومساعدة مفتش العمل، وينبغي في هذه الحالة على الأطراف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل²، إذ أن اختيار المشرع لمفتشية العمل للاضطلاع بهذه المهمة يعتبر اختيار موفق وذلك اعتبارا لتكوين مفتشي العمل، وخبرتهم في مجال التشريعات الاجتماعية، واحتكاكهم المتواصل بأطراف علاقة العمل، و درايتهم باهتمامات و مشاكل العمال، وهذا ما يعطي لمفتش العمل كل الوسائل لبحث أسباب ودوافع النزاع، و يسمح له باقتراح أحسن و أفضل الحلول على الطرفين، وتكون له فرصة حقيقية للوصول إلى حل نهائي للنزاع، ووضع حد لاستمراره و بمراجعة نصوص الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، لا نجد أن المشرع قد تطرق للإجراءات و الخطوات الخاصة بالمصالحة التي تجربها مكتب المصالحة، ويعتبر هذا النقص وهذا ما ورد بنص الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مكتب المصالحة " : تكلف مكتب المصالحة في إطار مهمتها بمايلي:

- القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب الفقرة 02 من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق بالعدالة في العمل شغور قانوني تداركه المشرع الجزائري، عند إصداره للقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بحيث حدد بدقة كافة الإجراءات التي تخضع لها محاولة المصالحة التي تضطلع بها مكاتب المصالحة.

نظرا لهذا النقص يتبع مفتش العمل الأعراف المتبعة أثناء التحقيق ومحاولة التسوية، بحيث يقوم المفتش أولا باستدعاء طرفي النزاع، وعقد اجتماع ثلاثي يضم العامل والمستخدم أو ممثله بحضور أحد المفتشين، الذي يتلقى وجهات نظر الطرفين وطلباتهما، و تسجيل دفاعهما و

1. الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية، سنة 1995، ص 108.

2. عجة الجليلي، الوجيز في قانون العقوبات و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 2005، ص 203.

التماساتهما، وبعد جمع هذه المعيطات والتحقيق في النزاع، يعمل المفتش على تقديم حلول وسط لتقريب وجهات نظر الطرفين، وبذلك فإنه يصل في الأخير إلى احتمالين، و هما كما يلي: الاحتمال الأول: و يتمثل في نجاح محاولة الصلح بين الطرفين، وتكون النتيجة هي تحرير محضر المصالحة الذي يعتبر اتفاق أو عقد بين الطرفين، وهو ملزما للطرفين و يكتسي قوة التنفيذ.

الاحتمال الثاني: وهو في حالة فشل مفتش العمل في محاولة الصلح نظرا لتمسك كلا من طرفي النزاع بمواقفهما، وعدم رغبة أحدهما للتنازل، والوصول إلى حلول وسطية، ولا يبقى لمفتش العمل إلا تحرير محضرا يدعى بمحضر عدم المصالحة، بعد ثبوت فشل كل محاولات التسوية الودية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو من قبل مكتب المصالحة¹.

المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

إن علاقة العمل على مستوى الفردي علاقة بين العامل الفرد وصاحب العمل الذي يستخدمه، وإن هذه العلاقة تنظم تعاقديا وفقا لإرادة الطرفين، التي تنقذ بالنصوص القانونية الآمرة المنظمة لعلاقة العمل. بناء على ذلك فإن مضمون هذه العلاقة يتحدد على أساس ما تنتهي إليه المساومة المحكومة بقوانين سوق العمل، القائمة على العرض والطلب، وهي في الغالب ترجح كفة صاحب العمل على العامل، وليس المتوقع على وجه العموم أن تنتهي هكذا مساومة إلى حماية مصلحة العامل بالقدر الكافي إلا إذا اقترن ذلك بوجود قانون يقرر مستويات معقولة من الحقوق للعامل، على أن يكون هذا القانون فعالا عند تنفيذه، بحيث تنتهي له إمكانيات التطبيق السليم المطلوبة، وهذا ما تسهر على تحقيقه هيئة تفتيش العمل بفرض رقابتها على التزام المستخدم بأحكام تشريع العمل وبنود عقد العمل.

وللوقوف على جميع هذه الأحكام سوف نتناول بداية إلى تدخل مفتشية العمل في تنفيذ اتفاقيات

1 عجة الجبالي ، المرجع السابق ، ص 206.

العمل الجماعية و الرقابة على مدى مشروعيتها في الفرع الأول، ثم نتطرق لمجال تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الجماعية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تدخل مفتشية العمل في تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية و الرقابة على مدى مشروعيتها

أ) رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام اتفاقيات العمل الجماعية:

الحقيقة أن المشرع الجزائري لم يحصر مجال رقابة النزاهة العمل على الأحكام المنظمة لعلاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، وإنما منح لهذا الجهاز صلاحية المساهمة بشكل فعال في إطار علاقات العمل الجماعية، وتفعيل الروابط بين طرفي هذه العلاقة ولذلك خول المشرع لمفتشي العمل صلاحية التدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين قبل إعداد الاتفاقيات العمل الجماعية، وذلك عن طريق إرشادهم وتزويدهم بالمعلومات والتوجيهات من أجل التطبيق السليم للقواعد القانونية، كما يلعب المفتشيين دورا بارزا عند مباشرة التحضير لإعداد الاتفاقية العمل الجماعية، وذلك نظرا لما يتمتع به هؤلاء المفتشيين من معرفة ودراية بالنصوص القانونية، وإطلاعهم على الكثير من اتفاقيات العمل الجماعية المطبقة، ومدى نجاحها في الميدان العملي، ولذلك تحرص النزاهة العمل على التأكد من تنفيذ جميع الاتفاقيات العمل الجماعية التي تم إعدادها، كما تسهر على فرض رقابتها على مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية، وعدم خرقها للقواعد القانونية وانتهاكها أو انتقاصها للحقوق الأساسية للعمال.

انطلاقا من هذا سوق نحاول التطرق بداية لدور النزاهة العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي في الفرع الأول، ثم نتطرق لكيفية تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ أحكام الاتفاقية العمل الجماعية والرقابة على مشروعيتها في الفرع الثاني.

*** دور مفتشية العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي:**

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي بين أطراف علاقات العمل الجماعية، والذي يسهل على التنظيمات النقابية تسوية الكثير من المشاكل بين العمال والمستخدمين، كما يوفر للعمال ضمانات أكبر لاستحقاق أفضل الحقوق، مما تقررها القواعد

التشريعية¹، ولذلك فإنه في أغلب الدول الغربية المتقدمة أصبحت السياسات الاجتماعية ترتكز على اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين، ومن ثمة تقلص بكثير تدخل الدولة في الميدان الاجتماعي، عن طريق سن القوانين والنظم، وإنما أصبح طرفي علاقة العمل يبحثون على تكريس السياسة التعاقدية. اعتبر المشرع النزاهة العمل احد الأطراف الأساسية المساهمة في التحضير وإعداد الاتفاقيات العمل الجماعية، عن طريق تأطير الشركاء الاجتماعيين، ومساعدتهم للتوصل إلى اتفاق لسن قواعد الاتفاق الجماعي، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال التعرض بداية لمفهوم التفاوض الجماعي، وأهميته في تنظيم علاقات العمل في البند الأول، ثم نتطرق لمشاركة النزاهة العمل في تأطيرهم الشركاء الاجتماعيين، ومساعدتهم أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية في البند الثاني.

* مفهوم التفاوض الجماعي وأهميته في تنظيم علاقات العمل:

قبل التعرض لكيفية تدخل مفتشية العمل في المساهمة لتأطير ومساعدة الشركاء الاجتماعيين لإعداد الاتفاقيات الجماعية، ينبغي تحديد تعريف التفاوض الجماعي، ومدى أهميته على تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة.

. تعريف التفاوض الجماعي:

يقصد به المفاوضة أو المساومة في معناها العام تعني الوسيلة التي تصل بالمصالح المتعارضة إلى الاتفاق النهائي، وفي مجال علاقات العمل فإن التفاوض هو أسلوب ديمقراطي يقوم على الحوار، وتبادل الآراء ومناقشة وجهات نظر أطراف علاقة العمل² التفاوض الجماعي هو الأسلوب الأكثر شيوعاً في تنظيم علاقات العمل جماعياً في الدول المتقدمة، كما أنه حظي بالاهتمام على المستوى الدولي، فنظمته الاتفاقية رقم (98) (بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم

1. رشيد واضح، المرجع السابق، ص 137.

2. جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995 ص 84.

والمفاوضة الجماعية، كما كانت أيضا محل اهتمام الكثير من الدول العربية، كما خص مؤتمر العمل الغربي المفاوضات الجماعية باتفاقية خاصة هي الاتفاقية رقم 11 لعام 1979.¹ في هذا المجال تعرّف الاتفاقية رقم الدولية (رقم 154) الصادرة عن الجمعية من خلال ما سبق نصل إلى أن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق خطي بين مجموعة عمال أو نقابة عمالية من جهة، وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى، لتنظيم شروط العمل والالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين طرفي علاقة العمل والإنتاج وبهذا الشكل يتم تحديد التزامات وحقوق الطرفين عن طريق التشاور الجماعي، ونقل المبادئ القانونية العامة من حالة التجريد إلى الواقع العملي الملموس، وربط تحسين أداء هذه الالتزامات بظروف الإنتاج خدمة لاقتصاد الوطني والعمال وأصحاب العمل، وبذلك يصبح عقد العمل الجماعي مصدرا مكملا للتشريع في تنظيم علاقات العمل، فهو القانون الخاص المتفق عليه بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل.²

. أهمية التفاوض الجماعي:

يكتسي التفاوض الجماعي أهمية بالغة وتأثير إيجابي على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهو يعالج ظاهرة عدم المساواة التي تظهر أو تلاحظ غالبا في عقد العمل الفردي، فالعامل ضعيف بمفرده قوي باتحاده مع زملائه العمال الآخرين، لذلك فإن الشروط التي يمكنه أن يحصل عليها حين يجتمع مع زملاءه أثناء مرحلة التعاقد تكون أفضل بكثير من تلك التي يحصل عليها لو تعاقد منفردا مع صاحب العمل، ففي عقد العمل الفردي لا يستطيع المساومة لأنه يعتبر الطرف الضعيف فيه، لذلك تؤدي ظروف التعاقد في إطار العقد الفردي إلى أن يتضمن هذا العقد عبئ يتحمله الطرف الضعيف، لكن في عقد العمل الجماعي يمكن معالجة ظاهرة عدم المساواة، إذ يصبح العامل قويا تحت راية النقابة التي تستطيع مناقشة شروط

1. يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 115.

2. غالب على الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2001، ص 148.

التشغيل والعمل مع صاحب العمل¹ إذن فعقد العمل الجماعي يهدف إلى قيام الأطراف المعنية بوضع قانونهم الخاص دون تدخل الدولة، وهو لهذا السبب يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والواقع أن عقد العمل الجماعي يساعد السلطة العامة أيضا عندما يريد المشرع أن ينظم جانبا من علاقات العمل، ويجد في عقد العمل الجماعي قواعد يقتبسها عند وضعه للنصوص التشريعية.² من كل ما تقدم يمكن القول أن عقد العمل الجماعي وسيلة تعاقدية فنية قانونية تتفق وخصائص قانون العمل الحديث، وإن أهميته حملت بعض المشرعين على تأكيد حق العمال في عقد العمل الجماعي ضمن مواد الدستور، كما حصل ذلك في فرنسا عندما جاء في مقدمة الدستور عام 1946 ما يلي ..: "إن أحد الحقوق الأساسية هو تحديد شروط العمل بموجب الاتفاقيات الجماعية". وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعقود العمل الجماعية، فأصدرت اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 بخصوص حق التنظيم الجماعي، وحق المفاوضات الجماعية، وأصدرت التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 الخاصة بالتفاوضات الجماعية.³ إن تنشيط دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل يستلزم تحقيق الكثير من المقومات أهمها ما يلي:

1. إيمان المشرع بإقامة علاقة عمل ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة، وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا ومن ثم في إطار علاقات العمل، وهو ما يتيح من حرية للأفراد والمنظمات لتنظيم علاقات العمل جماعيا.
2. قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل، تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف ضد المنظمات الممثلة للطرف الآخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب

1 عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، وزارة التعليم و البحث العلمي، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 1990، ص 192.

2 غالب الدواودي، المرجع السابق، ص 152.

3 عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، المرجع السابق ص 193.

التفاوض سبيلا إيجابيا أو أساسيا على الأقل، وتخلي عن الأساليب السلبية في التعامل بين أطراف الإنتاج.

3 . وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة أطراف الإنتاج في المفاوضة فيما بينهما، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها، بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا المفاوضة منها ذلك.¹

* مشاركة مفتشية العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات الجماعية:

لمفتشية العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال التفاوض الجماعي، وذلك بالنظر إلى منطوق أحكام السوق، ومبدأ حرية التعاقد المعترف به للأطراف الاجتماعية،² وسوف نحاول من خلال هذا البند التطرق لكيفية تدخل النزاهة العمل خلال جميع هذه المراحل على التوالي:

* تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات قبل إعداد الاتفاقية العمل الجماعية:

إن وظيفة تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات تهدف إلى غاية محددة وهي بيان أفضل الوسائل لتطبيق القواعد القانونية، وهي تساهم مثل وظيفة الرقابة في تأمين التطبيق السليم لأحكام القانون، وهذا ما أكدت عليه المستوليات الدولية من خلال المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 81 (والمادة السادسة من الاتفاقية رقم 129) (التي نصت على مايلي " : وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي: تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية عن أفضل الوسائل لتطبيق الاشتراطات القانونية"³، وهذا ما كرسه التشريع الجزائري في إطار تحديد صلاحيات النزاهة العمل، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون رقم 03/90 التي نصت على مايلي : "تختص النزاهة العمل بما يأتي:

. تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهما فيما يخص حقوقهم وواجبات والوسائل

1. يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 117.

2. المجلة الجزائرية للعمل، المفاوضة الجماعية، المعهد الوطني للعمل، العدد، 21درارية، تيبازة، بدون سنة للنشر، ص 07.

3. نشرة مفتشية العمل، العدد 17 لشهر جوان، 2007 ص 06 .

الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية. " التشغيل وظروف العمل، وتوضيح بعض الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، كما تنقل جميع النشاطات التي قامت بها مختلف مكاتب النزاهة العمل المنتشرة عبر كامل التراب الوطني. كما شهدت هذه التظاهرة تنظيم العديد من المحاضرات والندوات، وكذا إجراء لقاءات مع وسائل الإعلام المختلفة، وقد تمحورت هذه المحاضرات والندوات حول مواضيع تتعلق بتطور العلاقات المهنية وتأطيرها القانوني، ودور النزاهة العمل في خضم التحولات الاقتصادية الحالية، والحوار الاجتماعي وتأثيره على سير المؤسسة، التفاوض الجماعي وعالم الشغل، وكذا تكييف الشركاء الاجتماعيين مع التحولات الاقتصادية.¹

. مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية :

بين المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي، وهم الشركاء الاجتماعيين:

. الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل في شكل لجان متساوية الأعضاء، وبعدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض، وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

. ممثلي النقابة أو النقابات ممثلي أصحاب العمل بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة وبعدد يتجاوز إحدى عشر عضو مفاوضا لكل طرف، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة و الخامسة و السادسة للمادة 114 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي " : تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون.²

1. نشرة مفتشية العمل، العدد الأول، لشهر جوان، 1999 ص 03.

2. بشير هدي، المرجع السابق، ص 181.

حدد المشرع الجزائري كيفية تكوين المنظمات النقابية وممارسة صلاحياتها وقد أعطى القانون للتنظيمات النقابية حق المشاركة في المفاوضات لإعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وهذا من خلال المادة 38 من القانون رقم 14/90 التي نصت على ما يلي: " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

. المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.¹ ما طرحت على المؤسسة المستخدمة و النزاهة العمل، وكذلك الجهاز القضائي الذي تطرح عليه النزاعات التي تقوم بين النقابات حول تمثيلهم.²

. جهل الكثير من الممثلين النقابيين للأحكام القانونية المقررة لمصلحتهم، مما يجعل عملية خداعهم سهلة وميسورة.

. ضعف جهاز النزاهة العمل ونقص المستوى والتكوين القانوني لمفتشي العمل، وعدم إطلاعهم بالتعديلات الجديدة التي طرقت على نصوص القوانين الاجتماعية، وهذا مما يؤثر سلبا في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية، خاصة عندما يتم استشارتهم لتقديم توجيهاتهم.

لتفادي جميع هذه النقائص ينبغي أن تتفق التنظيمات النقابية، وتتعاون فيما بينها وتتفادى النزاعات بينهما، وهذا تحقيقا لمصلحة العمال والمؤسسات الاقتصادية للرفع من النمو الاقتصادي، كما ينبغي أن تسهر وزارة العمل على اختيار أفضل الكفاءات عند تعيين مفتشي العمل، و تعمل على تكوينهم و تدريبهم، وإطلاعهم بكل النصوص القانونية السارية وكذا تعديلاتهم.

ب) تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والرقابة على مشروعية

قواعدها:

1. رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 154.

2. الندوة الوطنية لقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 91 .

بعد استكمال مراحل المفاوضات الجماعية ووصول الشركاء الاجتماعيين لاتفاق فيما بينهم وإعداد الصيغة النهائية للاتفاقية الجماعية، تسهر النزاهة العمل على تكريس رقابتها على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بتنفيذ أحكام الاتفاقية العمل الجماعية للعمل، كما تراقب مدى مراعاتها للأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، و هي ما تسمى برقابة المشروعية، وبذلك فان بنود الاتفاقية الجماعية المخالفة للقانون يعرضها ذلك للبطلان. بذلك سوف نتعرض بداية لتدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ الاتفاقيات العمل الجماعية في البند الأول، ثم نتعرض إلى مجال تدخل مفتشية العمل في في مراقبة قواعد اتفاقية العمل الجماعية في البند الثاني.

* تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية:

تلتزم الأطراف المتعاقدة بتطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، بحيث تصبح هذه الأحكام بعد عملية الإبرام بمثابة أحكام قانونية، وعليه يمكن معاقبة الطرف المخل بتطبيقها، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 127 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي:

تلتزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"، ولضمان التطبيق الفعلي لقواعد الاتفاقيات العمل الجماعية، ألزم المشرع الجزائري من خلال المادة 126 من القانون رقم 11/90 الأطراف المتعاقدة أو الطرف الأكثر استعجالا إيداع الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية فور إبرامها لدى النزاهة العمل، وكتابة الضبط المختصة إقليميا قصد تسجيلها فقط، وكلف المشرع الجزائري النزاهة العمل بالسهر على ضمان تنفيذ قواعد الاتفاقية العمل الجماعية، وإشعار بكل خلاف يتعلق بتطبيقها، وهذا ما نصت عليه المادة 130 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها"¹

يتبين من خلال هذا النص أن المشرع جعل تنفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات

1. بشير هدي، المرجع السابق، ص . 185

الواقعة على عاتق مفتشي العمل، وبالمقابل فإنهم ملزمين بالإشعار بكل خلاف أو نزاع يتعلق بتطبيقها، إلا أن المشرع لم يوضح صراحة إجراءات هذا الإشعار، والجهة المستقبلة لهذا الإشعار، وماهي التدابير المتخذة لمعالجة هذا النزاع ومباشرة تنفيذ قواعد الاتفاقية الجماعية.¹

*اطلاع النزاهة العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية:

لقد أجاز المشرع الجزائري نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كليا أو جزئيا، بمبادرة من أحد الأطراف بشرط ألا يتم ذلك خلال اثني عشرة شهرا التي تلي تسجيلها، ويبلغ النقص إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مضمونة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية المعنية، وبذلك نستنتج أن المشرع قد وضع شروط وإجراءات شكلية لممارسة الحق في نقض اتفاقية العمل الجماعية جزئيا أو كليا من طرف أحد الأطراف، وهي كمايلي:

. الأجل و يجب أن يكون طلب الفسخ بعد انقضاء مدة اثني عشرة شهرا عن تاريخ تسجيلها، وهذا حتى لا تكون الاتفاقية معرضة للنقض السريع.

. تبليغ الطرف الآخر في الاتفاقية برسالة مضمونة الوصول.

. إرسال نسخة من الرسالة النقص إلى النزاهة العمل التي تم على مستواها إيداع اتفاقية العمل الجماعية، وذلك حتى تتمكن من الإطلاع على القواعد التي تم نقضها أو إلغائها وبالتالي يسجل هذا النقص على السجل الخاص بتسجيل الاتفاقيات الجماعية.

. تسليم النزاهة العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع لديها، ويترتب على تبليغ النقص إلى الطرف الآخر، شروع الأطراف خلال أجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام اتفاقية عمل جديدة، دون أن يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة²

2. غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص. 177

3. جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995، ص. 8.

كما يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية العمل بانتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة، وهذا ما نصت عليه المادة 117 من القانون رقم 11/90 كمايلي: "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة، وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو الاتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى الاتفاقية الجديدة". وإذا انتهى عقد العمل الجماعي، لا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم¹

* تدخل مفتشية العمل في مراقبة مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية

لا يتوقف دور النزاهة العمل عند تسجيل اتفاقية العمل الجماعية وتلقي رسالة نقضها، وإنما تضطلع كذلك بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية، المتفق عليها بين أطراف التفاوض مع تشريع العمل الساري المفعول، الحقيقة أن المشرع ورغم فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يترك هذا المجال دون مراقبة، إذا يمكن للمستخدم أن يستخدم سلطته ونفوذه لتمرير قواعد اتفاقيات مخالفة للقواعد القانونية، والتي من شأنها الإنقاص أو إلغاء بعض حقوق العمل،² ولنفادي هذه الحالات منح المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية قبل تنفيذها والحرص على عدم مخالفتها للقواعد القانونية وعدم إنقاصها لحقوق وامتيازات العمال. ساوى المشرع بين مخالفة بنود الاتفاقية العمل الجماعية، ومخالفة النصوص التشريعية للعمل، ولذلك قرر تسليط على المستخدم المخالف نفس العقوبات، وهو ما قرره المشرع من خلال المادة 153 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على مايلي: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون." الحقيقة أن المشرع الجزائري وفق إلى حد كبير عند تكريس هذه الرقابة لمفتشية العمل وذلك لأن هذا الجهاز هو

1. بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 196.

2. بشير هدي ، المرجع السابق، ص 197.

الأقدر بحق على ممارسة رقابة فعلية على مشروعية قواعد الاتفاقية الجماعية، فضلا على أنه يعتبر شريك غير مباشر في إعداد هذه الاتفاقيات.¹

إن تنشيط وتفعيل دور التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل سيستلزم الكثير من المقومات أهمها ما يلي:

. إيمان المشرع بإقامة حياة ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا، ومن ثم في إطار علاقات العمل.

. قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف الأول ضد المنظمات الممثلة للطرف الآخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب التفاوض و الحوار.

. وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة الأطراف الإنتاج في التفاوض فيما بينها ، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا التفاوض منها ذلك، وإلى أن تنتهيا هذه المقومات، فإن التفاوض يبقى يؤدي مجرد دورا هامشيا في تنظيم علاقات العمل، وهذا مما لا يجعل التفاوض يساهم في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتوطيد أركان السلام الاجتماعي في المجتمع.²

. ومن اجل تحقيق هذه الأهداف عملت المفتشية العامة للعمل خلال سنة 2003 على تنظيم 103 لقاء إعلامي للشركاء الاجتماعيين على مستوى المفتشيات الجهوية للعمل، التي تهدف إلى تقديم المساعدة التقنية للشركاء الاجتماعيين، في مجال تسيير العلاقات الاجتماعية المهنية

1. بشير هدي ، المرجع السابق ، ص182.

2. يوسف الياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، المرجع السابق، ص117.

في المؤسسة، وخلق فضاء للقاءات من اجل ترقية الحوار والتشاور مع مختلف الأطراف في مجال الشغل، و قد تم حضور 4.485 مشارك يمثلون العمال من مختلف القطاعات النشاط، ممثلين عن الهيئات المستخدمة والنقابات وأعضاء مكاتب المصالحة ومساعدون لدى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وكذا إطارات مسيرة وممثلي الجماعات المحلية.

. كما حضر هذه اللقاءات قضاة وممثلين عن مختلف المهن الحرة على غرار الأطباء الصيدلانية المحامين و الحرفيين، بالإضافة إلى الطلبة الجامعيين، و قد تم تنشيط هذه القات من طرف إطارات المفتشيات الجهوية ومكاتبها، وممثلين عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، ومصالح طب العمل والهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في ميدان البناء والأشغال العمومية، و كذا بعض هيئات التكوين المهني.

. تناولت هذا لقاءات مجموعة من المواضيع أهمها تسوية النزاعات الفردية في العمل الوقاية والإجراءات لتسوية الخلافات الجماعية في العمل، عقود العمل محددة المدة، ممارسة الحق النقابي، الوقاية من الأخطار المهنية و عقود التمهين¹.

الفرع الثاني - تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية:

إن أهم حدث في القرن الثامن عشر هو بلا شك ظهور الانقلاب الصناعي الذي بلغت آثاره أشدها في الفترة ما بين 1770 و 1840 وبذلك حلت الآلات محل تسعة أعشار العمل اللازم للإنتاج، فضلا عن جودة إنتاجها عن الإنتاج اليدوي، وهذا مما أدى إلى انتشار حالات التعسف، والظلم لأصحاب العمل لحقوق وامتيازات العمل. دفعت كل هذه الأسباب إلى تكتل العمال في المؤسسات والمصانع، وتوحيد صفوفهم مما كان له أكبر أثر في ظهور الوعي فيهم ونضوجه، فاجتمع العمال أكسبهم قوة جعلتهم يطالبون بترقية مستواهم الاجتماعي، و يهددون بالإضراب إذا لم تحقق مطالبهم، وتحت تأثير هذه الصيحات الغاضبة بدأت الدول تتدخل لتحسين معيشة العمال، وحالتهم الاجتماعية، ووضع ميكانزمات وطرق لتسوية المنازعات

1. نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر، 2003 ص 05.

الجماعية، التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل الجماعية¹. ارتبطت ظاهرة نزاعات العمل الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، ولذلك نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات الجماعية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب، وغلق المؤسسات من طرف أصحاب العمل، وقد أعطى المشرع الجزائري على غرار الكثير من التشريعات لمفتشية العمل صلاحية التدخل لفض نزاعات العمل الجماعية، ومحاولة الوصول إلى تسوية ودية للخلاف القائم بين طرفي علاقة عمل الجماعية، وبهذا أصبح لجهاز تفتيش العمل دورا أساسيا في إطار علاقة العمل الجماعية، سواء عند إعداد اتفاقيات العمل أو تنفيذها، أو مراقبة مشروعيتها قواعدها، أو عند تسوية الخلاف بين أطرافها. انطلاقا من ذلك سوف نحاول التعرض في هذا المطلب بداية لمفهوم النزاع الجماعي وطرق تسويته من خلال الفرع الأول، ثم نحدد طرق تدخل مفتشة العمل لتسوية النزاع العمل الجماعي من خلال الفرع الثاني.

أ) مفهوم نزاع العمل الجماعي وطرق تسويته :

تعرض المشرع الجزائري لقواعد تسوية نزاع العمل الجماعي بداية من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، وذلك في الباب الرابع المعنون بتسوية النزاعات الجماعية، المتضمن 13 مادة قانونية، ثم وفي سنة 1982 أفرد المشرع لأول مرة لطرق تسوية هذا النزاعات قانون خاص، وهو القانون رقم 05/82 الصادر في 13/02/1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، والذي تم تعديله من خلال القانون رقم 02/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق

1. عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 211.

2. الأمر رقم 31/75 السالف الذكر.

بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.¹ لذلك سوف نحاول في هذا الفرع بداية التطرق لتعريف النزاع العمل الجماعي من خلال البند الأول، ثم نتطرق إلى طرق تسويته من خلال البند الثاني.

* تعريف النزاع العمل الجماعي:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، أو صاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم م تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقات العمل الجماعية² أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، و يمكن أن نستج من خلال التعريف أنه يجب توفر شرطين أساسيين ليشكل أي خلاف عمالي منازعة جماعية، وهما كمايلي:

1. أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه، وهذا قررت المحكمة العليا من خلال القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 2008/12/03 كما يلي: " إن الدعوى القضائية تكون جماعية إذا ما أقيمت باسم النقابة كشخص اعتباري ممثل من احد أعضائها لفائدة ولصالح العمال وليس كما هو الشأن في قضية الحال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل "

2. أن يكون موضوع المنازعة جماعي.³ بتوفر هذين الشرطين يمكن أن نميز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي، إذا أن الفقه يعتمد معيارين للتفريق بين النزاعين. اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعي، ومن ثم صدرت بعض التوصيات لمنع تطور نزاعات العمل الجماعية وتسويتها بالطرق التفاوضية، كما هو شأن بالنسبة للتوصية الدولية

1 القانون رقم 90/02 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.

2. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 92.

3. بشير هدي، المرجع السابق، ص 196.

رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور نزاعات العمل، تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، كما أخذت بالتحكيم الاختياري الذي يكون

بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب، أو غلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم¹ انطلاقاً من هذا الاهتمام الدولي بالنزاعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل، ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للاعتراف بالنزاعات الجماعية للعمل، ووضع طرق لتسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي المنشود²

*تسوية منازعات العمل الجماعية:

تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم على محاصرة مختلف نزاعات العمل الجماعية، و ذلك بسن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، عن طريق إيجاد طرق علاجية، قبل تحولها إلى مواجهة بين أطراف علاقة العمل، وغالبا ما تتطور هذه المواجهة إلى ممارسة العمال للإضرابات.

الحقيقة أن لجوء العمال للإضراب يهدف تسوية المنازعات العمل الجماعية وتحقيق مطالبهم وفرض إرادتهم يؤدي إلى إضعافهم جميعا، ويرتب آثار اقتصادية سيئة تضر بمصالحهم الشخصية وبالاقتصاد الوطني، ولذلك فإنه من الأفضل لجميع الأطراف المعنية اللجوء إلى الوسائل الودية التي تجنبهم تلك الآثار السيئة³ نظمّ المشرع الجزائري مجموعة من الطرق الودية

1 . أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص93
2. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة سنة 284، ص1991
3. غالب على الداودي، المرجع السابق، ص 186.

لفض النزاع العمالي الجماعي، وهذا لوضع حد لاستمرارهما، يعرقل نشاط المؤسسة ويضعف من إنتاجها، وبالتالي يهدد السلام الاجتماعي، واستقرار العلاقات بين طرفي علاقة العمل. على غرار منازعات العمل الفردية التي تخضع إلى طرق ودية لتسويتها، فإن منازعات العمل الجماعية تخضع بدورها إلى مجموعة من الطرق الفنية والودية لتسويتها سواء قبل نشوء النزاع أو بعد نشؤه، فقبل نشوء النزاع تعمل لجان مكونة من ممثلي العمال سواء من النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، لعقد اجتماعات دورية من أجل تبادل الآراء، و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى الحل المناسب، وهو ما يسمى بالتفاوض الجماعي، وهذا ما قرره المادة 04 من القانون 02/90 السالف الذكر، وتساهم النزاهة العمل بتدعيم ممثلي العمال والمستخدمين بمختلف الإرشادات و التوجيهات التي تساعد هذه اللجنة للتوصل إلى الحل المناسب. بعد قيام النزاع الجماعي فإنه يتم إتباع سلسلة من الطرق الودية أهمها الوساطة، التي تعرفها المشرع من خلال المادة 10 من القانون 02/90 بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية و دية للنزاع إلى شخص من الغير، يدعى "الوسيط" ويشتركان في تعيينه، ويقتصر دور النزاهة العمل في إطار الوساطة على تقديم العون والمساعدة للوسيط، خاصة في مجال تشريع العمل، بناء على مطالب الوسيط، وهذا مما يسهل عليه الوصول إلى تسوية سريعة، وإيجابية للخلاف القائم بين الطرفين.

في حالة فشل المصالحة و إجراء الوساطة يتم اللجوء إلى أسلوب التحكيم، و قد أحال المشرع تنظيم أحكامه إلى قانون الإجراءات المدنية، وهذا ما قرره المادة 13 من القانون 02/90 السالف الذكر.

ب) آليات و طرق تسوية منازعات العمل الجماعية:

منازعات العمل الجماعية تهدد علاقات العمل تهديدا خطيرا، وتعرض السلام الاجتماعي داخل المؤسسة لاهتزازات، يختلف مداها حسب حجم النزاع وموضوعه، ولهذا فإن التشريعات في مختلف دول العالم تسعى إلى حسم هذه المنازعات قبل أن يستفحل أمرها. تختلف التشريعات

العمالية المقارنة¹ في الأخذ بالأساليب والطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية، وتشمل على العموم المفاوضات المباشرة، المصالحة، الوساطة والتحكيم.

كانت للنضالات العمالية الطويلة، وضغطها على أصحاب العمل لتلبية المطالب الجماعية للعمال، الأثر الحسن الذي دفع أصحاب العمل للرضوخ لهذه المطالب، وذلك بعد معارضة شديدة، ففضلوا اللجوء إلى طريقة المصالحة، كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة، التي كانت تشن ضدهم، باعتبار أسلوب المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية الودية، وهي تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، وغالبا ما تترك لهما فيه حرية تحديد وتشكيل هيئة المصالحة، وطريقة عملها وإجراءاتها المتبعة من قبلها، ويتم اللجوء إلى العمل بالمصالحة القانونية التي يضطلع بها مفتش العمل أو لجان متعددة التشكيلية، والتي تكون محلية أو جهوية أو وطنية، حسب اختلاف الأنظمة وتشريعات العمل من بلد لآخر² سوف نحاول أن نتطرق في هذا المجال لتدخل مفتشية العمل في المصالحة بين طرفي النزاع الجماعي في العمل، وذلك من خلال بداية التعرض لماهية نظام المصالحة في البند الأول، ثم إجراءات المصالحة والنتائج المترتبة عنها في البند الثاني. بعد إصلاح المنظومة العمالية من اجل تفاذي عيوب الوضع التشريعي السابق، وهو ما ظهر جليا في لائحة استقلالية المؤسسات، الصادرة عن أشغال الندوة الرابعة للتنمية في 21 و 22 ديسمبر 1986 بضرورة إثراء القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له وأكدته الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي، 1989 والتي توصلت إلى أن القانون الأساسي العام للعمال لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، و يتوجب تعويضه بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، وهذا بوضع

1. تأخذ أغلب الدول بنظام التوفيق والتحكيم كطريق يحسم المنازعات ،فتأخذ الولايات المتحدة الأمريكية مثلا بنظام التوفيق و التحكيم الاختياري ،وكذلك إنكلترا أخذت به أيضا إلا أن هناك دولا أخذت بنظام التوفيق والتحكيم الإلزامي كألمانيا ،أما فرنسا فتأخذ بنظام التوفيق الإلزامي ،أما فقد أخذ القانون الفرنسي بالتحكيم الاختياري إذا لم تتمكن لجنة التوفيق (الوساطة).

2. رشيد واضح، المرجع السابق، ص 89 .

ميكانيزمات وأدوات فعالة لإقامة علاقات عمل عادلة، ومستقرة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومسائل علاقات العمل، ليبقى دور الدولة منحصرا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها.

بادرت السلطات الرسمية استجابة لذلك إلى إصدار أول قانون لتسوية النزاعات العمل الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، وهذا ما تماشى مع التحولات الجديدة للبلاد وذلك من أجل العمل على تسوية الأوضاع والخلافات الجماعية في العمل، التي لم تجد لها تسوية في إطار العمل بالتشريع السابق، ليتم إعادة تنظيم إجراءات المصالحة من خلال قواعد جديدة. أوجب المشرع الجزائري بموجب المادة 04 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر على المستخدمين وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية، وذلك لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمال العامة داخل الهيئة المستخدمة، وذلك حتى يتمكن أطراف علاقة العمل الجماعية من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل، غير أنه وفي حالة وجود خلاف جماعي في العمل بينهما، ويختلفان في كل مسائل المدروسة أو في بعضها، يباشران فورا إجراءات المصالحة، التي اتفقا على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، والعقود الفردية لمعالجة وتسوية الجوانب التي ثارت بشأنها هذه الخلافات، من أجل البقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بينهما¹، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر كما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشرون المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى النزاهة العمل المختصة إقليميا".

*تعريف نظام المصالحة:

يتبين من خلال المادة الخامسة من القانون رقم 02/90 أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل

1. بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

النوع الأول في المصالحة الاتفاقية، Conciliation Conventiionnelle، ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء، أي على شكل لجان متساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها إلى جانب نطاق عملها الذي قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى، وذلك إلى أن يتم تسوية النزاع نهائيا¹ أما النوع الثاني من المصالحة فيطلق عليه بالمصالحة القانونية Conciliation Légal ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على أسلوب الأول أو في حالة فشله.

* إجراءات المصالحة و النتائج المترتبة عنها:

تتولى مفتشية العمل عندما يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الطرفين، ولتحقيق ذلك يستدعى مفتش العمل المختص طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى (04) (أيام الموالية لإخطاره من قبل إحدى طرفي الخلاف. يعمل مفتش العمل أثناء هذه الجلسة عند حضور الطرفين بتسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وهذا ما ورد بنص المادة 06 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 الصادر في 21 ديسمبر 1991 التي نصت على ما يلي: "تقوم النزاهة العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش

2. أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 100.

العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل الى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) (أيام موائية لإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة من المسائل المتنازع عليها.¹

ويؤكد المشرع الجزائري إلزامية حضور طرفي الخلاف لجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، وأي تخلف من أحدهما يحمله المسؤولية التي تترتب عنها تأزم الوضع، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 07 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر، التي نصت على ما يلي:

"يجب على الطرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"، وبعد انتهاء مفتش العمل من إجراءات وجلسات المصالحة، فإنه يتوصل إلى إحدى النتائج الآتية:

أولا . إما أن يتوصل المفتش إلى تسوية شاملة ونهائية لكل المسائل المتنازع حولها بين الطرفين، و هذا نتيجة للتنازلات التي يتقدم بها أحد الطرفين، ويصبح بذلك الاتفاق الجديدة عبارة عن ملحق تابع للاتفاقية السابقة، و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية للعمل لاسيما شرط التسجيل والايذاع، وبذلك تصبح المسائل التي اتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجال لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا² يتوصل مفتش العمل إلى تسوية جزائية للنزاع، وفي هذه الحالة فإن محضر المصالحة الجزئي يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة أو على التحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون رقم 27/91 الصادر في 1991/12/21 التي نصت على ما يلي "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لايمكن أن تتجاوز 08) (أيام ابتداء من تاريخ

1. لقد كانت المدة التي يسمح بها لمفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي للعمل هو 08 أيام من خلال المادة 06 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر إلا أنه بتعديل هذه المادة من خلال القانون رقم 27/91 الصادر في 1991/12/21 تم اختزال هذه المدة إلى أربعة أيام (04) (فقط وهذا للتعجيل قدر الإمكان لتسوية النزاع ومنح استفحاله وسوء نتائجه.

2. لقد قلص المشرع الجزائري من المدة الخاصة بجلسات المصالحة إلى 08 أيام، بعد أن كانت 15 يوما من خلال المادة 08 من القانون 02/90 السالف الذكر قبل تعديلها بالقانون رقم 27/91.

الجلسة الأولى، يعد مفتش 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 ضبط بالمحكمة المختصة إقليميا¹.

ثانيا. في حالة فشل كل محاولات المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة² ويمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد بنص المادة 09 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر التي نصت على مايلي: "في حالة فشل إجراء المصالحة و إذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة."

على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليها أحكام هذا القانون"³.

أخيرا فانه من الناحية العملية فإن إحصائيات وزارة العمل في سنة 1995 تمكنت النزاهة العمل من تسوية 145 نزاعا من أصل 527 نزاعا معروضا عليها، أما في سنة 1997 سجلت أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة ، 45,6 % وحوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية، بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاعا فقط، وكانت نتائج سنة 1996 و 1995 أقل من هذا اذا تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاعا من أصل 372 نزاع ، وفي سنة 2001 تم تسوية 140 نزاع جماعيا و عرف منها 69 خلاف مصالحة كلية⁴.

1. الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 27.

2. راجع الملحق (محضر عدم المصالحة)

3. نصت المادة 13 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر على ما يلي: "يحزر مفتش العمل، لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر مصالحة، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وان اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمال مستمرا في شأنها لوزارة العمل لسنة 1997.

4. نشرة مفتشية العمل، العدد 06 لشهر ديسمبر 2001.

وفي سنة 2002 تم معالجة 61 نزاعا جماعيا عرفت 37 منها مصلحة كلية ، و في سنة 2003 تم تسوية 44 خلافا و مست بذلك 37.283 عاملا من بين تعداد الإجمالي يقدر ب 41.321 عاملا. بهذا نصل في الأخير إلى أن مفتشية العمل تلعب في الحقيقة دورا فعالا في تسوية الخلافات الجماعية في العمل، وهذا للتقليل من انتشارها، ولتحقيق حلولا سليمة يرضاها طرفي النزاع، وهذا من أجل ضمان استقرار علاقات العمل، ومحافظة على التوازن بين مصالح العمال وصاحب العمل داخل المؤسسة المستخدمة.¹

خاتمة

بعد الإطلاع على مجمل النصوص القانونية و التنظيمية الخاصة بمهام ودور الهيئات المكلفة بتفتيش العمل، سمح لنا ذلك بالتعرف على الدور الحقيقي لمفتشية العمل، إذ أن النصوص القانونية تمنحها مسؤولية ذات أهمية في عالم الشغل وعلاقات العمل ، تتحدد بالأساس في الإشراف على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل والسهر على تنفيذها بهدف ضمان احترام حقوق والتزامات كل طرف من أطراف علاقة العمل، ومن هنا تأتي ضرورة التشديد على تعزيز هذا التنظيم ماديا ومعنويا بتزويده بعدد كاف ومتخصص ومؤهل نوعيا وثقافيا من المفتشين بما يتوافق مع تزايد عدد المؤسسات وتنوعها وإعطائه جميع الضمانات والمستلزمات الضرورية لتسهيل تنقلاته لتنفيذ مهامه والقيام بواجباته على أكمل وجه، والملاحظ من خلال نتائج الدراسة الميدانية أنه بالرغم من تزايد عدد المؤسسات والمصانع والمهن الحرة تماشيا مع التطور الاقتصادي والتكنولوجي للبلاد، إلا أن عدد المفتشين على مستوى مختلف المفتشيات الولائية بقي نفسه ولم يتغير منذ حقبة طويلة بل نجده قد نقص في البعض منها، فانتساع المناطق الصناعية والقطاعات الخاضعة لإشرافهم، وتزايد عدد أفراد الطبقة العاملة يؤدي بالضرورة إلى توفير عدد كاف من المفتشين بما يضمن تحقيق تطبيق أحسن لتشريعات العمل والأنظمة العمالية داخل هذه المناطق والقطاعات.

2. أهمية سليمان، آليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ص 100.

كما نلاحظ عدم وجود مختصين بين مفتشي العمل في ميادين مختلفة كالطب أو الهندسة أو الكيمياء ... بل إن أغلب مفتشي العمل هم من حاملي الشهادات في العلوم القانونية و الإيرية بالدرجة الأولى ثم تليها بقية الإختصاصات الأخرى ، فالتنوع في التخصصات من شأنه أن يساعد على أداء المهام بصورة جيدة ومختلفة نوعا ما عن وجود تخصص واحد بعينه وهو المجال القانوني فقط، وهذا هو المتبع في بلدان أخرى من العالم مثل فرنسا، إذا فمن الصعب على هذا الجهاز أن يستمر في أداء مهامه على أكمل وجه وهو بلا إمكانيات فنية وبدون العدد الكافي من الموظفين من ذوي الاختصاص، وبذلك فإنه لا يستطيع تحقيق الهدف الذي أنشأ من أجله وهو السهر على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال بما يضمن تحقيق نوع من الاستقرار أو التوازن في مجال علاقات العمل داخل المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة.

قائمة المصادر و المراجع:

(أ) قائمة المصادر:

1. الاتفاقيات الدولية:

.الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الصناعي و التجاري، الصادرة في 1947/06/19.

.الاعلان العالمي لحقوق الانسان، الصادر بتاريخ 1948/12/10.

.الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي، الصادرة في 1969/06/04.

.الاتفاقية الدولية رقم 138، المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل، الصادرة سنة 1973.

2. مؤتمرات العمل الدولي:

. مؤتمر العمل الدولي، اطار ترويجي للصحة و السلامة المهنيين، الدورة 90 جينيف 2006.

. مؤتمر العمل الدولي، ادارة العمل و تفتيش العمل، الدورة 100 جينيف 2010.

مكتب العمل الدولي، ادارة العمل و تفتيش العمل، التحديات و الافاق المستقبلية، البند الثالث من جدول الاعمال، الدورة 309 جينيف 2010.

. مؤتمر العمل الدولي، المبادئ و الحقوق الاساسية في العمل، الدورة 101 جينيف 2012.

3. النصوص الدستورية:

1. الدستور الجزائري الصادر في 23 فبراير 1989

3. الدستور الجزائري الصادر في 28 نوفمبر 1996

4. الدستور الجزائري الصادر في 30 ديسمبر 2020

5. النصوص التشريعية: (القوانين و الأوامر)

. قانون رقم 57/62 الصادر في 31 ديسمبر 1962، القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

. قانون رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال.

. قانون رقم 10/81 الصادر في 11 جويلية 1981 المتضمن كفيات و شروط تشغيل العمال الأجانب.

. قانون رقم 05/82 الصادر في 13 فبراير 1982، المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها.

. قانون رقم 06/82 الصادر في 27 فبراير 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

. قانون رقم 11/83 الصادر في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

. قانون رقم 13/83 الصادر في 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

. قانون رقم 07/88 الصادر في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

. قانون رقم 02/90 الصادر في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المعدل و المتمم .

. قانون رقم 03/90 الصادر في 06 فبراير 1990، المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم .

. قانون رقم 04/90 الصادر في 06 فبراير 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل و المتمم.

. قانون رقم 11/90 الصادر في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

. قانون رقم 14/90 الصادر في 02 جوان 1990، المتعلق بكفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم.

. الامر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

. الأمر 30/75 الصادر في 29 أبريل 1975، المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

. الأمر رقم 33/75 الصادر في 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل.

5. النصوص التنظيمية: (المراسيم التنفيذية و التشريعية)

. المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل.

. المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16 أبريل 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل.

. المرسوم التنفيذي رقم 273/91 الصادر في 10 أوت 1991 ، المحدد للاختصاص الاقليمي لمكاتب المصالح.

. المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15 ماي 1993، المتعلق بطب العمل.

. المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية.

. المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر بتاريخ 06 مارس 1996، الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها.

. المرسوم التنفيذي رقم 05.05 المؤرخ في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها.

. المرسوم التنفيذي رقم 261.11 المؤرخ في 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

6. الاجتهاد القضائي:

. المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2005

. المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2005

. المجلة القضائية العدد 01 لسنة 2006

. المجلة القضائية العدد 64 لسنة 2009

(ب) قائمة المراجع:

1. الكتب و المؤلفات:

باللغة العربية:

- . عبد المالك جندي، الموسوعة الجنائية ، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، (مصر، دار المؤلفات القانونية، مطبعة الكتب المصرية)، 1932
- . عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، وزارة التعليم و البحث العلمي، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 1990
- . جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995
- . يوسف إلياس، تفتيش العمل، منظور مستقبلي، سلسلة البحوث و الدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن، العدد 13، سنة 1996.
- . علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دارالطبع ، (دوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1996).
- . جيلالي بغدادي ، الإجتهد القضائي في المواد الجزائية، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، المؤسسة الوطنية للإتصال والنشر والإشهار)، 1996
- . محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، طبعة 2000) ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دس).
- . غالب على الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2001
- . رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2002 .
- . ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، الطبعة 2003.

- . سليمان عبد الله ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الخامسة، الجزء الأول ، (الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية) ، 2004.
- . عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ج، 1 دار السلام للنشر و الطباعة و التوزيع، ط، 2004، 1 المغرب.
- . عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العقوبات و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 2005 .
- . امين عز الدين، المدخل في شؤون العمل و علاقاته، ط، 5 مكتبة القاهرة الحديثة، سنة 2005 القاهرة.
- . بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، ط، 2006 الجزائر.
- . أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال، دار الطبع، الجزء الأول، (الجزائر، دار هومة)، 2007 .
- . بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 2008.
- . بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمال الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 2008.
- . عطا الله بوحמיד، التسريح لاسباب اقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر 2009.
- . فخري عبد الرزاق الحديثي، خالد حميدي الزعبي، الموسوعة الجنائية، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، الطبعة الأولى، (الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع) 2009 .
- . سمير عالية ، هيثم سعيد عالية ، الوسيط في شرح قانون العقوبات ، القسم العام، الطبعة الأولى ، (المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان) ، 2010
- نعمان حافظ، التفتيش الاداري، ط، 2010، 1 العراق.

. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجرائم ضد الأشخاص والجرائم ضد الأموال وبعض الجرائم الخاصة، الطبعة الرابعة عشر، الجزء الأول، (دار هومة، الجزائر)، 2012.

. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الطبع، الأمل للطباعة و النشر، الجزائر، 2014.
. محمد أحمد المشهداني، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار الطبع، (دار الثقافة للنشر، الأردن، دس).

. نبيل صقر، الوسيط في جرائم الأشخاص، دار الطبع، (دار الهدى، الجزائر، دس)، ص8.
. المكي دردوس، القانون الجنائي في التشريع الجزائري، دار الطبع، الجزء الأول، (مطبعة جامعة منتوري قسنطنة، الجزائر، دس).

باللغة الفرنسية:

-Mhammed Nasreddine Korich, droit du travail , les transformation du droit Algérien du travail .office des publication universitaire Tome 1 ,10-2009 Edition 4.02.5047.

2. مذكرات و رسائل تخرج:

. مسعود بوصنوبرة، الحماية الجنائية للعمل ، مذكرة مكملة لنيل درجة (الدكتوراه)، غير منشورة ، جامعة قسنطينة، كلية الحقوق ، (، 2008/2009).

. رابح خنيش ، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2012/2011.

. فيروز قالية ، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، غير منشورة، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2012/2011.

. مناصرية سميحة، مذكرة تخرج ماجستير، الحرية النقابية في الجزائر، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.2011.

ج) مراجع اخرى:

1. مجلات و صحف:

. بطاقة صحفية ، لقاء وطني لاطارات مصالح مفتشية العمل،الجزائر 2006.

. بطاقة صحفية ، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي،مفتشية

العمل،الجزائر 2006.جانفي 24

-جريدة "التجديد" المغربية،جهاز تفتيش الشغل،مهام جسيمة في ظل ضعف

الامكانيات،2004.

-جريدة "الرياض الاقتصادي" منى الحوارالاجتماعي،وزارة العمل و التفتيش، العدد17064 .

-مجلة العلوم الانسانية،مفتشية العمل و اهميتها في مجال علاقات العمل،العدد،28

ديسمبر 2007.

. مجلة النبا، مجلة شهرية ثقافية،الرقابة الادارية،العدد ،84مصر،2006.

6. مواقع انترنت:

www.ilo.org

www.startimes.com

www.wikipedia.com

www.4shared.com

قائمة الملاحق:

1. بطاقة زيارة للمؤسسات و الهيئات المستخدمة:

2. الموجز اليومي للزيارة الميدانية

3. محضر تصريح نزاع فردي في العمل

4. إذار موجه لمستخدم (نموذج)

5. محضر مخالفة (نموذج) موجه للمصالح القضائية

6. استدعاء لجلسة مصالحة. موجه للمستخدم (المشتكي منه)
7. استدعاء لجلسة مصالحة. موجه للعامل (الشاكي)
8. محضر مصالحة
9. محضر عدم مصالحة
10. قرار شطب قضية
11. استدعاء موجه للمستخدم أثناء القيام بزيارة التفتيش و المراقبة.

FICHE DE VISITE ORDINAIRE

IDENTIFICATION SIEGE UNITE CHANTIER
 Wilaya : COMMUNE :
 Nom ou Raison Sociale : SIGLE : SGP : Groupe :
 Secteur Juridique : Pays d'origine : B/A : S/BA :
 Activité Principale : Début Activité : Adresse :
 Tel : Fax : Responsable Nom :
 Prénom : Qualité : Née :
 Fils de : et de : Nationalité : Demeurant à :

N°JACOBAIPH : N°RC : N°SS Employeur : Adresse-Tel et lieu de Travail :
 Effectifs Non Affilié à la Sécurité Sociale (Joindre liste des Travailleurs Concernés) :
 Effectifs Placé par agence Emploi : Dont hors Wilaya : (Joindre liste des Travailleurs Concernés)
 Effectifs concerné Par le Recrutement direct (Joindre liste des Travailleurs Concernés) :

REPARTITION DES EFFECTIFS DU LIEU DE TRAVAIL VISITE :

CATEGORIE	CDI			CDD			T-étrangers			Travail a Domicile			Total General
	T. Plein	T. partiel	S/	T. Plein	T. partiel	S/	H	F	S/	H	F	S/	
	H	F	f	H	F	F							
	TOTAL			TOTAL			TOTAL			TOTAL			
Exécution													
Maîtrise													
Cadre													
Cadre													
Dirigeant													
Handicapé													
Apprentis													
Militaire 15-18													

DAIP : Dont : CID : Femme(s) CFI : Dont : Femme(s) CIP : Dont : Femme(s)
 Représentation Des Travailleurs :
 Structure Syndicale : oui Date d'inscription : Syndicat d'affiliation :
 Comité de Participation : oui Non Date d'installation :

Règlement Intérieur du Comité de Participation : Oui Non Date d'installation :
 Date de Gestion :
 Convention Collective : Oui Non date d'Enregistrement :
 Accord Collectif (s) en Vigueur : Oui Non NBR :
 Convention Collective de Branche : Oui Non NDN : date d'Enregistrement :
 Accord Collectif(s) de Branche en Vigueur : Oui Non date d'Enregistrement :
 Règlement Intérieur : Oui Non date d'Enregistrement :

REMUNERATION : A la Tache Au rendement Horaire Périodicité
 R : S : Oui Non Eff-C : Nbr de mois :
 Période et Motif :
 Visi-date : motif :

ORGANISATION DE TRAVAIL
 Horaire : du Au et du Au
 Travail par Equipe : 2x8 - 3x8 - 3x8 continu
 Travail de Nuit : Oui Non
 Nombre de Femme(s) Concerné(s) :
 Repos Hebdomadaire :
 Congé Annuel : Fermeture Roulement
 CLIMAT SOCIAL :
 Entreprise Concernée par le T de Bord : Oui Non
 Calme Malaise Perturbation Déterioratio
 Degré : 01 degré : 02
 Respect de Procédure des Conflits Collectifs du Travail : Oui
 Analyse Climat Social (Difficultés-Diverses) :
 Mesures Prises et Actions envisagées par l'IT :

HYGIENE-SECURITE-MEDICINE DU TRAVAIL

Médecine du Travail : Oui Non Eff-Couvert
 1-Couv Sect-Santé : Date d'Effet Durée
 3-Service Autonome : Nbr Pers Méd
 4-Service Inter-Organisme : Nbr Pers Méd
 5-Conv/Méd-Habilité : Date d'Effet Durée
 ORGANISME DE PREVENTION
 CPHS D'entreprise : Oui Non Date d'installation
 CPHS D'Unité : Oui Non Date d'installation
 Périodicité de Réunion : Oui Non
 SHS plus de 50 Trav : Oui Non Date de Création
 PHIS plus de 09 Trav : Oui Non Date d'installation
 Préposé H et S de 09 Trav et moins Oui Non Date d'installation
 Comité Inter Organisme(s) : Oui Non Date d'installation
 (Joindre liste O/E Concerné)
 Produit (s) et Substance(s) Dangereux Utilisés :
 ACCIDENTS DE TRAVAIL : (12 derniers mois)
 Avec Arrêt : Mortel :
 A (canevas d'enquête AT grave ou mortel) Suite Réservé
 NB-Maladies Professionnelles (12 derniers mois)
 Risque Potentiels :
 Plan d'Hygiène et de Sécurité : Oui Non
 Déclaration d'ouverture chantier : Oui Non
 Date et l'Heure de la Visite :
 Nom et Prénom de l'IT :

(2) الموجز اليومي للزيارة الميدانية

Inspection de Wilaya du Travail de MOSTAGANEM

الموجز اليومي للزيارات الميدانية ليوم

مفتش العمل: / /

رقم مفتش العمل	اسم المؤسسة أو الهيئة المستخدمة وطبيعة النشاط	رقم النشاط	رقم النشاط	عدد العمال الإجمالي	ملاحظات			إجراءات			مخاطر المخالفة			
					عدد العمال المعنى infraction	مواضيع الملاحظات	العدد	مواضيع الإجراءات	العدد	مواضيع المخالفات	العدد	عدد العمال المعنى infraction		
5	المجموع													
	المجموع مع الفرق البردوجة													
	الولاية الاجتهادية خلال الاسبوع :													
	القائم القانوني: عام (ع) خاص وطني (خو) خاص اجنبي (خا) الفلاحة (ف) قطاع النشاط: صناعة (ص) خدمات (ح) الزراعة: عادية (ع) خاصة (ح) نوع الزيارة: مفتش العمل													
2														
3														
4														

V.O.:
V.S.:
C.V.:

EFF.C.:
EFF.C.:
EFF.C.:

القائم القانوني: عام (ع) خاص وطني (خو) خاص اجنبي (خا) الفلاحة (ف) قطاع النشاط: صناعة (ص) خدمات (ح) الزراعة: عادية (ع) خاصة (ح) نوع الزيارة: مفتش العمل

3) محضر تصريح نزاع فردي في العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المفتشية الولائية للعمل لولاية

مكتب مفتشية العمل

محضر تصريح

نزاع فردي في العمل

طبقا لأحكام القانون رقم 90.04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. المعدل .

ملف رقم المسجل بتاريخ

المدعي السيد : منصب العمل

تاريخ بداية العمل: تاريخ نهاية العمل

تاريخ الميلاد: مكان الميلاد:

الساكن :

العنوان المهني :

بطاقة التعريف الوطنية رقم : الصادرة بتاريخ :

عن دائرة :

رقم الهاتف :

المدعي عليه اسم المؤسسة:

القطاع القانوني : قطاع النشاط

العنوان :

رقم الهاتف:

تصريحات المدعي :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

إمضاء المدعي:

إمضاء مفتش العمل:

(4) إعدار موجه لمستخدم (نموذج)

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
INSPECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL
INSPECTION RÉGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE : MOSTAGANEM

المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
لوهران
المفتشية الولائية للعمل
لمستغاثم
الرقم /

إعدار رقم / 2022

في اليوم : من شهر عام ألفين وإثنين وعشرون
نحن السيد : مفتش رئيسي للعمل المحلفون و المؤهلون بمقتضى
السلطات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ
الموافق لـ 06 فبراير 1990 م و المتعلق بمفتشية العمل لاسيما المواد 7- 8 - 9 و 10
حيث لاحظنا خلال زيارة التفتيش التي قمنا بها على مستوى :
المؤسسة :
العنوان :
المسيرة من قبل السيد(ة) :

لاحظنا ما يلي :

- عدم وجود قارورة مطفأة النار .

هذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام القانون

07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المعدل و المتمم و المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن
و طب العمل و لاسيما الأحكام المادة 05 منه .

إثباتا لذلك نضع محل إعدار السيد (ة) : المتصرف بصفته المستخدم و المسؤول
جزانيا للإمتثال إلى الإجراءات المنصوص عليها في القانون المذكور أعلاه في آجال خمسة عشر (15) يوم
إبتداءا من تاريخ الإبلاغ بالإعدار .

إن عدم الإمتثال لهذا الإعدار في الآجال المحددة يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة و عليه
أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم ، الشهر و السنة المذكورين أعلاه .

ختم وإمضاء

5) محضر مخالفة موجه للمصالح القضائية (نموذج)

ت/ز
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
لوهـران
المفتشية الولائية للعمل
لمستعانم
العنوان : حي الإداري صلامندر
6
MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE
INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
D'ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
DE MOSTAGANEM

محضر مخالفة لتشريع العمل رقم 2021/

في اليوم من شهر سنة ألفين وواحد و عشرون
نحن السيد (ة): مفتش رئيسي للعمل المحلفون، المفوضون
والمصرفون بمقتضى السلطات المخولة إلينا بأحكام القانون رقم: 03/90
المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990
المتعلق بمفتشية العمل ، المعدل والمتمم لاسيما المواد 2 و 3 و 5 و 7
و 14 منه .
قمنا بتحرير هذا المحضر وفقا للمعاينات و الوقائع أدناه.

المعاينات
بتاريخ من شهر عام ألفين و عشرون
و بدائرة إختصاص محكمة قمنا بزيارة تفتيشية و مراقبة
على مستوى:
الكانن مقرها الرئيسي :
وذلك في إطار مراقبة تطبيق تشريع وتنظيم العمل حيث سجلنا :
عدم إحاطة الورشة بسياج لضمان أمن العمال .
لهذا حرر هذا المحضر ضد السيد (ة) :
الاسم: المولود(ة) في:
ابن(ة) (ة) :
العنوان الشخصي :
الحالة العائلية:
وذلك بصفته (ا) :
المسؤول (ة) جزائيا ومدنيا عن المحل المذكور أعلاه.

و ابن(ة) (ة) :

المسؤول (ة) جزائيا ومدنيا عن المحل المذكور أعلاه.

التحليل

تكيف مخالفة: جنح مخالفة
ضد السيد(ة):

نوع المخالفة : عدم إحاطة
الورشة بسياج لضمان أمن
العمال .

المادة المخالفة:

المادة 05 من القانون رقم
07/88 المؤرخ في
1988/01/26 المتعلق بميدان
الوقاية الصحية، الامن و طب
العمل ، المادة : 11 من
المرسوم التنفيذي رقم 12/05
المؤرخ في 2005/11/08
المتعلق بالتدابير الخاصة
بالوقاية الصحية و الامن

المادة المعاقبة:

38 من القانون المذكور أعلاه
و المعدلة بالمادة 98 من
القانون رقم 11-17 المؤرخ في
2017/12/27 المتضمن قانون
المالية لسنة 2018

العقوبة المقررة:

غرامة مالية:
الحد الأدنى للعقوبة 10.000 دج
الحد الأقصى للعقوبة 20.000 دج

الوقائع

لمخالفة المثبتة

و بما أن الوقائع المذكورة أعلاه تشكل مخالفة لاحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 2/05 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية و الامن المطبقة في قطاعات البناء الاشغال العمومية و الري التي تنص " يجب ان تحاط الورشات بسياج حتى يمنع دخول الاشخاص الاجانب عن الاشغال بصرف النظر عن الاحكام الاخرى في هذا المجال " و كذلك مخالفة لاحكام المادة 5 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بميدان الوقاية الصحية ، الامن و طب العم التي تنص " يجب تصميم و تهيئة و صيانة المؤسسات و المحلات المخصصة للعمل و ملحقاتها و توابعه المشار اليها في المادة 04 من ذات القانون بصفة تضمن امن العمال ".
و المعاقب عليها بأحكام المادة 38 من القانون رقم 07/1788 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بميدان الوقاية الصحية ، الامن و طب العمل و المعدلة بالمادة 98 من القانون رقم 11-17 المؤرخ في 27/12/2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 .

و عليه فإن :

- الحد الأدنى للعقوبة : 10.000 دج
- الحد الأقصى للعقوبة : 20.000 دج

إثباتا لذلك حررنا هذا المحضر وقمنا بتوجيهه إلي السيد وكيل الجمهورية لدى محكمة وذلك للمتابعة القضائية، ليكون سندا قانونيا طبقا لأحكام المادة 14 من القانون 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بمفتشية العمل ، المعدل والمتمم والتي تنص على: « يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يوليو سنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم بالقانون 01/86 المؤرخ في 28 يناير 1986 " .

تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالإعتراض .

أقفل و حرر بمستغانم في :

ختم و إمضاء

مفتش رئيسي للعمل

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الاجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل بـهران
المفتشية الولائية للعمل مستغانم
مكتب مفتشية العمل مستغانم
العنوان : الحي الإداري - صلامندر

مستغانم في :

مستغانم

إلى السيد(ة) :

الهاتف : 045-35-74-21

استدعاء

رقم القضية :

طبقا لأحكام المادة 27 من القانون رقم 04-90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (معدل) ، يشرفني أن أنهي إلى كريم علمكم بأنكم مدعوون للحضور لجلسة مكتب المصالحة، لمفتشية العمل الكائن الحي الإداري صلامندر - مستغانم .

بتاريخ :
على الساعة : 09:00 صباحا

فيما يخص قضيتكم ضد :

المدعى عليه :

مرفوقين بالوثائق و المستندات المتصلة بقضيتكم .

7) استدعاء لجلسة المصالحة موجه للمستخدم (المشتكي منه)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل، التشغيل و الضمان الإجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل وهران

المفتشية الولائية للعمل مستغانم

العنوان: الحي الإداري صلامندر مستغانم

الهاتف: 045 35 74 21

رقم : 921 / م.م / 2019

مستغانم في 11-05-2022

إلى

السيد (ة) :

دوار القصايسية عين سيدي الشريف مستغانم

إستدعاء لجلسة المصالحة

رقم القضية : 921

طبقا لأحكام المادة 27 من القانون رقم : 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (معدل) ، يشرفني أن أنهي إلى كريم علمكم بأنكم مدعون للحضور لجلسة مكتب المصالحة ، لمفتشية العمل الكائن بـ :

الحي الإداري صلامندر مستغانم

بتاريخ : 11-11-2019 على الساعة : 09:00

فيما يخص قضيتكم ضد :

المدعي عليه : مسير شركة تحويل المواد الكحولية سوترافي

مرفوقين بالوثائق و المستندات المتصلة بقضيتكم.

و في حالة تعذر حضوركم يجب تفويض شخص مؤهل لتمثيلكم في جلسة المصالحة

ويجب عند الحضور القيام بما يلي :

- إستظهار بطاقة هوية أو وثيقة تثبت صفتكم أمام أعضاء مكتب المصالحة.
- إمضاء في سجل الحضور المخصص لهذا الغرض في جلسة مكتب المصالحة.

تقبلوا ، سيدي (تي) فائق الإحترام و التقدير.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مكتب المصالحة للنزاعات
الفردية في العمل
ل: مستغانم
رقم : 437 / م.م / 2020

محضر عدم مصالحة

في اليوم السابع من شهر ديسمبر عام الفين و عشرون
نحن السادة :

الإسم و اللقب : ممثلا العمال
الإسم و اللقب : ممثلا المستخدمين
رئيس مكتب المصالحة السيد :

أعضاء مكتب المصالحة التابع للإختصاص الإقليمي لمفتشية العمل ل: مستغانم المعينون و المنتخبون طبق لأحكام القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل بموجب الأمر القضائي رقم : 195 المؤرخ في 16-09-2020، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسيما المواد 19 ، 26 ، 27 ، 29 ، 30 و 31 فقرة 2 ، بإجراء المصالحة بين :
المدعي :
الصفة : العامل
العنوان : دوار القدارة - فرناكة - مستغانم
المدعي عليه : مجموعة حداد ش.ذ.أ وتي راش بي
الصفة : المستخدم
العنوان : منطقة النشاطات دار البيضاء الجزائر

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية :

صرح المدعي أنه عمل لدى المؤسسة المدعي عليها منذ تاريخ : 26/06/2010 إلى غاية يومنا هذا يعقود محددة المدة، و عليه فهو يطالب ب: لا أجرة 6 أشهر - التعويض عن العطلة السنوية لسنة 2020 - إعادة صيانة العقد العمل من محدد المدة إلى غير محدد المدة .

على إثر إجراء المصالحة لم يتم تسوية النزاع للأسباب التالية :
عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني لجلستي المصالحة بتاريخ : 16/11/2020 و 07/12/2020

حرر هذا المحضر في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه ، طبقاً لأحكام المادة 31 من القانون رقم : 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 ، المعدل ، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و تم تسليمه بتاريخ 07-12-2020 .
رئيس مكتب المصالحة

تنبيه : في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة الدعوى رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر و ذلك تحت طائلة سقوط رفع الدعوى (المادة 504 من القانون رقم : 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 .

11) استدعاء موجه للمستخدم أثناء القيام بزيارة التفتيش و المراقبة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIC ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
المفتشية العامة للعمل
المفتشية الجهوية للعمل
وهران
المفتشية الولائية للعمل
مستغانم
INISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE
INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL
INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL
ORAN
INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL
MOSTAGANEM
TEL/FAX : 045 - 35 -74-21
Email : iwtmosta@hotmail.fr

مستغانم في
إلى السيد (ة)
.....

إستدعاء

تبعاً لزيارة المراقبة التي قمنا بها على مستوى.....
بتاريخ: على الساعة:.....
حيث لم تقدم لنا الدفاتر و السجلات القانونية طبقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 96/ 98
المؤرخ في 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها
المستخدمون و محتواها و الوثائق الثبوتية.
و على هذا الأساس نطلب منكم الحضور إلى مقر مفتشية العمل الكائنة بالحي الإداري- صلامندر -
مستغانم بتاريخ على الساعة مرفقين بالسجلات القانونية
و الوثائق التالية :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> نسخة من النظام الداخلي | <input type="checkbox"/> سجل المستخدمين |
| <input type="checkbox"/> نسخة من الاتفاقية الجماعية / الإتفاق الجماعي لك | <input type="checkbox"/> دفتر الأجور |
| <input type="checkbox"/> نسخة من السجل التجاري + شهادة ميلاد المستخدم | <input type="checkbox"/> سجل العطل السنوية |
| <input type="checkbox"/> نسخة من إتفاقية طب العمل | <input type="checkbox"/> سجل الإعذارات مفتشية العمل |
| <input type="checkbox"/> نسخ من قسيمة الاجور الشهرية و الدورية | <input type="checkbox"/> سجل العمال الأجانب |
| <input type="checkbox"/> إثبات انتساب العمال لدى الضمان الاجتماعي | <input type="checkbox"/> سجل حوادث العمل |
| <input type="checkbox"/> كشف تنصيب العمال و عروض العمل | <input type="checkbox"/> سجل الفحص التقني للمنشآت |
| <input type="checkbox"/> محضر تنصيب اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية
الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية و الأمن | <input type="checkbox"/> سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل |
| | <input type="checkbox"/> قائمة إسمية للعمال |

الصفحة	الموضوع
01	التشكر
02	الاهداء
03	خطة البحث
06	مقدمة
08	الفصل الاول: جهاز مفتشية العمل من الناحية التنظيمية و البشرية و المهنية
08	المبحث الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل و إختصاصاتها
08	المطلب الاول: تنظيم جهاز مفتشية العمل
08	الفرع الاول: هياكل مفتشية العمل
08	أ) الهياكل المركزية
08	ب) الهياكل الغير الممركزة
09	ج) الإختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية و الولائية للعمل و مقرات المكاتب
09	الفرع الثاني: تسيير المفتشية العامة للعمل
10	أ) هيئة المفتشين
11	ب) الأشخاص المسيرة لمفتشية العمل
11	المطلب الثاني: مهام وصلاحيات مفتشية العمل
12	الفرع الاول: مهمة الإشراف و الرقابة
12	أ) مهمة الإشراف
14	ب) مهمة الرقابة
16	الفرع الثاني: مهمة الإعلام و المصالحة
16	أ) الإعلام
17	ب) المصالحة

19	المبحث الثاني: العراقيين و النقائص التي تعيق مفتشية العمل ،و الجرائم التي يتعرض لها المفتشين أثناء تأدية مهامهم
19	المطلب الاول:العراقيين و النقائص التي تواجه مفتشية العمل و موظفيها
19	الفرع الاول: الصعوبات و النقائص المتعلقة بنطاق التفتيش و ظروف المفتشين
19	أ) تحديد نطاق تفتيش العمل
20	ب)النقائص الخاصة بموظفي التفتيش
21	الفرع الثاني: الصعوبات و النقائص المتعلقة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية و القانونية.
21	
22	أ) الصعوبات المتعلقة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية
23	ب)الصعوبات المتعلقة بالنصوص القانونية
	المطلب الثاني:الجرائم التي يتعرض لها مفتشي العمل أثناء ممارسة مهامهم و العقوبات المقررة لها قانونا
23	
23	الفرع الاول: الجرائم الواقعة على شخص مفتشي العمل و على مهنة مفتشي العمل
31	
35	أ) الجرائم الواقعة على شخص مفتشي العمل
37	ب)الجرائم الواقعة على مهنة مفتشي العمل
37	الفرع الثاني:العقوبات المقررة للجرائم الواقعة على مفتشي العمل
37	الفصل الثاني:صلاحيات جهاز تفتيش العمل و رقابته في مجال علاقات العمل
37	المبحث الأول:مهام و صلاحيات جهاز تفتيش العمل
39	المطلب الاول:مجال إختصاص مفتشية العمل
39	الفرع الاول: التفتيش على مستوى المؤسسات العمومية و إدارات الدولة
40	الفرع الثاني: التفتيش على مستوى القطاعات الاخرى
40	أ)التفتيش على مستوى القطاع الخاص و القطاعات الاخرى

41	ب) التفيتش في القطاع غير المصرح به
41	المطلب الثاني: سلطات مفتش العمل
42	الفرع الاول: التحريات ذات الطابع المدني
42	أ) الزيارات التفقدية
42	ب) الفحص و التحقيق
44	الفرع الثاني: التحريات ذات الطابع الجزائي
44	أ) الملاحظات و الاعذارات
44	ب) محاضر المخالفات و الصلح
45	المبحث الثاني: رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل
46	المطلب الأول: دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية
48	الفرع الأول: نظام المصالحة ،إجراءاته و طبيعته القانونية
48	أ) تعريف نظام المصالحة
48	ب) إجراءات المصالحة
	ج) الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة
50	الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية في
50	إطار نظام المصالحة
	المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية
50	الفرع الأول: تدخل مفتشية العمل في تنفيذ إتفاقيات العمل الجماعية و الرقابة على
54	مدى مشروعيتها
	أ) رقابة مفتشية العمل على الإلتزام بأحكام إتفاقيات العمل الجماعية
57	ب) تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ إتفاقيات العمل الجماعية و الرقابة على
58	مشروعية قواعدها
60	الفرع الثاني: تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

63	أ) مفهوم نزاع العمل الجماعي و طرق تسويته
100	ب) آليات و طرق تسوية منازعات العمل الجماعية
103	خاتمة
104	قائمة المراجع
111	الملاحق
129	الملخص

ملخص مذكرة الماجستير

أدى التشريعات و القوانين العمالية و تطور التقدم التكنولوجي و التزايد الكبير للطبقة العمالية إلى ضرورة إيجاد و خلق هيئات إدارية جديدة تابعة للدولة، ما سميت ب "أجهزة التفتيش العمالي"، و التي تتمثل أهم مهامها في السهر على تطبيق مختلف التشريعات و القوانين المتعلقة، و العمل على تحقيق التوازن و الاستقرار في سوق العمل، و بعد التطورات و التغييرات المستمرة التي تشهدها علاقات العمل ازداد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الوطني و الدولي و الاقليمي، و تجسد ذلك في عقد اتفاقيات عمل دولية و اقليمية و عربية تؤكد على الدور الاساسي لمفتشية العمل، مما يجعلها موضوعا هاما يقتضي منا دراسته من مختلف جوانبه، و لقد حاولنا في هذا البحث أن نتطرق لواقع هذا الجهاز و دوره في علم الشغل، و كذا الاهداف التي استطاع تحقيقها، مع الولوج إلى أبرز الصعوبات و العراقيل التي يواجهها و البدائل الحلول الممكنة لتخطي ذلك.

الكلمات المفتاحية:

1/ مفتشية العمل 2/ تفتيش العمل 3/ الرقابة 4/ مكاتب المصالحة 5/ التفاوض الجماعي 6/ النزاع الجماعي

Abstract of Master's Thesis

Abstract:

The appearance of work legislations and development of technology and the growth of the worker class created several state administration units called « means of work inspection ». her duty is to put in practice the laws and legislatures that concern work, and try to set stability and equilibrium in work relationship. The change and the development of this one hoosted the importance of work inspecting all over the Arabic countries, and that reflected on the national and Arabic work's charts which insist on the fondamental role of work inspectin. and makes it a means of observation and influence as well as a field of study. From all what has been said, we try to seek about the reality of the work inspection, and its role in the field of work. The purpose is to realize in addition to set up all the difficulties that face it. and cases concerning for that, we must take it into account and suggest adequate solutions for it.

Keywords:

1/ labor inspectors 2/ work inspection 3/ censorship 4/ reconcialiation offices
5/ collective bargaining 6/ collective conflic