وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

المرجع:.....

قسم: قانون خاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور مفتشية العمل في الوقاية من المنازعات المهنية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون خاص

من إعداد الطالب(ة)
بوحجار بشرى

تحت إشراف الأستاذ(ة)
سي فضيل زاهية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....بن عوالي علي.....رئيسا

الأستاذ(ة).....سي فضيل زاهية.....مشرفا مقررا

الأستاذ(ة).....لطروش أمينة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2025-2026

نوقشت يوم: 2026/06/24

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مصلحة التربصات

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
في إنجاز البحث

أنا الممضي أدناه , الطالب (ة) :

اللقب : بوحصار الإسم : بشرى

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 108411877 والصادرة بتاريخ: 2023/01/01

المسجل(ة) بكلية: الحقوق قسم: قانون خاص

والمكلف(ة) بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

دور مفتشية العمل في الوقاية من المنازعات المهنية

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

28 JUIN 2026

بلدية مستغانم

التاريخ: بعبارة التصديق المادي لإمضاء

إمضاء المعني

28 JUIN 2026

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافحتها.

الإهداء

إلى العزيزة التي أنجبتني

إلى من كان دعائها سر توفيقي، وصبرها أساس نجاحي ، وتضحياتها نورا يضيئ دربي...

إلى أمي الغالية، حفظها الله وأدمها تاجا على رأسي.

إلى أختي العزيزة

رفيقة دربي وشريكة أفراحي ،التي كانت دائما إلى جانبي في كل خطوة .

إلى زوج أختي

حقاني محمد الذي كان بمثابة أب لي، بدعمه وتشجيعه وحرصه الدائم علي.

إلى أخي

سندي و مصدر فخري وإعتزازي

أهديكم هذا العمل ، ثمرة جهدي واجتهادي، تعبيرا عن خالص المحبة وعظيم الامتنان،

وتقديرا لما احطتموني به من دعم و تشجيع و مساندة صادقة طوال مسيراتي الدراسية.

شكر وتقدير

الحمد و الشكر لله الحي القيوم أولا و أخيرا و امتثالا لقوله صلى الله عليه و سلم :
"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتوجه بجزيل الشكر و العرفان للاستاذة "سي فضيل زاهية" التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح .

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

و كذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة مستغانم وإلى كل موظفي المكتبة وجزاهم الله كل خير.

و في الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد ونسأل
الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسانتهم انه قريب مجيب.

قائمة المختصرات:

أولا: مختصرات باللغة العربية

الجريدة الرسمية: ج ر

صفحة : ص

من صفحة إلى صفحة: ص.ص

ثانيا: مختصرات باللغة الأجنبية

Page :P

Volume : vol

Numéro : n

مقدمة:

نظرا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة في العالم، ظهرت تحديات كبيرة تتعلق بتنظيم سوق العمل وتحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح وأصحاب العمل،بالإضافة إلى ضمان ظروف عمل أمنة و مناسبة للجميع، وعلى الرغم من أن هذه التحديات ليست جديدة الا انها أصبحت اكثر تعقيدا مع تزايد العولمة وظهور أنواع عمل جديدة بالإضافة الى الاعتماد المتزايد على تكنولوجيا ففي ظل هذه التغيرات اصبحت هناك حاجة ملحة الى تطبيق صارم و فعال للقوانين التي تنظم علاقات العمل داخل المجتمع.

ولمواكبة هذه التحولات والتغيرات التي عرفها تشريع العمل في هذا المجال ومسايرة مستجدات عالم الشغل ظهرت مفتشية العمل بعد قيام الثورة الصناعية.

تعتبر مفتشية العمل من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة من أجل ضمان تطبيق القوانين وتنظيم العلاقة بين العمال وصاحب العمل حيث تعمل على مراقبة مدى احترام القوانين داخل المؤسسات وتعتبر من ابرز الهيئات التنظيمية المكلفة بتنفيذ السياسات الاجتماعية والاقتصادية في المجال المهني والمجال العملي، حيث أن مفتشية العمل تؤدي دورا محوريا باعتبارها الذراع الرقابي و التنظيمي للدولة في تنظيم علاقات العمل، وقد ثم احداثها لتكون الأداة الفعالة التي تضمن تطبيق قانون العمل على أرض الواقع.

تلعب مفتشية العمل دورا محوريا في تكريس مبادئ العدالة الاجتماعية وحماية الحقوق الأساسية للعمال من خلال مراقبة تطبيق التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالعمال، لا سيما تلك المرتبطة بشروط العمل، الأجور، الصحة، والسلامة المهنية، وكذا علاقات

العمل الفردية و الجماعية، كما تساهم في الوقاية من المنازعات المهنية عبر تدخلها الاستباقي لتسوية الخلافات قبل تفاقمها، مما يعزز الإستقرار داخل المؤسسات ويضمن استمرارية النشاط الاقتصادي.

وقد ازدادت أهمية مفتشية العمل في ظل التحولات الاقتصادية المعاصرة خصوصا مع انتشار أشكال العمل جديدة وتزايد المنافسة، حيث أصبح من ضرورة تعزيز دورها الرقابي والإرشادي في آن واحد، فهي لا تقتصر على وظيفة الرقابة فحسب بل تمتد لتشمل التوجيه والتوعية القانونية لكل من العامل وأرباب العمل.

وقد أدرج المشرع الجزائري تنظيم مفتشية العمل ضمن الأطر القانونية المنظمة لعلاقات العمل، من خلال مجموعة من النصوص التشريعية والتظيمية، ابرزها القانون رقم 90-03، الذي يحدد كيفيات ممارسة هذه الهيئة لمهامها[1] ، فضلا عن القواعد العامة المنصوص عليها في الأمر رقم 96-11.[2]

تجدر الإشارة إلى أن مفتشية العمل في الجزائر تنظم ضمن هياكل مركزية، تتولى الإشراف العام والتخطيط، وأخرى لا مركزية على المستوى المحلي والولائي، تضطلع بمهام المراقبة الميدانية.

يتبين من خلال النصوص القانونية التي أدرجها المشرع، أن له رؤية محددة لدور مفتشية العمل، تقوم على أساس الجمع بين الدور الوقائي من خلال التوجيه ومحاولة التوفيق بين الأطراف المتنازعة في حال وجود نزاع، والدور الردعي من خلال الرقابة وتحرير المحاضر عند الاقتضاء في اطار ما يقرره القانون من صلاحيات واختصاصات.

---

[1] القانون 90-03، المؤرخ في 06فبراير1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم96-11،المؤرخ في 10 يونيو 1996، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 36،الصادرة في 12 يونيو 1996.

[2] القانون رقم 96-11، المؤرخ في 10 يونيو1996،يتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد36 ،الصادرة في 12 يونيو1996.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الموضوع في ابراز مدى تمكن مفتشية العمل في القيام بعملها الموكل اليها من طرف التشريع الذي يتعلق أساسا بتوفير ظروف العمل الملائمة لتحسين الحالة الاجتماعية والصحية والنفسية للعمال.

أهداف الدراسة:

من المعلوم أن لكل دراسة علمية أهداف، يسعى الباحث للوصول اليها من خلال بحثه، ومن هذا المنطق تتمثل أهداف هذه الدراسة في مايلي:

- التعريف بمفتشية العمل من حيث مفهومها، نشأتها، والإطار القانوني المنظم لها.

- تحليل تنظيم مفتشية العمل سواء من الناحية الإدارية أو القانونية، مع ابراز هياكلها المختلفة.

- تحديد مهام وصلاحيات مفتشية العمل في مجال المراقبة تطبيق تشريعات العمل وضمان احترامها.

- ابراز الدور الوقائي لمفتشية العمل في الحد من النزاعات المهنية داخل المؤسسات.

- توضيح دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية والجماعية بين العمال وأرباب العمل.

- توضيح الآليات القانونية المعتمدة لتسوية النزاعات الفردية والجماعية.

أسباب اختيار الموضوع:

وراء كل دراسة يقوم بها الباحث هناك دوافع وأسباب فهناك :

أسباب ذاتية:

تتمثل في الميول العلمي والشخصي لمجال قانون العمل والرغبة في التعمق فيه، الاهتمام بموضوع مفتشية العمل لما له من ارتباط مباشر بحقوق العمال، والرغبة في اكتساب معرفة قانونية تطبيقية تساعد في الحياة المهنية مستقبلا، تطوير مهارات التحليل والاستنباط القانوني، الفضول العلمي لفهم كيفية تدخل مفتشية العمل في تسوية النزاعات المهنية.

أسباب موضوعية:

تتمثل الأسباب الموضوعية لاختيار هذا الموضوع في الأهمية الكبيرة التي تحتلها مفتشية العمل ضمن منظومة قانون العمل، باعتبارها جهازا رقابيا يسهرعلى ضمان تطبيق التشريعات والتنظيمات المتعلقة بعلاقات العمل، وحماية حقوق العمال وأرباب العمل على حد سواء. وينبع اختيارنا هذا في تسليط الضوء على الأساليب الاستباقية كالنصح والإرشاد والتوجيه القانوني داخل المؤسسات، كما يبرز اختيار هذا الموضوع في ظل تزايد النزاعات المهنية داخل المؤسسات سواء كانت فردية أو جماعية، الأمر الذي يستدعي وجود جهة فعالة تتدخل للوقاية منها وتسويتها. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدور الوقائي والإرشادي الذي تضطلع به مفتشية العمل يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والمهني داخل بيئة العمل.

ويزداد الاهتمام بهذا الموضوع أيضا من خلال الحاجة إلى تقييم مدى فعالية النصوص القانونية المنظمة لمفتشية العمل في التطبيق العلمي، خاصة مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والتوجهات الحديثة الرامية لعصرنة الإدارة ورقمنة آلياتها، فضلا عن نقص الدراسات التطبيقية التي تناولت هذا المجال بشكل معمق، مما يجعل دراسة هذا الموضوع أمراً ضروريا لإبراز قيمته الإستراتيجية واقتراح سبل وخطط مستقبلية لتطويره وتفعيل نجاعته في فض الخلافات المهنية.

صعوبات الدراسة:

مقدمة:

من صعوبات الدراسة هي قلة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع خاصة الكتب مع ذلك حاولنا قدر الإمكان وبالمادة العلمية الموجودة من انجاز هذا البحث.

انطلاقا من كل ماتقدم نطرح الإشكالية الاتية:

إلى أي مدى ساهمت الآليات القانونية المخولة لمفتشية العمل في الوقاية من المنازعات المهنية في ظل التشريع الجزائري؟

بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة، ومن أجل الإجابة على الإشكالية السابقة، تم تقسيم الدراسة إلى خطة ثنائية تضمنت فصلين، خصص فصل الأول للإطار القانوني لمفتشية العمل. بينما خصص الفصل الثاني لآليات تدخل مفتشية العمل في تسوية المنازعات المهنية.

إن طبيعة الموضوع تفرض أن يكون المنهج المتبع لدراستنا وصفيا من خلال إبراز الاطار المفاهيمي للدراسة، وكذلك منهجا تحليليا وذلك من خلال شرحنا وتحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع.

الفصل الأول: الإطار القانوني لمفتشية العمل

منذ القدم كان العامل يعاني من ظروف صعبة أحيانا، وخاصة أمام الاستغلال من طرف رؤسائه، ومع مرور الوقت وظهور وعي أكبر لدى الطبقة العاملة، بدأ الاهتمام بحقوقهم يتزايد بشكل واضح.

مما أدى إلى ظهور العديد من النقابات العمالية، التي لعبت دورا مهما في تنظيم العمال والدفاع عن حقوقهم، ومع تطور هذا الوعي، أصبح من الضروري وجود جهاز رقابي ينظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وهنا جاء دور مفتشية العمل.

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

ومنه سيتمحور هذا الفصل حول الوقوف على مفهوم مفتشية العمل ونشأتها وهيكلها التنظيمي في المبحث الأول، منه على أن يتم التعرض للمهام وصلاحيات جهاز مفتسية العمل في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل

شهدت الجزائر خلال الفترة الاستعمارية تطبيق بعض التشريعات المتعلقة بمفتشية العمل، خاصة تلك المستمدة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947 والمتعلقة بتنظيم تفتيش العمل في مجالي الصناعة والتجارة، والتي كان الهدف منها حماية العمال.

غير أن تطبيق هذه القوانين خلال تلك المرحلة لم يكن عادلا، إذ كان المستعمر يمنح الأفضلية للفرنسيين على حساب الجزائريين، رغم استفادة فئة معدودة من الجزائريين من بعض الحقوق، والتي بقيت في معظمها شكلية وغير فعالة. وبعد الاستقلال، واجهت الجزائر فراغا كبيرا في مختلف المجالات الاقتصادية والِاجتماعية، مما دفع الدولة الى العمل على إعادة تنظيم جهاز مفتشية العمل وتطويره، بإعتبار أداة أساسية للسهر على تطبيق تشريعات العمل وحماية حقوق العمال.[1]

وعليه سيتم في هذا المبحث عمل دراسة مشتملة حول مفتشية العمل عن طريق تقسيمه لمطلبين وذلك بالتعريف بمفتشية العمل ونشأتها في المطلب الأول، وهيكلها التنظيمي وأساسها القانوني في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم مفتشية العمل ونشأتها

مفتشية العمل هي مؤسسة إدارية تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تتمتع بالعديد من المهام والصلاحيات التي خولت لها بموجب

[1] غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 39.

المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.[1]

وفي هذا المطلب سيتم التعرض لدراسة مفتشية العمل من خلال فرعين، بحيث سيتم التعريف بمفتشية العمل في الفرع الأول، ونشأتها وتطورها في الفرع الثاني

الفرع الأول: تعريف مفتشية العمل

سأتطرق في هذا الفرع إلى تعريف مفتشبة العمل أولا لغةً، وثانيا اصطلاحا.

أولا:تعريف مفتشية العمل لغة

التفتيش في اللغة مصدر بزنة تفعيل وفعله فتش وهو مزيد ثلاثي بالتضعيف، من قولهم فتشت الشيئ فتشا بمعنى: طلبته، وبحثت عنه، واستقصيته.

والفتش والتفتيش لفظان مترادفان في لغة العرب،وفي ذلك يقول الخليل بن احمد الفتش والتفتيش:طلب في البحث.

ولا يخرج معنى الفتش والتفتيش في لغة العرب عن دلالة البحث والطلب والاستقصاء.

وإذا كان الفتش والتفتيش في اللغة بمعنى واحد هو البحث والطلب، فان مقتضى القاعدة الصرفية التي تنص على ان كل زيادة في المبنى تؤدي الى زيادة في المعنى ان تكون دلالة التفتيش على الطلب والبحث اكثر من دلالة الفتش عليه، بمعنى: ان قول القائل فتش فتشا يدل على البحث والطلب؛ فاذا أراد هذا القائل ان يدل على التكثير في البحث والطلب، وزيادة الجد فيه، زاد في المبنى، بتضعيف التاء في الفعل، فيقول فتش تفتيشا، وقد نص علما الصرف على ان إرادة معنى التكثير هو الأغلب في صيغة فعل.

[1] المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤررخ في 25 ذي العقدة عام 1425 الموافق ل06 يناير سنة 2005، يتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، رقم 04، في 28 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل09 يناير سنة 2005.

بزيادة التضعيف وبناء على هذا يمكننا القول بأن التفتيش في اللغة يعني: طلب الشيئ والبحث عنه، مع بذل العناية والجد في البحث والطلب والإستقصاء.[1]

ثانيا: تعريف مفتشية العمل اصطلاحا

مفتشية العمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 5 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما.[2]

وتعد مفتشية العمل، حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، هيئة إدارية عمومية تخضع لوصاية هذه الوزارة وتضطلع بدور محوري في مجال تنظيم العلاقات العمل وضمان احترام التشريع الاجتماعي. وقد نص المرسوم رقم 05/05 المتضمن تنظيم مفتشية العامة للعمل على جملة من المهام الأساسية الموكلة إليها، حيث تتولى اقتراح ووضع مختلف التدابير والوسائل الكفيلة بضمان تنفيذ الاحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها في ميدان العمل.

ولايقتصر دور مفتشية العمل على الجانب الرقابي فحسب، بل يمتد ويشمل وظائف وقائية وتوجيهية، إذ تسهر على مراقبة مدى تطبيق أصحاب العمل لالتزاماتهم

القانونية، كما تعمل على توعية كل من العمال وأرباب العمل بحقوقهم وواجباتهم بما يساهم في الحد من النزاعات المهنية .

---

[1] عبد الله بن سودان المويهي العتيبي، احكام وضوابط التفتيش في الشريعة الإسلامية دراسة فقهية تطبيقية، أطروحة دكتوراه في الفقه، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة ام القرى بمكة المكرمة،عام 1433-1434، ص19.

[2] احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزء الثاني،علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ،ا لطبعة الثانية، 2004،ص 30.

ويجسد هذا التعريف في مضمونه الطبيعة الحقيقة لمفتشية العمل باعتبارها جهازا إداريا يسعى الى تحقيق التوازن بين مختلف اطراف علاقة العمل، ويهدف الى حماية الحقوق الاجتماعية وتعزيز العدالة المهنية.[1]

الفرع الثاني: نشأة وتطور مفتشية العمل عالميا ودوليا

نتناول في هذا الفرع أولاً نشأة مفتشية العمل، وثانيا نشأتها وتطورها في الجزائر.

أولا: نشأة مفتشية العمل

1- في الدول الصناعية :

ترجع البدايات الأولى لظهور تفتيش العمل في إنجلترا ، وذلك عقب صدور قانون العمل بتاريخ 22 يونيو في أعقاب القانون 1802 المتعلق بحماية صحة العمال في صناعة الغزل والنسيج، حيث نصّ على ضرورة مراقبة تنفيذ أحكامه من خلال لجان تضم عددا من الأعيان المحليين، من بينهم رجال الدين وقضاة وصناعيون متقاعدون.

وقد حرصت هذه التشكيلة على مراعاة الجوانب الدينية والخبرة العملية، غير أنها لم تضمن التطبيق السليم لأحكام القانون، الأمر الذي استدعى التوجه نحو إنشاء أجهزة تفتيش مختصة تتولى مراقبة مدعى احترام التشريعات العمالية.

وقد بدأت هذه الأجهزة في الظهور تدريجيا في أوروبا، حيث ثم إنشاء أول جهاز تفتيش للعمل سنة 1810, وتواصلت بعد ذلك المؤتمرات الدولية التي ناقشت هذا الموضوع ومن بينها مؤتمر زيورخ سنة 1890، ومؤتمر برلين لسنة 1897، ومؤتمر باريس لسنة 1990 الذي انعقد في إطار الاتحاد الدولي لحماية العمال، ثم مؤتمر برلين

[1] بلكرشة مولاي محمد، المفتشية العامة للعمل، الموارد القانونية وطبيعة الأداء، مجلة قانون العمل والتشغيل،مستغانم، العدد01، المجلد رقم 09، جانفي 2004، ص 38.

لسنة1905 الذي تناول تفتيش العمل بشكل موسع، وأوصى بإنشاء أجهزة كافية من المفتشين تتبع للحكومات، هو توفير تكوين متخصص لهم في مختلف الجوانب المهنية.

وخلال هذه الحرب العالمية الأولى، شهدت النقابات العمالية الأوروبية نشاطا ملحوظا، حيث ساهمت في بلورة فكرة إنشاء نظام فعال لمراقبة شروط العمل، وه+و ماتوج بعقد مؤتمر في مدينة ليدز سنة 1916، تلاه مؤتمر آخر سنة 1917 في مدينة برن،[1] حيث ثم التأكيد على ضرورة إنشاء جهاز تفتيش العمل.

وبإستعراض تجارب بعد الدول الأوروبية، يمكن التوقف عند نموذجين بارزين هما المملكة المتحدة وفرنسا.

أ-النمسا :

تعد النمسا أوائل الدول الصناعية التي بادرت بإدخال نظام تفتيش العمل على المنشآت الصناعية، وذلك منذ سنة 1786، حيث صدرت تشريعات تهدف الى حماية العمال، خصوصا في مجال الصحة والسلامة المهنية، وثم تكليف أطباء بمراقبة تطبيق هذه القوانين داخل المصانع. غير أن هذه الجهود بقيت محدودة، الى أن تدخلت السلطات العمومية بشكل أكثر فاعلية، حيث صدر أول قانون منظم بتاريخ 17 يونيو1883.

ب-المملكة المتحدة:

أصدرت حكومة المملكة المتحدة قانون المصانع سنة 1802، والذي كان يهدف الى حماية صحة وسلامة العمال، خاصة في صناعة الغزل والنسيج وغيرها من الصناعات آخرى.

[1] يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر و تحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لادارة العمل و التشغيل، تونس، 2012، ص 22-23.

وقد أوكلت مهمة تنفيذ هذا القانون إلى السلطات المحلية التي كانت تعين بعض الأعيان للقيام بمهام التفتيش، مثل وجال الدين والقضاة والصناعيين المتقاعدين.

غير أن هذه الفئة لم تكن قادرة على ضمان التطبيق الفعلي للقانون، نظرا لنقص الخبرة التقنية، خاصة في ما يتعلق بالمخاطر الصحية داخل المصانع، ولذلك ثم لاحقا إسناد مهمة فحص ظروف العمل الى أطباء مختصين، حيث يقومون بإعداد تقارير عن الحالة الصحية للعمال،[1] غير أن ذلك لم يكن كافيا لضمان تنفيذ القانون.

و في سنة 1883، أسندت مهمة التفتيش الى مفتشين تم تعينهم من قبل السلطات المختصة، حيث اصبح عددهم 28 مفتشا، يتولون مراقبة تطبيق القوانين داخل المصانع.

كما صدر قانون الصحة العامة سنة 1866 الذي حمل السلطات المحلية مسؤولية المراقبة ظروف العمل المؤثرة على صحة العمال، وتلاه ادخال بعض التعديلات سنة 1867، حيث تم تعزيز اليات الرقابة الصحية داخل المصانع.

وفي سنة 1875، تم اصدار تشريع جديد يهدف الى تحسين ظروف العمل، وإستمر العمل به الى غاية 1891، حيث أسندت مهام التفتيش الى هيئة مختصة تتولى مراقبة مدى احترام القوانين المتعلقة بصحة العمال و سلامتهم، بالإضافة الى تنظيم ساعات العمل، التي حددت سنة 1918 ب 12 ساعة يوميا للرجال.[2]

[1] عبد الباقي سليم، نشأة و تطور تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976، ص 11-12.

[2] DZNZER _KAMTOFB. LEFFBVREV.TORRESF :" un siécle de rèformes sociales : une histoire du ministère du travail 1960-2006 " la documentation francaise .2006.p.26.

ج-ألمانيا :

يعد نظام تفتيش العمل في ألمانيا من الأنظمة المستقلة، حيث كانت بروسيا من أوائل الدول التي اعتمدت هذا النظام، اذ تم اقراراه سنة 1853، ثم تطور لاحقا بموجب قانون المصانع لسنة 1869، الذي نص على انشاء أجهزة تفتيش متعددة على المستوى المحلي، دون وجود جهاز مركزي موحد، مع اصدار قوانين خاصة بحماية العمال تتماشى مع متطلبات الصناعة والتطور الاقتصادي.[1]

د-فرنسا:

تعد التجربة الفرنسية من المراجع الأساسية في صياغة القوانين العمالية، حيث شهدت فرنسا بدايات مبكرة في هذا المضمار: ففي عام 1813، شنت تشريعات منعت تشغيل الأطفال الذين لم يتجاوزوا سن التاسعة، إلا أن هذا النص ظل حبرا على ورق لغياب سلطة الرقابة. وفي عام 1841، صدر أول قانون فعلي لتنظيم الصناعة، ولكنه واجه تحديات، حيث كان صاحب العمل هو المهيمن الوحيد، ولم تتضمن القوانين بنودا تتيح للسلطات العامة التفتيش المباشر اِلا في حالات نادرة تتعلق بالمصلحة العامة.

ومع حلول عام 1848، برزت فكرة تعيين مفتشين رسمين يتمتعون بصفة قانونية لمراقبة مدى التزام المصانع بتشغيل الأحداث، غير أن هذا المقترح لم يجد طريقه للتنفيذ الفعلي حتى عام 1868. ويمثل عام 1874 محطة فارقة بصدور قانون خاص بتشغيل النساء والأحداث،تلاه سلسلة من القوانين التنظيمية في الأعوام 1892، 1893، 1898،

[1]علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم و قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل الدولية العربية، سلسة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 228، المكتب التنفيذي لمجلس وزاراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة البحرين، الطبعة ،1 يناير 2014 ص 51.

والتي وضعت القواعد الحاكمة لعمل مفتشية العمل، وأرست دعائم نظام الرقابة الإدارية داخل المصانع لضمان سلامة وحقوق العمال.[1]

2-تفتيش العمل في النضم القانونية العربية :

أ- الجمهورية العربية السورية :

إرتبط تطور تفتيش العمل في سوريا بمرحلة الاستقلال وما بعدها، حيث تأثر المشروع السوري بالقانون الفرنسي في بداياته ففي عام 1946، صدر قانون العمل رقم 279 الذي استحدث بموجبه ولأول مرة جهاز متخصص لتفتيش العمل.

ومع تطور هيكلية الدولة، أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في عام 1956، وأصبح جهازتفتيش العمل ركيزة أساسيته ضمن مديرياتها. واستمر التطور التشريعي وصولا الى صدور قانون العمل الجديد رقم 18 العام 2010، والذي تضمن نصوصا قانونية مفصلة وحديثة تمنح المفتشين صلاحيات أوسع لضبط سوق العمل وضمان حقوق الأطراف كافة.

ب-الجمهورية اللبنانية:

بدأت المحولات الأولى لتنظيم العمل في لبنان منذ عام 1932 عبر الأحكام المتعلقة بعتود العمل، الا أن الرقابة الفعلية لم تتبلور إلا بصدور قانون العمل عام 1946، الذي أرسى القواعد الأولى لمراقبة تنفيذ القوانين العمالية.

وبمرور الوقت، ومع ازدياد الحاجة لجهاز متخصص، ثم تأسيس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بشكل مستقل عام 1981. ويعد قانون سبتمبر1962 من النصوص

[1] Wallin michel, Labour Administration, origines and development, Ineternational Labour Review, vol, 100 , n01, July 1969 P55-56.

الجوهرية التي حددث بدقة مهام المفتشين وصلاحياتهم الإدارية والرقابية، مما عزر من دور الدولة كحكم في علاقات الإنتاج.[1]

ج- جمهورية مصر العربية:

مر نظام تفتيش العمل في مصر بمراحل تاريخية معقدة، فخلال فترة الاحتلال البريطاني، كانت الرقابة شبه منعدمة، اِذ كانت القوانين تصاغ لخدمة الرساميل الأجنبية والامتكارات الاحتكارية. وفي عام 1909 صدر القانون رقم 14 لتنظيم تشغيل الأطفال في محالج القطن، ولكن سلطة التفتيش حينها كانت ضعيفة وتابعة لوزارة الداخلية مصلحة الأمن العام حتى عام 1954.

شهدت عام 1961 نقلة نوعية بإنشاء وزارة العمل وتأسيس الإدارة العامة للتفتيش، حيث أصبحت تفتيشية العمل إدارة مركزية قوية. وقد توج هذا المسار بصدور قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، حيث خصص المشرع المصري المواد من 224 إلى 236 لتنظيم كل مايتعلق بتفتيش العمل، ومنح المفتشين صفة الظبطية القضائية لضمان تنفيذ أحكام القانون.

د-المملكة الأردنية الهاشمية :

لم تكن هناك تشريعات مستقلة ومنظمة لعلاقات العمل في الأردن قبل عام 1948 بل كانت تخضع لمجلة الأحكام العدلية. وبدأت ملامح تظهر مع صدور قوانين في فلسطين المحتلة عام 1927 مثل قانون تعويض العمال.

[1] سمير يوسف خوجة، تفتيش العمل بين النصوص المنظمة لمهنة و واقع سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية بقسنطينة، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2018، ص 93-97.

ومع انضمام الأردن لمنظمة العمل الدولية عام 1956، تزايد الضغط النقابي لتطوير التشريعات، فصدر قانون العمل رقم 21 لعام 1960،وتبعه نظام تفتيش العمل رقم 9 لعام 1961 وحاليا، يعتبر قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته هو المرجع التشريعي القائم الذي ينظم بدقة آليات الرقابة والتفتيش في المملكة.

ه-تونس:

يعود المسار التاريخي لتنظيم إدارة العمل في تونس إلى عام 1907، حيث استحدث أول هيكل إداري حكومي يعني بشؤون العمل والتشغيل.

وفي15 جوان 1910، ثم تعزيز هذا التوجه بإنشاء "تفقدية الشغل"، وهي الجهة التي كلفت بمسؤولية الرقابة الميدانية لضمان إنفاذ القواعد القانونية المنظمة للعلاقة بين الأجراء والمؤجرين. ومع حلول عام 1936، ماصاحبه من اظطرابات اجتماعية متصاعدة اتسع نطاق مهام التفقدية ليتجاوز الدور الرقابي التقليدي، حيث أوكلت اليها الوساطة في النزاعات المهنية وإدارة المفاوضات الجماعية لضمان السلم الاجتماعي، وقد ترسخ هذا الدور بموجب الأمر الصادر في 4 أوت 1936، الذي أقر مشاركة أجهزة تفتيش العمل في لجان التصالح والتحكيم.[1]

ولم يقع تجميعها إلا بصدور مجلة الشغل سنة 1996، والتي خصت تفقدية الشغل بعدة فصول ثم تضمينها بالباب الرابع منها، كما تضمنت تسوية النزاعات الشغلية

[1] بوجاهم روميساء، زعتر درصاف، مفتشية العمل ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، دراسة ميدانية بالمفتشية الولائية للعمل –قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر،2024–2025، ص 26.

الجماعية ببابها الثالث عشرة وذلك في مسعى من المشرع التونسي الاِستجابة الى تطور العلاقات الشغلية الفردية والجماعية للاِحاطة بها لتحقيق الاِسقرار الاِجتماعي.[1]

ثانيا: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر :

يعتبر نظام تفتيش العمل في الجزائر مرآة عاكسة للتحولات السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد، حيث انقسم مسار تطوره الى مرحلتين جوهريتين: المرحلة الاستعمارية وما صاحبها من تبعية قانونية، ومرحلة مابعد الاستقلال التي شهدت بناء سيادة قانونية وطنية.

1- تطور تفتيش العمل ابان الحقبة الاستعمارية :

اتسم التشريع في دول المغرب العربي بخصوصية مميزة، نظرا لاعتبار هذه الأقاليم امتدادا للسيادة الفرنسية، وهو مأدى إلى تطبيق أحكام القانون الفرنسي عليها. وتعد الجزائر نموذجا بارزا لذلك، حيث خضعت للاحكام التشريع الفرنسي المنظم للعلاقات العمل منذ سنة 1841. وفي سياق تطور هذا الاطار التشريعي،صدر قانون بتاريخ 19 ماي 1874 يتعلق بتنظيم عمل النساء والاحداث. تضمن اخضاع تشغيل هذه الفئات لرقابة إدارية،كما اقر نظاما لتفتيش العمل، واستمر هذا التطور تبعا لما عرفته فرنسا الى غاية الاستقلال.[2]

وفي سنة 1990 تم تأسيس أول جهاز اداري مختص بالعمل في الجزائر، وذلك بموجب القرار الصادر في 11 جانفي 1990م والذي اقر تأسيس هيئة مفتشي العمل، وقد باشرت هذه الهيئة نشاطها بمفتش رئيسي واحد وستة مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، وقد عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات هامة في

[1] بوجاهم روميساء، زعتر درصاف، المرجع السابق، ص 27.

[2] علي فيصل علي، المرجع السابق، ص57.

تنظيمها وسيرها، حيث أوكلت لها مهمة التفتيش والسهر على تطبيق التشريعات الفرنسية المتعلقة بالعمل داخل المؤسسات.[1]

وعقب انشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919، انضمت فرنسا اليها والتزامت بمبادئها بما فيها الالتزام بتشكيل نظام لتفتيش العمل، وهو ما يتم تطبيقه على الجزائر باعتبارها خاضعة للتشريع الفرنسي.[2]

كما عرف نظام التفتيش في الجزائر إعادة تنظيم سنة 1948 بموجب المرسوم الصادر في 20 افريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957 تم ادماج المفتشين الجزائريين ضمن جهاز التفتيش الفرنسي.[3]

2- تطور مفتشية العمل بعد الاستقلال 1962-1975:

بعد استعادة السيادة الوطنية، واجهت الدولة تحدي الفراغ التشريعي، مما اضطرها لتبني استراتيجة تدريجية في الإحلال القانوني.

أ- المرحلة الأولى: المرحلة الإنتقالية والتبعية المؤقتة 1962-1967:

بموجب الأمر 157-62 قامت الجزائر بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية المؤقتا ماعدا تللك التي تمس بالسيادة الوطنية . في هذه الفترة، كان نشاط تفتيش العمل مشتتا وغير ممركز، حيث كانت كل وزارة الصناعة، الفلاحة، النقل، المناجم تتمتلك جهاز تفتيش خاصا بها يراقب المؤسسات التابعة لها، مما أدى إلى تباين في تطبيق الرقابة.

---

[1] رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة ماجيستر في القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص11.

[2] علي فيصل علي، المرجع السابق، ص57.

[3] رابح خنيش، المرجع السابق، ص11.

ب- المرحلة الثانية: مرحلة الهيكلة و التوجه نحو التسيير الاشتراكي 1967-1975:

بدأت ملامح الاستقلال القانوني تظهر بوضوح من خلال:

-القرار الوزاري المشترك 28 جويلية 1967: الذي وضع القواعد التنفيذية لنظام التفتيش، وقد طبق هذا التنظيم بعد صدور نصين:

- المرسوم 68-366: المؤرخ في 30 ماي 1968، المتعلق بالنظام الخاص بمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية.

- مع صدور المرسوم 67-60 الصادر في 27 مارس 1967، كلفت مفتشية العمل و اليد العاملة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية "بمراقبة النصوص التشريعية و التنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها او شكلها".[1]

-قانون التسيير الاشتراكي رقم 71-74 المؤرخ في 16 افريل 1971: الذي احدث ثورة في مفاهيم العمل،حيث كرس مبدأ المساوة في الحقوق و الالتزامات داخل المؤسسات الاقتصادية، وتوسيع صلاحيات المفتشية لتشمل مراقبة مدى التزام المؤسسات العمومية بمبدأ مشاركة العمال في التسيير.[2]

ج- المرحلة الثالثة: مرحلة الوحدة والسيادة الكاملة 1975-1978:

تعبتر سنة 1975 هي "القطعية النهائية" مع التشريع الاستعماري:

الأمر رقم 75-33 :كان هذا النص هو الولادة الحقيقة لنظام تفتيش عمل جزائري خالص وموحد. لقد ألغى هذا الأمر العمل بكافة القوانين الفرنسية السابقة وجعل من

[1] عبد الكريم بوحميدة، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، سعيد حامدين، جامعة الجزائر، 2018،ص48.

[2] منية غريب، مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، المجلد أ، قسم علم الاجتماع المركز الجامعي، الطارف، الجزئر،2007، ص180.

جهاز التفتيش جهازا وطنيا شاملا، يهدف إلى حماية قوة العمل الجزائرية بما ينسجم مع الاختيارات الاشتراكية للدولة.[1]

د-المرحلة الرابعة: مرحلة القانون الأساسي العام للعامل و التحول الاقتصادي 1978-1990:

أهم مايميز هذه المرحلة صدورالقانون رقم 78-12 بتاريخ 05 اوت 1975، بحيث اصبح من خلاله تفتيش العمل يمتد ليشمل كافة قطاعات النشاط عام وخاص واداري واقتصادي دون تميز.

توسع المهام لم يعد دور المفتش يقتصر على مراقبة ساعات العمل، بل امتد ليشمل:

- الرقابة على التمهين و التكوين.
- الإشراف على الوقاية الصحية والامن داخل بيئة العمل.
- إجراء التحقيقات الدورية حول مستويات المعيشة والاسعار.[2]

دستور 1989 و التحول الليبرالي: مع الانتقال من الاقتصاد المخطط الى اقتصاد السوق، كان على جهاز التفتيش التكيف مع واقع جديد يتميز بالتعددية النقابية وحرية التعاقد، مما استوجب صياغة نصوص تضمن التوازن بين حقوق العمال وحرية الاستثمار.[3]

[1] الأمر رقم 75-33 ،المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 ابريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر، رقم 39 ، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

[2] عبد الكريم بوحميدة، المرجع السابق ص 50.

[3] بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل عل تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، وهران، 2011-2012، ص 7.

ه- المرحلة الخامسة: العصرنة والاحترافية القانونية منذ 1990 إلى يومنا هذا:

بدأت هذه المرحلة مع مطلع التسعينات كضرورة حتمية لمواكبة التحولات الجذرية في نظام العمل الجزائري، حيت استندت الى ركيزة أساسية من القوانين المنظمة لعلاقات العمل، وفي مقدمتها : - القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بصفة عامة، القانون رقم 90-04 الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية، القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.[1]

ولضمان تطبيق هذه القوانين ميدانيا، صدرت نصوص تنظيمية متخصصة بجهاز تفتيش العمل، كان أبرزها المرسوم التنفيذي رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، قد الغى هذا المرسوم بموجب المرسوم التفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 يناير 2005، الذي حدد بدقة صلاحيات المفتشية العامة للعمل وكيفية تنظيمها و سيرها، لاسيما في مادته الأربعين التي رسمت الهيكل الإداري للجهاز.[2]

وفي سياق متصل، تعزز المسار المهني لمفتشي العمل بصدور القانون الأساسي الخاص المطبق عليهم بموجب المرسوم التفيذي رقم 91-44، الصادر في 16 فبراير 1991، والذي تم الغاؤه وتعويضه لاحقا ب المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ

[1] مولود ديدان، القانون في المتناول وخدمة الجميع، مدونة العمل، طبعة جديدة، دار بلقيس للنشر، دار – البيضاء، الجزائر، 2017، ص8.

[2] المرسوم التفيذي رقم 05-05 المؤرخ في ذي القعدة عام 1425 الموافق ل6 يناير 2005،تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، رقم 04، 2005.

في 30 يوليو 2011،[1] حيث تضمن هذا الأخير 57 مادة تفصل في حقوق وواجبات المفتشين و المهام المسندة اليهم، وتكامل هذا التنظيم بصدور المرسوم التنفيذي رقم 11-307 الذي استحدث نظاما تعويضيا خاصا بالموظفين المنتمين لهذا السلك.

ولم تقتصر الجهود على الجانب المركزي، بل امتدت لتشمل المصالح غير الممركزة عبر قرارات تنظيمية:

منها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 سبتمبر 1990 الملغى بالقرار المؤرخ في 16 اوت 2005 الذي حدد عدد المفتشيات الجهوية وتنظيمها، وصولا إلى توحيدها تحت هيئة واحدة هي "المفتشيات الجهوية للعمل".

ومن خلال هذه المنظومة المتكاملة التي تشرف عليها وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، استطاعت الجزائر تحقيق قفزة نوعية في ضبط عالم الشغل عبر اصدار تقارير دورية وتنظيم ندوات دولية، مما ساهم في تطوير وتفعيل دور مفتشية العمل كأداة رقابية وحمائية في آن واحد.[2]

المطلب الثاني : الهيكل التنظمي لمفتشية العمل وأساسها القانوني

يقوم الهيكل التنظيمي لجهاز تفتيش العمل على مبدأ المركزية الإدارية، بهدف توحيد آليات الرقابة وضمان انسجام الممارسات المهنية مع المعايير الدولية والوطنية،

[1] المرسوم التفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 28 شعبان 1432 الموافق ل 30 يوليو 2011، القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، ج ر، رقم 43، سنة 2011، ألغى المرسوم التنفيذي رقم 44-91 القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، المؤرخ في اول شعبان عام 1411 الموافق ل16 فبراير سنة 1991.

[2] عبد الكريم بوحميدة، المرجع السابق، ص 51.

ويستمد هذا الجهاز مشروعيته من اطار قانوني صلب يوزع المهام بين سلطة مركزية ترسم السياسات العامة، وأجهزة ميدانية تتولى السهر على تنفيذ التشريعات العمالية.

الفرع الأول: الهياكل الإدارية لمفتشية العمل

يخضع جهاز تفتيش العمل لإشراف السطة المركزية تتولى مسؤولية الرقابة والتوجيه، ويعود تبني هذا النمط المركزي إلى مقتضيات المادة 04 من الاتفاقية الدولية رقم 81.[1]

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 الذي يحدد هياكل مركزية وهياكل غير مركزية .[2]

أولا: الهياكل المركزية: يتكون الجهاز المركزي من مديريتين:

1-مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل :

أ- مهامها :تنحصر مهام الأساسية لهاته المديرية في :

- متابعة الوضعية الاجتماعية وإعادة تقييمها واعداد التقارير الدورية بشانها.
- السهر على تحقيق التشريع و التظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها.
- السهر على تحسين بطاقة الاتفاقيات و الاتفاقيات الجماعية للعمل.
- المبادرة بكل عمل يهدف الى تحسين شروط العمل لاسيما باعداد وتنفيذ استراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والامن وطب العمل.

[1] المادة 4 من اتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الصادرة بجنيف، في 19 جوان 1947، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين المصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.[1]

ب- اقسامها: تنقسم هذه المديرية الى ثلاثة مديريات فرعية

- مديرية الفرعية للعلاقات المهنية:

من اهم مهام الموكلة لهاته المديرية الفرعية هي:

- متابعة تطور الوظعية الاجتماعية واعداد التلاخيص والتقارير الدورية بشأنها.
- تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور و الاتصال القطاعي ومابين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.
- تحديد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني واعدادها وتنفيذها، ولاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.
- اعداد بطاقة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل وتحيينها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.
- المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في اطار المهام المخولة لمفتشية العمل.[2]

[1] المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

[2] المادة 7 من المرسوم التفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

- **المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل :** تكلف ب

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل.
- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- تطوير كل الأعمال و المناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل.
- المساهمة في اعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الاخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة.
- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والارشادات المتعلقة بحقوقهم و واجباتهم في مجال ظروف العمل.[1]

- **المديرية الفرعية للتقييس و المناهج:** وتكلف ب:

- تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل.
- متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية.
- المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها.
- إنشاء بطاقية المؤسسات وتحيينها.

[1] المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

- إعداد حصيلة محاضر مخالفات التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية، يحررها مفتشو العمل وتقييم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.[1]

2- مديرية الإدارة والتكوين:

أ- مهامها: تهتم هاته المديرية بالجانب الإداري لجهاز تفتيش العمل ومن اهم اعمالها

- تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفيتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداءات وترقيتها.
- السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها.
- إعداد استراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات.
- إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

ب- اقسامها:

- المديرية الفرعية للإدارة الوسائل:

ويمكن حصر مهام هذه المديرية الفرعية في المهام الخاصة بالوسائل العامة

[1] المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم حاجتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية.
- ضمان تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل.
- تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير الممركزة ومتابعتها وتقييمها.
- إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير الممركزة.
- إعداد تقديرات ميزانية المصالح المركزية وغير الممركزة ووضع الاعتمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية.
- مسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها واليهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقا للتنظيم المعمول به.[1]

- المديرية الفرعية للتكوين والوثائق:

تكمن مهام هاته المديرية تصور مخطاطات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل واعدادها وتنفيذها وتقييم اعمال التكوين المنجزة

- تصور مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل واعدادها وتنفيذها وتقييم أعمال التكوين المنجزة.
- توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديدي المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عن التطورات عالم الشغل.
- إقتراح كلا التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات تقنية للمستخدمين وتطويرها.

[1] المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

- تكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرها ومساعدة المصالح غير الممركزة في هذه المهام بضمان جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل.
- العمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة.[1]

- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات:

- إعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل وضمان إنجازه.
- وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها.
- السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل.
- تحديد الأدوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ، بالتنسيق مع الهياكل معينة.
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بالنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحوصلتها.[2]

ثانيا: الهياكل غير المركزية للمفتشية العمل

تتجسد الإدارة غير الممركزة لمفتشية العمل من خلال شبكة مؤسساته متكاملة تضمن تغلغل الرقابة الإدارية في مختلف المستويات الجغرافية، حيث تستهل الهيكلة بثماني 08 مفتشات جهوية تعمل كحلقة ربط إقليمية كبرى تتوزع عبر الحواضر الأساسية الجزائر وهران، قسنطينة، بشار، ورقلة، باتنة، عنابة، تيارت.

وينبثق عن هذا المستوى الإقليمي ثمانية وخمسون 58 مفتشية ولائية،وهي القاعدة الأساسية التي الوجود الرسمي للهيئة على مستوى كل ولاية لتعمل بدورها كجهة إشراف

[1] المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

[2] المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

مباشر على27 مكتبا لمفتشية العمل، وتعد هذه المكاتب الوحدات التنفيذية الأكثر قربا من النسيج الاقتصادي، حيث تتركز بصفة خاصة في المناطق الصناعية والدوائر الإدارية الكبرى، مع خضوعها التام للتبعية السليمة للمفتشية الولائية المختصة إقليميا.[1]

1- المفتشيات الجهوية للعمل:

تتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته. وتكلف على الخصوص بما يأتي:

- السهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة.
- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا.
- تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتجديد معارفهم.
- عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية.
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير.[2]

[1] المفتشية العامة للعمل، على الموقع https:/ /www.mtess.gov.dz ،المطلع عليه يوم 30 مارس 2026 على الساعة 39: 15.

[2] المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

2- المفتشيات الولائية للعمل:

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]

3- مكاتب مفتشية العمل:

توجد مكاتب مفتشية العمل على مستوى الولاية، وعددها27 مكتب، تتوزع على المناطق الصناعية والمقاطاعات الإدارية الكبرى، كان عدد هذه المكاتب قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم 05-05 ب 74 مكتب تغطي كامل الإقليم الوطني، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من 74 الى27 مكتب، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشات الولائية.[2]

ونصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-209 على تنظيم مهام مكاتب مفتشية العمل على مايلي: "يتولى مكتب مفتشية العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهام والصلاحيات التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما، في مجال العمل لمفتشية العمل ".[3]

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية العمل

لا تعمل مفتشية العمل في فراغ قانوني، بل تستمد شرعيتها وفعاليتها من منظومة قانونية متكاملة تجمع بين النصوص الوطنية والمعايير الدولية.

---

[1] المادة 24 من المرسوم التفيذي رقم 05-05، سالف الذكر.

[2] رابح خنيش، المرجع السابق، ص54.

[3] المادة 15 من المرسوم التفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، وسيرها، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد04، المؤرخة في 09 يناير 2005.

أولا: القوانين والتشريعات الوطنية:

يتشكل الاطار التشريعي الوطني من مجموعة قوانين جوهرية تحدد نطاق اختصاص المفتشية وأدوات تنفيذها، ومن أبرزها:

1- قانون العمل العام:

يعد القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم الإطار الموضوع،،[1] بينما يمثل القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 الإطار الإجرائي الذي يحدد صلاحيات المفتشية في إجراء التحقيقات ومعاينة المخالفات.[2]

2- تشريعات االسلامة والصحة المهنية:

تستند المفتشية في فرض العقوبات ومعاينة بيئة العمل إلى القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن والطب العملي، لضمان توفير بيئة عمل آمنة.[3]

[1] قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر، رقم 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، المؤرخ في 20 جويلية 2022، متعلق بعلاقات العمل،ج ر، عدد 49، المؤرخة في 20 يوليو 2022.

[2] قانون رقم 90-03 متعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

[3] القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، رقم 4، مؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، ج ر، عدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

3- قوانين حماية حقوق العمال أساسية ومكافحة التمييز:

تعمل هذه النصوص على تعزيز المساواة داخل الوسط المهني، حيث تتدخل المفتشية لضمان عدم وجود تمييز ضد المرأة أو الأقليات، ومكافحة كافة أشكال التحرش أو الاستغلال التعسفي.[1]

4- التنظيم القانوني للعمل الإضافي والحد الأدنى للأجور:

يتولى مفتش العمل مراقبة السجلات المالية لضمان الالتزام بالحد الأدنى للأجور المحدد في المرسوم الرئاسي رقم26-01،[2] ومراقبة ساعات العمل الإضافية وفق المواد من 22 إلى 26 من القانون رقم 90-11.[3]

ثانيا: المعاهدات الدولية ودور المنظمات العالمية

تتجاوز رقابة تفتيش العمل نطاق المحلي لتتصل بالالتزامات الدولية، لاسيما مع منظمة العلم الدولية iol.

1- المعاهدات الأساسية:

تلتزم المفتشية بتجسيد مبادئ الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية، مثل: معاهيدة خطر العمل الجبر، معاهدة عدم التمييز بين العمال المساواة في الأجور، معاهدة الحد الأدنى لسن العمل تمنع عمالة الأطفال.

---

[1] المادتين 17و 142 مكرر من القانون رقم 90-11، متعلق بعلاقات العمل، سالف الذكر.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 26-01، مؤرخ في 7 جانفي 2026، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر، العدد الأول، المؤرخة في 8 جانفي 2026.

[3] المادة 22و 26 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

2- الدور الإشرافي الدولي:

تقوم المفتشية بدور حلقة الوصل، حيث ترفع تقارير دورية تبرز مدى ملائمة القوانين الوطنية مع المعايير الدولية، مما يعزز سمعة الدولة في المحافل الحقوقية والاقتصادية.

3- التعاون مع المجتمع المدني:

تنفتح المفتشية على المنظمات غير الحكومية والنقابات لتعزيز الوعي العمالي وتقديم الدعم القانوني للفئات المستضعفة التي تواجه انتهاكات مهنية.[1]

المبحث الثاني: مهام وصلاحيات مفتشية العمل

تعد مهام مفتشية العمل من أدق الوظائف الرقابية في الدولة، نظراً لاتصالها المباشر بالحياة اليومية لملايين العمال وبسير العجلة الاقتصادية .ونظرا لجسامة هذه المسؤوليات، كان ملزاماً على المشرع أن يحيط هذه الوظيفة بحزمة من الصلاحيات الواسعة والامتيازات القانونية الاستثنائية، والتي تشكل في مجموعها الركيزة الأساسية لتمكينه من أداء مهامه والوفاء بالتزاماته المهنية على اكمل وجه.

وللإحاطة بالدور الجوهري الذي يلعبه هذا الجهاز، سنحاول من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على الإطار الوظيفي لمفتش العمل، حيث سنخصص المطلب الأول لاستعراض المهام والاختصاصات العامة المنوطة بمفتشية العمل،بينما نتناول في المطلب الثاني جملة الصلاحيات والآليات القانونية التي وضعها المشرع تحت تصرف المفتش لتمكينه من أداء مهامه الرقابية بفعالية.

[1] مفتشية العمل، مقال منشور بموقع سكريبد، متاح على الرابط htpp :www scribd.com.dz ،مطلع عليه يوم 1 افريل 2026، على الساعة 17:34 ،ص 07.

المطلب الأول: مهام واختصاصات جهاز مفتشية العمل

أناط المشرع الجزائري للمفتشية العمل جملة من المهام والاختصاصات النوعية التي تستهدف في مقامها الأول حماية الحقوق الأساسية للعمال. وبسط الرقابة التنظيمية لضمان استقرار المناخ المهني، وسنتطرق من خلال هذا المطلب الى مهام مفتش العمل وأخلاقياته في الفرع الأول، وإلى اختصصات مفتش العمل وحقوقه وواجباته المهنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مهام مفتش العمل ومؤهلاته

نتناول في هذا الفرع مهام مفتش العمل والمؤهلات اللازمة لممارسة مهامه.

أولا: مهام مفتش العمل

تتحدد معالم الدور المنوط بمفتشية العمل وفقا للمنظومة القانونية المعاصرة، لاسيما ماستقر عليه القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل بالأمر 03/11 المؤرخ في 8 يوليو 1996، في حزمة من المهام المتكاملة التي تهدف في جوهرها الى ضبط الحقل العمالي،[1] يمكن تفصيلها على النحو الآتي:

1- المهام الرئيسية: تعتبر هذه المهام العمود الفقري للنشاط التفتيشي:

أ-الرقابة:

يضطلع مفتش العمل بمهمة السهر على التنفيذ الدقيق الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم علاقات العمل. ولاتقتصر هذه الرقابة على الجوانب التعاقدية فحسب. بل تمتد لتشمل التدقيق الميداني في معايير الأمن والوقاية الصحية داخل

[1] القانون رقم 90-03، متعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

الورشات ووحدات الإنتاج، مع توثيق كافة المعاينات في سجلات رسمية تهدف الى استباق لمخاطر المهنية وتأمين بيئة العمل.[1]

ب-الإعلام وتقديم النصح:

بالتوازي مع الرقابة، يلعب المفتش دورا إرشاديا محوريا، إذ يتولى مهمة تفسير النصوص القانونية وتبسيطها لأطراف العلاقة الشغلية، هذا الدور يهدف الى إزالة الغموض حول الحقوق والالتزامات المتبادلة، مما يساهم في تقليص فجوة النزاعات الناتجة عن الجهل بالقانون. كما يلتزم المفتش برفع تقاريردورية للسلطات المختصة تتضمن ملاحظاته حول التغيرات القانونية او التجاوزات المستجدة التي لم يستوعبها النص التشريعي القائم.

2- المهام الثانوية:

إلى جانب المهام التقليدية، أسبخ المشرع الجزائري علىمفتشية العمل أدواراً ذات طبيعة حمائية تهدف إلى صون التوازنات داخل المؤسسات.

أ- الحصانة القانونية لممثلي العمال:

يبزو دور المفتش كضمانة مؤسساتية لحماية الحريات النقابية، اذ لايجوز لصاحب العمل ممارسة سلطة الفصل في حق ممثلي العمال إلا بعد استيفاء الإجراءات القانونية والحصول على موافقة صريحة من مفتش العمل المختص وهو مايشكل كبحاً لأي تعسف محتمل ضدهم.

[1] سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، العدد01، المجلد 09، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص 40.

ب- مراقبة العمال:

في سياق حماية مناصب الشغل، يتدخل المفتش كرقيب على عمليات التسريح لأسباب اقتصادية، وطبقا للاتفاقية رقم 518 لعام 1982 موالتي صادقت الجزائر عليها، فإنه في حالة حدوث تسريح عامل يلزم صاحب العمل بتقديم تقارير تبرز ضرورة هذا الإجراء، مما يتيح للمفتشية التأكد من شرعية الأسباب وحماية المسارات المهنية للعمال.

ج- المصالحة والتحكيم:

بموجب الاتفاقية الدولية رقم 81، تمنح لمفتشية العمل صلاحية التدخل لفض النزاعات المهنية خاصة عند غياب هيئات المصالحة المتخصصة،وينطلق هذا الدور من كون الصراعات العمالية غالباً ماتنتج عن سوء الإعلام أو الجهل بالقوانين، مما يجعل المفتش العمل الطرف الأنسب للتوسط بفضل تواجده الميداني المستمر.[1]

ثانيا: مؤهلات مفتش العمل

يشترط على كل شخص ثم تفويضه بمهام التفتيش العمل على أن يتمتع بمجموعة من المؤهلات والتي تتمثل في:

- أن يكون جزائريا جنسية.
- المستوى الاكاديمي: الحصول على الدرجة الجامعية الأولى بكالوريس كحد أدنى، لضمان الكفاءة العلمية العازمة لفهم التشريعات.
- التأهيل النظري: الالتزام بالمشاركة والنجاح في دورة تدريبية واحدة على الأقل، وفق البرامج والخطط التدريبية التي تضعها الوزارة.

[1] سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، المرجع السابق، ص41.

- التدريب العملي: إتمام فترة تدريب ميداني لاتقل مدتها عن ستة أشهر متواصلة، يتم فيها مرافقة مفتش عمل خبير لاكتساب المهارات التطبيقية في التفتيش.[1]

الفرع الثاني: اختاصات مفتش العمل وحقوقه ووجباته المهنية

سيتم التطرق في هذا الفرع إلى اختصاصات مفتش العمل أولا، وحقوقه وواجباته المهنية ثانيا.

أولا: اختصاصات مفتش العمل

تتجلى اختصاصات مفتش العمل في المنظومة القانونية الجزائرية كركيزة جوهرية لضمان الاستقرار المهني والدفع بعجلة الاقتصاد الوطني، حيث لم يعد دوره مقتصرا على الجوانب الإدارية الضيقة، بل امتد ليشمل ولاية عامة وشاملة تغطي كافة القطاعات الاقتصادية الحيوية؛ ويهدف هذا التوسع في الاختصاص إلى خلق بيئة عمل متوازنة تحد من النزاعات العمالية وتضمن استمرارية الإنتاج من خلال حضور ميداني فاعل يتجاوز مجرد الرقابة التشكلية، وبالرغم من شمولية هذه الاختصاصات، إلا أن المشرع وضع تمايزا دقيقا في طبيعة ممارستها بين القطاعات؛ فبينما يمارس المفتش صلاحيته الضبطية والرقابية كاملة في القطاع الاقتصادي، نجد أن دوره في قطاع الوظيفة العمومية يتخذ منحى استشاريا وتوجيهيا، حيث يقتصر حضوره في جلسات التفتيش على تقديم الملاحظات والإرشادات القانونية للسلطة الوصية دون التدخل المباشر في لب النزاعات، وهو مايعكس مرونة هذا الجهاز في التكيف مع الطبيعة القانونية لكل قطاع مع الحفاظ على هدفه الاسعى المتمثل في مراقبة مدى التزام المؤسسات بحماية سلامة العمال الجسدية والنفسية، والوقوف الميداني على واقع بيئته العمل لإزالة مسببات

[1] غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 94.

الخطر قبل وقوعها، وصولا إلى تفعيل الأدوات الردعية في حالة ثبوت أي مخالفة تخل بالنصوص التشريعية المعمول بها.[1]

ثانيا: حقوق وواجبات مفتش العمل

يعتبر جهاز مفتشية العمل الركيزة الأساسية لضمان توازن علاقات العمل بين المستخدم والعامل، وهي الهيئة الساهرة على تطبيق التشريعات الاجتماعية في أماكن العمل. ولكي يؤدي مفتش العمل مهامه بفعالية وحيادية، وضع المشرع إطارا قانونيا يوازن بين الالتزامات الصارمة التي تقع على عاتقه والحماية القانونية التي يتمتع بها.

1- واجبات مفتش العمل:

تعد مهنة مفتش العمل من المهن ذات الحساسية القانونية والإجتماعية العالية، وهو ماستوجب إحاطتها بمجموعة من الضوابط الأخلاقية والقواعد المهنية الصارمة. هذه القواعد المهنية لم تقررها التشريعات الوطنية فحسب،بل كرستها المواثيق الدولية، وعلى رأسها الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل، بهذه ضمان ممارسة رقابية موضوعية بعيدة عن المؤثرات الخارجية، وتتجلى هذه المبادئ في المحاور التفصيلية الآتية: [2]

أ- مبدأ النزاهة:

تعتبر النزاهة الركن والقاعدة الأخلاقية الأولى التي ينبني عليها العمل الرقابي، حيث يجد مفتش العمل نفسه بحكم طبيعة وظيفة الميدانية في مواجهة مباشرة مع إغراءات مادية أو ضغوطات يمارسها أصحاب العمل لإثنائه عن تسجيل التجاوزات أو

[1] منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الاخطار النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 03، المجلد 33، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 01، الجزائر 2022، ص 734-735.

[2] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010، ص 26 .

تحرير محاضر المخالفات، بحيث يفرض القانون على المفتش، بصفة موظفا عموميا محلفا، التزاما أخلاقيا وقانونيا بالنزاهة المطلقة، وهذا يقتضي الترفع عن أي مزايا شخصية أو هدايا، مهما كانت رمزية أو بسيطة، وتحت أي مسعى هيات، تقديمات، خدمات.

ولضمان هذه النزاهة، يمنع على المفتش منعا باتا ان تكون له مصالح مالية أو مهنية، سواء كانت مباشرة أو عبر وسيط، في المؤسسات والوحدات الإنتاجية التي تقع ضمن اختصاصه الرقابي وذلك لقطع الطريق امام أي شبهة قد تضر بالحقوق العمالية.[1]

فالغاية من هذا التشديد هي ضمان قيام المفتش بمسؤولية كمسؤول أول عن ضبط تطبيق تشريع العمل وخلق بيئة حماية قانونية حقيقية للعمال، بعيدا عن أي فساد قد يؤدي الى ضياع حقوقهم.[2]

ب- مبدأ الحياد والموضوعية:

يمثل الحياد المرجعية الأخلاقية التي تحكم علاقة المفتش بطرفي الإنتاج المستخدم والأجير. فالمفتش ليس طرفا في النزاع، بل هو ضابط قانوني يسهر على تطبيق النص التشريعي.

يفرض واجب الحياد ألا ينحاز المفتش الى جانب العمال بدافع العاطفة، ولا الى جانب المستخدم بدافع القوة الاقتصادية، بل يجب أن يكون ميزانه هو "النص القانوني" فقط بحيث لايجبر طرفا على تقديم تنازلات غير مشروعة للطرف الآخر، ويمتد الحياد

[1] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 27،28.

[2] رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر طبعة الأولى، الجزائر، 2002، ص119.

ليشمل الجانب الفكري، حيث يحضر على المفتش إقحام أفكاره السياسية، أو قناعاته النقابية، أوتوجهاته الفلسفية والدينية في سياق أداء مهامه. فالرقابة.

ويقتضي الحياد أيضا بتقديم النصح والإرشاد لكلا الطرفين على قدم المساواة وتوضيح المراكز القانونية لهما دون إخفاء أو تدليس، مما يعزز من ثقة الشركاء الاجتماعيين في جهاز التفتيش. [1]

ج- استقلالية جهاز التفتيش:

لايمكن للنزاهة أو الحياد أن يتحقق بدون وجود استقلالية حقيقية تحمي المفتش من التدخلات التعسفية، حيث أكدت الاتفاقية رقم 81 على ضرورة أن يتشكل سلك تفتيش العمل من موظفين يتمتعون بوضع قانوني خاص يضمن لهم الاستقرار في وظائفهم، ويحميهم من أي تغيرات سياسية او إدارية قد تؤثر على مسارهم المهني.

ولكن يتمكن المفتش من قول كلمة للحق القانونية يجب أن يشعر بالأمان والإستقلالية وتعني الاستقلالية أن يكون المفتش محميا من أي ضغوطات خارجية، سواء كانت صادرة من السلطات الوزارية، أو الإدارة المركزية، أو حتى السلطة الهرمية داخل قطاعه، بحيث لايتلقى أوامر تتنافى مع مايمليه عليه القانون وما يعاينه في الميدان. هذه الاستقلالية هي التي تمنح لتقارير المفتش الحجة والقوة القانونية.[2]

د- سلطة تقدير القرار السيادي:

هي السلطة الميدانية التي تجعل من المفتش "قاضيا إداريا" في موقع العمل، حيث يمنحه القانون سلطة تقديرية واسعة نابعة من استقلاليته، وهو ماكرسته لاتفاقية رقم 18 الصادرة عن اتفاقية العمل الدولية، أن للمفتش وحده الحق في تقدير مدى خطورة

[1] رشيد واضح، المرجع السابق، ص 120.

[2] الاتفاقية الدولية رقم 81، الخاصة بمفتشية العمل واختصاصاتها، سالف الذكر.

المخالفة المرتكبة وجسامة الخروقات، وهو صاحب القرار السيادي في اختيار الإجراء المناسب، سواء كان ذلك بتوجيه الملاحظة، أو إنذار، أو اللجوء مباشرة لتحرير محضر مخالفة وإرساله للجهات القضائية، دون الحاجة للحصول على موافقة مسبقة من جيهات أخرى .

تتجلى قوة القرار في الحالات التي تهدد أمن وصحة العمال، حيث يمتلك المفتش صلاحية اللجوء للقضاء الاستعجالي لوقف العمل أو إزالة الخطر في أقصر وقت، بالإضافة الى أن مفتش العمل لا تقتصر سلطته على الزجر فقط، بل تمتد لتشمل جوانب تنظيمية بالغة الأهمية مثل:

- الفصل في طلبات الترخيص المسبق لتسريح العمال لأسباب اقتصادية.
- الترخيص بالاستثناءات المتعلقة بساعات العمل الإضافية وتنظيم الوقت الأسبوعي.
- ممارسة الرقابة القبلية والبعدية على الأنظمة الداخلية للمؤسسات، مع الصلاحية الكاملة في إجبار المستخدم على إلغاء أي بند يتضمن مخالفة للتشريعات السارية.[1]

ويفرض القانون رقم 90-03 قيوداً صارمة على مفتشي العمل لضمان نزاهة وحياد المفتش ويتجلى ذلك من خلال العديد من المواد من بينها المواد التالية:

المادة 17 "تتنافي صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك او مصالح في أية مؤسسة أو منشأة؛ فضلا عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم.

[1] بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية مقارنة، دار هومه، الجزائر، طبعة 2004، ص9.

المادة 18 "يجب على مفتشي العمل أن يدرسو، في كنف السرية المطلقة، كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين.

المادة 19 "يتعيين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم،ةفيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم، والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم.

المادة 20 "لا يمكن الاحتجاج بأحكام المادتين 18 و 19، أعلاه على السلطات المخول لها السلطة القضائية.[1]

2-حقوق مفتش العمل:

نص القانون 03/90 على توفير بيئة آمنة للمفتش لضمان آداء مهامه دون ضغوط:

المادة 21"يحمي مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفة من قبل إدارته، من التهديدات والإهانات والشتائم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها. وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك، إن اقتضى الأمر.

وفي هذه الظروف، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكب التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور.[2]

[1] محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ،المدخل العام ،النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة 2011، ص116.

[2] محمد صغير بعلي، المرجع نفسه، ص117.

المطلب الثاني: صلاحيات مفتش العمل وضماناته القانونية

تعد مفتشية العمل الجهاز الإداري الأساسي الذي يتولى مهمة مراقبة تنفيذ النصوص التشريعية والتنظيمية المرتبطة بعلاقات العمل، بنوعيها الفردي والجماعي. ويهدف هذا الجهاز بشكل رئيسي إلى ضمان الالتزام بالقوانين وتفادي وقوع المخالفات، بالإضافة إلى العمل على تقليص الأخطار المهنية وحوادث العمل والأمراض المرتبطة به ولأهمية هذا الدور الرقابي وحساسيته، منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات جوهرية لتمكينه من أداء مهامه غير أن ممارسة هذه الصلاحيات الميدانية الواسعة لايمكن أن تحقق أهدافها المرادة إلا إذا اقترنت بضمانات قانونية تحمي المفتش وتكفل استقلاليته؛ فالعلاقة بين السلطة الممنوحة له والحماية المقررة له هي علاقة تكاملية تهدف في مجملها إلى تمكينه من أداء مهامه الرقابية بعيدا عن أي ضغوطات خارجية أو عوائق قد تحول دون تطبيق القانون بصرامة وموضوعية.[1]

الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل

تتمحور صلاحيات مفتش العمل حول الدور الرقابي والوقائي الذي يهدف إلى ضبط علاقات العمل وتحسينها، وذلك من خلال فرض الامتثال للقوانين والاتفاقيات الدولية كالاتفاقية رقم 81 والقانون 90-03، وتتجلى هذه السلطات في قدرة المفتش على تقييد صلاحيات صاحب العمل بضوابط قانونية تحمي حقوق العمال، مع ممارسة الرقابة الميدانية المباشرة لمعاينة ظروف النشاط المهني. ويشمل ذلك التأكد من مطابقة

[1] بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الاحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل الماجيستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2010،2011، ص 111.

العمل للمعايير التشريعية والتنظيمية، مما يجعل من جهاز التفتيش الأداة الأساسية لضمان نفاذ التشريع الاجتماعي وحماية أطراف العلاقة العمالية.[1]

أولا: ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق

إن ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق، تعد عملية قانونية تهدف إلى التصدي المبكر لأي خروقات، قد تضر بالاجراء وتساهم في إرساء مناخ مهني سليم ومنظم ذاخل المؤسسات، ويكون ذلك عن طريق دخول المفتش الى أماكن العمل ومراقبة الوثائق وممارسة سلطة التحقيق.

1- زيارة أماكن العمل :

تعتبر زيارة أماكن العمل التي يقوم بها مفتش العمل داخل الهيئات المستخدمة من أكثر الوسائل نجاعة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام قانون العمل، حيث تهدف هذه الزيارات في جوهرها إلى الاطلاع المباشر على ظروف العمل السائدة ومعاينتها ميدانيا، ولايتوقف دور المفتش عند حدود الرقابة الزجرية، بل ان الزيارة تعد مناسبة حيوية لتقديم المعلومات والإرشادات التقنية للمتعاملين الاجتماعيين حول الكيفية تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، مما يجعل منه وسيطا معرفيا وقانونيا داخل بيئة الإنتاج.

وقد كرس المشرع، تماشيا مع الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية رقم 81 و 129 حق المفتش في الدخول الى المؤسسات في أي وقت، نهارا أو ليلا، ودون الحاجة الى موعد مسبق أو إخطار صاحب العمل، بل إن المفتش يمتلك وحده سلطة اتخاذ مبادرة الزيارة، مع وجوب إثباث هويته عبر تقديم بطاقة المهنية عند الطلب غير أن هذا الحق مقيد باحترام حرمة المسكن؛ فإذا كان العمل يمارس داخل المنزل خاص، فلا يجوز

[1] الاتفاقية الدولية رقم 81، الخاصة بمفتشية العمل واختصاصاتها، سالف الذكر.

للمفتش الدخول إلا بعد الحصول على إذن صريح من المساكن، أو وفقا للقواعد القانونية العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية.[1]

وتوسع مهام المفتش أثناء الزيارة لتشمل إجراء التحقيقات اللازمة، وتوجيه الأسئلة للأطراف المعينة سواء كانوا أصحاب عمل أو أجراء، والإطلاع على كافة الدفاتر والسجلات التي يفرضها القانون، كما يحق له اقتطاع عينات من المواد المستعملة لتحليلها، شريطة إبلاغ المستخدم بذلك. إن الغاية النهائية من هذا النظام الرقابي المتكامل هي ضمان احترام القواعد الآمرة التي سنها المشرع لتنظيم علاقات العمل، وتحديد صلاحيات ودور كل طرف، مما يخلف حدا أدنى من التوازن والتوافق يمنع نشوب النزاعات العمالية الحادة التي قد تؤدي إلى توقف الإنتاج وعرقلة عجلة الاقتصاد الوطني، وبذلك يظل مفتش العمل هو الضامن الأساسي للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الافتصادية.

2- إجراء التحقيقات:

إن مجرد تمكين مفتش العمل من دخول المؤسسة لايمثل صلاحية كافية وحدها للقيام بالواجبات الرقابية، بل كان من الضروري أن يتمتع المفتش بصلاحيات أخرى تتيح له مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية. وفي هذا الإطار منح القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل لمفتش العمل صلاحية التحقيق داخل المؤسسة للتأكد من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا، ومن الأمثلة التطبيقية على هذه الصلاحية:[2]

[1] بن عزوز سارة، قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق، دار إيليا‌ء للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2024، ص 129،130.

[2] بن عزوز سارة، المرجع نفسه، ص 131.

يقوم مفتش العمل بالتحقيق من توفر السن القانونية الضرورية للاستخدام، وذلك من خلال الإطلاع على سجل العمال الذي يتضمن معطيات بالغة الأهمية مثل تاريخ ميلاد الطفل وتاريخ توظيفه؛ حيث تتيح هذه البيانات للمفتش التأكد من مدى احترام الحد الأدنى للتشغيل، بالإضافة إلى فحص الوثائق الضرورية الأخرى مثل عقد ميلاد الطفل وترخيص الولي.

فإذا تبين لمفتش العمل أن صاحب العمل قد ارتكب مخالفة بخصوص تشغيل طفل يقل عمر عن الحد الأدنى، فإن يتعرض للمتابعة، ويتخد المفتش ضده الإجراءات المناسبة التي تبدأ بتوجه إعذار بغرض الامتثال للنصوص ووضع حد لهذه التجاوزات، مع منحه أجلا لتسوية الوضعية لايتجاوز ثمانية 8 أيام في حالة التجاوزات السافرة للقواعد الآمرة.[1]

وفي حال عدم الامتثال، يحرر مفتش العمل محضرا ويحيل الملف إلى الجهة القضائية المختصة للبت فيه في أقرب الآجال، ويكون الحكم الصادر قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف، تماشيا مع دعم المشرع للشروط المتعلقة بتشغيل الأطفال بأحكام جزائية. كما ألزم المشرع صاحب العمل بإجراء نوعين من الفحوصات للطفل:

أ- فحص طبي إبتدائي:

للتأكد من سلامة الطفل من الأمراض التي قد تعيقه عن أداء عمله، والتحقق من قدرته على إنجاز العمل الموكل إليه.

[1] احمد داود رقية، محاضرات في علاقات العمل الفردية الجزء الأول، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، 2022، ص 70.

ب- فحص طبي ودوري:

للتأكد من احتفاظه بالمؤهلات والقدرات التي تؤهله لإتمام هذا العمل و إكمال مشواره المهني فيه.

ويتمكن مفتش العمل التحقق من احترام هذه الإجراءات عبر الإطلاع على الوثائق الصادرة عن الهيئات الطبية المختصة والتي يلزم التشريع صاحب العمل بالاحتفاظ بنسخة منها في ملف خاص يخضع لرقابة مفتش العمل، وذلك للتأكد من قدرة الطفل على تحمل ظروف العمل بناء على رأي الطبيب المفتش أو الطبيب الذي به المفتش.[1]

وهذا ماقرره المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثالثة من المادة 6 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على مايلي: "يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا. ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

طلب الإطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمال وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، أو استنساخها أو استخراج خلاصات منها".[2]

وفي حالة اِذ لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقواعد الخاصة بالسلامة الصحية للعمال القصر وأمنهم فإنه يوجه مباشرة للمستخدم المخالف أعذار لامتثال التعليمات، كما يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم لاجتناب هذا التقصير، وهذا مانصت عليه المادة 09 من القانون90-03.[3]

---

[1] احمد داود رقية، المرجع السابق، ص 71.

[2] المادة 02 الفقرة 06 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

[3] المادة 09 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

ثانيا: رصد ومتابعة المخالفات

بعد ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق، تأتي مرحلة بالغة الأهمية، وهي رصد المخالفات ومتابعتها، والتي تعد بمثابة الامتداد الطبيعي للعملية الرقابية، فالرقابة لاتكتمل بمجرد زيارة المؤسسة أو إجراء تحقيق، بل تتطلب تقييما دقيقا للنتائج من خلال تدوين الملاحظات والإنذارات، والتعامل الفعال مع مايتم الكشف عنه من اخلالات وتحرير محاضر المخلافات.

1- تدوين الملاحظات والإنذرات:

تتجلى الصلاحيات الرقابية التي منحها المشرع لمفتش العمل في قدرته على ضمان التنفيذ الفعلي والآمن لضوابط الصحة والسلامة المهنية داخل الوسط العمالي. ومن أجل تفعيل هذه الرقابة، أعطى المفتش سلطة توجيه الملاحظات الكتابية والإعذارات للمستخدمين في حال رصد أي خلل أو تقصير، حيث يصنف هذا الإجراء كخطوة استباقية وتحذيرية أولى تهدف إلى إجبار المؤسسة على الامتثال للقوانين السارية. وتجد هذه الممارسة ركيزتها في المعايير الدولية، حيث أقرت منظمة العمل الدولية لها نصوصا خاصة ضمن الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة. والاتفاقية الدولية رقم 129 الخاصة بتفتيش العمل في مجال الزراعة.

بموجب هاتين الاتفاقيتين، يمتلك مفتش العمل ولاية قانونية تتيح له التدخل الفوري لرفع الأخطار المعاينة التي تهدد سلامة العمال، سواء كانت ناجمة عن التعامل مع المواد الكيميائية أو مرتبطة بيئة وظروف العمل القاسية.[1]

[1] بن عزوز سارة، المرجع سابق،ص 133.

واستنادا للمادة 13 من الاتفاقية الدولية رقم 81، يملك المفتش سلطة إصدار أوامر ملزمة للمستخدمين تفرض عليهم تصحيح الوضع القانوني، مع حفظ حقهم في النظام أو الطعن في هذه القرارات لاحقا أمام الهيئات القضائية أو الإدارية.

وعلى صعيد التشريع الوطني، سار المشرع الجزائري على نهج المواثيق الدولية، حيث ثبت هذه الحقوق في النصوص المنظمة لمفتشية العمل في مختلف المراحل الاقتصادية، إذ نصت المادة 13 من الأمر رقم 75-33 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية سلطة اتخاذ القرارات في الأمور التي ينص عليها التشريع والتنظيم".

وبناء عليه، يمارس المفتش مهامه عبر حزمة من الأدوات الإجرائية تشمل توجيه الملاحظات المكتوبة، إصدار الأوامر والإنذارات، وإثبات التجاوزات عبر تحرير المحاضر الرسمية، علاوة على إمكانية اللجوء إلى التنبيه الشفهي كأداة سريعة لحث المستخدم على الالتزام بقواعد الوقاية والأمن.[1]

2- تحرير محاضر المخالفات:

إن معالجة الاختلالات المرصودة داخل المؤسسات الاقتصادية، سواء كانت طابع تجاري أو صناعي، تستوجب تفعيل الرقابة الميدانية عبر سلسة من الزيارات التفتيشية المتعاقبة لضمان مطابقة النشاط للأطر القانونية. وفي هذا الصدد، يلتزم مفتش العمل عند إثبات أي تجاوز بضرورة الاستشهاد الدقيق بالوقائع المادية التي عاينها بنفسه، مع تدوين بيانات العمال الذين ثم استجوابهم، والإشارة الصريحة إلى أرقام المواد القانونية التي ثم إستناد إليها على أن يختم المحضر بتوقيع العامل المعني لتوثيق الواقعة وضمان صحة الإجراء.[2]

[1] بن عزوز سارة، المرجع السابق، ص 134.

[2] رابح خنيش، المرجع السابق، ص 84.

يتولى مفتش العمل مسؤولية تحرير محضر المخالفة في الحالات التي يستمر فيها عدم الامتثال بعد انقضاء المهلة القانونية الممنوحة للمؤسسة أو مهلة امتدادها، حيث تحال هذه المحاضر لاحقا إلى الجهات الأمنية والقضائية المختصة.[1]

ويعرف "المحضر" في سياقه العام بأنه الوثيقة الرسمية التي يحررها الموظف العمومي المؤهل، موثقا فيها نتائج تحرياته والمهام التي باشرها بصفة شخصية أو تلك التي تمت تحت إشرافه المباشر من قبل مساعديه.[2]

وفي الحالات التي تشكل خطرا وشيكا يهدد الصحة العمومية، يخول القانون للمفتش اتخاد التدابير الردعية اللازمة، والتي قد تصل إلى غلق المنشأة عبر القنوات الإدارية المختصة، وذلك بناء على مذكرة تقنية مسببة توضح الحيثيات الدافعة لهذا الإجراء،[3]

ومن الناحية القانونية، تتمتع محاضر مفتشية العمل بقوة حجية مالم يطعن فيها بالاعتراض.[4]

ويخلص القول إلى أن عملية تحرير محاضر المخالفات تمثل إجراء قانونيا حاسما لتوثيق التجاوزات بدقة متناهية، كما تشكل الأداة الرسمية لتحريك المتابعات القانونية ضد المؤسسات غير الممتثلة، مما يساهم بفعالية في تعزيز السلطة الرقابية وضمان التطبيق الميداني الشامل للتشريعات المنظمة لقطاع العمل.

---

[1] ناتش فريد، دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والاخطار المهنية، مجلة التكامل، مجلد05، عدد01، قسم علم النفس، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، افريل 2021، ص 68.

[2] عبد الله اوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 307.

[3] تانش فريد، المرجع السابق، ص 68.

[4] المادة 14 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

ثالثا: الإعلام والتوجيه وإستقبال الشكاوي

تندرج مهمة الإعلام والتوجيه ضمن الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل، حيث تهدف إلى توعية كل من العمال وأصحاب العمل بمختلف الأحكام القانونية والتنظيمية التي تحكم علاقات العمل.

وتعمل مفتشية العمل على تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة التي تساعد الأطراف على فهم حقوقهم، وواجباتهم، مما يساهم في الوقاية من النزاعات المهنية قبل حدوثها.

كما تمثل هذه المهمة وسيلة فعالة لنشر الثقافة القانونية داخل الوسط المهني، من خلال التوجيه المستمر وتقديم التوضيحات أثناء الاتصال المباشر مع المعنيين أو خلال زيارات التفتيش.

1- إستقبال الجمهور:

تقوم مفتشية العمل باستقبال الجمهور في أوقات محددة، حيث يمكن للعمال وأصحاب العمل طرح انشغالاتهم والاستفسار حول مختلف المسائل المرتبطة بعلاقة العمل.[1]

ولا يقتصر هذا الاستقبال على تقديم معلومات بسيطة، بل يشمل أيضا تقديم توجيهات وإرشادات قانونية تساعد على حل الإشكالات المطروحة. وغالبا ماتتعلق هذه الانشغالات بمواضيع أساسية التالية:

- علاقات العمل الفردية والجماعية.

[1] احمد كيوص، منصور بن دكن، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر، في قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، جزائر، 2020-2021، ص36.

- الشروط العامة للعمل.
- الأجور وملحقاتها.

إن استقبال الجمهور بفاعلية يساهم في بناء الثقة بين الإدارة والمواطن، ويسمح للمفتشية بأداء دورها التحسيسي والتوعوي، مما يساعد في الكثير من الأحيان على احتواء الخلافات المهنية في مهدها قبل تصعيدها إلى جهات القضاء أو النزاعات الجماعية.[1]

1- الاستشارة وتقديم النصح:

إن مهمة الاستشارة وتقديم النصائح من بين الصلاحيات الإدارية لمفتشية العمل، والتي أصبحت تخصص لها معظم الدول حيزا معتبرا من الأهمية.

اذا تختص مفتشية العمل ب:

- 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.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

[1] احمد كيوص، منصور بن دكن، المرجع السابق، 37.

- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.[1]

كما يبرز دور المفتش كمستشار في حالات التوتر أو عند نشوب نزاعات جماعية، حيث يقدم التوصيات والوسائل الأكثر ملائمة لتجاوز الخلافات وتسويتها وديا. فضلا عن ذلك، يشارك المفتش بفعالية في لجان النظافة والأمن وشروط العمل، مقدما خبرته التقية لتجنب أي خروقات قد تمس بسلامة العمال، مما يجعل من هذه الوظيفة صمام أمان يضمن التوفيق بين حماية الأجراء وتدقيق الفعالية الاقتصادية المؤسسة.[2]

2- استقبال ومعالجة الشكاوى كأداة للتدخل الإجرائي:

تشكل آلية استقبال ومعالجة الشكاوى المظهر العملي لسلطة مفتشية العمل في فرض سيادة القانون وحماية الحقوق المادية والمعنوية لأطراف العمل من أي تعسف محتمل. وتتلقى المفتشية تظلمات العمال المتعلقة بمختلف الاختلالات التي قد تشوب علاقة العمال، إلا أن هناك نوعا خاصا من الشكاوى التقنية الي توليها المفتشية أهمية استثنائية وهي:

أ-الشكاوى المرفوعة من طبيب العمل:

يتمتع طبيب العمل بسلطة تقديرية في حال رصده لظروف عمل غير ملائمة تحيط بالعمال، سواء من الناحية الصحية أو المهنية، والتي قد تؤدي إلى عرقلة الإنتاج. وفي هذا الصدد يحق له تزويد الهيئة المستخدمة بمجموعة من المقترحات والآراء الفنية التي تأخذ شكل قرارات؛ تهدف هذه القرارات في الغالب الى تحسين ضعف حالته

[1] المادة 02 الفقرة 2،3،5،6،7 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

[2] ابيزار ليلة، راجف ريمة، مفتشة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص64.

الصحية، كما يمتد دوره لمراقبة مدى تطبيق التشريعات الخاصة بتشغيل المعوقين ومدى توافر الشروط اللازمة لعملهم.

وفي حالة رفضت الهيئة المستخدمة مقترحات طبيب العمل أو تقاعست عن تنفيذها، يتدخل مفتش العمل بناء على شكوى يرفعها الطبيب المختص لمتابعة تلك الملاحظات.[1]

ب- تلقي الشكاوى من أعضاء مصلحة الوقاية:

حول المشرع لأعضاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن تقديم شكاوى إلى مفتش العمل عبر مندوبهم. وتتشكل هذه المصلحة من لجان متساوية الأعضاء وفقا للمادة 02 الفقرة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09: "تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، تدعى في صلب النص "لجان المؤسسة" ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذو علاقة عمل غير محددة"، وحسب نص المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي: "تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني، تبليغ الهيئة المستخدمة مفتشية العمل المختصة إقليميا بنتائج التدقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لايتجاوز ثمان وأربعين 48 ساعة".[2] فإذا لاحظ أعضاء المصلحة وجود تهاون يهدد أمن وسلامة العمال، أو نقصا في وسائل الوقاية، وجب عليهم رفع تقرير لصاحب العمل. وفي حال عدم الامتثال، يتم إخطار

[1] قالة فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون، الجزائر، 2012، ص 84.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق ل08 يناير 2005، يتعلق بلجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية، ج ر، عدد 04، الصادرة في 28 ذي القعدة 1425 الموافق ل09 يناير 2005.

مفتش العمل المختص إقليميا الذي يتولى التصدي للوضع عبر زيارة تفتيشية للمؤسسة لاتخاذ التدابير الضرورية.[1]

الفرع الثاني: الضمانات القانونية لحماية مفتش العمل

تعد حماية مفتش العمل ركيزة أساسية لضمان فعالية الرقابة على تطبيق تشريع العمل. ونظرا لطبيعة مهامه الميدانية التي قد تصطدم بمصالح أصحاب العمل، أحاط المشرع الجزائري المفتش بحزمة من الضمانات إدارية، قضائية، وجزائية تهدف في مجملها إلى تمكينه من أداء وظائفه بكل استقلالية وحياد.

أولا: الضمانات الإدارية والقضائية في ظل القانون 90-03

كرس القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل حماية مزدوجة للمفتش، تلتزم بموجها الإدارة بحمايته من الاعتداء الخارجية، وتحمل المسؤولية المدنية عن الأخطاء المرفقية.

1- حماية الإدارة للمفتش باعتباره الضحية:

وفقا للمادة 21 من القانون 90-03 فإن الإدارة ملزمة بحماية المفتش أثناء ممارسة مهامه من كل أشكال "التهديدات، الإهانات، الشتائم، أو القذف والاعتداءات مهما يكن نوعها"، ولا تتوقف الحماية عند الجانب المعنوي، بل تضمن له الدولة تعويض الضرر الناتج عن هذه الاعتداءات، على أن تحل الإدارة محل المفتش في تحصيل حقوقه من المعتدين لاسترداد المبالغ المدفوعة.[2]

[1] قالة فيروز، المرجع السابق، ص 85.

[2] المادة 21 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، سالف الذكر.

2- حماية الإدارة للمفتش في حالة الخطأ:

نص على هذه الحماية بموجب المادة 22 من نفس القانون، حيث جاءت بمافاده أنه في حالة تعرض مفتش العمل لمتابعة من الغير بسبب خطأ في الخدمة وجب على الإدارة حمايته من ادانات المدنية الموجهة اليه، مالم يكن الخطأ شخصي يمكن من خلاله فصله عن ممارسة وظيفته[1]

ويستفاد من هذه المادة أن المشرع الجزائري منح حماية قانونية لمفتش العمل أثناء ممارسته لوظائفه، فمفتش العمل يحمى من جميع الاعتداءات والعنف اللفظي والإهانات وله الحق في التعويض عن الضرر.[2]

3- منحه صفة الظبطية القضائية:

نصت على ذلك في المادة 27 من القانون الإجراءات الجزائية حيث جاء في مضمونها مايلي:"يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبنية بتلك القوانين.[3]

كما نصت المادة 13 من نفس القانون على مايلي "إذا ما افتتح التحقيق فإن على الضبط القضائي تنفيذ تفويضات جهات التحقيق وتلبية طلباتها".[4]

---

[1] المادة 22 من القانون 90-03، سالف الذكر. .

[2] مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، آطروحة الدكتوراه، في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، الجزائر، 2019،ص 108.

[3] المادة 27 من الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966.

[4] المادة 13 من الامر رقم 66-155، سالف الذكر.

ثانيا: الضمانات الجزائية ضد عرقلة مهام المفتش

لم يكتف المشرع بالحماية الإدارية، بل وضع عقوبات مالية وسالبة للحرية لردع كل من يحاول منع المفتش من أداء مهامه.

1- عقوبة عرقلة المهام أو مساعد المفتش.

نص عليها المشرع في المادة 24 فقرة 01 من القانون المتعلق بمفتشية العمل، وهذا بإقراره غرامة مالية مابين 200.00 دج 4000.00 دج والحبس من 03 أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين لكل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه.

غير أن الفقرة 02 من المادة 24 أوردت استثناء على هذه القاعدة حيث اعتبر أن العود في مخالفة عرقلة مهام المفتش العمل أو أحد مساعديه من التقنيين والخبرء والمساعدين يعتبر جنحة تترتب عليه العقوبات المقررة للجنح والمتمثلة في هذه الحالة بالغرامة المالية بين 4.000.00 دج و 8.000.00 دج والحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.[1]

2- عقوبة عدم تقديم الدفاتر

نصت المادة 25 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، وهذا بإقرار عقوبة متمثلة في تسليط غرامة مالية تتراوح مابين 50.00 دج إلى 200.00 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 من نفس القانون أو على عدم تقديمه. وفي حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح بين 100.00 دج و 4000.00 دج.[2]

[1] المادة 24 فقرة 1 و2 من القانون 90-03، سالف الذكر.

[2] المادة 25 من القانون 90-03، سالف الذكر.

ثالثا: الحماية المقررة للمفتش في قانون العقوبات

نظرا لعدم كفاية العقوبات الواردة في قانون مفتشية العمل أمام المخاطر المتزايدة، أحالت المادة 23 من القانون 90-03 إلى قانون العقوبات لاسيما المادتين 144 و 148.

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

ونلاحظ أيضا من خلال هذه المادة أنها تضع نفس الضمانات التي يقررها نفس القانون للقضاة وموظفي الدولة والظباط العموميين وكذلك رجال القوة العمومية.[1]

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

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

- في حالة ما إذا نتج عن هذا التعدي أضرار كبيرة أدت إلى اِسالة الدماء أو مرض أو اقتران بظرف سبق الإصرار والترصد، فتكون العقوبة السجن من 05 سنوات إلى 10

[1] المادة 144 من القانون رقم 24-06، المؤرخ في 28 افريل 2024، المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري، ج ر، العدد 30، الصادرة في 30 أفريل 2024، ص9.

عشر سنوات، وإذا أدى ذلك الى بتر أحد أعضائه أو تسببت لمفتش العمل في عاهة مستديمة تكون العقوبة من السجن من 10 عشر سنوات إلى عشرين 20 سنة، أما إذا أدى التعدي إلى وفاة مفتش العمل مع انتفاء عنصر العمل في الفاعل فإن العقوبة تكون السجن المؤبد، أما إذا كان التعدي يستهدف قتل المفتش فتكون العقوبة هي الإعدام، فالملاحظ في هذه العقوبات أنها كلها عقوبة مقررة لفعل يعتبر جناية.[1]

[1] المادة 148 من القانون رقم 24-06، سالف الذكر.

خلاصة الفصل:

من خلال ماتطرقنا اِليه في الفصل الأول يمكننا القول أن مفتشية العمل تعد الركيزة الأساسية في تنظيم سوق الشغل وضمان استقرار العلاقة التعاقدية، فهي تتجاوز كونها مجرد هيكل إداري وتنظيمي لتصبح أداة فعالة لتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات داخل المؤسسات. إن استعراض الإطار القانوني لهذا الجهاز، بدءا من نشأته وتطوره وصولا إلى تنظيم هياكله الإدارية، يبرز حرص المشرع على إضفاء طابع الاستقلالية والشرعية عليه؛ لتمكينه من ممارسة مهامه الرقابية والإستشارية والتصالحية بكل حياد. وتكتمل هذه المنظومة من خلال منح المفتش صلاحيات واسعة وضمانات قانونية تحميه من الظغوط، مقابل التزامه بأخلاقيات مهنية صارمة كالسر المهني والنزاهة، وهو ما يجعل من دور المفتش عنصرا محوريا يتجاوز الجانب الردعي ليشمل التوجيه والتحسيس، مساهما بذلك في ترسيخ ثقافة قانونية وبناء بيئة عمل قائمة على العدل والإلتزام المتبادل وتطبيق تشريعات العمل بفعالية ميدانية.

الفصل الثاني :آليات تدخل مفتشية العمل في تسوية المنازعات المهنية

تعد المنازاعات المهنية من أبرز الإشكالات التي تفرزها علافات العمل، نظرا لما قد ينشأ بين العامل وصاحب العمل تعارض في المصالح أو اختلاف في تفيسر وتنفيذ الإلتزامات التعاقدية، وهو ماقد يتجسد في المنازعات الفردية أو الجماعية. وتمثل هذه المنازاعات تهديدا مباشرا لاستقرار بيئة العمل واستمرارية النشاط الاقتصادي،الأمر الذي يستدعى تدخل آليات قانونية فعالة لضبطها والحد من تفاقمها.

وفي هذا السياق، أولى المشرع الجزائري أهمية خاصة لمفتشية العمل باعتبارها جهازا رقابيا وإداريا يتولى السهر على احترام التشريع العمل، فضلا عن اضطلاعها بدور وقائي وإداري في مواجهة المنازعات المهنية. ويتجلى هذا الدور من خلال تدخلها الميداني عند نشوء الخلافات داخل علاقة العمل، سوء على المستوى الفردي عبر آليات المعالجة الإدارية والتوجيه، أو على المستوى الجماعي من خلال الوساطة والتوفيق بين أطراف النزاع بما يضمن الحفاظ على السلم المهني داخل المؤسسة.

وبالنظر إلى تنوع طبيعة هذه النزاعات، فإن دور مفتشية العمل يتفرع إلى مجالين رئيسين، يتعلق الأول بتسوية النزاعات الفردية المبحث الأول، أما المجال الثاني فيتعلق بتسوية النزاعات الجماعية المبحث الثاني، التي تتطلب رقابة دقيقة على تطبيق الاتفاقات الجماعية، وتدخل مباشرة عند فشل آليات الحوار والمصالحة، من أجل المحافظة على استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الفردية وإجراءات تسويتها

تعد نزاعات العمل الفردية من أبرز الإشكالات التي قد تنشأ في إطار العلاقة المهنية؛ نتيجة تعارض المصالح بين العامل وصاحب العمل أو إخلال بالحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل، الأمر الذي قد يؤثر على استقرار علاقة العمل داخل المؤسسة. ولهذا منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل دوراً مهما في التدخل من أجل تسوية هذه النزاعات بطرق ودية وقانونية، حفاظا على حقوق الأطراف وتجنباً لتفاقم الخلافات ووصولها إلى القضاء. وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم نزاعات العمل الفردية وتحديد أنواعها المطلب الأول، ثم بيان إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية وتحديد أنواعها

تنشأ المنازعة الفردية بصورة أساسية تبعا للسبب الذي أدى إلى ظهورها داخل علاقة العمل. وسنحاول من خلال هذا المطلب توضيح مفهوم المنازعة الفردية في العمل من خلال الفرع الأول، ثم بيان أنواع هذه المنازعات من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية

تفرز علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريانها وتنفيذها، ينتج عنها توثر العلاقات بين كل من العمال وأصحاب العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لألسباب مختلفة ومتنوعة. الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الإهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات وتنظيم إجراءات حلها وتسويتها.[1]

[1] احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2012، ص382.

أولا: تعريف منازعات العمل الفردية وتحديد أطرافها

1 -تعريف منازعة العمل الفردية:

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال إحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضرر لطرف الأخر.[1]

وعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من القانون رقم90-04 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، اذا لم يتم حلها في اطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة."[2]

2 - أطراف المنازعة الفردية:

هما العامل الأجير والمستخدم، اللذين لابد وأن تربط بينهما علاقة عمل.

أ- العامل الأجير:

عرف القانون 90-11 العامل الأجير في مادته الثانية منه بأنه: "كل الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم". لذا فهو ملزم باحترام أوامره وتوجيهاته، لأنه في مركز التبعية وبالمقابل تكون للعامل مجموعة من الحقوق كحقه في الأجر والواجبات كالتزاماته القانونية والعقدية.

[1] Pélissier Jean, Alain supiot, Antoine jeammaud, Droit du travail 20éme edition Dalloz, paris, 2000, p1075.

[2] المادة 02 من القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 06، المؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر1991.

ب- المستخدم:

هو ذلك الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل، مهما تكن طبيعة المستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أم شخصا معنويا يكون ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة عليه قانونا، من دفع الأجر وتعويضات العطل مدفوعة الأجر والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل، إلى جانب التزاماته المحددة بموجب القانون 83-14 فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإجبارية، وبالمقابل يتمتع المستخدم بامتيازات وصلاحيات في مواجهة العامل الأجير تجعله الطرف الأقوى في العلاقة. [1]

ثانيا: معايير تحديد النزاع الفردي

من خلال ما سبق من عناصر يتضح لنا بأن النزاع الفردي يتحدد وفق ثلاثة معايير أساسية:

أ- المعيار الأول:

يستوجب أن يكون النزاع قائماً بين العامل الأجير من جهة، وبين الهيئة المستخدمة من جهة أخرى؛ وبناء على ذلك تستثنى النزاعات المتعلقة بمستخدمي الوظيف العمومي ذلك لأن مثل المنازعات الفردية في العمل فيها لا تخضع لإجراءات التسوية الودية الداخلية المكرسة في النصوص التشريعية وأحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بل تخضع لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.[2]

[1] غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ألقيت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 20222-2023، ص3.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصدية في الجزائر، دار هومه، طبعة الثانية، 2003، الجزائر، ص23.

ب- المعيار الثاني:

ينحصر هذا المعيار في مدى إخلال أحد طرفي علاقة العمل بالالتزامات الناشئة عنها، وهي العلاقة التي تقوم أصلا على عقد عمل غير محدد المدة كقاعدة عامة، واستثناءا يمكن أن تنشأ بعقد غير محدد المدة بناءا على أحكام المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، فكل علاقة تخرج عن الوسيلة المحددة في القانون المشار اليه أعلاه لا تعد علاقة عمل.[1]

ج- المعيار الثالث:

يتم بموجبه تسوية النزاع على مستوى الهيئة المستخدمة وفقًا للإجراءات التي تنص عليها الاتفاقيات الجماعية؛ وفي حالة غياب هذه الإجراءات ، يتم الرجوع إلى مايعرف بالتظلم الإداري المسبق كآلية لحل النزاع بين العامل والهيئة المستخدمة، وهو الإجراء الذي يسبق عرض النزاع أمام الجهات القضائية المختصة.[2]

ثالثا: عناصرمنازعات العمل الفردية

استخلص الفقه من خلال تحليل نص المادة الثانية من القانون 90-04، أن عناصر منازعات العمل الفردية تكمن في:

1- عنصر عضوي:

النزاع الفردي هو الذي يكون بين العامل أو بعض العمال ضد المستخدم، ويخص مصلحة فردية لعامل واحد.

---

[1] مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الاستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021-2022، ص19.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصدية في الجزائر، المرجع السابق، ص24.

2- عنصر مادي:

عدم خروج النزاع الفردي عن محتوى إطار علاقة العمل أي اخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يعرض مصلحة العامل للضرر.

3- عنصر غائي:

المنازعة الفردية لا تكون إلا عند فشل الحلول الودية.[1]

رابعا: أسباب المنازعة الفردية وهدفها

تتعدد أسباب النزاعات الفردية تبعا لاختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية، غير انه لا يمكن حصرها بدقة رغم الاعتقاد بإمكانية ذلك، ومن ابرز هذه الأسباب مايرتبط بعقد العمل والالتزامات المترتبة عنه، حيث يعد الاخلال بالحقوق الأساسية للعامل كالأجر والتعويضات، من أهم دوافع النزاع ارتفاعا ملحوظا، حيث بلغت نسبتها سنة 1991 حولي 43 بالمئة مما جعلها تحتل المرتبة الثانية ضمن أسباب الحماية الاجتماعية، وهو ما ساهم في بروز النزاع الفردي.

كما قد ينشأ هذا النزاع نتيجة اخلال العامل بالتزاماته المهنية، كالإمتناع عن تنفيذ العمل أو التقصيرفي أدائه أو إفشاء السر المهني.

ويمكن أن يظهر أيضا في حالات تعديل عقد العمل أو انهائه بصفة انفرادية أو تعسفية.[2]

---

[1] غربي نجاح، المرجع السابق، ص 3.

[2] عجة الجيلالي، الوجيز في قاون العمل والحماية الاجتماعي، النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار خلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 202.

أما هدف المنازعة الفردية فيكمن أساسا في التعويض عن الضرر أو المطالبة بحق مهني.[1]

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الفردية

تتنوع الخلافات العمالية الفردية وتتعدد بتعدد مسبباتها، ويرتبط وصف كل نزاع بطبيعة الإخلال الوقع على رابطة العمل. ومن ابرز هذه الأنواع مايلي:

أولا: منازعات متعلقة ببنود عقد العمل:

يعد عقد العمل المرجعية الأساسية التي تجسد توافق إرادة الطرفين في ضبط الحقوق والالتزامات المتبادلة، مع مراعاة الأطر القانونية.

وتعد البنود الأساسية في العقد ذات أهمية بالغة، كونها تمس صحة العقد ومشروعيته، وتحدد حقوق العامل وواجباته، وبيان طبيعة المهام المسندة اليه، وتصنيفه المهني، ودرجة تأهيله، وكذا تحديد الأجر وسائر الامتيازات المرتبطة بالعمل، مثل تاريخ بدايته ونهايته، وعلى خلاف ذلك فإن الإخلال بالأحكام الثانوية أو التكميلية لا يؤثر على صحة العقد.[2]

بناء على هذا، فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية ينتج عنه نزاعات تتعلق ببنود العقد. تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقته لبند أو شرط لطبيعة العمل المنجز أو المتفق عليه أو بسبب تغير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، أو بسبب مطالبة إجراء تعديل بما يمس الطرف الأخر، حيث يكون هذا التعديل لمصلحة الطرف المقترح

[1] غربي نجاح، المرجع السابق، ص 4.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصدية في الجزائر، المرجع السابق، ص.ص15-16.

للتعديل خاصة إذا سبق وأن تم إبرام اتفاقيات جماعية تتضمن بنود أنفع بالنسبة للعمال.[1]

ثانيا: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

برزت أهمية علاقات العمل في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعد تزايد النزاعات المهنية، مما استدعى اشراك العمال في صياغة الاتفاقيات الجماعية، وتعد هذه الاتفاقيات أداة أساسية لتنظيم شروط العمل وتحديد الحقوق والواجبات إلى جانب ابراز دور التنظيم النقابي في الدفاع عن مصالح العمال والمشاركة في المفاوضات مع المستخدمين.

وتخضع عقود العمل لما تتضمنه هذه الاتفاقيات من أحكام تتعلق بالأجور وظروف العمل والتصنيف المهني وفترات التجربة وساعات العمل والعطل والتعويضات وكل إخلال بهذه الأحكام يثير نزعاً يخول للعمال المتضررين المطالبة بتطبيق القواعد الأكثر فائدة لهم.

ثالثا: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي وثيقة تنظيمية تضعها المؤسسة المستخدمة، ويتعين إعدادها في المؤسسات التي تشغل عدداً معيناً من العمال، وعرضها على ممثلي العمال لإبداء الرأي قبل اعتمادها؛[2] كما يجب إيداع نسخة منها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع، والتنظيم الخاص بالعمل، يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحية الإدارة والتنظيم والتأديب، بإتخاد كافة الإجراءات ووضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل، ونص المشرع الجزائري في المادة 77 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أن"النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها

[1] بلعبدون عواد، الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية امام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021، ص 569

[2] المادتين 75-76 من قانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل،سالف الذكر.

المستخدم، لزوماً القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط...، ويحدد طبيعة الأخطاءالمهنية، ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

وهو بذلك أداة تنظيمية وتأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه واتخاد كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنياً.[1]

رابعا: نزاع ناتج عن انتهاك احكام قانونية تنظيمية:

تسببت الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر في آواخر القرن العشرين، في تراجع التدخل المباشر في تنظيم تفاصيل علاقلات العمل، مانحة المجال للحرية التعاقدية عبر العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، غير أن هذا التوجه لم يمنع الدولة من الاحتفاظ بسلطة ضبط المسائل الجوهرية من خلال قواعد قانونية آمرة، يترتب على مخالفتها بطلان أي شرط أو بند تعاقدي بطلاناً مطلقاً وعديم الأثر،[2]تعرض موقيعها إلى عقوبات مختلفة بإختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتبكة مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها،[3] يحق فيها للطرف المتضرر، أي العامل غالباً أن يتمسك بحق طلب إلغاء الشرط أو البند الباطل، إلى إضافة تعويضات مناسبة للضرر الذي لحق به.[4]

---

[1] سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001، ص 14-15.

[2] بنيزة جمال، المرجع السابق، ص34.

[3] Teyssié Bernard, Droit du travail, Relations individuelles de travail, 2eme édition, Imprimerie du sud, toulouse, 1992, p112.

[4] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص20.

وفي هذا السياق، ينشأ النزاع الفردي نتيجة إخلال أحد أطراف علاقة العمل بالتزاماته القانونية أو التعاقدية، مما يستوجب اللجوء إلى آليات قانونية لتسويته، وقد يتطور إلى نزاع قضائي يعرض على الجهات المختصة للفصل فيه.

المطلب الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية

يعتبر تدخل مفتشية العمل في هذا المجال خطوة وقائية مهمة لتفادي تصعيد النزاع إلى القضاء، إذ يعمل إما على تفعيل مسار المصالحة بين الطرفين بهدف الوصول إلى تسوية ودية، أو مباشرة إجراءات تدخل قانونية وإدارية في حال تعذر الحل الودي.

الفرع الأول: نظام المصالحة كآلية ودية لفض النزاع

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل او استعانة بالغير، فإن المصالحة إجراء يستوجب تدخل الغير أي طرف ثالث لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة ، سواء كان هذا الطرف المكلف بإجراء المصالحة هو مفتش العمل نفسه، كما كان معمول به في النظام السابق أوهيئات مصالحة متساوية الأعضاء تشكل مكاتب المصلحة.[1]

أولا: مفهوم نظام المصالحة:

لم يأت المشرع الجزائري بتعريف صريح لنظام المصالحة في مضمون نصوصه القانونية و التنظيمية، و إنما يفهم من خلال المفهوم الضمني الذي جاء في المواد المنظمة لها في القانون 90-04 و الذي يمكن الاستخلاص منه على أن:

" نظام المصاحلة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا وهو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع العامل و المستخدم ومحاولة تسوية

[1] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص27.

النزاع القائم بينهما، وفي الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية هذا الخلاف".[1]

وفي إطار علاقة العمل، خول المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية القيام بإجراء المصالحة في النزاعات الفردية، ذلك منذ صدور الأمر 75-33 الذي نظم علاقات العمل، حيث أسند لمفتشية العمل دورا أساسيا في هذا المجال ضمن مهامها الاجتماعية والإصلاحية.

وبناء على ذلك، أصبحت المصالحة مرحلة أولية وأساسية قبل رفع النزاع إلى القضاء، إذ تهدف إلى تمكين الأطراف من إيجاد حل ودي لنزاعهم، وتوحيد آرائهم دون إلحاق ضرر بأي طرف. وهذا مانصت عليه الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون المذكور أعلاه بأن "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بالقيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل"، وذلك طبقا لما نصت عليه المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل بأنه "لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا أثبث أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ولم يتوصل هذا الآخير إلى التوفيق بين الخصوم".[2]

وقد تكون المصالحة إجراء اختياريا، كما يمكن أن يفرضها القانون بشكل إلزامي في بعض التشريعات، خاصة عند فشل التسوية الداخلية، حيث تحظى بأهمية كبيرة في مختلف الأنظمة القانونية،[3] وبالنسبة للمشرع الجزائري، فقد نظم المصالحة بموجب

---

[1] عبد الكريم بو حميدة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص176.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص27.

[3] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 03، الجزائر، 2018، ص 52.

القانون رقم 04/90، واعتبارها إجراء ضروريا في مجال علاقات العمل، تستعمل كوسيلة بديلة أثناء مسار تسوية النزاعات القضائية، إذ يؤدي نجاحها إلى إنهاء الخصومة.[1]

وتتم المصالحة إما بمبادرة من أحد أطراف النزاع أو بتدخل مفتش العمل، ولاتعتمد إلا بعد موافقة جميع الأطراف. وفي حال التوصل إلى إتفاق، يقوم رئيس الجهة المختصة بتحرير محضر يتضمن ماتم الاتفاق عليه، ويصدر أمرا بإنهاء النزاع وغلق الملف، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن.[2]

وعليه يتضح أن مفتشية العمل تضطلع بدور مهم في تسوية النزاعات الفردية بين العمال وأصحاب العمل بطرق ودية، عبر إجراء المصالحة التي تهدف إلى القضاء، وهو ما يجعلها خطوة أساسية في هذا النوع من النزاعات.[3]

إلا أن المشرع الجزائري بدخول مرحلة الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 90-04 الخاص بتسوية نزاعات العمل الفردية.[4]

ثانيا: المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة

تهدف مساعي التسوية الودية عن طريق المصالحة المنوطة بمكاتب المصالحة إلى إيجاد حل سلمي ودي يرضى الطرفين المتنازعين. وهي آخر إجراء يلجأون إليه

---

[1] معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص20.

[2] بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المذنية والإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادي، الرويبة الجزائر، 2009، ص521.

[3] سعيد طربيت، المرجع السابق، ص117.

[4] رشيد واضح،منازعات العمل الفردية والجماعية قي ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق،ص28.

لحل الخلاف القائم بينهما، بالإضافة إلى دور اللجان المتساوية الأعضاء التي تشكل هذه المكاتب..

ويعتبر إجراء المصالحة شرطا جوهريا وشكليا قبل إحالة أي خلاف على المحاكم المختصة بقضايا العمل. وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون 04/90، حيث هذا الإجراء إلزاميا قبل رفع أي دعوى قضائية. إلا أنه يكون اختياريا في حالة كون المدعى عليه مقيما خارج التراب الوطني، أو في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية من قبل صاحب العمل.

وحتى إذا كان ذلك منطقيا نظرا لما ورد في الفقرة الثانية من هذه المادة، لأنه قد يتعذر إجراء مصالحة بين طرفين يصعب على أحدهما الحضور، فإن مكاتب المصالحة لاتزال مختصة بالنظر في أغلب المنازعات الفردية العمالية، باستثناء تلك التي تكون بين الموظفين والأعوان الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.[1]

كما يستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة المذكورة في المادة 19 من القانون رقم 90-04 الخلافات الفردية التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية.

وبالرغم من ذلك، وتطبيقا لما تضمنه التنظيم الجديد من إجراءات التسوية الودية للمصالحة، وأناطها بماكتب متساوية الأعضاء تدعى مكاتب المصالحة، فلا مانع أن أبين بإيجاز تشكيل مكاتب المصالحة.[2]

[1] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص31.

[2] رشيد واضح، المرجع نفسه، ص32.

1- تشكيل مكاتب المصالحة:

أنشأ المشرع مكاتب المصالحة بموجب قانون رقم 90-04 الصادر في 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، حيث أوجب عرض النزاع الفردي الخاص بالعمل بداية على مكتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح، وذلك قبل مباشرة أي دعوى قضائية.[1]

تتكون مكاتب المصالحة من لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال وأصحاب العمل بنسب متساوية، عضوين ممثلين للعمال، وعضوين ممثلين لصاحب العمل. وذلك وفق نص المادة 6 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية، والتي تنص كذلك على أن تكون رئاسة المكتب بالتداول بين الطرفين لمدة ستة أشهر. وأن يكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف إستخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع منع لحضورهم على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الإقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسات الواقعة في دائرة الإختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، ويتم تعين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا طبقا للنتائج الانتخابات، وحسب الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المتحصل عليها لكل عضو مستخلف وذلك لمدة ثلاث سنوات.[2]

فبحسب النصوص تشرف مفتشية العمل على عملية الإنتخاب بإعلان العملية وجمع الترشيحات وتشكيل الهيئتين الإنتخابتين الأولى تمثل في العمال والثانية تمثل في أرباب

[1] بنيزة جمال، المرجع السابق، ص37.

[2] احمية سلميان، آليات تسوية منازعات العمل وضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2010، ص16.

العمل وبعد إجراء العملية الإنتخابية وتحت إشراف رئيس المحكمة يتم تعيين الأعضاء، بواسطة أمرا صادرا عن رئيس المجلس القضائي وذلك لمدة ثلاث سنوات.[1]

2- شروط الترشح لعضوية في مكتب المصالحة: بالرجوع إلى المادة 12 من قانون 90-04 نجد أنها تحدد مجموعة من الشروط وتتمثل في مايلي:

أ- التمتع بالجنسية الجزائرية:

على المترشح للعضوية أن يكون متمتعا بالجنسية الجزائرية سواء كانت أصيلة أم مكتسبة، أما إذا ثم اكتسبها عن طريق التجنس فلا يمكن له الترشح إلى هذه العضوية إلا بعد مرور خمسة سنوات تبدأ من تاريخ التجنس وهذا حسب المادة 16 من قانون الجنسية الجزائرية رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970.[2]

ب- بلوغ سن الخامسة وعشرين على الأقل بتاريخ الانتخاب:

بالرغم من أن المشرع الجزائري حدد السن الأدنى للعمل بستة عشر سنة، إلا أنه في مجال الترشح لعضوية مكاتب المصالحة رفعه إلى سن 25، وهذا منطقي طالما أن الأمر يتطلب خبرة مهنية مسبقة للإلمام بعالم الشغل.[3]

ج- ممارسة مهنة لمدة خمس سنوات على الأقل:

من حيث المبدأ يمكن للإصحاب العقود المحددة لخمس سنوات الترشح للعضوية، فإحتساب المدة هنا لايثير أي اشكال عكس العقود الغير محددة المدة فالمشرع

---

[1] المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد38، المؤرخة في 14 أوت 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المؤرخ في 6 يوليو 1992، ج ر، عدد 55، المؤرخة في 19 يوليو 1992.

[2] قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة ماجيستر، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص66.

[3] بلعبدون عواد، دور مكتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجيستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2008-2009، ص20.

لم يوضح ما إذا كان يشترط في مدة 05 سنوات أن تكون متتالية أم لا، فقد يرتبط العامل بعقود غير محددة المدة، وبالتالي يلجأ إلى العمل في عدة مؤسسات مختلفة. مما يثير الاشكال حول مدى تحقق شرط الأقدمية لخمسة سنوات إذا كان في عدة مؤسسات.[1]

د- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية:

وهو شرط مهم يطلبه المشرع في المناصب المهمة في الدولة، والهدف منه صد الباب أمام فئة المسبوقين قضائيا.

3- **موانع الترشح لعضوية في مكتب المصالحة:** حددتها المادة 13 من قانون 90-04:

- كل مترشح محكوم عليه بارتكاب جناية أو أجنحة والذين لم يرد لهم اعتبارهم.
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العود إلى ارتكاب مخالفة تشريعات العمل خلال مدة لا تقل عن سنة واحدة.
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حركة العمل.
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية مهما كان سببها.[2]

ففي حالة انتقاء أو غياب أحد شروط الترشح للعضوية في مكاتب المصالحة، يتم إبطال هذه العضوية تلقائيا بموجب قرار يصدر عن رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا. كما أن الغياب عن الجلسات والإجتماعات دون إثبات عذر لثلاث جلسات متوالية، أو التقاعس عن أداء الالتزامات الوظيفية، يضع العضو تحت طائلة الإجراءات التأديبية أو الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، أو إسقاط صفة العضوية، وهذا حسب خطورة التغيب والإمتناع على سير عمل المكتب. وهي عقوبات يصدرها رئيس

[1] بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص21.

[2] مجاهدي خديجة، المختصر في شرح قانون العمل الجزائري دراسة موضوعية وإجرائية لأحكام ومبادئ قانون العمل الجزائري، بيت الأفكار، الجزائر، 2025، ص112.

المجلس القضائي المختص إقليميا باقتراح من رئيس المحكمة المختصة في المسائل الإجتماعية، وهو طبعا اختصاص منطقي، لأن الجهة التي لها سلطة التعيين هي صاحبة الاختصاص في فرض العقوبة أو الفصل، أي إسقاط صفة العضوية.

غير أنه في تأسيس مكاتب المصالحة هو خلو نص القانون من اشتراط كفاءات أو مؤهلات محددة لمنتسبها من الطرفين، سواء كانوا عمالا أو أصحاب عمل. فليس من المعقول أن يتساوى العمال العاديون الذين يفتقرون لأي تكوين أو رصيد معرفي، مع مندوبي المؤسسة الذين يمتلكون تجربة وخبرة وتأهيل مهني عال، فقد يستغلون هذا الامتياز لفرض وجهات نظر أو ممارسة ضغط على العمال، ولو كان ذلك بطريقة غير مباشرة، كالوعود أو حتى التهديدات في بعض الأحيان لأنهم هم أصحاب السلطة والقرار في المؤسسة.[1]

4- اختصاصات مكاتب المصالحة:

نظر لقيام المصالحة على أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء تخضع مكاتب المصالحة لقاعدة الاختصاص المحلي والنوعي.[2]

أ-الاختصاص النوعي:

يتضمن الاختصاص النوعي كافة النزاعات الفردية في العمل وفق ما قررته المادة 02 من التشريع السالف الذكر، أو بعبارة أخرى، كافة الخصوصات الناشئة عن علاقة العمل التي ينظمها قانون العمل 90-11 لسنة 1990 والقوانين والنظم الملاحقة له سواء كانت هذه المنازاعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وعليه يستبعد من ولاية هذه المكاتب الأشخاص الذين شملتهم المادة 19 من قانون 90-04 السالف الذكر، مثل

[1] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص34-35.

[2] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص204.

منازاعات العمل التي تنشأ بمناسبته روابط تعاقدية خارجة عن نطاق سريان هذا القانون...إلخ.[1]

ب- الاختصاص الإقليمي:

تطبيقا للمادة 06 فقرة 02 من قانون تسوية النزاعات الفردية في العمل، صدر المرسوم المتضمن تحديد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، طبقا للأحكام هذا الأخير يؤسس مكتب واحد للمصالحة لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، من أجل تسوية النزاعات الفردية في العمل.[2]

"غير أنه يمكن إنشاء مكاتب تكميلية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل، ففي هذه الحالة، يحدد اختصاصاتها الإقليمية، ومقر كل واحدة منها، بموجب مقرر مشترك بين وزير العمل والحماية الاجتماعية ووزير العدل، على أن يكون مقر مكتب المصالحة بمحلات مكتب مفتشية العمل الملحق به".[3]

الفرع الثاني: إجراءات مباشرة المصالحة وكيفية تنفيذ محاضرها

تقوم مفتشية العمل في إطار مهامها المرتبطة بتسوية نزاعات العمل الفردية، بجملة من التدخلات التي تتدرج ضمن مسارين متكاملين، يتمثل أولهما في مباشرة إجراءات المصالحة، أما المسار الثاني، فيتجسد في تنفيذ اتفاق الصلح في حال التوصل إليه وضماناته القانونية.

---

[1] احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل وضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص18.

[2] المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة،ج ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

[3] بن سالم كامل، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم، الجزائر، جانفي 2018، ص 63.

أولا: إجراءات المصالحة

يعتبر المشرع الجزائري إجراء المصالحة شرطا جوهريا وشكليا قبل مباشرة أي دعوى قضائية،[1] فبمجرد تعذر الوصول إلى حل ودي للنزاع في إطاره الداخلي، يمنح العامل الحق في إخطار مفتش العمل بالواقعة، ويتم ذلك إما عبر تقديم عريضة مكتوبة بصفة رسمية، أو من خلال الحضور الشخصي لمقر المفتشية والإدلاء بتصريحات شفهية.

وفي هذه الحالة الأخيرة، يلتزم مفتش العمل بتدوين أقوال العامل وادعاءاته في محضر رسمي وبناء عليه يتعين على المفتش استدعاء أعضاء مكتب المصالحة للاجتماع خلال مهلة لا تتعدى ثلاثة أيام من تاريخ استلام العريضة أو تحرير المحضر، على أن يحدد موعد الجلسة للنظر في موضوع النزاع في أجل لا يقل عن ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء ويجب أن يحضر الأطراف المدعي والمدعى عليه إما بشخصهم أو بواسطة من ينوب عنهم قانونا، سواء كان محاميا أو ممثلا نقابيا مؤهلا.

وفيما يخص حالات التخلف عن الحضور، فإنه إذا تغيب المدعي أو ممثله عن الموعد المحدد دون مبرر شرعي، فلمكتب المصالحة صلاحية شطب القضية وإلغاء إجراءاتها.[2]

أما في حال غياب المدعي عليه شخصيا، أو ممثله المؤهل قانونا في التاريخ المحدد، فسيتم تجديد استدعائه لجلسة أخرى تعقد خلال ثمانية أيام كحد أقصى من تاريخ استدعائه.

---

[1] ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 06، العدد1، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، جوان 2022، ص1134.

[2] احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص20.

وفي حالة تكرر غيابه للمرة الثانية بدون عذر مقبول، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة أثناء الاجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية في أجل لايتجلوز ستة أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم المصالحة، وذلك تحت طائلة سقوط حقه في رفع الدعوى.[1]

وفي حالة حضور الطرفين، تنتهي الجلسة بتحرير محضر رسمي يوثق النتيجة، سواء بالمصالحة أو بعدم المصالحة، ويعد هذا المحضر سندا رسميا وحجة في الإثبات مالم يطعن فيه بالتزوير، ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شرطا يخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل.[2]

ثانيا: تنفيذ محاضر الصلح:

إن الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، لايخرج عن كونه مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم بينهما، ليبقى تنفيذ محتواه بما اتفق عليها راجعا للإرادة ورغبة كل طرف للالتزام أو عدم الالتزام به، لأنه لا يوجد ما يجبر الطرفين وما يفرض عليهما الامتثال لمضمون اتفاق الصلح. فالمادة 33 من قانون تسوية منازعات العمل الفردية اكتفت بالنص التالي "على أن ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والآجال التي يحدودنها، فإذا لم توجد ففي أجل لايتجاوز 30 يوما من تاريخ الاتفاق".[3]

1- الضمانات القانونية والقضائية لتنفيذ محاضر المصالحة:

تتمثل هذه الضمانات في الغرامة التهديدية التي شرعها القانون كوسيلة إكراه مادي ضد المستخدم لحمله على تنفيذ التزاماته وهذا وفق لما نصت عليه المادة 34 من القانون

---

[1] حداد عبد المجيد، مدى إخلال آلية المصالحة الإجبارية في منازعات العمل الفردية بحق التقاضي، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، جامعة باتنة، الجزائر، افريل 2020، ص78.

[2] احمية سليمان، المرجع السابق، ص21.

[3] مجاهدي خديجة، المرجع السابق، ص115.

90-04 حيث نصت على أنه: "في حالة عدم تنفيذ إتفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقا للشروط والآجال المحددة في المادة 33 من هذا القانون، يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية والملتمس بعريضة من أجل التنفيذ المعجل لمحضر المصالحة في أول جلسة ومع استدعاء المدعى عليه نظاميا، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25 بالمائة من الراتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدده التشريع والنظم المعمول بها".[1]

يعد نص هذه المادة استثناء من الأصل العام الذي يمنح القاضي حرية تقدير قيمة الغرامة التهديدية. ويرجع هذا التضييق في سلطة القاضي التقديرية إلى رغبة المشرع في توفير حماية خاصة لفئة العمال ضد أي تعسف محتمل من أصحاب العمل. ومن الخصائص الجوهرية لهذه الغرامة أنها لا تنفذ إلا بإنقضاء مهلة وفاء مدتها15يوما، ويكون لهذا الأمر القضائي بالتنفيذ المعجل قوة قانونية نافذة رغم ممارسة أي طريق من طرق الطعن. علاوة على ذلك تتضاعف هذه الغرامة بتعدد العمال المعنيين بالنزاع، وذلك في حدود 100 عامل.

لايتم تنفيذ الغرامة التهديدية إلا بعد قيام قاضي الموضوع بتصفيتها، وذلك فور استيانة الموقف النهائي للمدين. سواء بفعل التهديد المالي أثره، أو بإصرار المدين على موقفه وامتناعه عن الوفاء.[2]

[1] المادة 34 من القانون 90-04، سالف الذكر.

[2] بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشرسع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، الجزائر، جانفي 2017، ص67.

2- حجية محضر المصالحة:

أوكل القانون لمكاتب المصالحة مهمة التسوية الودية للنزاعات الفردية في العمل بهدف تحرير أكبر عدد ممكن من محاضر المصالحة، بحيث اعترف المشرع لهذه المحاضر بحجيتها.[1]

هذا مأكدته المادة 32 من القانون 90-04: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات مالم يطعن فيه بالتزوير.

لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروطا تتنافى مع النصوص السارية المفعول".[2]

3- محضر عدم مصالحة:

يحرر محضر عدم الصلح إذا فشل الطرفان أمام مكتب المصالحة في تسوية النزاع القائم، فيلجأ الطرف المتضرر وغالبا مايكون العامل، بعدما يتحصل على محضر عدم المصالحة من مفتشية العمل المختصة إقليميا، لكي يتمكن من الحصول على حقوقه،وذلك عن طريق اللجوء إلى القضاء،[3] وهذا مانصت عليه المادة 31 من القانون90-04:

" في حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة".[4]

يتم تحرير محضر عدم المصالحة وفقا للنموذج الوزاري الذي يتضمن البيانات التالية: مكتب المصالحة المختص، ، المفتشية الجهوية التابع لها المكتب، المفتشية العامة

---

[1] عدة جلول سفيان، محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القضاء الاجتماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1، جانفي 2022، ص 324.

[2] المادة 32 من القانون 90-04، سالف الذكر.

[3] حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة،2017، ص46.

[4] المادة 31 من القانون 90-04، سالف الذكر.

للعمل، بالإضافة إلى بيان أعضاء المكتب وأطراف النزاع، وكذا نقاط الخلاف وموقف كل من العامل والمستخدم، وفي الأخير يختم المحضر ويوقع عليه رئيس المكتب.[1]

4- حالات تحرير محضر عدم المصالحة:

أجاز المشرع الجزائري لمكاتب المصالحة تحرير محاضر عدم المصالحة في الحالات الأتية:

أ-حالة عذم حضور المدعى عليه حيث نصت المادة 30 من القانون 90-04 على أنه: "في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل اجتماعين متتالين للمصالحة، بعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه المستدعى بصفة نظامية".

ب-حالة عدم الاتفاق بين أطراف النزاع.[2]

5- الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة:

أكدت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 المتعلق بالعدالة في العمل، التي تؤكد على عدم قابلية الدعوى المقامة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، دون المرور بداية بالمصالحة أمام مفتشية العمل.[3]

كرس ذلك القانون 90-04 المتعلق يتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل بحيث ألزم لقبول الدعوى تقديم محضر عدم المصالحة، وذلك طبقا للمادة 37 من القانون رقم

---

[1] بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة ماستر، معهد العلوم القانونية والإدارية، فرع القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص49.

[2] بوعيطة مليكة، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للقانون والعدالة، المجلد09، العدد1، دبسمبر 2023، ص81.

[3] بن اعمر مليكة، برارات فطمة، تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاع العمل الفردي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، جوان 2024، ص46

90-04: "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما هو مبين في المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون".[1]

ثالثا: فعالية محاضر المصالحة:

1- فعالية المصالحة التي كان يقوم بها مفتش العمل :

في ظل سريان أحكام الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، كانت مهمة إجراء المصالحة بين صاحب العمل والأجير موكلة بصفة حصرية إلى مفتش العمل المختص إقليميا. ومن خلال تلك الفترة كان يلاحظ أن مفتش العمل يلعب دورا محواريا وفعالا في تقريب وجهات النظر بين الطرفين، حيث كان ينجح في أغلب الحالات في الوصول إلى اتفاقات مرضية وتوثيقها في محاضر الصلح، متفوقا بذلك على محاضر عدم الصلح. وتعود هذه النجاعة إلى جملة من الأسباب الموضوعية منها:

- معرفة مفتش العمل بالأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل.
- تقديم الحلول القانونية للنزاع القائم بين الطرفين.
- قدرة الإقناع التي يتمتع بها مفتش العمل استنادا إلى القانون.
- هيبة وسمعة وسلطة مفتش العمل ومامدى تأثير منصبه على الهيئة المستخدمة.
- اعتبار مفتش العمل موظف عام يمثل السلطة الإدارية المتمثلة في مفتشية العمل.

ولهذا كان في هذه المرحلة، بمجرد تقديم الحل القانوني للنزاع الفردي من قبل مفتش العمل إلا ويلقى قبولا من طرف الهيئة المستخدمة والعمال على حد سواء مما

[1] المادة 37 من القانون 90-04، سالف الذكر.

يؤدي في أغلب الأحيان إلى تحرير محضر الصلح وبالتالي ينتهي النزاع على مستوى مفتشية.[1]

2- فعالية المصالحة التي يقوم بها مكتب المصالحة:

بالرغم من الأهمية البالغة التي يكتسبها مكتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية، إلا أن نتائجه العملية لا ترقى دائما إلى المستوى المطلوب، حيث يلاحظ في كثير من الأحيان عدم حضور أحد الأطراف أو غيابهما معا، الأمر الذي يؤدي إلى تحرير محضر بعدم الصلح، ويحال النزاع بعدها إلى الجهة القضائية المختصة.

ويرجع ضعف فعالية مكاتب المصالحة إلى عدة أسباب منها:

- نقص التكوين القانوني لدى بعض أعضاء مكتب المصالحة، خاصة في مجال تفسير وتطبيق النصوص التشريعية والتظيمية المتعلقة بعلاقات العمل.
- انعدام المستوى الثقافي لأعضاء مكاتب المصالحة وخاصة في جانب ممثلي العمال ذلك أن القانون لم يشترط أي مستوى معين للترشح من أجل انتخاب عضو مكتب المصالحة.[2]

وبناء على هذا ، فإن ضعف فعالية مكاتب المصالحة في تسوية نزاعات العمل الفردية يستدعي مراجعة شاملة لتركيبتها وآليات عملها، من خلال تدعيمها بكفاءات قانونية متخصصة، وتوفير ضمانات لحضور الأطراف، إلى جانب إعادة الاعتبار لدور مفتش العمل كمرافق قانوني في جلسات المصالحة، مما يعزز من فرص التسوية الودية ويحقق الغاية الاجتماعية من هذا التنظيم.

---

[1] عباسة جمال، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل، دراسة مقارنة بين الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق، مجلة القانون، العدد الثاني، الجزائر، 2010، ص149.

[2] عباسة جمال، المرجع نفسه، ص151.

ومن زاوية أخرى، كشفت الأزمة الصحية العالمية المرتبطة بجائحة كوفيد 19 عن محدودية النظام التقليدي المعتمد في تسوية النزاعات العمالية الفردية، والذي يرتكز أساسا على الحضور المادي والإجراءات الورقية النمطية. فقد أدى تعليق الجلسات الحضورية خلال تلك الفترة إلى شلل جزئي في معالجة النزاعات، مما عكس قصوراً تشريعيا في مواكبة الظروف الاستثنائية وغياب إطار قانوني ينظم آليات المصالحة عن بعد. هذا الواقع أفرز تراكما في الملفات وتعطيلا لمصالح الأطراف، مما جعل من الضروري استشراف بدائل رقمية مرنة تضمن استمرارية الخدمة المرفقية.[1]

وعليه باتت الرقمنة خيارا استراتيجيا لا غنى عنه لتحديث آليات عمل مفتشية العمل، من خلال تبني منصات إلكترونية تتيح جدولة الجلسات وتبادل الوثائق رقميا، بما يضمن الفعالية والسرعة في فض النزاعات ويوفر حماية أمتن للحقوق في ظل التحديات المعاصرة.[2]

المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها

تعد نزاعات الجماعية من أخطر أنواع الخلافات المهنية، نظرا لإمتداد آثارها إلى عدد كبير من العمال، وقدرتها على زعزعة الاستقرار داخل المؤسسة، بل وحتى تهديد السلم الاجتماعي في بيئة العمل، ونظرا لهذه الخطورة أولى المشرع لها أهمية كبيرة، فأسند لمفتشية العمل مهمة معالجتها والتدخل المبكر للحد من تفاقمها.

ويتمثل تدخل مفتشية العمل، في مراقبة مدى التزام الأطراف بنود الاتفاقيات الجماعية المعتمدة من جهة، ومن جهة أخرى، في مباشرة الإجراءات المناسبة عند وقوع النزاع، بهدف تقريب وجهات النظر، واستعادة التوازن المهني داخل

[1] رماش سمية، نحو رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفرية العمالية بالجزائر–مقارنة قانونية واقتصلدية لاستدامة المؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2026، ص177

[2] رماش سمية، المرجع نفسه، ص 179.

المؤسسة، لذلك سيتناول هذا المطلب مفهوم نزاعات العمل الجماعية وأنواعها المطلب الأول، ثم استعراض إجراءات تدخل مفتشية العمل لتسوية نزاعات العمل الجماعية المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

تعد النزاعات الجماعية في مجال العمل من أهم المواضيع التي تستوجب البحث والدراسة، باعتبارها من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، إذ تحكم بالمصالح المتعارضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، كما تتأثر بالتغيرات التي قد تطرأ على المعطيات التي تنظم هذه العلاقة من جهة أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح، وماينجم عن ذلك من نزاعات جماعية متعددة،[1] تختلف باختلاف طبيعتها وأسبابها، وهو مايستدعي التمييز بين أنواعها المختلفة.

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية وتحديد أنواعها

تعكس منازعات العمل الجماعية الأوضاع المهنية للعمال وطبيعة العلاقة السائدة بين العمال وصاحب العمل، ومدى ممارسة الحريات الجماعية في المجتمع.

أولا: تعريف منازعات العمل الجماعية

1- التعريف الفقهي:

أجمع أغلبية الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال، أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال، حول تطبيق أو تفسير أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل.[2]

---

[1] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، مارس 2012، ص341.

[2] بجاوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقًا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في القانون، فرع قانون مسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معمري تيزي وزو، 201، ص62.

كما عرفت نزاعات الجماعية للعمل بأنها: "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل وللعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونياً يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم".[1]

2- التعريف التشريعي:

عرف المشرع الجزائري منازعات العمل الجماعية في المادة 02 من القانون رقم 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب بأنها: "يعد نزاعاً جماعياً للعمل، كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق يالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلين نقابين من جهة أخرى لم تتم تسوية في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".[2]

وانطلاقا من هذا التعريف نجد أن هناك معيارين أساسين لتحديد النزاع الجماعي هما المعيار الشكلي والمعيار الموضوعي.

يرتكز المعيار الشكلي على طبيعة أطراف النزاع، والمتمثلة في العمال ومن جهة صاحب العمل أو الهيئات المستخدمة من جهة أخرى، دون التقيد بحد أدنى أو أقصى لعدد العمال، بل يكتفي بوجود صفة التجمع في مواجهة الطرف المستخدم.

[1] قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص109.

[2] المادة 02 من القانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،ج ر، عدد42، مؤرخة في 25 جويلية 2023، ألغى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد06، مؤرخة في 07 فيفري 1990.

أما المعيار الموضوعي، فيشترط أن يتمحور جوهر النزاع حول مصالح مهنية أو اجتماعية مشتركة، كما يستبعد المنازعات الفردية التي تقتصر غايتها على تحقيق منافع شخصية محضة.[1]

كما أنه قد عرفت منظمة العمل الدولية نزاعات العمل الجماعية بأنها: "عبارة عن خلاف بين مجموعة من العمال الذين عادة وليس بالضرورة، ماتمثلهم نقابة العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول حقوق قائمة أو حول مصالح مستقبلية"، والحقوق القائمة"هي الاستحقاقات التي ينص القانون أو العقد الجماعي للعمل أو عقد العمل على ضرورة تمتع العامل بها"، أما المصالح المستقبلية فهي "الشروط والأحكام التي ستطبق على العمال مستقبلاً".[2]

ثانيا: أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها

1- أنواع منازعات الجماعية:

توجد عدة صور لمنازعات العمل الجماعية، من بينها تلك المتعلقة بتطبيق أحكام القانون، وأخرى ترتبط بتعديله، إضافة إلى منازعات تتصل بتفسير الاتفاقيات الجماعية، وذلك على النحو الأتي:

أ- نزاعات تتعلق بتطبيق القانون:

تنشأ هذه المنازعات غالبًا بين العمال والمستخدمين حول كيفية تطبيق النصوص القانونية، حيث قد يدعي العمال أن المستخدم أخل بتطبيق حكم قانوني أو بند وارد في الاتفاقية المبرمة، لا سيما فيما يخص التصنيف المهني أو فئات العمال، كأن يتم تصنيفهم في درجة أدنى مما يستحقونه، كما قد يثورر خلاف بشأن تفسير نص تنظيمي، بحيث

[1] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص214.

[2] عبد الغني بن حامد، عباس صادقي، مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية – تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 12، العدد 01،المركز الجامعي إيليزي، الجزائر، ماي 2024، ص564.

يتمسك كل طرف بتفسير معين، أو حول تطبيق حكم قانوني ينظم علاقات العمل والشروط العامة له.[1]

ب- نزاعات تتعلق بتعديل القانون:

في هذا النوع يتمسك العمال أو صاحب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة عقد أو اتفاقية، وذلك بهدف تحقيق تحسينات كزيادة الأجور أو تعديل بعض الشروط المرتبطة بها، أو إدخال تغييرات على شروط العمل الأخرى، تهدف هذه المنازعات إلى تمكين العمال من الاستفادة من مزايا اجتماعية جديدة، أو تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية بما قد يستدعي مراجعة النصوص القانونية أو الاتفاقيات السارية[2]

ج- نزاعات تتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية للعمل:

يتعين على أطراف العلاقة الجماعية الالتزام بما تم الاتفاق عليه في الاتفاقيات الجماعية للعمل، والعمل على تطبيقها وتنفيذها. وفي هذا الإطار، يجب أن تتوافق عقود العمل الفردية المبرمة بين الطرفين قبل إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل مع البنود الواردة فيها بحيث تكون الشروط المقررة فيها أكثر فائدة للعامل

غير أن لا يجوز أن يتضمن أي بند أو شرط في الاتفاقيات الجماعية مايلحق ضرراً بالعامل أو مجموعة العمال. وقد يكون النزاع فردياً إذا تعلق بعامل واحد، أو جماعياً إذا شمل فئة من العمال أو قطاعاً معينا، نتيجة سوء تفسير أو تطبيق الاتفاقية الجماعية، خاصة إذا تمسك أحد الأطراف بتفسير معين، مما يدفع الطرف المتضرر

[1] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات لاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص81.

[2] محمد عصامي، محمد رستم بوعزيز، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون23-08، مذكرة لنيل شهادة الماستر، في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، الجزائر، 2024-2025، ص10.

اللجوء إلى الجهات المختصة من أجل تسوية النزاع تفادياً لتفاقم الوضع أو عرقلة سير العمل.[1]

2- آثار منازعات العمل الجماعية:

تعتبر منازعات العمل الجماعية من النتائج الطبيعة التي قد تنشأ عن علاقات العمل داخل المؤسسة، لذلك فإن آثارها تمتد إلى مختلف أطراف النزاع سواء العمال أو صاحب العمل، وقد تكون هذه الآثار إيجابية أو سلبية.

أ-آثار منازعات العمل الجماعية على العمال:

تترتب عن منازعات العمل الجماعية عدة آثار تمس العمال، أبرزها توقف علاقة العمل نتيجة توقف علاقة الجماعي عن أداء المهام، وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 32 من القانون 90-11 سالف ذكره،[2] الأمر الذي يؤدي إلى إمتناع العمال عن تنفيذ التزاماتهم المهنية خلال فترة راحة دون تعرضهم لعقوبات كالفصل أو الطرد، لأن القانون 23-08 السالف ذكره سابقا، جاء في أحكامه على أنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربيين ..."،[3] كما قد يكون للنزاع أثر يتمثل في لفت انتباه الرأي العام إلى مطالب العمال وانشغلاتهم، في حين يظهر الجانب السلبي في حرمان العمال من الأجر خلال مدة التوقف عن العمل بسبب النزاع.[4]

---

[1] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات لاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 83.

[2] المادة 32 من القانون 90-11، سالف الذكر.

[3] المادة 56 من القاانون 23-08، سالف الذكر.

[4] بن الذيب حمزة، حريزي حمزة، خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، ماي 2024، ص16.

ب- آثار منازعات العمل الجماعية على صاحب العمل:

ينتج عن منازعات العمل الجماعية آثار تمس صاحب العمل باعتباره طرفا في علاقة العمل، حيث قد يترتب عن النزاع في بعض الحالات توقفه عن دفع أجور العمال المتوقفين عن العمل، وهو ماقد يشكل جانبا إيجابيا بالنسبة له لزوال عبء الأجور خلال فترة التوقف.

غير أن الأثار السلبية تبقى الأكثر وضوحاً، إذ يؤدي توقف العمال عن أداء مهامهم إلى تعطيل الإنتاج وانخفاض مردودية المؤسسة، مما ينعكس سلباً على الأداء والتطور والاستقرار داخلها، كما تظهر مظاهر التهاون وقلة الانضباط بين العمال، وهو مايؤثر مباشرة على حجم الإنتاج.

إضافة إلى ذلك، قد تلحق منازعات العمل الجماعية أضراراً بمصالح العمال وأصحاب العمل معاً، حيث قد تواجه بعض المؤسسات خطر التوقف أو التصفية في بعض الحالات، كما تمتد آثار هذه النزاعات إلى الاقتصاد الوطني من خلال تعطيل بعض المصالح والمرافق العامة، ولهذا تدخل المشرع الجزائري بإصدار جملة من القوانين الرامية إلى الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها والحد من آثارها.[1]

الفرع الثاني: شروط قيام منازعات العمل الجماعية والتمييز بينها وبين المنازعات الفردية

تطرقت في هذا الفرع إلى شروط منازعات العمل الجماعية أولا، ثم التمييز بينها وبين المنازعات الفردية ثانيا.

أولا: شروط مانزعات العمل الجماعية

لا تعد منازعات جماعية إلا إذا توفرت فيها مجموعة من الشروط الأساسية والمتمثلة فيما يلي :

[1] محمد عصامي، محمد رستم بوعزيز، المرجع السابق، ص12.

1- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه:

ويتحقق ذلك عندما يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو فئة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.[1]

2- أن يكون موضوع المنازعة جماعي:

أي أن يكون سبب النزاع مرتبطا بمصلحة مشتركة تخص العمال، كالمطالبة بتطبيق نصوص قانونية لفائدتهم، أو تحسين ظروف العمل، أو مراجعة الأجور، وغيرها من المسائل المهنية ذات البعد الاجتماعي والاقتصادي المرتبطة بعلاقات العمل.

كما ألزم المشرع الجزائري في هذا الإطار أصحاب العمل وممثلي العمال بعقد اجتماعات دورية تهدف إلى دراسة أوضاع علاقات العمل والمهنية، قصد التقليل من منازعات العمل، والعمل على إزالة الأسباب التي قد تؤدي إلى تفاقم التوتر والخلافات داخل المؤسسة.

وعموما فإن شرط جماعية أطراف المنازعة، يعبر لوحده عن وجود مصلحة مشتركة بين العمال، سواء تعلق الأمر بالمطالبة بتطبيق نص قانوني أو تعديله أو مراجعته، وهو مايجعل الحوار والتفاوض الوسيلة الأساسية لتحقيق الأهداف المشتركة.[2]

ثانيا: التمييز بين منازعات العمل الجماعية والفردية

تختلف منازعات العمل الجماعية عن منازعات العمل الفردية، ويمكن تحديد ثلاثة معايير للتمييز بينهما سنوردها في مايلي:

---

[1] الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، في العلوم السياسية فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012-2013، ص 9.

[2] الشايب أمال، المرجع نفسه، ص 8.

1- التمييز بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعيية من حيث الموضوع:

يعتبر موضوع المنازعة من أبرز المعايير التي يتم من خلالها التمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي، فالنزاع يكون جماعيا إذا تعلق بمصلحة جماعية أو مشتركة لعدد من العمال غير معينين بذواتهم، سواء تعلق الأمر بشروط العمل أو بتفسير وتطبيق عقد العمل الجماعي، بينما يعد النزاع فرديا إذا كان قائما بشأن حق شخصي يخص عاملا معيناً أو عدداً محددا من العمال بذواتهم.

فموضوع النزاع الفردي يرتبط بحق ذاتي وشخصي للعامل كالأجر أو الترقية أو العقوبات التأديبية، أما النزاع الجماعي فيتعلق بمصالح عامة تخص مجموعة من العمال، كالمطالبة بتحسين ظروف العمل أو تعديل بعض الشروط المهنية، لذلك فإنه يكتسب طابعاً جماعياً غير شخصي.[1]

2- التمييز بين المنازعة الفردية والجماعية من حيث الأطراف:

وفقا لهذا المعيار، يعتبر النزاع جماعيا إذا كانت الدعوى مرفوعة من طرف منظمة نقابية أو مجموعة من العمال دفاعا عن مصلحة جماعية مرتبطة بعلاقات العمل، ويكون الهدف منها حماية الحقوق المشتركة للعمال عند الإخلال بأحكام عقد العمل الجماعي.[2]

أما النزاع الفردي فلا يرفعه إلا العامل المعني شخصيا أو من له مصلحة مباشرة في النزاع، بخلاف النزاع الجماعي الذي يستوجب وجود مجموعة من العمال أو جهة تمثلهم قانونا.[3]

---

[1] غلوم رميساء، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز،قالمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2021-2022، ص 58.

[2] غربي نجاح، المرجع السابق، ص19.

[3] غلوم رميساء، المرجع السابق، ص 59.

3- التمييز بين المنازعة الفردية والجماعية من حيث طرق تسويتها:

علاوة على معياري الطبيعة الجماعية أو الفردية، وكذا المصلحة المشتركة أو الشخصية، اللذين اعتمدهما المشرع الجزائري للتمييز بين نزعات العمل الجماعية وتلك الفردية، نجد تباينا واضحا في آليات تسوية هذه النزاعات تبعا لنوعها، فالمنازعة الفردية في العمل يتم تسويتها عن طريق التسوية الودية داخل المؤسسة دون تدخل جهة خارجية، وفقا للإجراءات الداخلية، إذ حدد المشرع ثلاث مراحل متعاقبة لمعالجة وتنفيذ هذه النزاعات وتتمثل في: المعالجة على المستوى الداخلي عن طريق التظلم، إجراء المصالحة، المحكمة المختصة في المسائل الاجتماعية.[1]

أما فيما يتعلق بنزاعات العمل الجماعية، فقد أقر المشرع آليات وطرقا لتسويتها حيث وضع قواعد قانونية خاصة تسري على الهيئات المستخدمة باستتناء المؤسسات ذات الطابع العمومي والإداري وتتمثل في: الوقاية من وقوع النزاعات ضمن الهيئة المستخدمة والمصالحة عن طريق مفتشية العمل المختصة والوساطة يقوم بها شخص من الغير يدعى الوسيط، التحكيم.

كما أقر المشرع إجراءات مخصصة للتطبيق على المؤسسات والإدارات العمومية.

كما كفل المشرع للعمال حق اللجوء إلى الإضراب كخيار متاح في حال إخفاق كافة وسائل التسوية السليمة في فض نزاع العمل الجماعي، وبهذا يتضح أن المشرع قد ميز بين منازعات العمل الجماعية والفردية من عدة جوانب.[2]

---

[1] لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماسترفي القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس– مستغانم، الجزائر، 06-2020، ص 13.

[2] لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، المرجع نفسه، ص 14.

المطلب الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية

ميز الشرع الجزائري في إطار القانون رقم 23-08 بين ثلاث طرق لتسوية المنازعة الجماعية وهي كالتالي:

الفرع الأول: التسوية الوقائية للنزاع الجماعي

أعطى المشرع أهمية كبيرة بطريقة التسوية الوقائية للنزاع الجماعي حتى أنه لقب القانون ذاته بالتشريع الوقائي من منازعات العمل الجماعي وهذا ما يدل عنه إرادته في وضع نظام وقائي لهذا الصنف من المنازاعات والذي يتمحور عبر آليتين هما: التفاوض المباشر من جهة واللجان المشتركة أو الدائمة من جهة.[1]

أولا: التفاوض المباشر:

التفاوض هو عملية الحوار والتشاور، الذي يجري بين ممثلين العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف تحسين شروط العمل وظروفه ووضع حد للنزاع الجماعي القائم والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال ومكاسب اقتصلدية لأرباب العمل.[2] ويمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات يترواح من 03 إلى 07 أعضاء، ويعين كل واحد منهم في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يرئسه ويصبح ممثله الرسمي.[3]

وينص القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل على "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة،

[1] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص215.

[2] بن قارة مصطفى عائشة، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد02، العدد10، جامعة الظاهر مولاي، سعيدة الجزائر، جوان 2018، ص944.

[3] عبد الرحمان خليفي، قانون العمل الجزائري، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 135.

وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.[1]

وتصنف المفاوضة المباشرة في الأنظمة القانونية المعاصرة إلى اتجاهين، فهي اما إجراء إلزامي يفرضه القانون على الأطراف المتنازعة، أو إجراء اختياري يترك للمبادرات الودية، وتعد الإحالة الى الاتفاقات الجماعية لتنظيم آليات الاجتماع هي الصورة الأكثر شيوعاً.[2]

فالمفاوضة في التشريع الجزائري تصنف كإجراء اختياري وليس الزامي، ولا يترتب على عدم سلوكه أي بطلان.[3] ويؤكد هذا الطرح نص المادة 07 فقرة 02 من قانون 23-08 "في حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا ....."[4]

وعليه فإن الاجتماعات الدورية تعتبر من الآليات الوقائية الهامة التي تساهم في تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة والحد من النزاعات الجماعية في العمل، لكن لابد من الإشارة إلى أن مفتشية العمل يجب أن تهتم في عمليات المراقبة بهذا الجانب وتعمل على توجيه أطراف علاقة العمل للعمل به، مع السهر على التطبيق السليم للتشريع والتنظيم المعمول بهما في ميدان العمل.

---

[1] المادة 05 فقرة 1، من القانون رقم 23-08 ، سالف الذكر.

[2] بشير هدفي، المرجع السابق، ص51.

[3] بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء الاجتهاد القضائي لمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023، ص265.

[4] المادة 7 فقرة 02 من القانون 23-08، سالف الذكر.

كما أن للمفتش العمل دورا مركزيا في تحريك أطراف علاقة العمل نحو تعديل واثراء الاتفاقية الجماعية لتتضمن في أحكامها إجراءات تكميلية لضبط رزنامة هذه الاجتماعات وجعلها أساسا للحوار والتشاور.[1]

ثانيا: اللجان المشتركة:

في أغلب الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين إلى آخر، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة. تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى. بحيث تفوض التشريعات العمالية حرية وصلاحية إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة، مهمة متابعة النزاع واقتراح حلول المناسبة له.[2]

بحيث تعد اللجان المشتركة إطارا تنظيميا يجمع بين ممثلي العمال وصاحب العمل، وتهدف إلى معالجة المسائل المرتبطة بعلاقات العمل داخل المؤسسة. وتعتمد هذه اللجان على عقد اجتماعات دورية يتم من خلالها مناقشة مختلف الانشغالات المهنية، مع تفعيل آليات الحوار والتشاور وتبادل المعلومات، بما يساهم في الوقاية من النزاعات والحد من تفاقمها.[3]

تلتزم اللجنة الإجتماع وجوبا خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ إنشائها، حيث تباشر إجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة لفض النزاع في غضون مهلة لاتتعدى

---

[1] علي لوحايدية، الجهاز الوقائي للنزاعات الجماعية في العمل في ضوء القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة إدارة – المدرسة الوطنية للإدارة – الجزائر، المجلد 35، العدد 1، جوان 2025، ص 39.

[2] احمية سليمان، الوجيز في قاون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 345.

[3] بشير هدفي، المرجع السابق، ص51.

خمسة عشر يوما، ويتم توثيق نتائج هذه الأعمال في محضر رسمي تكتسي مخرجاته طابعا ملزما لأطراف النزاع كافة.

أم في حالة إخفاء اللجنة في تسوية الخلاف واستمراره، فيتعين حينئذ اللجوء إلى الإجراءات القانونية أوالاتفاقية المقررة سواء كانت اختيارية أو إجبارية والمتعلقة بالوساطة أو التحكيم.[1]

وتماشيا مع ماتم ذكرة يتضح لنا أن هذه اللجان لا تختلف في جوهرها أو طريقتها عن أسلوب التفاوض المباشر، فهي تسعى بالأساس إلى محاصرة النزاع ومنع تعقيده في بداياته مستعملة في ذلك أسلوب التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

وبالرغم من أهميتها إلا أنها قد لا تصل دائما إلى نتائج المرجوة منها، سواء بسبب تشبث كل طرف برأيه، أو لعدم أخذ جولات الحوار على محمل الجد، أحيانا لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، وفي مثل هذه الحالات لا يبقى للأطراف إلا الانتقال إلى المرحلة التاية وهي اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة، سواء كانت تلك الوسائل الاختيارية أو الإجبارية.[2]

الفرع الثاني: التسوية الودية للنزاع الجماعي

إن الأسلوب الوقائي لتسوية الخلاف الجماعي يتم بين أطراف الخصومة بمفردهم دون وساطة طرف أجنبي أو أي هيئة خارجية فإننا نجد على العكس أن التسوية الودية تشترط تدخل عنصر خارجي يتولى مهمة التقريب بين وجهات أطراف النزاع، حيث

[1] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص346.

[2] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص347.

يبرز دور هذا العنصر من خلال آلية الاجتماعات الدورية والمصالحة وآلية الوساطة والتحكيم.[1]

أولا: إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل

لقد أدى تفاقم النزاعات العمالية الجماعية إلى زيادة الضغط على أصحاب العمل للاستجابة لمطالب العمال الرامية إلى إرسال إطار قانوني مشترك ينظم علاقات العمل، ورغم ما واجهة هذه المطالب من معارضة في بدايتها، إلا أن استمرار الخلافات واتساع نطاقها أسهم في اعتماد المصالحة كوسيلة ودية لتسويتها وتفادى تصاعد الحكات الاجتماعية، إذ تعد من أبسط الآليات التي تقوم على تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة بهدف الوصول إلى حل توافقي يرضي الجميع، مع منحهم حرية تحديد تشكيل هيئة المصالحة وتنظيم إجراءاتها، فإذا كانت ذات طابع اتفاقي أدرجت ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، أما في حال غياب النص عليها فيتم اللجوء إلى المصالحة القانونية التي يتولها مفتش العمل أو لجان مختصة متعدة التشكيل قد تكون محلية أو جهوية أو وطنية، وذلك حسب اختلاف الأنظمة والتشريعات من دولة إلى أخرى.[2]

تنص المادة 07 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها.

[1] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص216.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص89.

وفي حالة إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون.[1]

ويتضح لنا من نص هذه المادة، ,وجود نمطين من المصالحة، يتجسد النمط الأول في:

1- المصالحة الاتفاقية (conciliation conventionnelle):

ويقصد بها تلك التدابير التي تقررها الاتفاقات أوالاتفاقيات الجماعية للعمل التي تبرم بين عاقديها بكل حرية واستقلال،[2] سواء بهدف استنباط التسويات الملائمة للنزاعات التي قد تنجم خلال تنفيذ واستمرار علاقة العمل، أو لغرض تأويل بنود الاتفاقية الجماعية، التي قد يثور بشأن تفسير بعض مقتضاتها نزاع بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان أيا كانت طبيعة عملها بكامل الحرية والاستقلالية بين الجانبين، على أساس التساوي في الأعضاء، كما أن آليات عمل هذه اللجان يضبطها الأطراف بأنفسهم، وكذلك الحال بالنسبة للاختصاصات الممنوحة لها، إلى جانب نطاق عملها والذي قد يكون محليا أو إقليميا أو وطنيا وهذا تبعا لما تقرره الاتفاقية الجماعية. كما يمكن أن يعتمد نظام المصالحة هيكلة متدرجة تتشكل من لجان ذات مستويات متباينة، حيث تبدأ إجراءات التسوية من مستوى المؤسسة أو الصعيد المحلي، وفي حال تعذر الوصول إلى اتفاق، بنقل الخلاف إلى المستويات الأعلى، مما يجعل مسار المصالحة يمتد عبر درجتين أو ثلاث درجات إجرائية.

---

[1] المادة 07 من القانون 23-08، سالف الذكر.

[2] ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 90-02 لسنة 1990، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، كلية الحقوق جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، ديسمبر 2022، ص 276.

2- المصالحة القانونية (conciliation légale):

يلجأ الى تطبيقها عند انعدام النص على تدابير المصالحة في الاتفاقيات الجماعي، أو في حالة فشله،[1] كما تنص على ذلك المادة 08 من القانون سالف الذكر، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل "يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوباً بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال". حيث "يستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المنازع عليها. ويتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع، لأداء مهمته."[2]

ويتضح لنا من النصوص السابقة، أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية، عند بروز أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل.

وفيما يتعلق **بنتائج المصالحة**، سواء في أسلوبها الأول أو الثاني فإنها لا تخرج عن الاحتمالات الاتية:

أ-إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية ودية تفضي إلى أنهاء النزاع بشكل كامل:

حيث يصاغ هذا الاتفاق كخلاصة لمسار من الحوار والمفاوضات الجماعية، سواء جرى ذلك تحت وصاية لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة تدخل من مفتش العمل بصفته وسيطًا، ويعد هذاالصلح القائم على مبدأ التنازلات المتبادلة، بمثابة ملحق تعاقدي يندمج ضمن الاتفاقية الجماعية الأصلية، ويخضع لذات الشروط الشكلية من حيث القيد

[1] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص348.

[2] المادة 08 من القانون 23-08، سالف الذكر.

والإيداع، إذ يعتبر الحل المتوصل إليه تعديلاً جوهرياً للأحكام الاتفاقية، سواء ارتبط بالحقوق والواجبات أو انصب على تفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.[1]

وفي هذا السياق نصت المادة 11 من القانون 23-08 على "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المكمة المختصة إقليمياً."[2]

ب-إما أن تتوصل اللجنة إلى حل جزئي للخلاف:

وفي هذه الحالة وطبقًا للمقتضيات القانونية السابقة الذكر، يتوجب أن يتضمن محضر المصالحة الجزئية حصراً دقيقًا لكافة المسائل التي لم يتم التوافق بشأنها حيث يتاح للطرفين خيار عرض هذه النقاط إما على مسار الوساطة أو اللجوء إلى التحكيم.

ج- أما في حالة فشل إجراء المصالحة:

فيتم تحرير محضر رسمي بعدم المصالحة، سواء من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل وفقًا للظروف كل حالة، وفي هذا الوضع يملك أطراف النزاع الحق في التوجه نحو الوساطة أو التحكيم، وذلك بما يتوافق مع الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية أو النصوص القانونية المنظمة لتسوية الخلافات الجماعية. كما يجوز للعمال عقد استنفاذ هذه الإجراءات البدء في ممارسة حقهم القانوني في الإضراب.[3]

[1] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص349.

[2] المادة 11 من القانون 23-08، سالف الذكر.

[3] احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص350.

ثانيا: نظام الوساطة والتحكيم كآلية ودية لفض النزاعات

1- نظام الوساطة:

تعبر الوساطة صورة أعلى درجة من المصالحة،[1] فهي إجراء اختياري غير إلزامي يتفق عليه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو بواسطة اتفاق تابع لإتفاق الجماعي في حالة فشل إجراءات المصالحة.[2]

يقصد بالوساطة لجوء أطراف النزاع إلى الشخص أجنبي لا علاقة له بهما، بحيث يتم تزويده بكل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالنزاع، والملابسات التي تحيط به، ليتولى بدوره وبموجب صلاحياته التقديرية البحث عن مخرج أو حلول ملائمة له، ويتعين عليه تقديم هذه الحلول في شكل مقترحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع، وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليمياً.[3]

وفي هذا الشأن تنص المادة 4 من قانون تسوية النزاعات الجماعية،"الوساطة هي إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية إلى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي." كم تنص المادة 16 في فقرتها الثانية من القانون سالف الذكر على أنه "يمكن للوسيط أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبة أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعده في إنجاز مهمته."[4]

---

[1] بشير هدفي، المرجع السابق، ص53.

[2] رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص101.

[3] سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، المرجع السابق، ص49.

[4] المادة 4 و 16 من القانون 23-08، سالف الذكر.

ومن أجل مزوالة مهمة الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل حددت المادة 39 من القانون 23-08 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 جملة من الشروط التي يجب توفرها في الشخص الذي يرغب في القيام بمهمة الوسيط تتمثل في: التمتع بالجنسية الجزائرية، التحلي بالاستقامة والنزاهة، التمتع بالسلطة المعنوية، التمتع بالكفاءة والخبرة المهنية، الحياد ولاستقلالية.[1]

وفيما يتعلق بإجراءات الوساطة تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا بتسليم الوسيط ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر الغياب أوعدم المصالحة كليا أو جزئيا في غضون 15 يوما من تاريخ ثبوت فشل المصالحة. ويتعين على الوسيط تقديم توصياته للأطراف خلال مدة أقصاها 10 أيام عمل من تاريخ تسلمه للملف، وهي فترة قابلة للتمديد لثمانية أيام إضافية شريطة اتفاق الطرفين، مع ضرورة إخطار مفتشية العمل بنسخة من هذه المقترحات. وبدورهم يلتزم المتنازعون بإبلاغ الوسيط بموقفهم من التوصيات قبولا أو رفضا خلال 08 أيام؛ حيث يفسر سكوتهم خلال هذه المدة كرفض ضمني للمقترحات، وفي حال التوصل لاتفاق يحرر محضر رسمي يودع لدى الجهات المعنية، أما إذا تعلق النزاع بالمؤسسات العمومية، فيتعين إخطار السلطات الوصية والوزارات المعنية عبر تقرير مفصل يرفعه الوسيط بنتائج مهمته.[2]

وعليه في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعي، يعد نظام الوساطة إجراء اتفاقي يلجأ إليه الأطراف المتنازعة بعد فشل المصالحة، أو بموجب اتفاقية جماعية. يتم تكليف

[1] مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 09، العدد الأول، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، مارس 2024، ص 320.

[2] نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: "دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 06، العدد 33، الجزائر، أفريل 2024، ص167

وسيط محايد من خارج أطراف النزاع، يتم اختياره غالباً من قائمة الوسطاء، باقتراح حل ودي للخلاف.

2- تسوية النزاع عن طريق التحكيم:

في حالة فشل الوساطة كليا أو جزئيا، يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم،[1] فهو طريقة التي يتم بموجبها تفويض المحكم أو هيئة التحكيم ومنحه سلطة النظر في المنازعة القائمة أوالتي ستنشأ وذلك بناء على اتفاق بين الأطراف المتنازعة وعزوفهم عن اللجوء إلى القضاء لتجنب بطئ إجراءاته.[2]

يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانون أو بقرار من السلطة الوصية، وتكون نتيجة التحكيم ملزمة لطرفين وتختلف الأنظمة القانونية للدول في تحديد الجهة التي تتولى التحكيم، إذ يتم إختياره من بين القضاة، أو من بين شخصيات ذات كفاءة وخبرة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.[3]

نص المشرع الجزائري على التحكيم بموجب المادة 20 من القانون 23-08 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية، على أنه" عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون".[4]

---

[1] عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد، 06، العدد 10، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، جانفي 2015، ص 33.

[2] نوال ملوك، المرجع السابق، ص 168.

[3] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 54.

[4] المادة 20 من القانون 23-08، سالف الذكر.

يتم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويتبث الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرفي كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء المحكمين وإلا كان باطلاً. ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقًا أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما.

أما في حالة عدم اتفاق الأطراف على تعيين المحكم أو المحكمين، يتم اللجوء إلى رئيس الجهة القضائية المختصة الواقع في دائراتها محل العقد لتعين المحكم أو المحكمين بواسطة عريضة ترفع إليه، على أن ينتهي المحكمين من مهمتهم ويصدرون قرارهم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تعينهم.

وعليه فإن المشرع الجزائري أخد بنظام التحكيم الاختياري، كما هو الحال بالنسبة للقوانين الفرنسي والتونسي، من حيث أنه عقد يقوم أساسًا على اتفاق الطرفين واتجاه إراداتهما إليه لحل االنزاع.

إلا أنه مع ذلك أخد أيضا بمبدأ التحكيم الاجباري في بعض الحالات الخاصة، خاصة خلال فترات الإضراب أو في القطاعات الحيوية.[1]

أما بالنسبة لتنفيذ قرار التحكيم، فهو قابل للتنفيذ بمجرد صدوره، بحيث يعتبر بمثابة الحكم القضائي النهائي يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.[2]

[1] بشير هدفي، المرجع السابق، ص56.

[2] المادة 20 فقرة 02 من القانون 23-08، سالف الذكر.

خلاصة الفصل:

نستخلص من دراستنا لهذا الفصل أن المشرع الجزائري أولى عناية خاصة لمنازعات العمل من خلال وضع مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تسويتها بطرق سليمة قبل الوصول إلى الجهات القضائية، حفاظا على استقرار علاقات العمل وضمانا للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة. وقد تبين أن منازعات العمل تنقسم إلى منازعات فردية وأخرى جماعية، ولكل منهما إجراءات خاصة تتلائم مع طبيعتها القانونية والعملية. ففي منازعات العمل الفردية تبرز المصالحة أمام مفتشية العمل عن طريق مكاتب المصالحة كإجراء جوهري يسعى من خلاله أعضاء مكاتب المصالحة لفض الخلاف القائم بين العامل ومستخدم حول تنفيذ علاقة العمل. أما في منازعات العمل الجماعية، فقد امتد دور المفتشية ليكون مرفقا للآليات الوقائية الداخلية كالتفاوض واللجان المتساوية الأعضاء، وصولا إلى التدخل المباشر عبر المصالحة والوساطة والتحكيم كحلول بديلة ونهائية، بهدف الحد من تفاقم النزاعات وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وهو مايعكس أهمية جهاز مفتشية العمل في تكريس الحماية القانونية للعامل وضمان احترام تشريع العمل.

الخاتمة:

وفي ختام هذه الدراسة، يمكن القول أن مفتشية العمل تعد أحد الأجهزة التفيذية التي اعتمد عليها المشرع الجزائري لضمان احترام تشريع العمل وتنظيم العلاقات المهنية داخل المؤسسات. وقد بينت لنا فصول هذه الدراسة أن هذه الهيئة لم تنشأ دفعة واحدة، بل تطورت عبر مراحل زمنية رافقتها تحولات في النصوص التنظيمة التي نظمتها سابقا، تماشيا مع التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، لتتحول من مجرد جهاز للمراقبة الشكلية إلى هيئة تضطلع بأدوار استراتيجية تهدف إلى الوقاية من النزاعات المهنية قبل وقوعها، وتخفيف العبء عن الجهاز القضائي عبر تفعيل آليات الحوار والتسوية الودية.

ويتجلى هذا الدور الوقائي بوضوح في ازدواجية مهام مفتشية العمل التي تجمع بين الرقابة والوساطة الاجتماعية، حيث يسعى المفتش لتقريب وجهات النظر المتباينة بموجب الصلاحيات الممنوحة له في القانون 90-04، سواء في نزعات العمل الفردية من خلال إجراء المصالحة الإلزامي، أو في نزاعات العمل الجماعية عبر تفعيل طرق الوساطة والتحكيم. إن هذا التدخل الاستباقي يهدف أساساً إلى الحفاظ على استقرار بيئة العمل وتعزيز ثقافة الحوار داخل المؤسسات، مما يعكس دور المفتش كوسيط اجتماعي قانوني يضمن حماية الحقوق و حفظ السلم الاجتماعي في آن واحد.

من خلال دراستنا لموضوع دور مفتشية العمل في الوقاية من المنازعات المهنية، فإننا توصلنا إلى جملة من النتائج والاقتراحات نذكر منها.

النتائج:

1-يتجلى الدور المزدوج لمفتشية العمل في كونها سلطة رقابية تسهر على تنفيذ التشريعات، وهيئة توفيقية تتدخل كوسيط اجتماعي لتقريب وجهات النظر، خاصة في

المنازعات الجماعية أين يظهر دور مفتش العمل جلياً في فض المنازعات على عكس المنازعات الفردية.

2-تملك مفتشية العمل صلاحيات التدخل في النزاعات الفردية، عبر آلية المصالحة كمحاولة أولى، قبل اللجوء إلى القضاء، تشمل إجراءات التدخل الزيارات الميدانية، والإطلاع على الوثائق، وإجراء مقابلات بين الطرفين، وتحرير محضر المصالحة عند اتفاق الأطراف، وعند فشل التسوية تقوم بتحرير محضر عدم الصلح.

3-تمارس المفتشية رقابة على مدى احترام المؤسسات، الاتفاقيات الجماعية المبرمة، والتزامها بنتائج التفاوض الجماعي.

4-يساعد تدخل مفتشية العمل في تسوية النزاعات المهنية على تخفيف الضغط على الجهات القضائية.

5-تواجه متشية العمل في الواقع الميداني جملة من العوائق التي تحد من وتيرة أدائها، ويبرز ذلك أساسا في نقص الإمكانيات المادية والبشرية واتساع مجال الاختصاص.

التوصيات:

1-تعزيز وتوسيع صلاحيات مفتش العمل في إطار المنازعات الفردية.

2-تبني استراتيجة الرقمنة من خلال استحداث منصات تتيح إدارة النزاعات إلكترونيا.

3-تعزيز عدد المفتشين والتكوين المستمر لهم، لا سيما في الجوانب المستحدثة مثل العمل الرقمي.

4-تدعيم جهاز مفتشية بمفتشين متخصصين في الزاعات الجماعية والرقمنة، مع توفير الوسائل اللازمة لتمكينهم من أداء دورهم الرقابي والوقائي بفعالية.

5-استحداث مصالح متخصصة داخل مفتشيات العمل الولائية، تعنى بالنزاعات الجماعية، وأخرى بالنزاعات الفردية لضمان تخصص الأداء.

6-توسيع صلاحيات مفتشية العمل، ومنحهم استقلالية أكبر في اتخاذ الإجراءات، خصوصا في المؤسسات المخالفة.

أولا: المصادر

أ-الاتفاقيات الدولية

1-الاتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الصادرة بجنيف، في 19 جوان 1947، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

ب- القوانين

1-القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، رقم 4، مؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، ج ر، عدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

2-القانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فبراير1990، المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 يونيو 1996، المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 36،الصادرة في 12 يونيو 1996.

3-القانون رقم 90-04، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 06، المؤرخة في 7 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر، عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

4-قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل،ج ر، رقم 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16، المؤرخ في 20 جويلية 2022، المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 49، المؤرخة في 20 يوليو 2022.

5-قانون رقم 23-08، مؤرخ في 21 جويلية 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،ج ر، عدد42، مؤرخة في 25

جويلية 2023، ألغى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد06، مؤرخة في 07 فيفري 1990.

6-القانون رقم 24-06، المؤرخ في 28 افريل 2024، المتضمن تعديل قانون العقوبات الجزائري، ج ر، العدد 30، الصادرة في 30 أفريل 2024.

ج- الأوامر

1-الأمر رقم 66-155، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، العدد 48، الصادرة بتاريخ 10 جوان 1966.

2-الأمر رقم 75-33، المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق ل 29 ابريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج ر، رقم 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975.

د- المراسيم:

1-المرسوم التفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، وسيرها، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، عدد04، المؤرخة في 09 يناير 2005.

2-المرسوم التنفيذي رقم 91-273، المؤرخ في 10 أوت 1991، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج ر، عدد38، المؤرخة في 14 أوت 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المتعلق بكيفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، المؤرخ في 6 يوليو 1992، ج ر، عدد 55، المؤرخة في 19 يوليو 1992.

3-المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في ذي القعدة عام 1425 الموافق ل6 يناير 2005،تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر، رقم 04، صادرة في 09 جانفي 2005.

4-المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

5-المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 27 ذي القعدة 1425 الموافق ل08 يناير 2005، يتعلق بلجان متساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية، ج ر، عدد 04، الصادرة في 28 ذي القعدة 1425 الموافق ل09 يناير 2005.

6-المرسوم التنفيذي رقم 11-261، المؤرخ في 28 شعبان 1432 الموافق ل 30 يوليو 2011، القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، ج ر رقم 43، سنة 2011، ألغى المرسوم التنفيذي رقم 91-44، القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشية العمل، المؤرخ في اول شعبان عام 1411 الموافق ل16 فبراير سنة 1991.

7-المرسوم الرئاسي رقم 26-01، مؤرخ في 7 جانفي 2026، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر، العدد الأول، المؤرخة في 8 جانفي 2026.

ثانيا: المراجع

أ- المؤلفات :

- **مؤلفات عامة:**

1-احمد داود رقية، محاضرات في علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، 2022.

2-احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني،علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية، 2004.

3-احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2012.

4-احمية سلميان، آليات تسوية منازعات العمل وضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2010.

5-احمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر، مارس 2012.

6-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والنوزيع، طبعة 03، الجزائر، 2018.

7-بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2010.

8-بن عزوز سارة، قانون العمل الجزائري وتحدياته في ظل نظام اقتصاد السوق، دار إيلياء للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2024.

9-بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية مقارنة، دار هومه، الجزائر، طبعة 2004.

10-بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء الاجتهاد القضائي لمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023.

11-رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر طبعة الأولى، الجزائر، 2002.

12-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصدية في الجزائر، دار هومه، طبعة الثانية، الجزائر، 2003.

13-سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2001.

14-عبد الرحمان خليفي، قانون العمل الجزائري، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.

15-عجة الجيلالي، الوجيز في قاون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار خلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

16-عبد الباقي سليم، نشأة و تطور تشريعات العمل، محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل، مكتب العمل العربي، بغداد، 1976.

17-عبد الله اوهايبية، شرح قانون الإجراءات الجزائية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

18-علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة انفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم و قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل الدولية العربية، سلسة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد ،282 المكتب التنفيذي لمجلس وزاراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المنامة البحرين، الطبعة الأولى، يناير2014.

19-غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2001.

20-مجاهدي خديجة، المختصر في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة موضوعية وإجرائية لأحكام ومبادئ قانون العمل الجزائري، بيت الأفكار، الجزائر، 2025.

21-مولود ديدان، القانون في المتناول وخدمة الجميع، مدونة العمل، طبعة جديدة، دار بلقيس للنشر، دار -البيضاء، الجزائر، 2017.

22-محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، المدخل العام،النصوص القانونية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الطبعة 2011.

- **مؤلفات متخصصة:**

23-يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر و تحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل و التشغيل، تونس، 2012.

ب-الرسائل و المذكرات:

- **أطروحات الدكتوراه:**

1-سمير يوسف خوجة، تفتيش العمل بين النصوص المنظمة لمهنة و واقع سوق العمل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تنظيم وعمل، دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية بقسنطينة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر، 2018.

2-عبد الكريم بوحميدة، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه في الحقوق تخصص قانون عام، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، سعيد حامدين، جامعة الجزائر، 2018.

3-عبد الله بن سودان المويهي العتيبي، احكام وضوابط التفتيش في الشريعة الإسلامية، دراسة فقهية تطبيقية، أطروحة دكتوراه في الفقه، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة ام القرى بمكة المكرمة،عام 1433-1434.

4-مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، آطروحة الدكتوراه، في القانون الاجتماعي و المؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، الجزائر، 2019.

- **مذكرات الماجيستر والماستر:**

1-بلعبدون عواد، دور مكتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية في التشريع االجزائري، رسالة لنيل شهادة الماجيستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2008-2009.

2-بجاوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقًا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجييستر في القانون، فرع قانون مسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013.

3-بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل عل تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، وهران، الجزائر، 2011-2012.

4-بن ديدي العربي، الرقابة على تطبيق الاحكام التشريعية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل الماجيستر في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2010،2011.

5-رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والافاق، مذكرة ماجيستر في القانون العام، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.

6-قالة فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر في القانون، الجزائر، 2012.

7-قوريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة ماجيستر، قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2001-2002.

8-بن الذيب حمزة، حريزي حمزة، خصوصية تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، ماي 2024.

9-احمد كيوص، منصور بن دكن، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، مذكرة ماستر، في قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، جزائر، 2020-2021.

10-ابيزار ليلة، راجف ريمة، مفتشة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013.

11-الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، في العلوم السياسية فرع تنظيم سياسي وإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012-2013.

12-بوشني سميرة، سواق سلمى، مكاتب المصالحة في منازعات العمل الفردية، مذكرة شهادة ماستر، معهد العلوم القانونية والإدارية، فرع القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.

13-بن اعمر مليكة، برارات فطمة، تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاع العمل الفردي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، جوان 2024.

14-بوجاهم روميساء، زعتر درصاف، مفتشية العمل ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، دراسة ميذانية بالمفتشية الولائية للعمل -قالمة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر،2024-2025.

15-غلوم رميساء، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز-قالمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل،

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2021-2022.

16-لرينونة إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماسترفي القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم، الجزائر،06-2020.

17-حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر حقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة،2017.

18-مزاجة سنية، تسوية منازعات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الاستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون الخاص، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2021-2022.

19-محمد عصامي، محمد رستم بوعزيز، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية على ضوء القانون23-08، مذكرة لنيل شهادة الماستر، في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر-الوادي، الجزائر، 2024-2025.

ج-المقالات:

1-بلعبدون عواد، تطور آليات التسوية الودية لمنازعات العمل الفردية في التشرسع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الثالث، الجزائر، جانفي 2017.

2-بلعبدون عواد، الشروط الموضوعية لعرض منازعات العمل الفردية امام مكاتب المصالحة في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 01، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2021.

3-بلكرشة مولاي محمد، المفتشية العامة للعمل، الموارد القانونية وطبيعة الأداء، مجلة قانون العمل والتشغيل، مستغانم، العدد01، المجلد رقم 09، جانفي 2004.

4-بن قارة مصطفى عائشة، التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد02، العدد10، جامعة الظاهر مولاي، سعيدة الجزائر، جوان 2018.

5-بن سالم كامل، نحو تفعيل المصالحة كآلية مهنية لتسوية النزاع الفردي في العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الخامس، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، جانفي 2018.

6-بوعيطة مليكة، آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية، المجلة الجزائرية للقانون والعدالة، المجلد09، العدد1، ديسمبر 2023.

7-ثلجون سميشة، دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن، مجلة السياسة العالمية، المجلد 06، العدد1، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، جوان 2022.

8-حداد عبد المجيد، مدى إخلال آلية المصالحة الإجبارية في منازعات العمل الفردية بحق التقاضي، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 07، العدد 02، جامعة باتنة، الجزائر، افريل 2020.

9-ريكلي الصديق، المصالحة كطريقة لتسوية منازعات العمل الجماعية وديا طبقا للقانون 90-02 لسنة 1990، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 34، العدد 1، كلية الحقوق جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، ديسمبر 2022.

10-رماش سمية، نحو رقمنة إجراء المصالحة في النزاعات الفرية العمالية بالجزائر- مقارنة قانونية واقتصلدية لاستدامة المؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 01، جانفي 2026.

11-سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، العدد01، المجلد 09، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2013.

12-عبد الكريم بو حميدة، الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الثامن، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ديسمبر 2017.

13-عدة جلول سفيان، محاضر مكتب المصالحة ومدى حجيتها أمام القضاء الاجتماعي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 07، العدد 1، جانفي 2022.

14-عباسة جمال، النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل، دراسة مقارنة بين الاقتصاد الموجه ومرحلة اقتصاد السوق، مجلة القانون، العدد الثاني، الجزائر، 2010.

15-علي لوحايدية، الجهاز الوقائي للنزاعات الجماعية في العمل في ضوء القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة إدارة – المدرسة الوطنية للإدارة – الجزائر، المجلد 35، العدد 1، جوان 2025.

16-عبد الغني بن حامد، عباس صادقي، مبدأ الوقاية من نزاعات العمل الجماعية – تطوراته، وآليات تطبيقه في القانون الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 12، العدد 01،المركز الجامعي إيليزي، الجزائر، ماي 2024.

17-عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 06، العدد 10، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، جانفي 2015.

18-مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 09، العدد الأول، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، مارس 2024.

19-منية غريب، مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 28، المجلد أ، قسم علم الاجتماع المركز الجامعي، الطارف، الجزئر،2007.

20-معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد01، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.

21-منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية من الاخطار النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 03، المجلد 33، جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 01، الجزائر 2022.

22-ناتش فريد، دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والاخطار المهنية، مجلة التكامل، مجلد05، عدد01، قسم علم النفس، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، افريل 2021.

23-نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري: "دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 06، العدد 33، الجزائر، أفريل 2024.

د- المحاضرات:

1-غربي نجاح، محاضرات في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ألقيت على طلبة السنة الثانية ماستر إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، 2022-2023.

ه-المواقع الإلكترونية:

1-مفتشية العمل، مقال منشور بموقع سكريبد، متاح على الرابط
htpp :www scribd.com.dz
2-المفتشية العامة للعمل، على الموقع https:/ /www.mtess.gov.dz

و-المراجع باللغة الأحنبية:

1-DZNZER _KAMTOFB. LEFFBVREV.TORRESF :" un siécle de rèformes sociales : une histoire du ministère du travail 1906-2006 " la documentation francaise .2006.
2-Pélissier Jean, Alain supiot, Antoine jeammaud, Droit du travail 20éme edition Dalloz, paris, 2000.
3-Teyssié Bernard, Droit du travail, Relations individuelles de travail, 2eme édition, Imprimerie du sud, toulouse, 1992.
4-Wallin michel, Labour Administration, origines and development, Ineternational Labour Review, vol, 100 , n01, July 1969.

فهرس المحتويات:

الإهداء...../

شكر والتقدير...../

قائمة المختصرات...../

مقدمة.....01-05

الفصل الأول: الإطار القانوني لمفتشية العمل.....06

المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل.....07

المطلب الأول: مفهوم مفتشية العمل ونشأتها.....07-08

الفرع الأول: تعريف مفتشية العمل.....08

أولا: تعريف مفتشية العمل لغة.....08-09

ثانيا: تعريف مفتشية العمل اصطلاحا.....09-10

الفرع الثاني: نشأة وتطور مفتشية العمل عالميا، ودوليا.....10

أولا: نشأة مفتشية العمل.....10-17

ثانيا: نشأة وتطور تفتيش العمل في الجزائر.....17-22

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل وأساسها القانوني.....22-23

الفرع الأول: الهياكل الإدارية لمفتشية العمل.....23

أولا: الهياكل المركزية.....23-28

ثانيا: الهياكل غير المركزية.....28-30

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لمفتشية العمل.....30

أولا: القوانين والتشريعات الوطنية.....31-32

ثانيا: المعاهدات الدولية ودور المنظمات العالمية.....32-33

المبحث الثاني: مهام وصلاحيات مفتشي العمل.....33

المطلب الأول: مهام واختصاصات جهاز مفتشية العمل.....34

الفرع الأول: مهام مفتش العمل ومؤهلاته.....34

أولا: مهام مفتش العمل.....34-36

ثانيا: مؤهلات مفتش العمل.....36-37

الفرع الثاني: اختصاصات مفتش العمل وحقوقه وواجباته المهنية.....37

أولا: اختصاصات مفتش العمل.....37-38

ثانيا: حقوق وواجبات مفتش العمل.....38-42

المطلب الثاني: صلاحيات مفتش العمل وضماناته القانونية.....43

الفرع الأول: صلاحيات مفتش العمل.....43-44

أولا: ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق.....44-47

ثانيا: رصد ومتابعة المخالفات.....48-50

ثالثا: الإعلام والتوجيه وإستقبال الشكاوي.....51-55

الفرع الثاني: الضمانات القانونية لحماية مفتش العمل.....55

أولا: الضمانات الإدارية والقضائية في ظل القانون 90-03.....55-56

ثانيا: الضمانات الجزائية ضد عرقلة مهام المفتش.....57

ثالثا: الحماية المقررة للمفتش في قانون العقوبات.....58-59

خلاصة الفصل.....60

الفصل الثاني: آليات تدخل مفتشية العمل في تسوية المنازعات المهنية.....61

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الفردية وإجراءات تسويتها.....62

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية وتحديد أنواعها.....62

الفرع الأول: مفهوم منازعات العمل الفردية.....62

أولا: تعريف منازعات العمل الفردية وتجديدأطرافها.....63-64

ثانيا: معايير تحديد النزاع الفردي.....64-65

ثالثا: عناصر منازعات العمل الفردية.....65-66

رابعا: أسباب المنازعة الفردية وهدفها.....66-67

الفرع الثاني: أنواع منازعات العمل الفردية.....67

أولا: منازعات متعلقة ببنود عقد العمل.....67-68

ثانيا: منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي.....68

ثالثا: منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي.....68-69

رابعا: نزاع ناتج عن انتهاك أحكام قاونية تنظيمية.....69-70

المطلب الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية.....70

الفرع الأول: نظام المصالحة كآلية ودية لفض النزاع.....70

أولا: مفهوم نظام المصالحة.....70-72

ثانيا: المصالحة عن طريف مكاتب المصالحة.....72-78

الفرع الثاني: إجراءات مباشرة المصالحة وكيفية تنفيذ محاضرها.....78

أولا: إجراءات المصالحة.....79-80

ثانيا: تنفيذ محاضر الصلح 80-84

ثالثا: فعالية محاضر المصالحة.....84-86

المبحث الثاني: ماهية منازعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها.....86-87

المطلب الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية.....87

الفرع الأول: تعربف منازعات العمل الجماعية وتحديد أنواعها.....87

أولا: تعريف منازعات العمل الجماعية.....87-89

ثانيا: أنواع منازعات العمل الجماعية وآثارها.....89-92

الفرع الثاني: شروط قيام منازعات العمل الجماعية والتمييز بينها وبين المنازعات الفردية.....92

أولا: شروط منازعات العمل الجماعية.....92-93

ثانيا: التمييز بين منازعات العمل الجماعية والفردية.....93-98

المطلب الثاني: إجراءت تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية....96

الفرع الأول: التسوية الوقائية للنزاع الجماعي.....96

أولا: التفاوض المباشر.....96-98

ثانيا: الجان المشتركة.....98-99

الفرع الثاني: التسوية الودية للنزاع الجماعي.....99-100

أولا: إجراء المصالحة أمام مفتشية العمل.....100-103

ثانيا: نظام الوساطة والتحكيم كآلية ودية لفض النزاعات.....104-107

خلاصة الفصل:.....108

الخاتمة:.....109-111

قائمة المصادر والمراجع:.....112-124

ملخص:

تشكل مفتشية العمل أحد أهم الآليات القانونية التي اعتمد عليها المشرع الجزائري لضمان احترام التشريع وتنظيم علاقات العمل داخل مختلف القطاعات. وتتوزع مفتشية العمل بين هياكل مركزية تعنى بالتوجيه والتنسيق، وهياكل غير مركزية تضطلع بهام التفتيش الميداني على المستوى الجهوي والولائي. يعد هذا التنظيم من بين الضمانات الأساسية لحماية حقوق العمال، ومراقبة مدى التزام المستخدمين بتشريعات العمل، بالإضافة إلى دورها المحوري في الوقاية من المنازعات المهنية، والعمل على تسويتها وديا سواء كانت منازعات فردية من خلال المصالحة، أو جماعية عبر إجراءات المصالحة والوساطة وكذا التحكيم، من أجل الحفاظ على السلم الحتماعي داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: مفتشية العمل، الوقاية، المنازعات المهنية، الصلح، المصالحة.

The Labor Inspectorate is one of the most important legal mechanisms adopted by the Algerian legislature to ensure compliance with legislation and regulate labor relations across various sectors. The Labor Inspectorate is structured into central bodies responsible for guidance and coordination, and decentralized bodies tasked with conducting field inspections at the regional and provincial levels. This structure is among the fundamental guarantees for protecting workers' rights and monitoring employers' adherence to labor laws. Furthermore, it plays a pivotal role in preventing and amicably resolving labor disputes, whether individual disputes through conciliation or collective disputes through mediation, arbitration, and other means, in order to maintain social peace within the workplace.

key words: Labor Inspectorate, Prevention, Labor Disputes, Conciliation, Reconciliation.