



جامعة أكلي محند اولحاج - البويرة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون العام

مفتشية العمل ودورها في تسوية نزاعات العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص: إدارة ومالية

إشراف الأستاذ:
د/ مخلوف كمال

إعداد الطالب:
- زكنون إلياس

لجنة المناقشة

الأستاذة: بوسعيدة دليلة.....رئيساً
الأستاذ: د/ مخلوف كمال.....مشرفاً ومقرراً
الأستاذة: أيت بن أعر صونيا.....ممتحناً

تاريخ المناقشة

2016/10/02

الإهداء

الحمد لله الذي أمطر علينا وابل فضله، فيسر لنا السبيل ووفقنا
إلى بلوغ المقصد، أهدي هذا العمل المتواضع إلى من قال فيهما

سبحانه وتعالى

((وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا)).

- إلى الحب الذي لا ينتهي إليك يا روجي ... أمي الغالية.
- إلى الذي سعى جاهدا لتربيتي وتعليمي ... أبي الغالي.
- إلى من كانوا ولا يزالون دائما صوب عيني مبعث القوة والعزيمة
إخوتي "وليد، مهدي".
- إلى من كانوا دائما بجانبني وبجواربي إلى من كانت بسماحتهم ونظراتهم
تبعث في نفسي القوة أعمامي وأخوالي حفظهم الله.
- إلى أستاذي الفاضل الدكتور "مخلوف كمال".
- إلى كلمة صداقة ودعم متواصل إلى أصدقائي.
- إلى مشاعل النور في دربي ومزارع أضاءت زوايا أظلمت في حياتي...
أساتذتي.

ميس

- إليكم أحبتي أهدي جمدي المتواضع.

شكر وتقدير

أشكر الله وأحمده كثيرا على نعمه التي أنعمها علينا.

وأقول "يا رب لا تجعلني أصاب بالغرور إذا نجحت واليأس

إذا فشل، وذكّرني دائما أن الإخفاق هو التجربة التي تسبق النجاح،

يا رب إذا أعطيتني نجاحا فلا تأخذ تواضعي، وإذا أعطيتني تواضعا

فلا تأخذ اعتزازي بكرامتي".

ولأن شكر العبد من شكر الرب، فأول من يستحق الشكر هو مشرفي المحترم

الدكتور مخلوف كمال على دعمه وثقته وتكريمه بالإشراف على مذكري.

كما أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الكرام الذين سوف يتفضلون بمناقشة هذه

المذكرة، وتقييم عملي.

وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد بمدّ أيديهم حين كنت أتعثر، أو

بكلمة طيبة أثلجت صدري في ساعات محسبة حين كنت أبحث وأفكر.

الياس

قائمة المختصرات

ج ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية.

ق.ت.ن.ع.ج: قانون تسوية نزاعات العمل الجماعية.

ق.ت.ن.ع.ف: قانون تسوية نزاعات العمل الفردية.

ص: الصفحة.

ص.ب: صندوق البريد.

د.ط: دون طبعة.

ABRVIATIONS :

P : page

OP CIT : une locution latine que signifie «ouvrage précédemment cite».

B.I.T : bureau international du travail.

I.L.O : international labour. Organisation.

A.L.O : arab- labour Organisation.

PARA : paragraphe.

مقدمة

يهدف القانون إلى تنظيم المجتمع تنظيمًا من شأنه العمل على ضمان كفالة مصالح الأفراد وحقوقهم وصيانة حرياتهم، كما يرمي إلى التوفيق بين مصالح الأفراد وحرياتهم الخاصة من جهة، وبين المصالح العامة من جهة أخرى.

فالقانون إذن هو أساس أمن المجتمع واطمئنانه ومرآة حضارته وتقدمه، به تنضبط الحقوق والواجبات وينظم سلوك الفرد والجماعة، ولكي يحقق كل هذه الغايات لابد من أن يساير ظروف العصر ومتطلباته، وأن يواكب التطورات في مختلف المستويات.

وإذا كانت سنة الحياة هي التطور، فإن المجتمع عرف اعتبارًا من منتصف القرن الثامن عشر (18) حدثًا جديدًا، وصف بأنه أهم تطور وأعظم إكتشاف عرفه البشر أطلق عليه باسم «الثورة الصناعية»، ومنذ ذلك التاريخ حقق الإنسان في المجال الصناعي تقدماً كبيراً، صاحبه ظهور أعداد هائلة من العمال نتيجة تحول الإنسان من القرى إلى المدن، ومن الأعمال اليدوية إلى استخدام الآلات، حيث تعرضوا لسيطرة من طرف أصحاب العمل الذين كانوا يستخدمون العمال في ظروف قاسية جداً وبأجور هزيلة ولساعات جد طويلة، وقد عجزت قواعد القانون المدني عن حماية هؤلاء العمال⁽¹⁾.

هو الأمر الذي دفع مختلف التشريعات في الدول لوضع تنظيم قانوني خاص يقوم بمراعاة علاقات العمل، والتي تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة.

لذلك يعتبر مبدأ حماية العامل من أهم مبادئ قانون العمل الذي يجيد التوازن المفقود في العلاقة العمل، دون الجهل بمصلحة صاحب العامل.

(1) عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ط1، الجزء الأول، المطبعة والوراقة الوطنية، زنقة أبو عبيدة الحي المحمدي، مراكش، ، 2004، ص15.

لكن وجود قانون العمل كنصوص مكتوبة لن يصبح جديرا بالاحترام في علاقة العمل إلا بوجود رقابة فعالة من قبل الدولة على مثل هذه العلاقات الخاصة فظهر على إثر ذلك تفتيش العمل⁽¹⁾.

يلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق الاستقرار والتوازن بين أطراف علاقة العمل وتحويل مفاهيم الصراع بين العمال وأرباب العمل من فلسفة التعارض والتصادم إلى وضع يقوم على الحوار والتفاهم والتعاون وذلك في ظل التطورات التي تشهدها علاقات العمل بصفة عامة وتشريعات العمل بصفة خاصة⁽²⁾.

فهو الأمر الذي دفع بالمنظمات الدولية والإقليمية إلى الاهتمام بهذا الجهاز، والسعي لتطويره ووضع المعايير المناسبة له.

ويظهر ذلك جليا من خلال صدور العديد من الاتفاقيات والتوصيات، لعل أبرزها على المستوى الدولي الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل والتي صادقت عليها معظم الدول ومن بينها الجزائر، وكذلك الأمر بالنسبة لمنظمة العمل العربية التي أصدرت الاتفاقية رقم 19 بشأن تفتيش العمل لسنة 1998.

وقد تزايد الاهتمام بتفتيش العمل في السنوات الأخيرة نتيجة الآثار السلبية لعولمة الاقتصاد وتحرير التجارة الدولية والتطورات التكنولوجية في عالم العمل، والتي تمثلت مظاهرها بالخصوص في تفاقم البطالة وانتشار الرشوة وتوسع الاقتصاد الغير منظم وتزايد الانتهاكات لحقوق العمال، وهذا ما يؤدي إلى ظهور العديد من نزاعات العمل، ويعود كل هذا الاهتمام بدون شك لطبيعة الوظائف الموكلة لمفتش العمل وأهميتها وتأثيرها البالغة على مختلف الأصعدة.

(1) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس

التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، ط1، المكتب التنفيذي، ص. ب، المنامة مملكة البحرين، 2014، ص 19.

(2) غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية العدد 28 - مجلد أ - ديسمبر

2007، جامعة منتوري قسنطينة - الجزائر - ص 176.

فمفتش العمل يدعو لممارسة وظائف عديدة ومتأكدة يجمع بين عدة صفات، فهو المتفقد لأحوال العمال وظروف عملهم، وكذا المراقب أو الساهر على إنفاذ التشريعات والحامي لحقوق العمال وسلامتهم من الأخطار المهنية، وهو كذلك في العديد من الدول الحامي للعمالة الوطنية والمنشط للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، والمصالح أو الموفق في نزاعات العمل الفردية منها أو الجماعية.

وعلى ضوء ما سبق ذكره سيتناول موضوع دراستي التطرق إلى نشأة وتطور جهاز تفتيش العمل على المستوى الدولي والإقليمي، كما أتطرق إلى دراسة دور هذا الجهاز في تطبيق قانون العمل من خلال الصلاحيات الموكلة إليه.

ذلك من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالي: إلى أي مدى يمكن لمفتشية العمل أن تساهم في تطبيق قانون العمل؟.

وسأتطرق إلى ذلك في فصلين، يخصص الأول لدراسة تفتيش العمل من حيث تطوره وتنظيمه، أما الفصل الثاني فيتناول دور جهاز تفتيش العمل في تطبيق قانون العمل، معتمداً في ذلك على المنهج التحليلي والمنهج المقارن في بعض الأحيان مع التركيز على التشريع الجزائري، وذلك حسب الخطة العامة التالية:

الفصل الأول: تفتيش العمل بين التطور والتنظيم.

المبحث الأول: نشأة وتطور تفتيش العمل.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني والإداري لتفتيش العمل.

الفصل الثاني: دور جهاز تفتيش العمل في تطبيق قانون العمل.

المبحث الأول: الدور القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل.

المبحث الثاني: دور جهاز تفتيش العمل في إجراء المصالحة.

الفصل الأول

نظام تفتيش العمل بين التطور والتنظيم

الفصل الأول

نظام تفتيش العمل بين التطور والتنظيم

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائد في أماكن العمل⁽¹⁾، أو بعبارة أخرى فهو يتمثل في مجموعة من الإجراءات والوسائل الرقابية والوقائية التي تقوم بها أجهزة تفتيش تابعة لإدارة العمل الحكومية، أي وزارة العمل، من أجل كفالة التنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل، وكذا القوانين واللوائح والقرارات الأخرى ذات العلاقة بالعمل والعمال، وذلك بغرض تحسين علاقة العمل وترسيخ التعاون بين أطراف عقد العمل، وإرشادهم إلى أفضل السبل الواجب إتباعها لتحسين ظروف العمل، أو اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه المخالفين من أصحاب العمل متى دعت الحاجة إلى ذلك⁽²⁾.

لذلك سأتناول في هذا الفصل تفتيش العمل من حيث نشأته وتطوره من خلال مبحثين وفقا لما يلي:

المبحث الأول: نشأة وتطور تفتيش العمل.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني والإداري لتفتيش العمل.

(1) خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والأفاق، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، بن عكنون الجزائر، السنة الجامعية، 2011/2012، ص 05.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 45.

المبحث الأول

نشأة وتطور تفتيش العمل

عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مرّ خلاله بعدة مراحل، ويعكس هذا المسار تطورات تشريعات العمل، لذلك نتطرق في هذا المبحث إلى المراحل الأساسية لنشأة تشريعات تفتيش العمل (كمطلب أول) ثم نتطرق إلى الاهتمام الدولي والإقليمي بتطوير تفتيش العمل (كمطلب ثاني)، ونختتم إلى الجهود الوطنية لتطوير تفتيش العمل (كمطلب ثالث).

المطلب الأول

المراحل الأساسية لنشأة تشريعات تفتيش العمل

نتطرق في هذا المطلب إلى بدايات النشأة في الدول الأوروبية (كفرع أول) ثم نتطرق إلى نشأتها في بعض الدول العربية (كفرع ثاني) ونختتم بتاريخ تفتيش العمل في الجزائر (كفرع ثالث).

الفرع الأول: بداية نشأة تشريعات تفتيش العمل في الدول الأوروبية

لم يكن قبل القرن التاسع عشر (19) أي وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حاليا لأن التشريعات العمالية التي تشكل مراقبة تنفيذها الواجب الرئيسي لمفتشي العمل كانت محدودة النطاق، ويرجع ذلك إلى أن معظم العمال كانوا في القطاع الريفي مع وجود بعض الحرف والصناعات اليدوية، حيث كان العمل مقتصرًا في الغالب على الإطار العائلي⁽¹⁾.

فقد دعت الأفكار التي روج إليها المفكرون الاقتصاديون والرأسماليون في أوائل القرن (19) إلى إطلاق آليات السوق الاقتصادية لكي تحكم علاقات العمل دون أي ضغط على هذه الآليات، سواء كان مصدر هذا الضغط تدخلا حكوميا أو تكتلا عالميا، وكذلك من أجل إتاحة

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص45.

قدر ممكن من حرية المنافسة الاقتصادية وهو ما تجسد في الشعار الذي ساد في ذلك الوقت ومضمونه: «دعه يعمل دعه يمر»⁽¹⁾.

خلال النصف الأول من القرن (19) وبداية القرن العشرين ظهرت عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية وفكرية ونقابية، ساهمت في خلق قناعات لدى بعض الدول الأوروبية بأن فكرة امتناع الدولة، عن التدخل في تنظيم العلاقات القانونية بين العمال وأصحاب العمل قد آن لها أن تتحسر بسبب ما خلفته من نتائج سلبية هددت كيان المجتمع بأسره⁽²⁾، فوجدت بذلك هيمنة مطلقة لإدارة أصحاب العمل في استغلال العمال على نحو غير عادل.

ونتيجة لذلك كان إلزاما على الدولة التدخل في شؤون العمل والعمال بوضع قوانين تضمن حمايتهم⁽³⁾، وتكون ملزمة لأطراف هذه العلاقة من أجل حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهم العمال.

ولأجل ترسيخ وتجسيد هذه الإرادة، بادرت الدولة في إنشاء أجهزة إدارية لمراقبة القوانين المتعلقة بالعمل والعمال وحمايتهم.

وهو الأمر الذي أدى إلى ظهور جهاز تفتيش العمل في عدد من الدول الأوروبية والتي سوف نتطرق إلى دراسة البعض منها.

أولاً: تفتيش العمل في بريطانيا:

ظهرت أول مبادرة في هذا البلد وتجسدت في القانون المؤرخ في 22 جوان 1802 الذي جاء لحماية صحة العمال والممتهنين الجدد العاملين بمصانع النسيج والغزل، واسند قرار مراقبة تطبيق هذا القانون إلى لجنة متكونة من قسمين قضاة وأرباب العمل المتقاعدين لكن هذا القانون، ما لبث أن فشل فأسندت الحكومة مهمة المراقبة إلى أشخاص ذوي مناصب عليا

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمت الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، سنة 2012، ص 08.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 46.

(3) عصام يوسف القتي، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، ط1، لبنان 1995، ص 203.

مهمتها الحقيقية التفتيش، ومن هنا بدأت الوظيفة الحقيقية لمفتشية العمل وفي سنة 1844، تضاعفت عدد المهمات، فأصبح المفتشون تابعون رسميا إلى الإدارة العامة⁽¹⁾.

ثانيا: تفتيش العمل في فرنسا:

إن ولادة مفتشية العمل من نص في تطبيق قانون العمل، حتى ولو تم إنشاء المحكمة أي (محكمة العمل) في سنة 1806، إلا انه تفتقر إلى آلية الرقابة الإدارية المسئولة عن نقل شكاوي العمال إلى العدالة، ففي عام 1892 تم إنشاء هيئة للإشراف على تنفيذ قانون 22 مارس 1841⁽²⁾، وقد تم إنشاء هذا القانون عقب ورود تقارير من الدكتور villermé الذي كان قد كشف عن ظروف عمل هؤلاء الأطفال⁽³⁾.

وفي سنة 1848 تم اقتراح تعيين مفتشين رسميين للتفتيش على تنفيذ الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث في الصناعة ولكن لم يتم ذلك حتى سنة 1868، وفي سنة 1874 صدر قانون خاص بتشغيل النساء والأحداث في الصناعة وحمايتهم وساعات عملهم، وأخيرا تضمنت القوانين التي صدرت سنة 1892-1893-1898- أحكام تتعلق بتنظيم أعمال التفتيش في المصانع⁽⁴⁾.

ثالثا: تفتيش العمل في ألمانيا

جهود ألمانيا في هذا الميدان لا تختلف كثيرا عن سابقتها ففي عام 1837 تم اقتراح إنشاء مصالح للتفتيش في المعامل، وتم تطبيق هذا الأمر على أرض الواقع عام 1953م لتطبيق

(1) سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر السنة الجامعية 2006/2005، ص56.

(2) Loi De 22 Mars 1841, Sur La Protection Au Travail Dans Les Manufactures Usine Et Ateliers.travail-emploi-gouv.fr/img/pdf. 21/05/2016 a 12 :00.

(3) Fr- Wikipidia-Org/Wiki/Inspettion-Du Travail./ 25-06-2016, A 10h00

(4) خنيش رايح، المرجع السابق، ص09.

القرار المؤرخ في 09 مارس 1839م حول عمل الأطفال في المصانع، وكان ذلك عن طريق مفتشين مختصين لإدارة هذه الوظيفة⁽¹⁾.

في ضوء ما سبق يمكن القول أن القرن 18 كان قرن اضطرابات بالنسبة للعمال نظرا للبوّس الذي كانوا يعيشون فيه وظروف العمل السيئة ذلك مما دفع بضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وتحسين ظروف العمل وذلك عن طريق جهاز تفتيش العمل وظهر ذلك انطلاقا من 1923⁽²⁾، حيث كانت هناك بلدان لها مكاتب تحولت فيما بعد تدريجيا إلى وزارات العمل والجدول التالي يبين لنا السنة التي ظهرت فيها الوزارات الأولى للعمل.

السنة	البلد
1882	ألمانيا
1883	اسبانيا
1884	أمريكا
1887	بريطانيا
1891	فرنسا
1894	بلجيكا

Institut National Du Travail Et L'emploi Et De La Formation Et De La Formation Professionnelle (En Tep) Génère.

الفرع الثاني: بداية النشأة في الدول العربية

أدت الهيمنة لاستعمارية على مختلف الدول العربية من جهة، والتخلف الاقتصادي من جهة أخرى إلى التأخر في إنشاء أجهزة الرقابة.

ولعل أهم العوامل التي ساهمت في نشأة أجهزة تفتيش العمل في الدول العربية والتي يحملها البعض على عاملين أساسيين، يتمثل الأول في ظهور الحاجة إلى إنشاء جهاز تفتيش العمل، وذلك لتلبية احتياجات يفرزها الواقع الاقتصادي والاجتماعي، والثاني هو حصول الدول

(1) سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص56.

(2) عصام يوسف القني، المرجع السابق، ص211.

العربية على استقلالها السياسي⁽¹⁾. ذلك لأن الدول العربية كانت تخضع للاستعمار من طرف الدول الأوروبية لسنوات طويلة وأمتد إلى غاية القرن العشرين.

وفيما يلي نبين مسيرة تشريعات تفتيش العمل في بعض الدول العربية:

أولاً: نشأة تفتيش العمل في المغرب

تم إحداث مفتشية الشغل بالمغرب بواسطة القانون الصادر في 13 يوليو لسنة 1926 المتعلق بتنظيم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية وتفتيش القوانين الاجتماعية في الفلاحة لسنة 1955، وقد شكلا هذان الهيكلان الخاضعين لقطاعين مختلفين النواة الأساسية الأولى لإدارة التشغيل ولتنسيق مختلف المصالح⁽²⁾.

أما في عهد الاستقلال صدرت عدة نصوص تتعلق بتفتيش الشغل في القطاع البحري أو الفلاحي، أو الصناعي، أو التجاري، ومن بين هذه النصوص المرسوم الملكي لسنة 1967 والمرسوم الصادر في 8 فبراير لسنة 1968 المتعلق بطبيب مفتش العمل، وبعدها إتخذ وزير الشغل المغربي بتاريخ 14 سبتمبر 1970 قرار بمقتضاه إحداث مندوبية إقليمية للتشغيل على مستوى كل إقليم وبتاريخ 9 يوليو 2008 صدر مرسوم النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل المكون من 31 مادة موزعة على 06 أبواب⁽³⁾.

ثانياً: نشأة تفتيش العمل في مصر

منذ الاحتلال البريطاني لمصر عام 1886م، تدفقت رؤوس الأموال حيث الامتيازات والاحتكارات الأجنبية التي صاحبت الاحتلال مستغلة رخص الأيدي العاملة، وكانت الرقابة على تشغيل العمال معدومة، وكانت علاقات العمل منحصرة في خمس مواد تحت عنوان "إيجار الأعمال وأهل الصناع" وهي نصوص لم تكن تضمن للعمال حقا وكان الفصل في أي نزاع يعود إلى العرف السائد، أما نطاق التفتيش كان قاصرا جدا، وفي عام 1909 صدر أول

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص52.

(2) محمد طارق، القانون الاجتماعي، مقال منشور بالمجلة الإلكترونية <http://www.maroc.droit.com>

23/06/2016 a10:00

(3) محمد طارق، القانون الاجتماعي، المرجع نفسه.

تشريع للعمل رقم 45 بشأن تنظيم تشغيل الأحداث في الصناعة، وكان تفتيش العمل آنذاك ضعيفا، وفي سنة 1954 تم إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعية وقسمت إلى إدارات عامة وكان من بين الإدارات الفرعية التي تفرعت عنها إدارة التفتيش وفي سنة 2003 صدر قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2008 التي تناول في مواده (224-226) والمواد (232-236) تنظيم موضوع تفتيش العمل⁽¹⁾.

ثالثا: نشأة تفتيش العمل في تونس

تعتبر الدولة التونسية من بين الدول العربية التي عرفت تنظيم مبكرا نسبيا لتفتيش العمل فيها، مقارنة ببعض الدول العربية الأخرى.

حيث صدر فيها الأمر 15 جوان لسنة 1910 الذي نظم العمل بقطاع الصناعة والتجارة، وتضمن تنظيما لتفقد الشغل والعقوبات المنجزة عن مخالفة أحكامه⁽²⁾.

وينظر تقنية لتشريعات الدول العربية وما تضمنته من نصوص تتعلق بتفتيش العمل يمكن ملاحظة أن هذه القوانين اختلفت اختلافا واسعا فيما بينها من عدة جوانب سواء من حيث الشكل وكذلك من حيث صياغتها.

بالرجوع إلى التشريع المغربي فقد نجده أورد 31 مادة لتنظيم تفتيش العمل، في حين قد نجد أن المشرع المصري خصص 5 مواد فقط تتعلق بموضوع تفتيش العمل.

الفرع الثالث: تاريخ تفتيش العمل في الجزائر

تعتبر الجزائر واحدة من البلدان التي أخذت بنظام تفتيش العمل والذي عرف عدة تطورات نلخصها من خلال المراحل التالية:

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 53-54.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص41.

أولاً: تفتيش العمل قبل مرحلة الإصلاحات (قبل سنة 1990)

عرف تفتيش العمل في هذه الفترة عدة مراحل نلخصها فيما يلي:

1/ المرحلة الأولى من سنة 1962 إلى سنة 1967:

قبل التعرف على ظهور مفتشية العمل في هذه المرحلة، لا بد من التطرق إلى المرحلة السابقة لها (مرحلة ما قبل الاستقلال).

حيث أنشأت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش رئيسي واحد و06 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة، عرفت سنة 1948 تنظيماً جديداً بموجب مرسوم 20 افريل 1948 المتعلق بتنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل⁽¹⁾.

أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تسير حسب نمط مستوحي بشكل كبير من النظام الفرنسي⁽²⁾.

وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات وبالفعل قد وجدت مفتشية عمل مختلفة للقطاعات التالية:

- الصناعة والتجارة وتابعة لوزارة العمل.
- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.
- النقل البري، البحري، الجوي، تابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.
- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة⁽³⁾.

(1) خنيش رايح، المرجع السابق، ص 11.

(2) القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، المتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي، ج ر عدد 02 مؤرخة في 11 جانفي 1963.

(3) غريب منية، المرجع السابق، ص 180.

2/ المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975.

صادفت هذه المرحلة صدور المرسوم رقم 60/67 الصادر في 27 مارس 1967 المتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة، التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

وكلفت هذه الهيئة (مفتشية العمل) بمراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية لجميع المؤسسات مهما كان هدفها أو شكلها.

لذلك فهي وحدت بين مختلف القطاعات التي سبق ذكرها في المرحلة الأولى.

3/ المرحلة الثالثة من سنة 1975 إلى سنة 1978:

عرفت هذه المرحلة صدور العديد من النصوص القانونية، ومن بينها تحديد اختصاصات مفتشية العمل من خلال الأمر 33/75⁽¹⁾ المؤرخ في 29 افريل 1975 الذي جاء تخصيص تسمية مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية بموجب صدوره، والذي أكد على مبدأ أحادية مفتشية العمل مع تحديد مجال اختصاصها وصلاحياتها المختلفة في القطاعين الخاص والعام ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل، وحماية العمال من طرف كل مستخدم الذي يشغل عاملاً أو ممتهاً من كلا الجنسين في النشاطات الزراعية وغير الزراعية⁽²⁾.

المرحلة الرابعة من سنة 1978 إلى سنة 1990:

كان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 12/78⁽³⁾ الصادر في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية⁽⁴⁾.

(1) الامر 33-75 المؤرخ في 29 افريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، ج ر عدد 39 لسنة 1975.

(2) غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، المرجع السابق، ص180.

(3) القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخة في 8 أوت 1978.

(4) خنيش رابح، المرجع السابق، ص12.

ثم صدر قانون رقم 05/82⁽¹⁾ المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي وسع من مهام هذا الجهاز، ليختص في الوقاية من نزاعات العمل، مراقبة مختلف التجاوزات على مستوى المؤسسات المستخدمة، تنظيم الوقت القانوني للعمل.

ثانيا: تفتيش العمل بعد مرحلة الإصلاحات (ما بعد 1990):

ابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك نتيجة للإصلاحات الاقتصادية قصد احتلال السوق، يعد القانون 03-90⁽²⁾ المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فيفري لسنة 1990 أهم نص قانوني في هذه المرحلة، الذي تم إستخلاصه من خلال الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمال، لسنة 1947.

كما عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل وهذا على ضوء الإصلاحات السياسية والاقتصادية المتمخضة من دستور فيفري 1989، هذا من جهة والقوانين الخاصة بإستقلالية المؤسسات، حيث تم إزالة التحديدات المتعلقة باختصاصات مفتشية العمل التي تعرضها أحكام الأمر 31-75 بمناسبة استقلالية المؤسسات وعليه أصبح بإمكان المفتشية العامة للعمل التدخل في القطاع العمومي والخاص على حد سواء⁽³⁾.

إضافة إلى القانون 03-90 صدر المرسوم التنفيذي رقم 209/90⁽⁴⁾ الذي تضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، أما بالنسبة للقانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، فقد سحب من مفتشية العمل مهمة المصالحة حيث أصبح دورها يقتصر على الاتصال والوساطة بين طرفي النزاع، ومكتب المصالحة⁽⁵⁾.

(1) القانون رقم 05-82 المؤرخ في 13 فيفري 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7.

(2) القانون رقم 03-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 6 مؤرخة في 7 فيفري 1990.

(3) سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 62.

(4) المرسوم التنفيذي رقم 209-90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج ر عدد 29.

(5) سمير يوسف خوجة، المرجع نفسه، ص 63.

المطلب الثاني

الاهتمام الدولي والإقليمي بتطوير تفتيش العمل

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

الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بتفتيش العمل:

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

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

وعلى الرغم من إصدار كل هذه الصكوك الدولية بشأن تفتيش العمل، إلا أن قطاعا هاما كان لا يزال غير مغطي بأي منها وهو قطاع الزراعة، مما دعا لجنة الخبراء القانونيين في

(1) المادة رقم 429 القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي لسنة 1919-الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية:

WWW.ILO.ORG/Public/French/BUREAU/LEG.PDF.

(2) المادة 4 فقرة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة

والتجارة. WWW.ILO.Org/Normex/Fr.

منظمة العمل الدولية، أن تضمن تقريرها المرفوع إلى الدورة 50 لمؤتمر العمل الدولي سنة 1966 توصية أشارت فيها، إلى أنه من المرغوب فيه بقدر عال، أن تدرس المنظمة إمكانية إصدار أداة حول تفتيش العمل في الزراعة والتي تكمل الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

وعلى ضوء هذه التوصية تمت عملية إعداد مشروع اتفاقية وتوصية بشأن تفتيش العمل في الزراعة أقرها مؤتمر العمل الدولي في دورته 53 لعام 1969 وصدرتا تحملان الرقمين 129 و 133 على التوالي⁽¹⁾.

وفي سنة 1995 نشر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا يتعلق بتوسيع إتفاقية العمل الدولية رقم 81، لتشمل الأنشطة في قطاع الخدمات الغير التجارية⁽²⁾.

ومنذ عام 2006 فإن منظمة العمل الدولية أصبحت تدعم إستراتيجية عالمية لتحديث وتنشيط تفتيش العمل، بشأن برامج المنظمة قد تأسست بمساعدة الهيئات المكونة في تعزيز العمل اللائق من خلال إدارة العمل، بما فيها تفتيش العمل، لجعلها أكثر فعالية كما أن الإستراتيجية تتضمن عددا من الأنشطة في إطار المعايير الوطنية والدولية على حد سواء منها، مساعدة الدول الأعضاء وعلى إجراء عملية التدقيق فيما يخص تفتيش العمل، وتوفير التدريب لمفتشي العمل⁽³⁾.

الفرع الثاني: اهتمام منظمة العربية لتفتيش العمل:

إستشعرت منظمة العمل العربية منذ نشأتها أهمية جهاز تفتيش العمل كجهاز حكومي مختص حيث أشار الميثاق العربي للعمل في مادته الثالثة على وجوب تطوير الأجهزة

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، ص16.

(2) عمارة نادية، دور مفتشية العمل في تنظيم علاقات العمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل-كلية

العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع-جامعة البويرة-الجزائر -السنة الجامعية 2011/2012، ص61-62.

(3)Administration Du Travail Et Inspection Du Travail. Conférence International Du Travail 100session.Geneve-2011 ,P69.

الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيما يتلائم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية⁽¹⁾، يتجلى إهتمام منظمة العمل العربية بتفتيش العمل من خلال ما يلي:

- إصدار العديد من الدراسات والأبحاث الخاصة بتفتيش العمل وتعميم هذه الدراسات والأبحاث على كافة الدول العربية.

- عقد العديد من الأبحاث في مجال تفتيش العمل⁽²⁾.

- إصدار العديد من الاتفاقيات وتوصيات العمل العربية والتي تضمنت جوانبها تتعلق بتفتيش العمل وقد تطرقت التوصيات والاتفاقيات إلى واجبات مفتش العمل وصلاحياته، هذا بالإضافة إلى العديد من القواعد والمواصفات ذات العلاقة بجهاز التفتيش العمل بشكل عام.

لم تصدر منظمة العمل العربية حتى عام 2008 اتفاقية عربية خاصة بتفتيش العمل مما شكل نقصا صارخا في المجال التشريعي، وجاءت الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل في أكثر من أداة قانونية، كانت متخصصة إما بمعالجة موضوعات متعددة كالاتفاقية العربية رقم 1 والاتفاقية العربية رقم 6 بشأن مستويات العمل، أو كانت مخصصة لموضوع محدد غير موضوع تفتيش العمل كالاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية⁽³⁾.

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

(1) عصام يوسف القني، مرجع سابق، ص 13.

(2) نشير إلى بعض الندوات التي عقدتها منظمة العمل العربية بشأن تفتيش العمل:

- الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل في المعايير والتشريعات الوطنية المنعقدة في القاهرة من 1 إلى 03 نوفمبر 2010.
- الندوة الإقليمية حول تفتيش العمل ودوره في تطبيق القانون وبناء علاقات عمل جيدة المنعقدة في عمان 23 إلى 25 أبريل 2012.
- الندوة الإقليمية حول دور تفتيش العمل في تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشرم الشيخ من 12 إلى 18 نوفمبر 2013.

(3) علي فيصل، المرجع السابق، ص 79

المطلب الثالث

الجهود الوطنية لتطوير تفتيش العمل

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

الفرع الأول: إتجاه الجزائر نحو المصادقة للاتفاقيات الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل.

أولاً: الاتفاقيات الدولية:

حددت الجزائر منذ استقلالها موقفها من دور منظمة العمل الدولية كجهاز تشريعي في مجال القانون الدولي للعمل، حيث أول ما قامت به هو الانضمام إلى المنظمة، وعملت منذ ذلك الحين على إجراء جملة من المصادقات شملت اتفاقيات العمل الدولية، فقد صادقت الجزائر منذ بداية الاستقلال إلى سنة 2000 على 54 اتفاقية دولية من أصل 183 اتفاقية⁽¹⁾.

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

كذلك الاتفاقية الدولية رقم 150 بشأن إدارة العمل، على الرغم من أن هذه الاتفاقية لا تخص بمعايير مباشرة لتفتيش العمل تحديداً إلا أن المعايير الواردة فيها تمس بشكل أو بآخر جهاز تفتيش العمل باعتباره جزء من نظام إدارة العمل الوطنية والتي صادقت عليها الجزائر في سنة 1984⁽²⁾.

(1) درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001، ص 91.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 52.

وقد تولت الجزائر مكانة هامة لقواعد العمل الدولية، يبدوا ذلك من خلال إعراف المؤسس الدستوري الجزائري بمبدأ سمو المعاهدات على القانون وهذا حسب ما نص عليه الدستور الجزائري " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون"⁽¹⁾.

ثانيا: الاتفاقيات العربية:

تشكو اتفاقيات العمل العربية عموما من ضعف تصديق الدول العربية عليها لأسباب يضيق المجال عن البحث عنها، وليست الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل أفضل حقا من غيرها في هذا الشأن⁽²⁾.

ففيما يخص الجزائر فقد صادقت على الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن الصحة والسلامة المهنية لسنة 1977، والاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل لعام 1981 وذلك في سنة 2005 فهي اتفاقيات متخصصة تضمنت على مواد تطرقت لموضوع تفتيش العمل⁽³⁾.

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

عبرت لجنة الخبراء في الملاحظات الموجهة للحكومة الجزائرية بتاريخ يونيو 2001 حول تطبيق هذه الاتفاقيات عن إرتياحها عن التقدم الذي أحرزته الحكومة الجزائرية في مجال تطبيق الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل وذلك على ضوء الإحصائيات التي أفادت لها لجنة الخبراء⁽⁴⁾.

(1) المادة 132 من دستور 1996، ج ر عدد 76 مؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص53.

(3) المادة 12 من الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن الصحة والسلامة المهنية. www.alolabour.org/pdf

(4) دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص96.

المبحث الثاني

التنظيم القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل

إن جهاز تفتيش العمل جزء لا يتجزأ من تنظيم السلطة النظامية في الدولة⁽¹⁾.

لذلك لا يمكن للدولة الاستغناء عن جهاز رقابي كجهاز تفتيش العمل، بالنظر إلى دوره في الحفاظ على الحقوق الاجتماعية والعمالية.

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

المطلب الأول

مجال تطبيق نظام تفتيش العمل

ليس هناك شك في أن مجال تفتيش العمل يمتد بشكل أو بآخر في العديد من الدول في العالم، إلى جميع قطاعات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي، والخدمات ويمكن القول أن هذه الدول، سواء كانت قد صادقت على المعايير الدولية الخاصة بالتفتيش أو لم تفعل، وسواء استثنيت التجارة من التصديق على الاتفاقية رقم 81 أم لا، وسواء استبعدت قطاعي التعدين والنقل من مجال التفتيش، أم أبقتهما خاضعين له فإن لديها نوعاً من الممارسة المحلية لتفتيش العمل، تتفق في الغالب مع ظروفها وخصوصيتها الوطنية⁽²⁾.

(1) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 59.

(2) خنيش رابح، المرجع السابق، ص 23.

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

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

فهي بذلك قصرت دعوتها الموجهة إلى الدول الأعضاء، على القطاع الصناعي، فقط الذي كان وما يزال يعد البيئة الأكثر خطورة على العاملين فيه، مراعاة في ذلك ما كانت تسمح به الأوضاع السياسية والاقتصادية التي كانت تتحكم بدول العالم في أعقاب الحرب العالمية الأولى⁽¹⁾.

إلا أن الوضع لم يستمر طويلا، على النحو الذي جاءت به هذه التوصية والتي حصرت مجال تفتيش العمل على القطاع الصناعي فقط.

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

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

- أجازت المادة 2 فقرة 2 منها للقوانين الوطنية، أو النصوص التنظيمية أن تعفي منشآت المناجم، التعدين، والنقل أو أقسام منها من تطبيق أحكام الإتفاقية.

(1) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 59.

- لم تحدد هذه الاتفاقية المقصود بـأماكن العمل الصناعية وأماكن العمل التجارية الواردتين في المادة 2 والمادة 23 منها بل تركت تحديد مفهومها للقوانين الوطنية مع مراعاة ظروف كل دولة⁽¹⁾.

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

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

وفي سنة 1995 أصدر مؤتمر العمل الدولي بروتوكولا ملحق بالاتفاقية الدولية رقم 81 الذي ألزم كل دولة عضو بتوسيع نطاق أحكام اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 ليشمل الاتفاقية في قطاع الخدمات الغير التجارية⁽⁴⁾.

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

على خلاف معايير العمل الدولية، جاءت المعايير العربية -المبكرة- بشأن تحديد نطاق تفتيش في كل من اتفاقيتي مستويات العمل رقم 1 لسنة 1966 والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بسيطة وواضحة في دلالتها حيث نصت المادة 96 من الاتفاقية الأولى، وكذا المادة 98 من الاتفاقية الثانية في صدرها على أن: "ينظم التشريع تفتيش العمل واختصاصه..."⁽⁵⁾.

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، ص21.

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

(3) خنيش رابح، المرجع السابق، ص22.

(4) المادة 1 فقرة 1 من البروتوكول الملحق بالاتفاقية الدولية رقم 31 بشأن تفتيش العمل لسنة 1947.

(5) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص71.

لذلك فإن هاذين النصين تركا الحرية لكل دولة عضو لتحديد نطاق تفتيش العمل، وذلك بما يتناسب مع تشريعاتها الوطنية.

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

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

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

تتوجا لتلك النصوص الفرعية بشأن تفتيش العمل في قطاعات معينة أصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرين الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل لسنة 1998 والتي جاءت متوافقة بل متطابقة مع جُل الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947⁽¹⁾.

أين أكدت على نحو صريح بضرورة تنظيم تفتيش العمل في كل دولة عضو من خلال القوانين واللوائح الوطنية والقرارات المنفذة لها في جميع قطاعات وأماكن العمل⁽²⁾.

بذلك فإن الصيغة التي جاءت بها الاتفاقية رقم 19 لسنة 1998 في العبارة الأخيرة منها "جميع قطاعات وأماكن العمل تفيد بأن نظام تفتيش العمل يشمل جميع القطاعات التي تخضع للقانون المنظم لعلاقات العمل.

إلا أنه ورغم الإطلاق الذي جاءت به هذه الاتفاقية في الفقرة الأولى في مادتها الأولى بشأن مسألة نطاق تفتيش العمل، إلا أنها أوردت في الفقرة الثانية منها، على أنه يجوز عند الضرورة للدولة العضو أن تستثني بعض أماكن العمل من التفتيش وهو ما جاءت بتفصيله

(1) مكتب العمل الدولي، الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، البند الثالث من جدول أعمال مكتب العمل الدولي، الدورة 297، نوفمبر 2002، جنيف، ص 6.

(2) المادة 1 فقرة 1 مكن الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998، السالف ذكرها.

التوصية رقم 8 المكملة للاتفاقية رقم 19 والتي أقرها مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرين، ومن بين هذه القطاعات التي يجوز استثنائها عن التفتيش، أماكن العمل الحكومية، المدنية و العسكرية والأمنية، التي يمكن أن يخل تفتيش العمل فيها بالسرية التي تقتضيها الاعتبارات المتعلقة بالأمن الوطني⁽¹⁾.

الفرع الثالث: مجال تطبيق تفتيش العمل حسب التطبيقات الوطنية:

إن تحديد مسألة نطاق نظام التفتيش حسب رأي لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية منظور إليه من زاوية أماكن العمل والعمال الذين تغطيهم، ويعتمد عموماً على مجال سريان القوانين التي يراد من هذا النظام إنفاذها⁽²⁾.

لذلك فإن تحديد مجال التفتيش في أية دولة من الدول، لا بد من الرجوع إلى أحكام قانونها الداخلي لمعرفة مسألة أساسية هي مجال سريان أحكام القانون الذي يعهد إلى جهاز التفتيش السهر على تنفيذ أحكامه، وهذا القانون هو القانون المنظم لعلاقات العمل، والقوانين المكملة له، وتتوزع دول العالم في هذه المسألة إلى عدة اتجاهات ومن بينها اتجاهين رئيسيين يقضي الأول بوجود قانون واحد يحكم شروط وظروف العمل في الدول، يطبق على جميع أماكن العمل، ويقضي الاتجاه الثاني بتعدد القوانين التي تحكم هذا الموضوع فهو بذلك يخص العديد من الاحتمالات والإشكالات التي تتمثل باستثناء قطاعات معينة، وأماكن عمل محددة من مجال التفتيش⁽³⁾.

وبهذا الاتجاه الأخير أخذ المشرع الجزائري والذي تقرر في التشريع الوطني المنظم لتفتيش العمل بشكل صريح ومباشر أين أكد على أنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي

(1) المادة 1 فقرة 2 من التوصية العربية رقم 8 بشأن تفتيش العمل www.ahlalabour.org/Recomon-8p

(2) General Survey 1985 para .op. p16.

(3) خنيش رايح، المرجع السابق، ص24.

للوظيف العسكري، والمؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب إليها⁽¹⁾.

المطلب الثاني

التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل.

مما من شك أن جهاز تفتيش العمل، جهاز تابع للدولة، بمعنى انه ينتمي إلى المنظومة الإدارية والدستورية للجهاز الحكومي وهذا ما يستدعي إلى تنظيم هذا الجهاز. ويعرف التنظيم بصفة عامة على انه تحديد الأعمال اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتنظيمها في إدارات وأقسام، ووحدات ومستويات في ضوء تحديد العلاقات التي يمكن أن تنشأ بين الأعمال والقائمين عليها على كافة المستويات وكل الاتجاهات، والهيكل التنظيمي هو الذي يؤدي هذه الوظائف والمراكز وفق التسلسل الهرمي بحيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة⁽²⁾.

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

الفرع الأول: وضع تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية

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

قد صيغ هذا النص بمرونة حيث لم تشترط شكلا أو مستوى محدد للسلطة المركزية التي تشرف على جهاز التفتيش، بل ترك تحديد ذلك للدول الأعضاء، مراعاة للاختلاف في القدرات والتجارب والأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء⁽³⁾.

ومن بين مبررات التنظيم المركزي لجهاز تفتيش العمل نجد:

(1) المادة 3 من القانون 03-90، السالف الذكر.

(2) حسان الجيلالي، التنظيم والإدارة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 1985، ص12.

(3) خنيش رابح، المرجع السابق، ص50.

- تبرر لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية بأن وضع التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية يسهر وضع وتطبيق سياسة تفتيش موحدة لعموم الإقليم الوطني⁽¹⁾.
- إن وضع نظام التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية من شأنه تسيير وضع التنظيمات وتنفيذها بغية ضمان إتساق الامتثال على المستوى الوطني، ويمكن ذلك من استعمال الموارد المتاحة على نحو رشيد ولا سيما من خلال الحد من الازدواج في العمل وعمليات وضع القرار⁽²⁾.
- كما أن التوصية الدولية رقم 20 التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1923 أكد البند التاسع منها: "على أن، يوضع مفتشوا المناطق في البلاد التي تنقسم لأغراض التفتيش إلى مناطق تحت الإشراف العام لمفتش ذي خبرة ومؤهلات عالية وذلك بهدف تطبيق القانون بصورة موحدة بين مختلف المناطق، وكذلك لتحقيق مستوى عال من الكفاءة في التفتيش".
- كما أن البند العاشر من التوصية السابقة يقضي بأن: "توضع هيئة تفتيش العمل تحت السيطرة المباشرة لسلطة مركزية في الدولة، دون سواها، وأن لا يخضع أعضائها لسيطرة أي سلطة محايدة أو أن يكونوا مسؤولين، بأي وجه أمامها في أدائهم لأي من واجباتهم.
- إن الهدف الرئيسي من إخضاع جهاز تفتيش العمل في الدولة تحت إشراف سلطة مركزية بالنظر إلى ما جاءت به لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية، أو ما تم إيرادها في التوصية رقم 20 هو هدف مزدوج يضمن تحقيق وضع وتنفيذ سياسة مركزية كتنفيذ عمل موحد في الدولة، فضلا عن تطبيق القانون الذي يوكل إلى جهاز تفتيش العمل، وكذا مراقبة تنفيذه بصورة موحدة بين مختلف مناطق الدولة، والغرض من هذا الهدف المزدوج هو أن يخضع التفتيش في نشاطه إلى نظرية موحدة، تحكم أدائه لوظائفه كما أن الغرض من هذا الهدف المزدوج يتمثل في قيام السلطة المركزية بتقسيم موحد في جميع أنحاء الدولة للأحكام القانونية التي تعهد إلى جهاز التفتيش تنفيذ أحكامه⁽³⁾.

(1) General Survey-1985-Para 109 , Op-Cit P57.

(2) Administration Du Travail Et Inspection De Travail.Op-Cit, P69.

(3) خنيش رابح، المرجع السابق، ص52.

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

مع استثناءات قليلة، وخاصة بالنسبة للنقل والتعدين⁽¹⁾.

في حين قد نجد أن بعض الدول الأخرى لجأت إلى إنشاء أجهزة تفتيش لكل فرع من فروع النشاط الاقتصادي⁽²⁾.

وفي حقيقة الأمر فإنه لا يمكن إنكار أن لتعدد أجهزة التفتيش فوائد كبيرة من حيث مستوى وكفاءة العملية التفتيشية، كما سبق لنا القول، إلا أنه لا يخلوا من بعض السلبيات أبرزها: أنه يفرز عمليا كل المشكلات المرتبطة بتعدد الأجهزة التي تؤدي أنشطة مترابطة أو متماثلة، هذه المشكلات التي تتمثل في تداخل الأنشطة وتناقض التوجيهات الصادرة عن هذه الأجهزة نتيجة مشكلة تنازع الاختصاص، لذلك فإن من مقتضيات تعدد أجهزة التفتيش وجود نظام للتنسيق بينها، بالغ الدقة والفعالية، وإلا فإنه يؤدي إلى نتائج سلبية لا محال⁽³⁾.

فهو الأمر الذي أدى بالعديد من الدول التي كانت قد اعتمدت على نظام تعدد أجهزة التفتيش إلى توحيد هذه الأجهزة وذلك لتفادي مثل هذه المشكلات الناجمة عن التداخل في أنشطة هذه الأجهزة⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: السلطة المركزية وغير المركزية:

لا يعني إقرار المعايير الدولية بشأن تفتيش العمل والتي سبق وأن تطرقنا إليها فيما سبق، وجوب وضع التفتيش تحت رقابة إشراف سلطة مركزية حتمية الأخذ بهذا النظام الذي يتولى التفتيش في مختلف أماكن العمل، وفي جميع قطاعات العمل، وتدخل في اختصاصه الرقابة

(1) خنيش رابح، المرجع السابق، ص52.

(2) General Survey 1985 para 113 p59.

(3) يوسف إلياس، المرجع السابق، ص97.

(4) General Survey 1985 Para 116 P60.

على جميع المسائل المتعلقة بعلاقات العمل، إذ أن الدولة قد تجد لاعتبارات متعددة أن الأصل لتحقيق الغايات المرجوة من إقامة نظام التفتيش فيها، أن تعدد الأجهزة التي تمارسه سعياً إلى تحقيق قدر متقدم ومتطور من الأداء المخصص لهذه الأجهزة⁽¹⁾.

لذلك فإن هذه المعايير تركت تحديد هذه المسألة للاختيار الوطني للدولة في ضوء ظروفها وإمكاناتها.

وبذلك فإن المشرع الجزائري أناط تفتيش العمل بجهاز واحد يخضع لإشراف وزارة العمل، ويتألف من هياكل مركزية وهياكل غير مركزية التي تتمثل في مكاتب تفتيش العمل والمفتشيات الجهوية وهذا طبقاً لما أكدته المرسوم رقم 90-209⁽²⁾.

وفي سنة 2005 وبعد تقييم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع تنظيم جديد، من خلاله تم إعادة تنظيم مفتشية العمل وذلك بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة، ومن بين أهم التغييرات التي جاء بها هذا النظام، تم من خلاله إنشاء المفتشية الولائية للعمل⁽³⁾.

وبذلك فإن تنظيم مفتشية العمل حسب هذا التنظيم، منظمة في شكل جهاز مركزي هياكل غير مركزية⁽⁴⁾.

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

-ومديرية الإدارة والتكوين.

تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بما يأتي:

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.

(1) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدلو العربية، مرجع سابق، ص91.

(2) المرسوم التنظيمي رقم 90-209 ، السالف الذكر .

(3) المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها .

(4) المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 السالف الذكر.

- السهر على تحقيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.
- السهر على تحسين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

في حين تكلف المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بما يأتي:

- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية مصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام⁽¹⁾.

2/ الهياكل الغير المركزية:

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

يستمر اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات، في حين يشمل اختصاص مفتشية العمل الولائية مجموع إقليم الولاية، أما مكتب مفتشية العمل الذي يكون تابعا لاختصاص مفتشية العمل الولائية يشمل اختصاصه منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة⁽²⁾.

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

كما تتولى تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية، وكذلك تتولى مساعدة العمال ومستخدميهم

(1) المادة 6-7، من المرسوم 05-05 السالف الذكر.

(2) خنيش رايح، المرجع السابق، ص55.

في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، كما تتولى أيضا إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية في العمل.

إلا أن هذه الصلاحية الأخيرة المتعلقة بتدخل مفتشية العمل في حل المنازعات العمالية أثارت نقاشا طويلا لم يحسم على نحو قاطع حول مدى جوازها⁽¹⁾.

لذلك نجد ظهور اتجاهين حول مسألة تدخل مفتشية العمل في المنازعات العمالية فهناك من أمر بعدم تدخل مفتشين العمل بأي شكل من الأشكال في تسوية المنازعات وهناك من أقر بضرورة تدخل المفتشية في هذه المنازعات وجوبا⁽²⁾.

وبهذا الاتجاه الأخير اخذ المشرع الجزائري إذ تتولى مفتشية العمل دورا هام في مجال النزاعات الجماعية للعمل، فهي التي تتولى السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية⁽³⁾.

ولعل اهم المبررات التي يقدمها الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشي العمل في حل النزاعات العمالية، بأن هؤلاء المفتشين مؤهلين لذلك بحكم إطلاعهم على المشاكل القائمة في مواقع العمل، كما أنه لوحظ في الكثير من الحالات أن العمال يطلبون بأنفسهم من المفتشين التدخل لحل منازعاتهم بالنظر إلى الثقة التي يحظى بها المفتشون من قبلهم.

وهذا ما سوف نتطرق إلى تفصيله في الفصل الثاني لذلك نرجئ الحديث عن ذلك إلى حين التطرق إليه.

(1) المادة 19 ، من المرسوم 05-05 السالف الذكر.

(2) يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، ص151.

(3) خنيش رابح، المرجع السابق، ص56.

الفصل الثاني

دور جهاز تفتيش العمل في تطبيق

قانون العمل

الفصل الثاني

دور جهاز تفتيش العمل في تطبيق قانون العمل

نظرا للأهمية القصوى التي يتمتع بها جهاز تفتيش العمال في تحسين علاقات العمال، ذلك عن طريق تطبيق وظائفه التي تحدد سلطاته، وأصبح واضحا أن جهاز تفتيش العمال يعد فعالا إذ يشكل على المستوى الوطني أحسن حريص على تطبيق قوانين العمال سواء كانت وطنية أو دولية، والمتمثلة في الاتفاقيات الدولية، وعليه قد عرف هذا الجهاز اتساعا في نشاطه ذلك بالنظر لتطور التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

ومع العلم فإن الأدوار التي يتمتع بها جهاز تفتيش لم تحدد إلا انطلاقا من عدة اتفاقيات دولية لعل أبرزها الاتفاقية رقم 81 لسنة 1941، وهو ما جاء به القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 وقد تم تحديد هذه المهام وفقا لما يلي:

المبحث الأول: الدور القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل.

المبحث الثاني: دور جهاز تفتيش العمل في إجراء المصالحة.

المبحث الأول

الدور القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل

إن قانون العمل كقانون يستهدف أصلاً حماية العمال، لا يأخذ مداه الحقيقي، إلا عندما يخضع لرقابة هيئة الموظفين المؤهلين الذين يقومون بزيارات متكررة لمواقع العمل، لتحري واقع تطبيق الأحكام القانونية، ومدى التزام أصحاب العمل بتنفيذها إن هذه الهيئة، وهي جهاز تفتيش العمل، لم تعد في وقتنا الراهن، تقوم بدور رقابي سلبي، ولا تقتصر وظيفتها على ممارسة السلطة الجزرية، وإنما تأخذ دوراً إيجابياً بالغ الأهمية في الحياة العملية، وقد حددت المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 81 هذا الدور على النحو التالي⁽¹⁾:

المطلب الأول

الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل

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

الفرع الأول: الرقابة على شروط العمل وظروفه

تعددت الأدوات القانونية التي تتولى وضع وتنظيم شروط العمل وظروفه، إذ أن تحديد ذلك يناط بصفة أساسية بالسلطة التشريعية، فكل دولة تضع من تشريعات تعنى بتنظيم شروط وظروف العمل من خلال "التشريع أو القانون العادي" وهو المصدر الأساسي لقوانين العمل أو من خلال التشريعات الفرعية والتي يقصد بها "القرارات التنظيمية" واللوائح "التي تصدرها السلطة التنفيذية تنفيذاً لقانون العمل النافذ في الدولة، وتكمن ضرورة هذه اللوائح في أنها تنظم أموراً تفصيلية كما يدخل في هذا الإطار اتفاقيات العمل الدولية والعربية التي تحتل قوة القانون

(1) د/ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة، الرصافة، سنة 1988-1989.

بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وفقا للأوضاع القانونية وتصبح جزءا من قانونها الداخلي⁽¹⁾.

وهذا ما أكدته المشرع الجزائري. " تختص مفتشية العمل بما يلي:- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل..."⁽²⁾.

وعلى المستوى المهني فإن اللوائح الداخلية للمؤسسات ونظمها الداخلية فضلا عن الاعراف المهنية واتفاقيات العمل الجماعية، تعتبر أيضا مصدر لشروط العمل وظروفه وهي تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل والتي تعتبر قواعد مكملة للقانون الوطني كما يتولى عقد العمل الفردي تحديد شروط وظروف العمل خاصة عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات الصغيرة شريطة أن لا يخالف القواعد القانونية الأمرة في قانون العمل⁽³⁾.

فمن خلال هذه الأدوات يستطيع مفتش العمل أن يتعرف على مدى التزام صاحب العمل بشروط وظروف العمل بالمستوى الذي يقره القانون الوطني ومدى التزام صاحب العمل بها حيث كان على المفتش حينئذ أن الإجراء المناسب لإزالة مخالفته بالنصح والإرشاد، متى وجد ذلك مجديا، ومن ثم اتخاذ الإجراءات القانونية ضده، إذ وجده قد ارتكب المخالفة عن وعي كامل بماهيتها ومع قصد مسبق للنتائج المترتبة عليها⁽⁴⁾.

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

(1) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، المرجع السابق، ص 85.

(2) المادة 2 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر .

(3) علي فيصل علي ، المرجع السابق، ص 87.

(4) د، يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعملية، واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، المكتب التنفيذي للمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ط1، سنة 1993، ص 108.

وكذا الأمر بالنسبة للاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل على أن " يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها من قبل دولته، واتفاقيات العمل الجماعية"⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الرقابة على تنظيم وقت العمل

تحدد المستويات الدولية والتشريعات الوطنية وقت العمل اليومي والأسبوعي والإضافي إذ تعتبر القواعد المحددة لوقت العمل ملزمة للطرفين وتخضع لقاعدة بطلان أي اتفاق يقدم حقوقاً للعامل أقل من تلك الواردة في القوانين وكذلك قاعدة بطلان تنازل العامل عن حقوقه⁽²⁾.

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

أولاً: ساعات العمل:

يقصد بها تلك المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم العامل بقضائها في العمل تنفيذاً للمهام والواجبات المرتبطة بمنصب العمل، ومن ثم فإن مدة العمل تندرج في إطار الضوابط الهامة التي تدخل في تشكيل الظروف والشروط العامة للعمل، سواء ما ارتبط منها بالعامل أو بصاحب العمل، وهو ما دفع الدولة إلى التدخل من أجل فرض تنظيم قانوني لأوقات العمل عن طريق تحديد حد أقصى لساعات العمل، بما يحقق مصلحة العمل ويعمل على إزالة التناقض بين مصالح طرفي علاقة العمل⁽³⁾.

(1) المادة 22 من الاتفاقية العربية رقم 10 بشأن تفتيش العمل.

(2) يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 110.

(3) هدي بشير - الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمال الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب 331 حي البدر،

القبّة، الجزائر، 2006، ص 161.

وقد حدد المشرع الجزائري ساعات العمل بـ 40 ساعة أسبوعيا وذلك في ظل ظروف العمل العادية⁽¹⁾.

وتتجلى رقابة مفتش العمل على ساعات العمل للثبوت من أجل ساعات العمل الفعلية التي يعملها العامل لا تتجاوز الحد المسموح به قانونا، كما يتحقق أيضا من ساعات العمل الليلي والثنبت من أنه لا يقوم بتشغيل النساء والأطفال في الأماكن المحظورة، أما فيما يتعلق بالعمل الأسبوعي فإن على المفتش أن يتحقق من عدم تجاوز ساعات العمل الأسبوعية، وأن العامل قد حصل على راحته الأسبوعية في مواعيدها⁽²⁾.

ثانيا: الراحة القانونية والعطل والإجازات:

إذا كان تنظيم أوقات العمل يشكل الوجه الأول لموضوع ظروف العمل، فإن الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، وبدون أجر تشكل الوجه الثاني من الموضوع، بحكم أن الراحة بعد العمل هو حق دستوري وقانوني الأمر الذي يفسر حرص تشريعات العمل على إحاطته بتنظيم وحماية قانونية آمرة تمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام⁽³⁾، ومن ثم يتعين على المفتش أن يتحقق من أن مدة الإجازة السنوية التي حصل عليها العامل لا تقل عن المدة المقررة قانونا، وكذلك الأمر بالنسبة للإجازة المرضية حيث يجب على المفتش أن يتحقق من أن العامل قد حصل على إجازات مرضية وفقا للمدة المقررة قانونا إذا ما تعرض لوعكة صحية، وأن هذه الإجازة لم تحرم العامل من حقه في الأجر وفقا للقواعد القانونية، كما يجب عليه التحقق من أن العامل قد حصل على إجازته خلال الأعياد والعطل الرسمية، وفقا للمدة المقررة في التشريع الوطني، وأن العامل قد تحصل على أجرة أثناء تمتعه بهذه الإجازات⁽⁴⁾.

(1) المادة 2 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 يناير لسنة 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج، ر3 مؤرخة في 12 جانفي 1997.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 91.

(3) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، السنة الجامعية 2008، ص 277.

(4) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 92.

ويتحقق مفتش العمل من ذلك كله من خلال الرجوع إلى السجلات والكشوف التي يحتفظ بها صاحب العمل والملفات الشخصية للعمال وسجلات الأجور، كما أن للمفتش أن يستفسر من صاحب العمل والعمال للاستيضاح حول المعلومات المطلوبة، وقد تواجه المفتش صعوبة عدم تعاون العمال في كشف الحقائق سعياً منهم في الحصول على أجر إضافي مقابل تنازلهم عن حقوقهم المتعلقة بتنظيم وقت العمل⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الرقابة على تنظيم أجور العمال

لقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقة مثل السكن والنقل والإطعام، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، إذ عرف الأجر من هذا المنطلق على أنه "كل أجر أو مركب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً من جانب صاحب إلى العامل"، وقد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل، إذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر⁽²⁾.

ونظراً لأهمية الأجر وما يثير من صعوبات، سواء في طريقة احتسابه أو إثباته، عمد المشرع الجزائري إلى وضع عدة وسائل قانونية تثبت التزام المستخدم بمسك دفتر الأجور الذي تم ترسيمه بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-98 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ويرجعنا إلى هذا النص نجد أن دفتر الأجور يرقم ويسجل من قبل كاتب الضبط لدى المحكمة المختصة إقليمياً، بينما السجلات الأخرى التي يلتزم بها المستخدم فيتم تسجيلها وترقيمها من طرف مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽³⁾.

(1) يوسف إلياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، المرجع السابق، ص 115.

(2) هدي بشير، المرجع السابق، ص 134.

(3) مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، مجلة المعارف، مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة ألكلي محند أولحاج، قسم

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

إضافة إلى ترقيم وتسجيل دفتر الأجور، تلزم المادة 13 من هذا المرسوم التنفيذي المستخدم وتحت مسؤوليته، بتدوين المعلومات المتعلقة بالأجور دون شطب أو إضافة أو تحشية، كما حددت المادة 3 منه البيانات التي يجب أن يحتويها الدفتر، وهي تتعلق باسم ولقب العامل، فترة العمل، منصب العمل، الأجر القاعدي، العلاوات والتعويضات، إقتطاعات الضمان الاجتماعي والضرائب، ويوضع الدفتر تحت تصرف مفتش العمل من أجل الإطلاع والرقابة في جميع أماكن العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني

الدور الوقائي لجهاز تفتيش العمل

إن مفتش العمل في سبيل بلوغ الغاية المتمثلة في ضمان الالتزام بالأحكام القانونية يتخير من الوسائل، تلك التي تكون أكثر ملائمة من غيرها لتحقيق ذلك، ويقوم هذا الإختيار على مراعاة حقيقة أن جهاز تفتيش العمل لا يمارس مهمة رقابية لوسائل سلبية تتمثل في رصد المخالفات التي يرتكبها المخاطبون بالأحكام القانونية التي يسعى إلى ضمان الالتزام بها، ومن ثم رفض العقوبات عليهم فحسب، بل أن السعي إلى الحيلولة دون ارتكاب المخالفة أصلا هو الوسيلة الأكثر نجاحا في تحقيق الهدف الذي يسعى جهاز تفتيش العمل إلى تحقيقه⁽²⁾.

ومن هنا تأتي " الوظيفة الوقائية" للمفتش فيتولى الجهاز في ضوءها دورا بناء ذو طبيعة إيجابية يسهم في بفعالية في بلوغ الغاية من إصدار القوانين المنظمة لشروط وظروف العمل، والمتمثلة في حماية صحة العمال وسلامتهم، والحفاظ على حقوقهم وصيانة دخولهم... إلخ⁽³⁾.

وتقوم الوظيفة الوقائية على عدة صور ومجالات تتمثل في النصح والإرشاد والوقاية من أخطار العمل، والإبلاغ عن القصور التشريعي، ونبتاول هذه المجالات تبعا ووفقا لما يلي:

(1) مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، المرجع السابق، ص 220.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 95.

(3) المرجع نفسه، ص 96.

الفرع الأول: النصح والإرشاد وتقديم المعلومات

إن تزويد مفتشي العمل الأطراف المعنية (أصحاب العمل والعمال) بالمعلومات أمر يندرج في إطار منظور وقائي، فيؤدي إلى تحسينات تتجاوز في بعض الأحيان ما ينص عليه القانون⁽¹⁾.

ويؤدي مفتشي العمل وظيفة التزويد بالإرشادات والمعلومات في أماكن مختلفة، وفي أوقات ومناسبات متباينة وهذا ما سوف نتطرق إليه تبعا لما يلي:

1. النصح والإرشاد أثناء الزيارة التفتيشية: وفي هذه الحالة عادة ما يجد المفتش نفسه يؤدي هذه الوظيفة تلقائيا ودون تخطيط مسبق عندما يتلقى أسئلة عديدة من صاحب العمل أو ممثليه أو من العمال أنفسهم أو ممثليهم، ومن ثم يقوم مفتش العمل بتزويدهم بالمعلومات والإرشادات اللازمة لتنفيذ الأحكام القانونية.
2. النصح والإرشاد لدى مكتب التفتيش: وهذا المكتب يلجأ إليه العامل أو صاحب العمل طالبا النصح والإرشاد أو عن طريق مبادرة مفتش العمل نفسه إلى طلب حضور الشخص المعنى إلى مكتبه وذلك في إطار متابعة قضية ما- لكي يقدم له النصح والإرشاد بشأن هذه القضية⁽²⁾.
3. النصح والإرشاد من خلال عقد ندوات وإلقاء المحاضرات والقيام بالحملات التوعوية وذلك بواسطة وسائل الإعلام المختلفة كالصحف والمجلات...إلخ، وبمشاركة جهاز تفتيش العمل في برامج الثقافة العمالية وإعداد ونشر مطبوعات على شكل نشرات أو كتب.

الفرع الثاني: الوقاية من مخاطر العمل

يتعرض العمال أثناء أدائهم العمل إلى مخاطر يكاد أغلبها أن يكون متوقعا، مما يوجب اتخاذ الاحتياطات الكافية لوقاية العمال منها⁽³⁾.

(1) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 100.

(2) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 123.

(3) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 89.

والوقاية من مخاطر العمل تعتبر من بين أهم مجالات الوظيفة الوقائية التي يمارسها مفتش العمل في إطار اختصاصه.

ويمارس مفتش العمل دوره في الوقاية من مخاطر العمل وفقا لهذه المراحل التي نبينها تبعا لما يلي⁽¹⁾:

أولاً: المرحلة السابقة لبدء العمل: وقد عينت التوصية الدولية رقم 81 في الجزء الأول منها الذي حمل عنوان المهمة الوقائية لإدارات تفتيش العمل والذي تضمن ثلاثة بنود بتنظيم هذه المرحلة.

ينص البند الأول من التوصية بأن " على كل من يرغب بإنشاء منشأة صناعية أو تجارية، أو يحل محل غيره في هذه المنشآت، أو يباشر فيها عملا تعده السلطة المختصة مما يخضع للأحكام القانونية الموكول إلى المفتشين التأكد من تطبيقها، أن يخطر الإدارة المختصة بالتفتيش على العمل سواء كان مباشرة أو بواسطة سلطة أخرى معنية".

والإخطار الذي ينص عليه البند الأول من التوصية غرضه إعلام إدارة التفتيش بقيام المنشأة، لكي تدرجها ضمن قائمة المنشآت التي تخضع للتفتيش، أما البند الثاني و الثالث من التوصية فإنهما يضعان تنظيماً لممارسة المفتشين لدورهم الوقائي من مخاطر العمل.

ثانياً: أثناء القيام بالعمل: ويتمثل دور المفتشين في هذه المرحلة بمراقبة التجهيزات والمواد المستعملة في مواقع العمل، ويتضمن هذا الدور القيام بعدة أنشطة واتخاذ العديد من الإجراءات، التي يستبعد منها عادة اللجوء إلى فرض الجزاءات على صاحب العمل، وتقود المفتشين في النهاية إلى توجيه النصح والإرشاد إلى صاحب العمل وعماله.

الفرع الثالث: الإبلاغ عن القصور التشريعي

إنه وبحكم كون مفتشي العمل على صلة مباشرة بمواقع العمل، وهم على اتصال مستمر مع أصحاب العمل والعمال ويطلعون بأنفسهم على كيفية تطبيق أحكام تشريعات العمل في

(1) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 132-133.

المؤسسات، فإنهم يستطيعون أن يلتمسوا العيوب والنقص في هذه التشريعات والصعوبات التي تواجه الأطراف المعنية، في تطبيقها والعقبات التي تحول دون أداء جهاز تفتيش العمل للمهام المطلوبة على الوجه الصحيح⁽¹⁾.

لذلك قد نجد أن الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 جعلت من ضمن وظائف المفتش إحالة السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة بشكل محدد⁽²⁾.

وهو الأمر الذي اتجهت فيه الاتفاقية العربية حيث أكدت وجوب تبليغ مفتش العمل للسلطة المختصة بكل أوجه النقص والثغرات التي يكشفها أثناء مراقبته تطبيق تشريعات العمل، بهدف اتخاذ الإجراءات اللازمة لتلافيها⁽³⁾، فهي وظيفة حيوية وهامة للغاية تتاط بالمفتش باعتباره العين التي ترى النصوص القانونية في التطبيق فيتعرف على مدى دقة صياغتها وملائمتها للتطبيق العملي ولحاطتها بكل الحالات التي يكتشفها الواقع⁽⁴⁾.

ونظرا لأهمية وفعالية هذا الدور فقد نصت مختلف التشريعات العمالية صراحة على ذلك، ومنها ما أكده المشرع الجزائري أين أناط لمفتش العمل مهمة إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها⁽⁵⁾.

(1) منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل في ضوء مستويات العمل الدولية، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى لسنة 1993، ص 204.

(2) المادة الثالثة (3) فقرة ج من الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل.

(3) المادة 24 من الاتفاقية العربية رقم 19 لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل.

(4) علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، المرجع السابق، ص 128.

(5) المادة 2 فقرة 7 من القانون 90-03، السالف الذكر.

المطلب الثالث

الدور الإداري لجهاز تفتيش العمل

بالإضافة إلى الدور الرقابي والوقائي الذي تم استعراضه سابقاً فإن جهاز تفتيش العمل يتمتع بدور آخر ذو طابع إداري، يمارس داخل مكاتب جهاز التفتيش ذاته.

ويتسع الدور الإداري لجهاز تفتيش العمل، ليشمل العديد من الأنشطة ومنها:

- القيام بعمليات جمع كل الوثائق القانونية التي تتضمن الأحكام القانونية التي يتولى نظام تفتيش العمل تأمين إنفاذها، من قوانين ولوائح وقرارات وزارية وأوامر... إلخ بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية النافذة وقرارات التحكيم والاجتهادات القضائية ذات الصلة بهذه الأحكام وقرارات السلطة المختصة بتفسير القوانين في الدولة والبحوث والدراسات الفقهية والاتفاقيات الدولية والإقليمية ذات الصلة المصادق عليها من الدولة، وتبويب هذه الأحكام ووضعها بصورة مصنفة وميسرة تحت يد المفتشين للرجوع إليها عند الحاجة⁽¹⁾.
- إجراءات الدراسات والبحوث المتعلقة بتفتيش العمل وتنظيم إجراءاته وذلك بغرض الوقوف عند مواطن القوة والضعف التي تتسم بها إجراءات التفتيش والقصور التشريعي إن كان موجوداً، وإعداد الدراسات التي تهدف إلى تعميق مهمة تفتيش العمل لدى طرفي الإنتاج، وإعداد المعلومات والإرشادات التي تؤدي إلى استجابتهم إلى أحكام القانون⁽²⁾.
- على أن النشاط الأكثر أهمية من بين النشاطات الإدارية التي يقوم بها جهاز تفتيش العمل، والذي حظي باهتمام مميز من المعايير الدولية والعربية هو النشاط المتصل - بإعداد التقارير الدورية عن نشاط التفتيش - على المستويين المحلي والوطني.

(1) يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، المرجع السابق، ص 141.

(2) علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 132.

لذلك يجب على مفتشي العمل أو مكاتب التفتيش المحلية أن تقدم تقارير دورية عن نتائج أنشطتهم التفتيشية المركزية⁽¹⁾.

وبعدها تصدر هذه التقارير السنوية في مدة معقولة لا تتجاوز في أي حال من الأحوال إثني عشر شهرا، من طرف سلطة التفتيش إلى الإدارة المركزية⁽²⁾.

(1) المادة 19 من الاتفاقية الدولية رقم 81 المشار إليها سابقا.
(2) المادة 20 فقرة 1، 2 من الاتفاقية الدولية رقم 81 المشار إليها سابقا.

المبحث الثاني

دور جهاز تفتيش العمل في إجراء المصالحة

لقد أدرجت مختلف قوانين العمل الحديثة على استعمالها مصطلح " المصالحة " خاصة عندما يتعلق الأمر بمعالجة وتأطير بعض الجوانب من علاقات العمل التي تكثر بشأنها الخلافات بين الأطراف سواء كانت هذه الخلافات ذات طابع جماعي أو فردي، وقد قيدت الكثير من التشريعات العمالية المنظمة لقضاء العمل أطراف النزاع بشرط المرور على إجراءات التسوية الودية للنزاع قبل عرضه على القضاء المختص وذلك لما تتميز به هذه المحاولات التوفيقية الودية من سرعة إيجاد الحلول للنزاع القائم وبالتالي الإبقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل⁽¹⁾.

لذلك فإن المهمة التصالحية ترمي إلى فض مختلف النزاعات التي قد تنشأ بين الطبقات العمالية من جهة أولى، وأرباب المؤسسات من جهة أخرى سواء كانت هذه النزاعات فردية أو جماعية.

لكن وقبل الحديث عن ذلك لابد أن نتطرق إلى تحديد مفهوم المصالحة (كمطلب أول) أين نتطرق فيه إلى تحديد تعريف المصالحة وأساسها القانوني، وكذلك الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها، وبعدها نتطرق في المطلب الثاني نظام المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية، أما المطلب الثالث، نخصه لنظام المصالحة في حل نزاعات العمل الجماعية.

(1) يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013، ص 111.

المطلب الأول

مفهوم المصالحة في مجال نزاعات العمل

تعتبر المصالحة الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، وهي تتمثل في قيام الأطراف، وهما صاحب العمل وممثلي العمال بالدراسة والتشاور ولتقريب وجهات النظر المتعارضة حول نقاط الخلاف إلى غاية الوصول إلى حلّ معين يتفق عليه الطغان⁽¹⁾.

والأصل في المصالحة أن يترك لطرفي العلاقة المهنية الحرية في تحديدها من خلال الاتفاقيات الجماعية، صح ذلك جعل لها مفهوما خاصا بها سواء من حيث تعريفها وأهدافها، كما جعل لها أساسا قانونيا خارجيا يختلف فيه النزاع الفردي عن النزاع الجماعي.

الفرع الأول : تعريف المصالحة

يمكن تعريف الصلح بوجه عام والمصالحة بوجه خاص على أنها " تسوية النزاع بطريقة ودية"⁽²⁾

ولقد عرف المشرع الجزائري الصلح في المسائل المدنية على أنه " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان به نزاعا محتملا وذلك بأن يتنازل كل طرف منهما على وجه التبادل"⁽³⁾

كما إستعمل عبارة المصالحة في مسائل أخرى كالمعلقة بنزاعات العمل مثلا ولتعريف كل من الصلح والمصالحة التي أثارت جدلا فيما إذا كان مصطلحين مختلفين أو مترادفين لذا لا بد من توضيح.

(1) مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون التنمية الوطنية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ،كلية الحقوق 2002/2001، ص 57.

(2) يحيوي نادية ، المرجع السابق، ص 44.

(3) عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حلّ النزاعات القضائية " الصلح والوساطة القضائية " طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية كلية الحقوق جامعة الجزائر السنة الجامعية 2012/2011 ، ص 13.

أولاً: التعريف اللغوي

بمعنى إنهاء الخصومة ، يقال صلح صلاحا ، صلوحا ، بمعنى زال عنه الفساد وأصلح بينهما أو ذات بينهما، أي أزال ما بينهما من عداوة وشقاق، عرفت الأستاذة إبتسام القرام الصلح في مؤلفها مصطلحات القانونية على أنه " عقد ينهي به الطرفان نزاعا قائما أو محتملا وذلك من خلال التنازل المتبادل"⁽¹⁾

كما يعرف أيضا على أنه إنهاء الخصومة ، فنقول صالحه وصلاحا ، إذن صالحه وصفاه ،ونقول صالحه على الشيء أي سلك معه مسلك المسالمة في الاتفاق ،وصلح الشيء إذ أزال عنه الفساد⁽²⁾.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي:

لقد أثار مصطلحي الصلح والمصالحة جدلا حول توحيد التعاريف وهناك من يرى أن الصلح عبارة عن عقد ينهي النزاع يتنازل كل طرف عن جزء من إدعاءاته بينهما المصالحة هو إجراء يقوم به شخص ثالث يقرب وجهات النظر الطرفين، خاصة بالنظر للمصطلحات المستعملة من طرف المشرع الفرنسي فهو يستخدم مصطلح transaction والذي يعني الصلح ويستخدم مصطلح conciliation والذي يعني المصالحة، لكن لا بد من الاعتماد في التحليل على المصطلحات التي إستخدامها المشرع الجزائري وبالعودة إلى الجانب النظري وكذا التطبيقي نجد أنه لا يوجد ما يثبت بأن هناك فرق بين المصطلحين في المعنى، لكن ما يمكن ملاحظته أن غالبا ما يستعمل مصطلح " الصلح" في النزاعات التي يتم حلها على مستوى القضاء وهو ما يسمى بالصلح القضائي كالمطبق على مسائل شؤون الأسرة مثلا،ويستعمل مصطلح " المصالحة" في النزاعات التي يتم حلها على مستوى الإدارات كالهيئة

(1) يحياوي نادية ، المرجع السابق، ص 44.

(2) عروي عبد الكريم ، المرجع لسابق، ص 12.

المستخدمة في النزاعات العمالية، وفي كليهما طرف ثالث يتولى مهمة التوفيق وإيجاد حلّ يرضي الأطراف⁽¹⁾.

ثالثا: تعريف المصالحة في القضايا العمالية

هي إجراء يقوم به طرف ثالث للتقريب أو التوفيق بين وجهات النظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي إختصار الطريق، وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل⁽²⁾.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للمصالحة

إذا كان المشرع الجزائري إهتم بتنظيم علاقات العمل الفردية وكذلك الجماعية فإن هذا الاهتمام برز بشكل جلي في سن الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الفردية والجماعية وتسوية النزاع الذي قد يحدث بين العامل والإدارة المستخدمة في مراحله الأولى ضمن أطر خاصة ومحددة⁽³⁾.

أولا: الأساس القانوني للمصالحة في مجال المنازعات الفردية في العمل:

يعتبر الصلح في مجال منازعات العمل بالإجراء القديم ويجد أساسه القانوني في المادة الأولى من الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل والتي أقرت مبدأ رفض الدعوى العمالية إذا ثبت إغفال إجراء المصالحة، كما أكدت عليه المادة الثالثة من الأمر 33-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل⁽⁴⁾.

(1) يحيوي نادية، المرجع السابق، ص 45.

(2) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون الجزائر الثانية 2013، ص 382.

(3) عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حلّ نزاعات العمل الفردية، الفكر البرلماني صاحبة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية، يصدرها مجلس الأمة، الجزائر العدد 15 فيفري 2005، ص 80.

(4) عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص 83.

أما حالياً فإن نظام المصالحة يجد أساسه القانوني من خلال القانون 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والذي جاء بأمرين جديدين عما كان سائداً في السابق، يتمثل الأمر الأول في إعطاء الأولوية والأفضلية لإنشاء آليات وهيئات مصالحة إتفاقية داخل المؤسسات المستخدمة، بمقتضى أحكام إتفاقية وهو ما تنص عليه المادة 03 من القانون 90-04 السالف الذكر ، أما الأمر الثاني فيتمثل في إبعاد إدارة العمل المتمثلة في شخص مفتش العمل عن التدخل المباشر في النزاعات الفردية القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة لهم وتعويضه بـ " مكتب المصالحة" الذي هو هيئة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الأخر من أصحاب العمل⁽¹⁾.

ثانياً: الأساس القانوني المصالحة في مجال المنازعات الجماعية للعمل

تجد المصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية أساسها القانوني في بادء الأمر في المادة 303 من الأمر رقم 31/75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والتي جعلتها إجبارية، تلزم طرفي النزاع بأن يرفعها الأمر " أو الخلاف فوراً إلى مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية قصد المصالحة غير أنه وبصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 ليطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط، لم تتل فيه نزاعات حضاها مثلما حظيت به في السابق إذ لم تخصص لها إلا مادتان خاصتان بالمصالحة، في المادتين 90 و 91 ثم وبعد ذلك تم إصدار القانون رقم 05/82 المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل، الذي خصص الباب الخامس منه لإجراءات المصالحة والتحكيم في المواد من 35 إلى 42⁽²⁾.

وبعدها عرفت الجزائر مرحلة الإصلاحات التي كانت بدايتها سنة 1986 والتي عرفت صدور العديد من النصوص القانونية، ومنها القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي نص على المصالحة في المواد من 05 إلى 09.

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 386.

(2) واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، بوزريعة الجزائر، د ط سنة 2003، ص 88.

الفرع الثالث: أهداف نظام المصالحة في مجال نزاعات العمل

لاشك أن المشرع الجزائري عند إدراجه نظام المصالحة في مجال منازعات العمل الفردية والجماعية ، يكون من وراء ذلك تحقيق جملة من الأهداف ولعل أهم هذه الأهداف نجد:

أولاً: التقليل من المنازعات العمالية

إذا كان المشرع الجزائري قد يبين من حيث الإصلاحية مبدأ الوقاية في النزاعات الفردية والجماعية، فهو إلى جانب ذلك قنن من القواعد ما يحكم سيد النزاع العمالي في مختلف مراحل وأطواره، ففرض أولاً عرض الأمر على المسؤول المباشر إذ لا يجوز مباغته إدارة العمل، بطلب قضائي دون توجيه الطلب إليها أولاً ولعلها تستجيب لمضمون الطلب وهي بذلك تخفف العبء على العامل في رفع طلبه لجهات خارجية أخرى بما يكلفه ذلك من مراحل إجرائية طويلة ومن جهد وجب أن يبذل⁽¹⁾.

غير أنه إذا لم تجد للنزاع العمالي حلاً له على المستوى الداخلي وجب عرضه على جهات خارجية، حصرها المشرع أولاً في مفتشية العمل، فتعرض الشكوى على الأطراف المعنية ويحاول مباشرة إجراء المصالحة، فإن وفق في تقريب وجهات النظر الأطراف المتنازعة ونجح في أداء مهمته فاستجابت مثلاً الإدارة المستخدمة لمضمون الشكوى، فإن النتيجة الطبيعية أن النزاع ينتهي عند هذه المرحلة وبالتالي لن يعرض على القضاء وهو ما يقلل في النهاية من ثقل هذه المنازعات العمالية⁽²⁾.

ثانياً: التيسير على الأطراف المتنازعة العامل وصاحب العمل

إن فرض إجراء المصالحة في المنازعة العمالية وتخويل هذه المهمة لمفتشية العمل ومكتب المصالحة المختصان إقليمياً ، نظام قانوني أراد من خلاله المشرع التيسير على العمل وصاحب العمل وقطع دابر المنازعة في أولى مراحلها، لذلك نصت المادة 31 من القانون 90-04(السالف الذكر)على أنه:"في حال إتفاق الأطراف على كل أو جزء الخلاف

(1)عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية ، المرجع السابق، ص 83.

(2) يحيياوي نادية ، المرجع السابق، ص 51.

يعدّ مكتب المصالحة محضرا على ذلك" وينظام المصالحة في المادة العمالية يكون المشرع قد قنن من القواعد ما يؤدي إلى تبسيط الإجراءات والبحث عن حلّ ودي إتفاقي ودون عرض النزاع على الأجهزة القضائية⁽¹⁾.

ثالثا: تخفيف عبئ المنازعات على الجهات القضائية

إذا كان المشرع بموجب القواعد الواردة في القانون 90-04 لم يعترف لمفتش العمل بأي سلطة إتجاه الأطراف المتنازعة وهذا أمر طبيعي، فمفتش العمل لا يرقى إلا أن يكون مجرد وسيط يسعى إلى تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة، ورغم ذلك فإن وفق في هذه المهمة وقرب وجهة نظر أطراف النزاع وثبت الاتفاق في محظر رسمي فإن ذلك كفيل بعدم الجدوى من عرض هذا النزاع على القضاء وبالتالي التقليل من حد منازعات العمل الفردية، هذا من جهة ومن جهة أخرى حلّ المنازعة وديا يعني تجنيب العمال مصاريف التقاضي وإطالة عمر المنازعة وتشنج العلاقة بينه وبين رب العمل⁽²⁾.

المطلب الثاني

نظام المصالحة في حلّ نزاعات العمل الفردية

يمتاز النزاع الفردي للعمل بخاصية أنه بالرغم من خضوعه لإختصاص قضاء العمل فإنه يستلزم المرور على بعض الإجراءات التي تهدف إلى تسويته بطريقة ودية وهو إجراء يعتبر شرطا جوهريا لقبول الدعوى القضائية شكلا، وهذا بهدف تسهيل حلّ هذه المنازعات بسرعة وكذا التخفيف على المحاكم من كثرة القضايا، التي لا يحتاج الكثير منها إلى تسوية قضائية لبساطة أسباها وسهولة حلها داخليا، مما يحافظ على العلاقة الودية بين العامل وصاحب العمل⁽³⁾.

(1) عمار بوضياف ، المصالحة ودورها في حلّ نزاعات العمل الفردية المرجع السابق، ص 84.

(2) يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 52.

(3) عشاش عبد الله تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،فرع العقود والمسؤولية

،كلية الحقوق ،جامعة الجزائر ،السنة الجامعية ،2010، ص 35

وللوقوف على مضمون تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق المصالحة، فإننا سنتناول بالبحث والدراسة عن المصالحة أمام مفتش العمل (كفرع أول) ثم عن المصالحة أمام مكاتب المصالحة (كفرع ثاني).

لكن تجدر الإشارة إلى أنه وقبل غرض النزاع على مفتشية العمل لا بد على الأطراف المتنازعة السعي لإيجاد حل للنزاع القائم داخل الهيئة المستخدمة، حيث يتفاوض الطرفان على كفاءات التسوية دون الإستعانة بأي شخص أو جهاز خارج المؤسسة، بل يكتفيان بتطبيق الإجراءات المدرجة ضمن الاتفاقية الجماعية التي تربط الطرفين كما يمكن للعامل رفع تظلم إداري إلى رئيسة المباشر، وفي حالة الرفض أو السكوت يجوز للعامل طرح النزاع أمام مصلحة الموارد البشرية للهيئة المستخدمة، وفي حالة عدم إقتناع العامل بموقف المصالحة يمكنه إحالة النزاع أمام مفتشية العمل⁽¹⁾.

الفرع الأول: نظام المصالحة عن طريق مفتش العمل

تسبق القول إلى أن المصالحة هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر الأطراف المتنازعة من أجل الوصول إلى تسوية ترضى الطرفين.

وفي هذا الشأن نجد أن المشرع الجزائري في بادئ الأمر أناط إلى مفتش العمل التكفل بمهمة التوفيق ذلك بموجب الأمر الصادر سنة 1975 بأن: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية في إطار مهمتها بما يلي"... القيام بالمصالحة المسبقة في المنازعات الفردية الخاصة بالعمل..."⁽²⁾

(1) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، النظرية العامة لقانون الإجتماعي في الجزائر، دارالخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، سنة 2005، ص 203.

(2) المادة 3 فقرة 4 من الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بإختصاصات مفتشية العمل، ج ر 39 لسنة 1975.

وهذا طبقا لما نص عليه الأمر رقم 32/75 بأنه: "لا يقبل رفع القضية إلا إذا أثبت أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ولم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم"⁽¹⁾.

بناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل وأعتبرت هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء حين اللجوء إلى محاكم العمل وذلك من أجل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى حلّ للخلاف القائم بينهما وتوحد الرؤى دون إضرار بأحد منهما⁽²⁾.

إلا أن المشرع الجزائري بدخوله مرحل الإصلاحات تراجع عن هذا الموقف بموجب القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، وأسند مهمة إجراء المصالحة إلى مكاتب المصالحة المنشأة بموجب القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، في الباب الثالث منه وفي المواد 6-7-8، فبعد إستنفاد إجراءات المعالجة الداخلية بغرض تسوية ودية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعامل إخطار مفتش العمل وفق الإجراءات التي يحددها القانون⁽³⁾.

وقد نجد أن هذه الإجراءات التي أشارت إليها المادة الخامسة من القانون 04-90 هي الإجراءات الواردة في الباب الخامس من القانون نفسه، حيث يتقدم العامل (المدعى) إلى إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعى (العامل)⁽⁴⁾.

(1) المادة 1 من الأمر 32-75 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل ، ج ر 39 السنة 1975.

(2) واضح رشيد، المرجع السابق، ص 27.

(3) رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 28.

(4) المادة 26 من القانون 04-90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (ج ر رقم 06 لسنة 1990).

ومن ثم يقوم مفتش العمل خلال (03) أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة واستدعاء الأطراف إلى الإجتماع ، وذلك في ظرف لا يقل عن ثمانية (08) أيام⁽¹⁾.

وبذلك فقد تقلص دور ومهمة مفتش العمل في المساهمة لإيجاد حلّ وتسوية للنزاع المطروح، ليبقى محصوراً في مجرد استقبال الشكاوي المرفوعة، وتقديم الإخطار إلى مكاتب المصالحة⁽²⁾.

لذلك من الأجدر على المشرع أن يدعم مهمة مفتش العمل الصلحية بهذه الهيئة الجديدة ويجعل عملية المصالحة تتم على مرحلتين على مستوى مفتش العمل، وإذا فشل على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية معتبرة لهذه الوسيلة في حلّ النزاع لما لمفتش العمل من معارف قانونية واحتكاكه بواقع المؤسسة بإعتبارها تركيبة إقتصادية معقدة من علاقات مختلفة⁽³⁾.

الفرع الثاني: نظام المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة

تعد التسوية عن طريق مكاتب المصالحة المرحلة الأخيرة من مراحل التسوية الإدارية لمنازعة العمل الفردية، قبل عرضها على الجهة القضائية المختصة، وتتشكل هذه المكاتب من عضوين يمثلون المستخدمين ويتداول على رئاسها كل (06) ستة أشهر ممثل عن العمل أو ممثل عن المستخدمين، وينتخب الأعضاء لمدة (06) سنوات ومثل هذا التنظيم يتشابه إلى حدّ ما مع اللجان المتساوية الأعضاء للوظيفة العمومية، نظر لقيامها على أسلوب التمثيل المهني المزدوج المتساوي الأعضاء⁽⁴⁾.

وتخضع مكاتب المصالحة لقاعدة الاختصاص المحلي والنوعي:

(1) المادة 27 من القانون 90-04، السالف الذكر.

(2) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 29.

(3) عشاش عبد الله، المرجع السابق، ص 38.

(4) عجة الجيلالي، المرجع السابق ، ص 204.

أولاً: الاختصاص الإقليمي

يرتبط الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة بالاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل⁽¹⁾ أي أنه يتبع نشاط المكتب مكان وجود مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

بحيث يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل مكتب واحد للمصالحة، من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها⁽²⁾ لذلك نجد أن المشرع الجزائري جعل إجراء هذه المكاتب المصالحة يكون مرتبط بنفس حدود اختصاصات مكاتب مفتشية العمل.

على العكس بالنسبة لبعض التشريعات الأخرى كالمشرع الفرنسي الذي يجعل عملية إجراء المصالحة داخل ضمن اختصاصاتها محاكم العمل المحددة والمرتبطة بالاختصاص المحلي لهذه الأخيرة، إذ يوجد في كل فرع من فروع محكمة العمل، مكتب للمصالحة⁽³⁾.

ثانياً: الاختصاص الموضوعي (النوعي)

أما بالنسبة للاختصاص الموضوعي، يتضمن تمتع هذه المكاتب بسلطة أو بحق النظر في كل الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقات العمل، الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل رقم 90-11 وذلك إذا لم يتم حلها في إطار تسوية داخل الهيئة المستخدمة مهما كانت الإدارة التي أبرمت هذه العلاقة، أو طبيعة العمل المنجز أو المنصب المشغول سواء كان ذلك مؤسسة عامة أو خاصة⁽⁴⁾.

استثناء أما أوردته الفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون رقم 90/04 فيما يخص المنازعات، التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات

(1) بشير هدي ، المرجع السابق، ص 99.

(2) المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 273/91 المؤرخ في 10 أوت 1991 المتضمن تحديد كفاءات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة ، ج ر عدد 38 أوت 1991.

(3) عشاش عبد الله ، المرجع السابق، ص 48.

(4) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 87.

والإدارات العمومية، وكافة العمال المشابهين لهم كالقضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني وما شابه ذلك⁽¹⁾.

الفرع الثالث: إجراءات المصالحة

بعد إستنفاد إجراءات التسوية الداخلية للنزاع والمحددة في المادتين 3 و4 من القانون 90-04 يمكن للعامل المتضرر أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا بواسطة عريضة مكتوبة، أو بالحضور الشخصي أمامه ليبدلي بتصريحاته شفويا، ويقوم مفتش العمل بتحرير محضر بشأنه، ثم يقوم بتقديم هذا الإخطار خلال 03 أيام من تاريخ تبليغه إياه إلى مكتب المصالحة مع استدعاء أطراف النزاع للاجتماع المقرر لعقد جلسة الصلح التي تتم بعد 08 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء⁽²⁾.

تتعقد جلسات مكتب المصالحة على العموم بتشكيلة متساوية اثنين من طرف مع حضور مفتش العمل المكلف بالأمانة، وتطرح القضايا المسجلة للدراسة من قبل أعضاء المكتب⁽³⁾.

أولاً: الإجراءات المتخذة في حالة عدم حضور المدعي (العامل)

ففي حالة عدم حضور المدعي شخصيا أو بواسطة ممثلة القانوني في التاريخ المحدد ما لم يوجد مانع شرعي يمكن للمكتب أن يقرر بشطب القضية من جدول أعماله أو إلغائها⁽⁴⁾.

ثانياً: الإجراءات المتخذة في حالة عدم حضور المدعي عليه (صاحب العمل)

أما إذا لم يحضر المدعي عليه شخصيا أو ممثله القانوني المحدد يتم استدعاءه من جديد لاجتماع المصالحة، يعقد في أجل 08 أيام من تاريخ الاستدعاء وفي حالة غيابه ثانية

(1) يحيياوي نادية ، المرجع السابق، ص 119.

(2) يحيياوي نادية، المرجع نفسه، ص 129.

(3) عشاش عبد الله ، المرجع السابق، ص 45.

(4) سحنون مني ومحراب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل ، مذكرة تخرج لنيل جائزة

المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16 لسنة 2007-2008، ص 36.

بدون عذر قانوني مقبول يعد مكتب المصالحة محضر بعدم المصالحة بعدم حضور المدعى عليه المستدعى بصفة نظامية على أن تسلم نسخة من المحضر للمدعي أثناء الإجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية⁽¹⁾.

أما إذا حضر الطرفان لجلسة مصالحة، مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعي، بعدها يسمح لطرفي النزاع بتقديم وجهات نظريها، فيما يخص القضية موضوع النزاع ليتسنى لأعضاء هيئة المصالحة الإلمام بكافة جوانبها، وبالتالي تمكنهم من وضع تصور شامل لكيفية تسوية النزاع عن طريق إقتراحات تقدمها للأطراف ويكون لها الحق في قبولها أو رفضها⁽²⁾.

المطلب الثالث

نظام المصالحة في حل نزاعات العمل الجماعية

نتيجة للتطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الجزائر بعد تأميم المحروقات الشيء الذي أدى إلى انتعاش اقتصادي وتوفير فرص عمل عديدة، أدى إلى جانب ذلك إلى تناسي قطاع آخر بموازنة مع القطاع العام، وحرصا منها على حماية العمال الذين يشتغلون بهذا القطاع أصدرت السلطة العمومية في ذلك الظرف الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي خصص الباب الرابع منه لتنظيم تسوية النزاعات الجماعية⁽³⁾، والذي نص على المصالحة في المادة 303 منه وجعلها إجبارية بحيث يرفع فيه طرفا الخلاف النزاع إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، لكن دون تأطير هذا الإجراء بآليات وتقنيات تؤدي إلى تحقيق الغرض المراد منه⁽⁴⁾. وفي سنة 1982 صدر القانون رقم 05/82 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي يعتبر أهم نص تشريعي صدر في المرحلة ما قبل الإصلاحات، وعرفت كذلك مرحلة الإصلاحات التي كانت بدايتها سن

(1) سحنون منى ومحراب إيمان ، المرجع السابق، ص 36.

(2) يحيوي نادية ، المرجع السابق، ص 131.

(3) مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 65.

(4) واضح رشيد المرجع السابق، ص 90.

1986، صدور عدة قوانين ،ومنها القانون رقم 90-02 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾.

لذلك سنتطرق إلى معالجة نظام المصالحة في حل نزاعات العمل الجماعية قبل مرحلة الإصلاحات (كفرع أول) وبعد مرحلة الإصلاحات (كفرع ثاني)

الفرع الأول: نظام المصالحة قبل مرحلة الإصلاحات.

يعتبر القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 أول، وأهم نص في ميدان الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك من خلال محاولته تتبع الخلاف في كل مرحلته لمحاصرته والتقليل من أثاره، ابتداء من اللقاءات والاجتماعات التي تتعقد داخل المؤسسة بين هذه الأخيرة والممثلين المنتخبين للعمال، فجاء هذا القانون لسد الفراغ التشريعي في ميدان تسوية النزاعات داخل المؤسسات الاشتراكية فنص على المصالحة والتحكيم⁽²⁾.

بالرجوع إلى أحكام هذا القانون في الفصلين الثاني والثالث من الباب الثاني منها أورد الفصل الثاني إجراءات لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها داخل المؤسسات الاشتراكية، فكل خلاف جماعي ينشأ داخل مؤسسة اشتراكية صاحبة العمل خاضعة للأمر رقم 74/71 يجب أن يدرس قصد تسويته، من قبل مجلس إدارة الوحدة، أو المؤسسة ومجلس عمالها يجمعها المدير لهذا الغرض في ظرف (08 ثمانية أيام اعتبارا من تاريخ وقوع الخلاف⁽³⁾

فإذا لم يتوصل الطرفان لحل نزاعهم يرفع أحد الطرفين المتنازعين طلب المصالحة إلى مفتشية العمل فورا، وفي جميع الأحوال يمكن لمفتشيه العمل أن تتدخل بقوة القانون وإذا تعلق الخلاف الجماعي بأحكام نص عليها صراحة في القوانين أو الأنظمة ولم تطبق، يتولى مفتش

(1) مخلوف كمال ، اليات تسوية نزعات العمل في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 66.

(2) مخلوف كمال، المرجع نفسه، ص 67.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 90.

العمل المختص إقليميا إثبات وملاحظته المخالفة المرتكبة ووضع محاضر المخالفات الضرورية ويأمر الأطراف المعنية بتطبيق الأحكام المذكورة⁽¹⁾

لنتولى بعد ذلك لجنة البلدية للمصالحة، والولائية، وكذا الوطنية النظر في موضوع النزاع:

أولاً: اللجنة البلدية للمصالحة:

فقد أوكل هذا القانون أي القانون 05/82 مهمة المصالحة إلى لجنة البلدية التي يرأسها مفتش العمل، والمتكونة من ممثلين عن حزب وممثل عن الهيئة النقابية المعنية بالأمر إقليمياً وممثل عن المجلس الشعبي البلدي وممثلين عن أطراف المنازعة، (العمال المؤسسة الاشتراكية)، وأن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة المعنية، ويتولى مفتش العمل فور إحالة الأمر عليه جمع لجنة بلدية خاصة للمصالحة ورئاستها والتي تستمع إلى أطراف الخلاف الجماعي وتسويته في ظرف ثمانية (08) أيام من تاريخ الإحالة، وفي حالة وصولها إلى حل الخلاف الجماعي تدون محضر بذلك يوقعه كل أعضائها ويودع لدى كتابة ضبط للمحكمة الاجتماعية من قبل مفتشيه العمل، وتعتبر هذه اللجنة ملزمة للأطراف ولها قوة التنفيذية⁽²⁾.

وعندما لا تتمكن اللجنة من التوصل إلى نتائج مرضي طرفي الخلاف أو إتقاء الخلاف بين الأطراف، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر بعدم المصالحة ويوقعه، ثم يحيله على اللجنة الولائية المكلفة بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك في ظرف ثمان وأربعين ساعة من تاريخ توقيع محضر عدم المصالحة⁽³⁾.

(1) مخلوف كمال، اليات تسوية نزعات العمل في القانون الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 67.

(2) قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، سنة 2002، ص 119.

(3) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 68.

ثانيا: اللجنة الولائية لإتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها:

بعد إحالة الخلاف عليها، تتولى اللجنة الولائية تسوية الخلاف الجماعي في العمل في إطار إجراء المصالحة بين طرفي النزاع، وذلك في إطار ممارسة مهامها، الوقائية، فتجمع بقوة القانون مرة واحدة في كل شهر بدعوة من رئيسها في اجتماع عادي لها، لتحليل الوضع الاجتماعي في الولاية والنظر في الخلافات التي تحال عليها وتسويتها، كما تجتمع بقوة القانون وبأمر من رئيسها والأمين العام للإتحاد الولائي للإتحاد العام للعمال الجزائريين في اجتماع إستثنائي في ظرف ثمان وأربعين ساعة من إحالة موضوع الخلاف عليها⁽¹⁾.

تتكون هذه اللجنة من⁽²⁾:

- الوالي أو ممثلة رئيسا.
- ممثل للحزب على مستوى الولاية.
- ممثل للمجلس الشعبي البلدي.
- المدير المكلف بالعمل في المجلس التنفيذي الولائي.
- قاضي من المجلس القضائي.
- ممثل للإتحاد الولائي للإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- ممثل للإتحاد الولائي للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.

كما يمكن توسيع هذه اللجنة في حالة الحاجة إلى:

- ممثلين للهيئة صاحبة العمل المعنية على المستوى المركزي،
- ممثلين منتخبين لعمال الهيئة صاحبة العمل على المستوى المركزي،
- ممثلين المجلس التنفيذي الولائي المعنى بالخلاف.
- مفتش العمل المختص إقليميا.

(1) رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 92.

(2) المادة 32 و 33 من القانون 82-05 السالف الذكر.

تثبت هذه اللجنة في الخلافات الجماعية المحالة إليها في ظرف 08 أيام، إما بالتسوية ولما برفع الملف إلى اللجنة الوطنية⁽¹⁾.

وأما فيما يخص قرارات اللجنة الولائية فتدون في محضر يوقعه رئيسها والممثلون على المستوى المركزي للأطراف الخلاف الجماعي، وتقوم أمانة هذه اللجنة بإيداع المحضر بعد توقيعه من جميع أعضائها لدى كتابة ضبط المجلس القضائي، وتعتبر قراراتها ملزمة للأطراف، وهي قابلة للطعن أمام اللجنة الوطنية⁽²⁾.

ثالثاً: اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

تنشأ اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها بيد الوزير المكلف بالعمل، وتحت رئاسته لتتولى النظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي⁽³⁾، والتي ترفع عليها من قبل اللجان الولائية.

تتكون هذه اللجنة من⁽⁴⁾:

- ممثلين اثنين للحزب عضوين في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية
- قاض من المجلس القضائي الأعلى.
- ممثل لوزير العمل.
- الوزير صاحب الوصاية على الهيئة صاحبة العمل المعنية.
- ممثل للأمانة الوطنية للإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- ممثل للأمانة الوطنية للإتحاد الوطني للفلاحين الجزائريين.
- ممثلين اثنين للاتحاديات المهنية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين

(1) يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 123.

(2) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 69.

(3) يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 124.

(4) المادة 36 من القانون 05/82 السالف الذكر.

فبالإضافة إلى مهمتها بالنظر في الخلافات التي تطرأ في القطاع الاشتراكي تجتمع فيه بقوة القانون بمبادرة من رئيسيها، يمكنها كذلك أن تجتمع إستثناء بطلب من الوزير المكلف بالعمل عند إحالة خلاف ذي إنعكاسات وطنية يطرأ في القطاع الخاص، زيادة على إختصاصها بالنظر في الطعون ضد قرارات اللجان الولائية، لتدون قراراتها في محضر ملزم للأطراف المتنازعة، وله قوة التنفيذ، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية الخلاف داخل اللجنة الوطنية يحال الخلاف على سلطته التحكيم⁽¹⁾

الفرع الثاني: نظام المصالحة في مرحلة الإصلاحات .

بالرجوع إلى المادة 5 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب تنص على ما يلي: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.

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

يفهم من هذا النص أن المشرع الجزائري حدد نوعين من المصالحة تتمثل الأولى في المصالحة الاتفاقية ويتمثل النوع الثاني في المصالحة القانونية والتي عبر عنها في الفقرة الثانية للمادة 5 وهذا ما سنبينه وفقا بما يلي:

أولاً: المصالحة الاتفاقية .

يقصد بها تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقية الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي

(1) واضح رشيد، المرجع السابق، ص 95.

في الأعضاء " لجان متساوية الأعضاء" ويحددون نظام عملها، والصلاحيات المخولة لها، ونطاق عملها الذي قد يكون محلي، أو جهوي أو وطني أو وفق نطاق تطبيق الاتفاقية⁽¹⁾.

وتطبيقا للمادة 5 الفقرة 1 من القانون 02 /90 وللاستفادة بهذا الإجراء فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية على بعض الأحكام المنظمة للمصالحة الاتفاقية بنصها على تشكيل لجان مصالحة متساوية الأعضاء عند فشل المفاوضات المباشرة داخل المؤسسة المستخدمة من أجل تسوية المنازعات الجماعية في العمل، ومن بين الاتفاقيات التي أخذت بالمصالحة الاتفاقية نجد الاتفاقية القطاعية لقطاع الحديد والصلب المسجلة في 1997/07/30 أمام مفتشية العمل وكذلك الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المبرمة في 29 -12- 1991 والمسجلة في 30 -12- 1991 في المادة 206 منها: " بعدم عرض أي نزاع على مفتش العمل قصد المصالحة ما لم يثبت إستنفاد إجراءات المصالحة الداخلية، في حين قد نجد أن بعض الاتفاقيات لجأت مباشرة إلى المصالحة القانونية⁽²⁾.

ثانيا: المصالحة القانونية.

يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية الإلزامية في حالة عدم وجود إجراءات اتفاقية بشأنها، أو عند فشلها، كما تنص على ذلك الفقرة 2 من المادة 5 من ق ت ن ع ج، السالف الذكر، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم " وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال" حيث يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الأربعة (04) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيه، ويجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل⁽³⁾.

(1) أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار تنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 374.

(2) لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، 1 كلية الحقوق بن عكنون الجزائر السنة الجامعية 2010 -2011 ص 349.

(3) أحمية سليمان ، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري د، م، ج، طبعة الخامسة سنة

2010 ، ص 100.

وقد يعاقب طرفي الخلاف الجماعي للعمل بغرامة تتراوح ما بين 500.00 دجو و2000,00 دج كل من تغيب عن جلسة المصالحة بدون مبرر شرعي⁽¹⁾.

يتبين من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية عند ظهور أي نزاع جماعي في العمل من اختصاص مفتش العمل، ذلك على خلاف القانون الفرنسي الذي يتميز بتعدد أجهزة المصالحة، وهي اللجنة الوطنية للمصالحة، واللجان الجهوية للمصالحة، والتي بدورها يمكن أن يحتوي على عدة أقسام وذلك بالنظر إلى أهمية المنطقة أو الناحية، وهي تتميز بتشكيلها الثلاثي من ممثلين للعمال و أصحاب العمل، إلى جانب ممثلين للسلطة العمومية، دور مفتش العمل الفرنسي في حلّ النزاعات الجماعية في العمل إلا يتدعي دور التدخل للبحث عن تسوية ودية فقط بعكس، الدور الذي يقوم به مفتش العمل في الجزائر أثناء قيامه بمهمة المصالحة⁽²⁾.

الفرع الثالث: نتائج المصالحة.

ومن نتائج المصالحة سواء كانت اتفاقية أو قانونية (الإلزامية)، إما الوصول إلى حلّ وتسوية بصفة كلية جاءت تنويجا لمجهودات أطراف التشاور، والتفاوض في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية أو القانونية بواسطة مفتشية العمل وإما إلى الإخفاق بصفة كلية أو جزئية نتيجة لتمسك أطراف النزاع بمطالبتهم ومواقفهم وعدم تنازل أي منها للآخر بتنازلات متساوية وعادلة⁽³⁾.

(1) المادة 53 من القانون 90 / 02 السالف الذكر

(2) مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن ، المرجع السابق ، ص 77.

(3) لعلوي عيسى، المرجع السابق، ص 352.

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع مفتشية العمل ودورها في حل نزاعات العمل تبين لنا بعض النتائج من هذه الدراسة والتي نوردتها وفقا لما يلي:

- إن تفتيش العمل يتمثل في مجموعة من الإجراءات الوقائية والرقابية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة المتمثلة في وزارة العمل، وذلك بهدف التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل، والقوانين الأخرى، المكملة لقانون العمل هذا ما يؤدي إلى تحسين علاقة العمل بين أطراف عقد العمل، وترشيدهم إلى أفضل السبل الواجب إتباعها لتحسين هذه العلاقة.

- لم يكن قبل القرن التاسع عشر اي وجود لتفتيش العمل بالمعنى المعروف حاليا، ويرجع ذلك الى ان معظم العمال كانوا في القطاع الريفي مع وجود بعض الحرف، كما ان هذه الفترة عرفت حدثا جديدا أطلق عليه باسم الثورة الصناعية التي لم تعترف في بداية الامر للدولة بحق التدخل في اطار العلاقات العمالية، لكن مع بداية القرن العشرين ظهرت عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية... أدى ذلك الى التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل، والذي لا يكون ذا جدوى ما لم يتوفر جهاز تفتيش فعال وهكذا كان ميلاد اجهزة تفتيش العمل في اوروبا مطلع القرن العشرين، اما بالنسبة للدول العربية فقد كانت متأخر، في انشاء هذه الاجهزة، ذلك بسبب ان هذه الدول كانت خاضعة للاستعمار من طرف الدول الأوروبية من جهة، وكذا التخلف الاقتصادي من جهة أخرى مما أدى ذلك إلى تأخر في دخول الصناعة الحديثة التي تستدعي وجود جهاز رقابي.

- كما لوحظ من خلال الدراسة اهتمام دولي وإقليمي بموضوع تفتيش العمل، سواء من خلال منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي أو على المستوى الدول العربية.

- كما تضمنت هذه الدراسة مجال تطبيق نظام تفتيش العمل، ذلك كل من المعايير الدولية والعربية، وكذا مجال التفتيش حسب التنظيمات الوطنية، التي كانت محل اختلاف فهناك من أقر باستثناء بعض القطاعات من التفتيش، وهناك من أقر بخضوع تفتيش العمل إلى جميع قطاعات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي والخدمات.

- كما تضمنت هذه الدراسة أيضا التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل والذي يتطلب تعاون مع عدة جهات أخرى، من أجل كفالة حسن سير عمله وأداء واجبه على أكمل وجه، بدءاً بالعمال و أصحاب العمل، ومنظماتهم، إلى التعاون مع الإدارات الحكومية الأخرى في الدولة، وكذا بالتعاون مع السلطات القضائية.
- وفي إطار الدراسة تناولنا دور جهاز تفتيش العمل في حل نزاعات العمل إذ لهذا الجهاز دور رقابي في الأصل وهذه الرقابة تشمل التشريع الذي يعد المصدر الأساسي لقانون العمل، أو من خلال التشريعات الفرعية والتي يقصد بها القرارات التنظيمية واللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية، تنفيذ القانون العمل النافذ في الدولة، كما يدخل في هذا السياق الاتفاقيات الدولية والعربية، وليس هذا فحسب بل أن رقابة جهاز تفتيش العمل تشمل العديد من المسائل التفصيلية كالأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والصحة والسلامة المهنية...الخ.
- بالإضافة إلى دور هذا الجهاز في الرقابة له، دور وقائي الذي يقوم على عدة صور ومجالات تتمثل في النصح والإرشاد والوقاية من مخاطر العمل، وكذا الإبلاغ عن القصور التشريعي، نظرا لقرب المفتشين من التطبيقي الحي للنصوص القانونية.
- إلى جانب هذه الأدوار له دور تصالحي الذي من خلاله يرمي إلى فض مختلف النزاعات التي قد تنشأ بين الطبقات العمالية من جهة أولى، وأرباب العمل من جهة أخرى سواء كانت هذه النزاعات فردية أو جماعية.
- بعد التطرق إلى مختلف النتائج التي استخلصناها من هذه الدراسة يمكننا أن نخرج بمجموعة من التوصيات الضرورية، والتي نسردها كالتالي.
- تطوير التشريعات بما يكفل تضمينها للوظائف الرقابية والإرشادية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل، وتلافي القصور التشريعي الذي يعترى بعضها من هذا الجانب.
- إيلاء المزيد من الاهتمام بتفتيش العمل لما له من دور بارز في تحسين علاقات العمل.
- العمل على توسيع مجال نشاط أجهزة تفتيش العمل ليشمل مختلف القطاعات، ومنشآت العمل.

- دعم أجهزة تفتيش العمل من خلال توفير العدد الكافي من المفتشين المؤهلين بما يسمح لهذه الأجهزة من ممارسة وظائفها، ومواكبة الزيادة السريعة في عدد المنشآت والعمال.
- توفير المستلزمات الضرورية ووسائل العمل الحديثة لتفعيل دور أجهزة تفتيش العمل وتمكينها من أداء وظائفها على النحو المطلوب.
- تحسين الأوضاع المادية والمعنوية لمفتشي العمل، بما يتماشى وأهمية الوظائف المؤهلة إليهم وتوفير الحماية والحيادية اللازمة لأداء مهامهم على الوجه المطلوب.
- تعزيز الدور الوقائي لتفتيش العمل بمفهومه الشامل وبصفة خاصة من خلال تنشيط الحوار الاجتماعي والوقاية من المنازعات العمالية والمساعدة على تسويقها عند حدوثها.
- دعوة الدول العربية إلى التي لم تصادق على الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل إلى المصادقة عليها باعتبارها الإطار الذي يدعم ويعزز أجهزة التفتيش في الدول العربية، بما في ذلك الدولة الجزائرية.

قائمة المراجع

I. الكتب والمؤلفات:

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القاني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الخامسة، الجزائر سنة 2010.
- 2- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية- بن عكنون- الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2013.
- 3- حسان الجيلالي، التنظيم والادارة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة، 1985 .
- 4- خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الاول المطبوعة والوراقة الوطنية، زنقة أبو عبيدة الحي المحمدي، مراكش، الطبعة الأولى، سنة 2004.
- 5- ديدان مولود، مدونة العمل، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر ، طبعة 2015.
- 6- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، دون طبعة، سنة 2005.
- 7- عصام يوسف القيسي، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، سنة 1995.
- 8- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، دار جسور، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، سنة 2003.
- 9- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2003.
- 10- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، رقم 71 لسنة 1987، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة، الرصافة، سنة 1988-1989.

II. الرسائل الجامعية:

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008-2009.
- 2- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والأفاق، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- 3- دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2000-2001.
- 4- سحنون منى ومجرب إيمان، دور مكاتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة السادسة عشر 2007-2008.
- 5- سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، دراسة ميدانية بالمفتشية الجهوية لسطيف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005-2006.
- 6- عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية- الصلح والوساطة القضائية طبقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2011-2012.
- 7- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 2010.
- 8- عمارة نادية، دور مفتشية العمل في تنظيم علاقات العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة البويرة، 2011-2012.

9- قريشي بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر 2002.

10- لعلاوي عيسى، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2010-2011.

11- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو (د. س. ن).

12- يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2012-2013.

III. مقالات، بحوث وتقارير:

1- الاستراتيجيات والممارسات في مجال تفتيش العمل، البند الثالث من جدول الأعمال، مكتب العمل الدولي الدورة 297، نوفمبر 2002، جنيف.

2- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 82، المكتب التنفيذي، ص ب المنامة، مملكة البحرين، الطبعة الأولى، سنة 2014.

3- عمار بوضياف، المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، الفكر البرلماني مجلة متخصصة في القضايا والوثائق البرلمانية، يصدرها مجلس الأمة العدد 15 الجزائر، فيفري 2005.

4- غريب منية، مفتشيه العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية العدد 28 مجلد أ- جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2007.

5- محمد طارق، مقال منشور بالمجلة الالكترونية على الموقع:

<http://www.macoco.drot.com>

- 6-مخلوف كمال، الحماية القانونية للأجر، مجلة معارف، مجلة علمية تصدر عن جامعة أكلي محند اولحاج قسم العلوم القانونية، البويرة العدد 17، ديسمبر 2014.
- 7-منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل في ضوء مستويات العمل الدولية، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، سنة 1993.
- 8-يوسف الياس، التفتيش على شروط وظروف العمل، بحث منشور في العدد رقم 23 من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الطبعة الأولى، 1997.
- 9-يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل منشورات المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس، 2012.

IV. الاتفاقيات والتوصيات:

- 1-اتفاقية العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة التي اقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف سنة 1947.
- 2- الاتفاقية العربية رقم 1966 بشأن مستويات العمل التي أقرها مؤتمر العمل العربي سنة 1966.
- 3-اتفاقية العمل الدولية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة التي اقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف سنة 1969.
- 4-الاتفاقية العربية رقم 6 بشأن مستويات العمل التي أقرها مؤتمر العمل العربي سنة 1976.
- 5- الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل التي أقرها مؤتمر العمل العربي سنة 1981.
- 6- التوصية الدولية رقم 20 بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال التي اقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1989.
- 7-الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل التي أقرها مؤتمر العمل العربي سنة 1998.
- 8- التوصية العربية رقم 8 بشأن تفتيش العمل التي أقرها مؤتمر العمل العربي سنة 1998.

V. النصوص القانونية والتنظيمية:

أولاً: النصوص التشريعية:

- 1- القانون رقم: 62- 157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل التشريعي الفرنسي، ج.ر عدد 02 مؤرخة في 11 جانفي 1963.
- 2- الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر رقم 39 لسنة 1939.
- 3- الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، ج.ر 39 لسنة 1975.
- 4- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32 مؤرخة في 8 أوت 1978.
- 5- القانون 82-05 المؤرخ في 2 جويلية 1982 المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية للعمل، ج.ر عدد 07 .
- 6- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بنزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 7 فيفري 1990.
- 7- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بمفتشيه العمل، ج.ر عدد 06 مؤرخة في 7 فيفري 1990.
- 8- القانون رقم 90-04 المؤرخة في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 06 سنة 1990.
- 9- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المتعلق بالمدة القانونية للعمل ج.ر عدد 3 مؤرخة في 12 جانفي 1997.

ثانياً: النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر عدد 29.

- 2- المرسوم التنفيذي رقم 91-273 المؤرخ في 10 أوت 1991، المتضمن تحديد كفيات انتخاب المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة، ج.ر عدد 38، أوت 1991.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

I- Documents :

- 1- B-I.T Administration du travail et inspection du travail ; Conférence internationale du travail 100^{ème} Session, Genève, 2011.

II- Textes juridiques :

- 1- Loi de 22 Mars 1841 sur la protection des enfants au Travail Dans Les Manufactures Usine Et Ateliers.travaille-emploi-gouv.Fr/img/pdf.

ثالثا: باللغة الإنجليزية:

- 1- Labour inspection – General survey by the committee of experts on the application of conventions and recommendation international labour, 71ème session 1985. Geneva.
- 2- Labour inspection. Pureposes and practice, Beneva. 1976.

رابعا: المواقع الإلكترونية:

- www.wikipedia.org/wiki/inspection-du-tavail.
- www.marocdroit.com.
- www.ilo.org/normlex/fr.
- www.olo.org/public/french/bureau/LEG.PDF.
- www.alolabour.org/Recommondation-8PDF.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	الشكر
01	المقدمة
05	الفصل الاول: نظام تفتيش العمل بين التطور والتنظيم
07	المبحث الاول: نشأة وتطور تفتيش العمل
07	المطلب الاول: المراحل الأساسية لنشأة تشريعات تفتيش العمل
07	الفرع الاول: بداية نشأة تشريعات تفتيش العمل في الدول الأوروبية
08	أولاً: تفتيش العمل في بريطانيا
09	ثانياً: تفتيش العمل في فرنسا
09	ثالثاً: تفتيش العمل في ألمانيا
10	الفرع الثاني: بداية تشريعات تفتيش العمل في الدول العربية
11	أولاً: نشأة تفتيش العمل في المغرب
11	ثانياً: نشأة تفتيش العمل في مصر
12	ثالثاً: نشأة تفتيش العمل في تونس
12	الفرع الثالث: تاريخ تفتيش العمل في الجزائر
13	أولاً: تفتيش العمل في الجزائر قبل مرحلة الإصلاحات (قبل 1990)
15	ثانياً: تفتيش العمل في الجزائر بعد مرحلة الإصلاحات (بعد 1990)
16	المطلب الثاني: الاهتمام الدولي والإقليمي بتطوير تفتيش العمل
16	الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بتفتيش العمل
16	الفرع الثاني: اهتمام منظمة العمل العربية بتفتيش العمل
19	المطلب الثالث: الجهود الوطنية لتطوير تفتيش العمل
19	الفرع الأول: اتجاه الجزائر نحو المصادقة على الاتفاقيات العمل الدولية والعربية بشأن تفتيش العمل
19	أولاً: الاتفاقيات الدولية

20	ثانيا: الاتفاقيات العربية
20	الفرع الثاني: رأي لجنة الخبراء الدولية حول مصادقة الجزائر للإتفاقيات
21	المبحث الثاني: التنظيم القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل
21	المطلب الاول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل
22	الفرع الاول: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير الدولية
23	الفرع الثاني: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب المعايير العربية
25	الفرع الثالث: مجال تطبيق نظام تفتيش العمل حسب التطبيقات الوطنية
26	المطلب الثاني: التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل
26	الفرع الاول: وضع تفتيش العمل تحت إشراف سلطة مركزية
28	الفرع الثاني: السلطة المركزية والغير المركزية
32	الفصل الثاني: دور جهاز تفتيش العمل في تطبيق قانون العمل
34	المبحث الاول: الدور القانوني والإداري لجهاز تفتيش العمل
34	المطلب الاول: الدور الرقابي لجهاز تفتيش العمل
34	الفرع الاول: الرقابة على شروط العمل وظروفه
36	الفرع الثاني: الرقابة على تنظيم العمل وقت العمل
38	الفرع الثالث: الرقابة على تنظيم أجور العمال
39	المطلب الثاني: الدور الوقائي لجهاز تفتيش العمل
40	الفرع الاول: النصح والإرشاد وتقديم المعلومات
40	الفرع الثاني: الوقاية من مخاطر العمل
41	الفرع الثالث: الإبلاغ عن القصور التشريعي
43	المطلب الثالث: الدور الإداري لجهاز تفتيش العمل
45	المبحث الثاني: دور جهاز تفتيش العمل في اجراء المصالحة
46	المطلب الاول: مفهوم المصالحة في مجال نزاعات العمل
46	الفرع الاول: تعريف المصالحة
48	الفرع الثاني: الأساس القانوني للمصالحة

48	أولاً: الأساس القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل الفردية
49	ثانياً: الأساس القانوني للمصالحة في مجال منازعات العمل الجماعية
50	الفرع الثالث: أهداف نظام المصالحة في مجال منازعات العمل
50	أولاً: التقليل من المنازعات العمالية
50	ثانياً التسيير على الأطراف المتنازعة (العامل وصاحب العمل)
51	ثالثاً: تخفيف عبئ المنازعات على الجهات القضائية
51	المطلب الثاني: نظام المصالحة في حل نزاعات العمل الفردية
52	الفرع الأول: نظام المصالحة عن طريق مفتش العمل
54	الفرع الثاني: نظام المصالحة عن طريق مكاتب المصالحة
56	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة
56	أولاً: الإجراءات المتخذة في حالة عدم حضور المدعى (العامل)
56	ثانياً: الإجراءات المتخذة في حالة عدم حضور المدعى عليه (صاحب العمل)
57	المطلب الثالث: نظام المصالحة في حل نزاعات العمل الجماعية
58	الفرع الأول: نظام المصالحة قبل مرحلة الإصلاحات
59	أولاً: اللجنة البلدية للمصالحة
60	ثانياً: اللجنة الولائية لاتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها
61	ثالثاً: اللجنة الوطنية لاتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها
62	الفرع الثاني: نظام المصالحة في مرحلة الإصلاحات
62	أولاً: المصالحة الاتفاقية
63	ثانياً: المصالحة القانونية
64	الفرع الثالث: نتائج المصالحة
65	الخاتمة
70	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة الملاحق
	الملحق رقم 01: الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في

فهرس الموضوعات

	الصناعة والتجارة
	الملحق رقم 02: الاتفاقية العربية رقم 19 بشأن تفتيش العمل
	الملحق رقم 03: القانون 03/90 يتعلق بمفتشيه العمل
	فهرس المحتويات