

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

عنوان المذكرة

## مفتشية العمل في الجزائر

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق  
تخصص : تسيير المؤسسات

تحت إشراف:

د. حاج سودي محمد

إعداد الطالبة:

يعيش الزهرة

لجنة المناقشة:

رئيساً	جامعة أدرار	أستاذ .....محاضر أ	د. اقصاصي عبد القادر
مشرفاً ومقرراً	جامعة أدرار	أستاذ .....محاضر ب	د. حاج سودي محمد
عضواً مناقشاً	جامعة أدرار	أستاذ .....مساعد أ	أ. الليل أحمد

السنة الجامعية 2016 - 2017

# الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى من لم تدخر نفسا في تربيتي - أمي الحنون.

إلى من تشقت يداها في سبيل رعايتي - أبي الصبور.

إلى روحهم الكريمة رحمهم الله

إلى كل عائلة " يعيش "

إلى الأستاذ المشرف "حاج سودي محمد " الذي لم يذخر جهدا في مساعدتي .

وإلى كل الاساتذة الذين ساهموا في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية.

إلى كل الأصدقاء ،ومن كانوا برفقتي أثناء دراستي في الجامعة والمتخرجين

من قسم الحقوق تسيير مؤسسات دفعة 2017.

## كلمة شكر و عرفان

قال تعالى: بسم الله الرحمن الرحيم

« قال رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى

والدي وان اعمل صالحا ترضاه ».

نحمده سبحانه وتعالى على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل

المتواضع والذي نأمل أن يكون خالصاً لوجهه الكريم.

كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل أساتذة،

وبالأخص الأستاذ المحترم "حاج سودي محمد" على

توجيهاته القيمة .فالشكر كل الشكر لكل الجهود التي بذلها

استاذنا الفاضل، لقد كان لنا نعم الموجه والمرشد الامين

وكان لنصحه وإرشاده اكبر الاثر في اخراج هذا المذكرة الى

حيز الوجود فجزاه الله عني كل خير ،وإلى كل من ساعدنا

من قريب أو بعيد في إثراء هذا الموضوع.

# المقدمة

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى بأجهزة التفتيش العمالي مهمتها السهر إلى تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل , مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل .

ومع التطورات التي تشهدها هذه الأخيرة تصاعد الاهتمام بالتفتيش العمالي على المستوى الدولي والعربي وانعكس ذلك في اتفاقيات العمل الدولية والعربية والتي تؤكد على الدور الأساسي لمفتشية العمل ' مما يجعلها أداة للملاحظة والتأثير وبمجالا للدراسة. من هذا المنظور نحاول من هذا البحث نتطرق إلى واقع هذا الجهاز ودوره في عالم الشغل وما إذا كان قادرا على أداء الأهداف المنوطة به إضافة إلى السعي لتحديد الصعوبات والعراقيل التي يواجهها، وسيكون مجال التحقيق من افتراضات الدراسة رقابة لمفتشية العمل وما تعالجه من قضايا وحالات تخص نطاق اختصاصها وبالتالي ما تعززه من مشاكل وإختلالات يتوجب العناية بها واقتراح البدائل المناسبة لها ، المراحل الأساسية لنشأة وتطور تشريعات تفتيش العمل إن موضوع شؤون العمال موضوع متعدد الجوانب لأنه يدور حول العنصر البشري في الإنتاج وقد اجتاز عدة مراحل تميزت كل مرحلة عن الأخرى بطابع خاص.

ففي المرحلة الأولى كان الطابع الاجتماعي يظهر بوضوح؛ حيث اتجهت الجهود إلى معالجة الظروف السيئة والأوضاع القاسية التي كان يعاني منها العمال، ولذا كان من المحتم على الدولة أن تتدخل في شؤون العمل والعمال واستحداث النظم والقوانين والتشريعات التي تضمن حماية العمال ورفع مستواهم بعد أن كانت العلاقات بين العمال وصاحب العمل تنظمها إرادة صاحب العمل نفسه والعلاقات الإنسانية التي تتوقف إلى حد كبير على طبيعة نفسية صاحب العمل.

ومن هذا المنطلق يتضح أن التطور التشريعي للعمل صاحب التطور الاقتصادي، وإذا تتبعناه منذ نشأته الأولى نجد أنه في القرون الوسطى كان الناس يعيشون في قرى متناثرة صغيرة وكانت العائلة تكون وحدة اقتصادية مستقلة يقوم كل فرد من

أفرادها بإشباع حاجاته، ثم أبرت القرى وتجمعت وتمدنت وأنشأت على إثر ذلك الأسواق وظهر في كل ناحية من نواحي النشاط الاقتصادي فريقان: الفريق المنتج، والفريق المستهلك، وقد ظهر هذان الفريقان على مقربة من بعضهما وكان اتصال كل منهما بالآخر 7 إتصالا مباشرا.

وفي الجزائر أنشئت سنة 1909 مفتشية العمل خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، وبذلك بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 6 مفتشين على مستوى الولايات من بينهم امرأة واحدة. وقد عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات هامة في تنظيمها وسيرها. وهكذا فقد عرفت سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية (Département) لليد العاملة ومفتشية العمل، وفي سنة 1957 أدمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل. أما بعد الاستقلال فقد كانت مفتشية العمل تدير حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي.<sup>1</sup>

حيث ظهر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967 و2 والتي تمارسها تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

عرف هذا التنظيم تطبيقه بعد صدور نصين: المرسوم التنفيذي رقم 68-366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون

1 - قانون 31 ديسمبر 1962 الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي إلى حين صدور قوانين جزائرية، وكان مفتشو العمل كذلك تابعين لهيئة وزارية مشتركة (العمل، الفلاحة والمناجم).

2 - المرسوم رقم 67-60 مؤرخ في 27 مارس سنة 1967 والمتعلق بهيئة مفتشية العمل واليد العاملة والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28 جويلية من نفس السنة يحدد كيفية تطبيق هذا المرسوم.

الاجتماعية، والمرسوم رقم 68-367 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية.

وتجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة؛ إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة والتجارة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن تاريخ مفتشية العمل مرتبط بتطور بلدنا في شتى المجالات لا سيما المجال الاقتصادي والاجتماعي.

حيث سمح الأمر 75-33 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع، وبطبيعة الحال كان للتشريع المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات أثره على مفتشية العمل؛ ويتجلى ذلك من خلال القانون رقم 78-12 بتاريخ 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية.

وابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغييرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 ، وتعرضت هذه المنظومة التشريعية الى تعديلات سنتي 1991 و 1996 حيث دعمتها بجملة من الاجراءات التشغيل وتنصيب العمال من خلال صدور جملة من النصوص القانونية قانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل ، وفي نفس السياق أعيد تنظيم مفتشية العمل بصدور ثلاث مراسيم تنفيذية خلال سنة 2005.

أسباب اختيار الموضوع :

اخترنا هذا الموضوع لأسباب موضوعية وأخرى ذاتية محصورة في مايلي:

الأسباب الموضوعية:

- معالجة الظروف والأوضاع القاسية والسيئة التي يعاني منها العمال، ولذا كان من المحتم على الدولة أن تتدخل في شؤون العمل والعمال واستحداث النظم والقوانين والتشريعات التي تضمن حماية العمال ورفع مستواهم.
- معرفة المسؤولية المنوط بها أجهزة التفتيش اتجاه المؤسسات.
- الجدل القائم و خاصة ما يتعلق بحصولهم على تراخيص العمل والإقامة، ومشكلتي النقص العددي والنوعي في موظفين، فإن ذلك يقود حتما إلى تقليل فاعلية هذا الجهاز، ان حماية الشغل تلعب دورا محرك في ترقية وتنشيط التحاور في العالم العمل وتطوير، وهذا من خلال وضع أجهزتها لتطبيق أحكام النصوص القانونية من طرف أرباب العمل التشاور الاجتماعي لتسهيل مهام جهاز التفتيش وتوجه نحو اقتصاد السوق وقصد استكمال هذا المسار أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذه المؤسسة وسن الأحكام القانونية اللازمة.

### الأسباب الذاتية:

- ميلنا الى موضوع مفتشية العمل لما له أهمية في المؤسسات الاقتصادية والمجتمع
- رغبة منا بتحسين أجهزة التفتيش باستقرار وذلك لحماية العمال من أرباب العمل
- الاطلاع الواسع على فهم حقوق العمال على ارباب العمل وكيف يمكن استغلال أجهزة التفتيش بشتى أصنافها لتحقيق ذلك.

### أهمية الدراسة :

- وتتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال كونه ينظم مسألة حساسة تتعلق بالجانب الإقتصادي ومجال التشغيل وهذا ما نكتسبه من أهمية علمية وعملية.

### الأهمية العلمية:

تتمحور أهمية دراستنا في التقييم والاسهام في اثناء البحث العلمي وتحقيق فعالية مفتشية

العمل ومستجدات الطبقة العمالية وأرباب العمل بصفة عامة لعالم الشغل

### الأهمية العملية:

تكمن أهمية البحث العملية في مدى تجسيد ضوابط وأليات مفتشية العمل للمؤسسات الاقتصادية في ظل المستجدات المتسارعة، خاصة مختلف الطبقات العمالية.

### أهداف الدراسة:

إعطاء حوصلة عامة لمفتشية العمل ومدى فعاليتها ومسايرتها للواقع مع الطبقة العمالية في ظل المستجدات الجديدة.

### اشكالية الدراسة:

الاشكالية التي تهدف لمعالجة المذكرة تتمثل في السؤال التالي:

ماهي الأليات المطبقة في مجال مفتشية العمل؟ وما هي الأجهزة التي تشرف على ذلك؟ وما مدى فعاليات الجهاز على ذلك؟.

### هيكل الدراسة :

للإجابة على مختلف هذه التساؤلات أتبعنا منهجاً تحليلاً وفق خطة مقسمة إلى محورين أساسين، تناولنا في المحور الأول مفتشية العمل من ناحية التنظيمية والبشرية وممارستها ، تم تطرق الى الجهاز التنظيمي والبشري لمفتشية في المبحث الاول ، وضوابط ممارسة التفتيش في المبحث الثاني

أما بالنسبة للمحور الثاني تطرقنا الى دور رقابة مفتشية العمل في علاقات العمل، فنضوى تحته مبحثين كذلك ، فتم التطرق الى رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية في المبحث الأول، رقابة مفتشية العمل في علاقات العمل الجماعية في المبحث الثاني.



# الفصل الاول

مفتشية العمل من ناحية التنظيمية

والبشرية وممارستها

يعتبر تنظيم مفتشية العمل وصلاحياتها الركيزة الأساسية لارباب العمل والعمال والممارسات القواعد الدولية للعمل القانونية حيث تؤدي إلى حماية العمال في القطاعات التي تغطيها وسائلها في سنة 1947 حول مفتشية العمل، والتي تعتبر بمثابة العمود الفقري لنظم التفتيش في مختلف العالم، إن وسائل ومبادئ التنظيم العام للعمل التي تحكمه مفتشية العمل باعتبارها مؤسسة مكلفة من جهة بتوفير رقابة تطبيق تشريع العمل المتعلق بظروف العمل وحماية العمال، ومن جهة أخرى تعمل على تطوير السريع لهذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني والدولي. إضافة الى ذلك الوظيفة الرقابية هي أحد الوظائف الجوهرية تخول جهاز التفتيش لقمع المخالفات وتوجيه الملاحظات كالاخلاق باحكام التشريعية أو التنظيمية باتخاذ جميع التدابير الاحترازية. حيث تعتبر جل الوسائل التي تقتضي نشر تقرير سنوي وارساله الى مكتب العمل الدولي متضمن في ذلك كافة المعلومات الخاصة بالاسس القانونية القانونية للمفتشية الوطنية للعمل ، ومن اجل تحسين المستوى وتجديد المعارف وتأهيل الموظفين وذلك بصفة دائمة دورات تكوين وتوزيع موظفيها، ومجال اختصاصها بما في ذلك نشاطاتها وحوادث العمل وحالات الأمراض المهنية.<sup>1</sup>

وللجزائر مثل بقية الدول الأخرى نوع من الممارسة المحلية لتفتيش العمل تعكس ظروفها وخصوصياتها الوطنية، ذلك ما سيتناوله هذا الفصل من خلال مبحثين يتعرض المبحث الأول إلى الجهاز التنظيمي والبشري ، ويخصص المبحث الثاني لطرق وقواعد وإجراءات تفتيش العمل وذلك على ضوء ما ورد في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل التي صدقت عليها الجزائر سنة 1962 فضلا عما ورد في بعض التقارير الدورية للجنة الخبراء لتطبيق المعايير الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> د محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر طبعة 2002، ص 44

## المبحث الأول: الجهاز التنظيمي والبشري لمفتشية العمل

يتم تنظيم مفتشية العمل في معظم البلدان في إطار دائرة وزارية مع هيكل مركزية وهيكل لامركزية والتي تكون تابعة في غالب الحالات للوزارة المكلفة بالعمل والبياديين الأخرى ذات الصلة مثل الشؤون الاجتماعية والتشغيل والتكوين المهني أو الهجرة، تطرقنا الى مطلبين حيث في المطلب الاول الجهاز التنظيمي لمفتشية العمل، أما بالنسبة للمطلب الثاني جهاز البشري لمفتشية العمل.

## المطلب الأول: الجهاز التنظيمي لمفتشية العمل.

يشرف على جهاز التفتيش سلطة مركزية تتولى الرقابة على هذا الجهاز، وهناك المبادئ العامة لتنظيم المركزي التي تبرر السلطة المركزية لتوحيد التفتيش واخيرا تطرقنا للمهام المنوطة للمفتشية العمل، ومن خلال هذا المطلب سنتطرق الى الاشراف من قبل السلطة عامة المركزية بالفرع الأول أما بالنسبة للفرع الثاني ادرجنا المبادئ العامة لتنظيم المركزي، وبالفرع الثالث تشكيل أجهزة التفتيش على مستوى سلطات المركزي غير الممركزة أما في الفرع الرابع مهام مفتشية العمل.

## الفرع الأول: الإشراف من قبل سلطة عامة مركزية

تنص المادة 4 الفقرة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 81 بأن "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية، وذلك في الإطار الذي يتماشى مع أسلوب الممارسة الإدارية لكل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية، تتميز هذا النص بمرونة، لم يركز على السلطة المركزية لجهاز التفتيش، بل جعلها من اختصاص الدولة العضو، مع مسايرة القدرات والاختلافات في الأوضاع الدستورية بين الدول الأعضاء.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بجاوي المدني ، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة، دراسة تحليلية و نقدية ، دار هومة ، الجزائر طبعة 2008 ،ص27.

- أما بالنسبة للاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة، قد صيغ أكثر مرونة، تضمن أربع صيغ جهاز تفتيش السلطة المركزية يشرف على تنفيذه حكم القاضي ، إذ قررت المادة 7 الفقرة 3 منها أنه يمكن تأمين تفتيش العمل في الزراعة بإحدى الوسائل الآتية:
- (1) إدارة تفتيش عمل واحدة مسؤولة عن كل قطاعات النشاط الاقتصادي،
  - (2) أو إدارة تفتيش عمل واحدة ترتب تخصصات وظيفية داخلية عن طريق التدريب المناسب للمفتشين المدعويين لممارسة وظائفهم في الزراعة،
  - (3) أو إدارة تفتيش عمل واحدة ترتب تخصصات مؤسسية داخلية بتكوين إدارة مؤهلة تقنيا يقوم موظفوها بأداء وظائفهم في الزراعة،
  - (4) أو إدارة تفتيش زراعي متخصصة تشرف على نشاطها هيئة مركزية تتمتع بنفس اختصاصات تفتيش العمل في المجالات الأخرى مثل الصناعة والنقل والتجارة.
- ويتضح لنا أن جهاز التفتيش العمل يمارسه أساليبه في الزراعة ، وكذا في القطاعات الاقتصادية الأخرى، و يخضع في ذلك تحت اشراف سلطة مركزية.1

### الفرع الثاني: المبادئ العامة لتنظيم المركزي

ان المبادئ العامة لتنظيم المركزي يكمن باشراف سلطة المركزية وذلك من أجل وضع تطبيق وتسهيل طرق التفتيش لكافة الاقليم الوطني وفقا لما بررته لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية .

أقرت التوصية الدولية رقم 20 المتعلقة بالمبادئ العامة لتنظيم طرق التفتيش لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال، التي أقرها المؤتمر سنة 1923، نجد أن البند التاسع منها يوضح الغرض والغاية من هذا الإشراف، حيث يقضي بأن "يوضع مفتشو المناطق في البلاد التي تنقسم لأغراض التفتيش إلى مناطق، تحت الإشراف العام لمفتش ذي خبرة ومؤهلات عالية، وذلك لضمان تطبيق القانون بصورة موحدة بين مختلف المناطق، وتحقيق مستوى عال من

1 - ولهذا فإن تطبيق الاتفاقية رقم 129 لا يقتضي، بالضرورة، كما تقول لجنة الخبراء في المنظمة الدولية "إنشاء جهاز تفتيش خاص بالزراعة، على عكس الانطباع القائم لدى بعض الحكومات."

الكفاءة في التفتيش، وأن يجتمع المفتشون المشرفون (حيث تبلغ أهمية الصناعات في البلاد قدرا يستلزم تعيين أكثر من مفتش مشرف واحد) من آن لآخر، للتباحث في المسائل الناشئة عما يتعلق بتطبيق القانون، وتحسين أحوال العمل في المناطق الخاضعة لرقابتهم." بينما يقضي البند العاشر من نفس التوصية بأن "توضع هيئة التفتيش تحت السيطرة المباشرة لسلطة مركزية في الدولة، دون سواها، وأن لا يخضع أعضاؤها لسيطرة أية سلطة محلية، أو أن يكونوا مسؤولين، بأي وجه، أمامها في أدائهم لأي من واجباتهم."

وبالرجوع إلى ما جاءت به لجنة الخبراء وما ورد في التوصية الدولية رقم 20، يمكن القول أن الهدف الرئيسي من إخضاع تفتيش العمل في الدولة لإشراف سلطة مركزية هو هدف مزدوج يضمن تحقيق وضع وتنفيذ سياسة مركزية تفتيش عمل موحدة في الدولة، فضلا عن تطبيق القانون الذي يوكل إلى جهاز تفتيش العمل مراقبة تنفيذه بصورة موحدة بين مختلف مناطق الدولة.<sup>1</sup>

والهدف من ذلك أن يخضع التفتيش في نشاطه، إلى أساليب موحدة، وتطوير وتحسين عمل جهاز التفتيش، والسهر على توفير مستلزمات عمل هذا الجهاز، وفي مقدمتها الإطارات البشرية والعناية بتدريبها، والحرص على استقلاليتها، وضمان احترامها المبادئ الأساسية للمهنة. كما أن الغرض من هذا الهدف المزدوج فيتمثل في قيام السلطة المركزية بتفسير موحد في جميع أنحاء الدولة للأحكام القانونية التي يعهد إلى جهاز التفتيش تنفيذ أحكامها، مما يقلل، أو يقضي على فرص الاجتهاد الفردي الذي يقود إلى الاضطراب في التطبيق، بينما توجد في بعض الدول 70 أجهزة تفتيش متخصصة لكل فرع من فروع النشاط الاقتصادي.

### الفرع الثالث: تشكيل أجهزة التفتيش على مستوى سلطات المركزي وغير الممركزة

<sup>1</sup> أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، ص 44.

ومن خلال ما سبق ذكره أصبحت مفتشية العمل تحت السلطة التقنية والإدارية للمفتشية العامة للعمل، و مهمتها في وضع أساليب وتفعيل الاجراءات الاساسية لتمام مهامها وفقا لتوجيهات القطاع و تأطير مناهج وعمل مصالح مفتشية العمل.

وقد أوضحت أحكام المرسوم رقم 90-209 المؤرخ في 14 جويلية 1990 أن جهاز التفتيش يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير ممرضة لمفتشية العمل تتمثل في مكاتب تفتيش العمل والبالغ عددها 74 مكتبا تغطي مجمل الإقليم الوطني، وأما المفتشيات الجهوية فعددها 14 مفتشية جهوية، وهي تتولى على المستوى الجهوي توجيه وتنسيق وتقييم نشاطات عدة مكاتب تفتيش العمل تابعة لها.

وأما اختصاص مكتب مفتشية العمل الممتد على إقليم محدد بموجب قرار وزاري مشترك<sup>1</sup> فيتمثل في ضمان ممارسة مفتشي العمل للنشاطات الموكلة لهم بموجب التشريع الساري المفعول.

في سنة 2006 وبعد تقييم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع تنظيم جديد<sup>2</sup>، وتهدف إعادة التنظيم إلى تكيف صلاحياتها وهيكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها. ويمكن ذكر من بين أهم التغييرات:

- إنشاء مفتشية العمل الولائية،
- تنسيق وهيكله وتحسين سير مصالح مفتشية العمل،
- تنمية مناصب التأطير،
- إنشاء المصالح التقنية على مستوى الولاية وعلى المستوى المركزي،
- إنشاء على المستوى المركزي لمديرية فرعية لرقابة ظروف العمل وأخرى مكلفة بالإعلام الآلي والإحصائيات.

<sup>1</sup> - قرار وزاري مشترك رقم 001 مؤرخ في 20 سبتمبر سنة 1990.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 05-05 مؤرخ في 6 جانفي 2005 يتعلق بتنظيم وعمل المفتشية العامة للعمل.

منظمة في شكل جهاز مركزي ومصالح غير مرمزة يتكون الجهاز المركزي من مديريتين: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ومديرية الإدارة والتكوين.

وأما المصالح غير المرمزة فتتمثل في مفتشية العمل الولائية في المقام الأول، ومكاتب العمل لا تغطي كافة التراب الوطني بل بعض المناطق الصناعية وأحواض التشغيل المهمة، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من 74 إلى مكتبا 271 مكتبا، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية.

وأما مفتشية العمل الولائية الممتد اختصاصها على إقليم الولاية فيتمثل دورها في التأكد من ممارسة مفتشي العمل للأنشطة الناجمة عن المهام والصلاحيات المسندة إليهم بموجب التشريع الساري المفعول، ويختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية ما أو مقاطعة إدارية معينة، وهو تابع لمفتشية العمل الولائية.

وتجدر الإشارة أن إنشاء مفتشية العمل الولائية يعد إجراء هاما يسمح بتكليف تنظيم مفتشية العمل مع التقسيم الإداري هذا ما يضمن تدخلا أكثر فعالية مع مؤسسات الرقابة الأخرى. يحدد القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 مهام مفتشية العمل، فهي تتولى السهر على احترام الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية، وظروف العمل والنظافة وأمن العمال.

ولكنها تتولى كذلك مهامها في مجالي التشغيل والتكوين المهني وحتى في مجال الضمان الاجتماعي، وتقدم، في حدود صلاحياتها، مساعدتها للشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وتقديم معلومات ونصائح للعمال وأصحاب العمل فيما يخص حقوقهم

1 - القرار الوزاري المؤرخ في 16 أوت 2005 يحدد العدد والتنظيم والاختصاص الإقليمي لمكاتب مفتشية العمل،

ومفتشيات العمل الولائية البالغ عددها 48 مفتشية (القرار الوزاري المشترك مؤرخ في 16 أوت 2005 يحدد تنظيم مفتشية العمل الولائية)، ومفتشيات العمل الجهوية البالغ عددها 8 مفتشيات (الجزائر، عنابة، باتنة، بشار، قسنطينة، وهران، ورقلة وتيارت)، قرار وزاري مشترك مؤرخ في 16 أوت 2005 يحدد تنظيم والاختصاص الإقليمي للمفتشيات الجهوية للعمل.

وواجباتهم، كما تطور مجالات التعاون مع كل المتعاملين المهتمين خواصا كانوا أو عموميين، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين.<sup>1</sup>

وأخيرا تضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وحلها وتعتبر هذه الصلاحية من بين المهام المثيرة للجدل، وتتولى مفتشية العمل في الجزائر دورا هاما في مجال النزاعات الجماعية للعمل فهي التي تتول السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية<sup>76</sup>، وفي هذا الإطار تذكر لجنة الخبراء " أنه لا ينبغي تكليف المفتشين بمهام تكون بطبيعتها في بعض الدول غير متوافقة مع المهمة الرئيسية والمتمثلة في السهر على احترام الأحكام القانونية، وتشير أنه في بعض الدول يعد الصلح من بين مهام مفتشي العمل طالما أنهم موظفون يتصفون بالاستقلالية والحياد وهما صفتان منصوص عليهما في المادة 6 من الاتفاقية رقم 81، وهم أقرب من الشركاء الاجتماعيين، ومن هذا المنطلق فهم في وضعية أحسن لفهم الخلافات بين المستخدمين والعمال. ولكن التوصية رقم 81 تقضي بأنه لا ينبغي للصلح أن يكون من بين مهام مفتشي العمل، وهكذا فإن العديد من الدول تفصل بين الصلح ومهمة تطبيق القانون وذلك لسببين:

إسناد مهمة الصلح إلى مؤسسة أو موظفين آخرين يسمح لمفتشي العمل بتأدية مهمة الرقابة بانسجام أكبر مما يؤدي إلى تطبيق أفضل للتشريع وهذا سيساهم بدوره في انخفاض نزاعات العمل."

تمارس مفتشية العمل في الجزائر مهامها في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفي العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار لباد، طبعة سنة 2008، ص 78.

<sup>2</sup> أحمية سليمان ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة

### الفرع الرابع: مهام مفتشية العمل

لقد حددت مهام التفتيش الأساسية في المادة 2 بموجب القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم، حيث تنص على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال،
- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية،
- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل،
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها،
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم،
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي،
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.<sup>1</sup>

وقد بينت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 مؤرخ في 6 يناير سنة

2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها هذه المهام، حيث تنص:

" تتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنشيط ومراقبة ومتابعة ممارسة مفتشي العمل النشاطات المترتبة على المهام والصلاحيات المخولة لمفتشية العمل بموجب التشريع والتنظيم المعمول بهما، وتكلف على الخصوص، بما يأتي:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 196.

- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني، وتنفيذها.
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الاجتماعي وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بذلك.
- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد حصائل دورية بشأنها.
- وضع أدوات جمع المعلومات، بالتنسيق، إن اقتضى الأمر، مع المصالح المعنية، في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك.
- وضع وتعيين بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- ضمان، حسب الحالة، التسجيل أو الموافقة على الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام، عند الاقتضاء، بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقاً للتشريع المعمول به.
- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.
- القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.

<sup>1</sup> يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص. 167.

- ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتحسين تقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.
- متابعة الإجراءات والدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.
- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- المشاركة في تنظيم وفي سير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة مستخدمي مفتشية العمل.
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع العمل ومهام مفتشية العمل." وتولى مفتشية العمل عمليات مكافحة العمالة السرية أو غير الشرعية، لإقامة غير القانونية للمهاجرين، في كثير من البلدان من خلال شركاء بين مفتشية العمل وغيرها من هيئات الإدارة العامة (شرطة الحدود والداخلية والجمارك والتأمينات الاجتماعية وهيئات ومكاتب الضرائب، الخ)، مفتشو العمل مدعوون بحكم معرفتهم الخاصة لعالم العمل وحرية وصولهم إلى أماكن العمل، إلى الاضطلاع بدور قيادي في هذا الصدد، كما يدل على ذلك النشاط السنوي لتفتيش العمل المقدم لمنظمة العمل الدولية. وتذكر اللجنة بأن المهمة الرئيسية لمفتشي العمل هي ضمان حماية العمال وليس ضمان تنفيذ قانون الهجرة.
- وبديهي أن اضطلاع مفتشي العمل بهذه المهام وتنفيذها على الوجه الذي يحقق الأهداف المرجوة من التفتيش لا يمكن أن يؤدي نتائجها إلا إذا توافرت في موظفي التفتيش الكفاءات اللازمة للقيام بهذه المهام.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الجهاز البشري لمفتشية العمل.

وعادة يخضع المفتشون للنظام الأساسي للوظيفة العامة أو لأحكام قوانين عامة للعمل، أو لنظام أساسي خاص يطبق على بعض فئات أعوان الدولة الدائمة كما هو الحال في الجزائر

<sup>1</sup> أهمية سليمان ، نفس المرجع السابق، ص22

حسب المرسوم التنفيذي رقم 44 91- مؤرخ في 16 فبراير 1991، وهذا ما سنتطرق اليه بالتفصيل في الفروع اللاحقة.

### الفرع الأول: تشكيل هيئة المفتشين

تتألف هيئة التفتيش حسب الاتفاقية الدولية رقم 81 في مادتها 6 من موظفين عموميين يكفل لهم وضعهم وظروف خدمتهم استقرار الاستخدام، ومستقلين عن التغيرات الحكومية، وعن التأثيرات الخارجية غير السليمة" وبهذا أخذ المشرع الجزائري وبنص مماثل قررت الاتفاقية رقم 129 في المادة 8 الفقرة الأولى منها المبدأ ذاته، إلا أنها أضافت في الفقرة 2 من هذه المادة حكما يتسم بالمرونة خلت منه الاتفاقية رقم 81 يقضي بأنه "يجوز للدول الأعضاء، بقدر ما يتفق ذلك مع القوانين أو اللوائح الوطنية أو الممارسات الوطنية، أن تلحق بنظام تفتيش العمل في الزراعة لديها مسؤولين أو ممثلين للمنظمات المهنية التي تكمل أنشطتها أنشطة موظفي التفتيش العموميين، ويكفل لهؤلاء الأشخاص استقرار الوظيفة والاستقلال عن التأثيرات الخارجية غير السليمة".

وتؤكد أعمال الدورة 30 التي أقر خلالها مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 الاتفاقية رقم 81 أن صفة الموظفين العموميين اعتبرت ضرورية لهيئة التفتيش لكونها الوسيلة الأفضل لضمان الاستقلال والحياد الضروريين لأداء وظائفها. وهذا لا يتحقق كما أدت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية مرارا إلا "عندما يكون باستطاعة المفتش أن يقرر، بدون مسؤولية، وبلا أي شعور بالخوف من إجراء انتقامي (مكشوف أو مبطن)، أن الأساليب المعتمدة في منشأة ما هي مخالفة للقانون مما يقتضي تغييرها".<sup>2</sup>

1 - تنص المادة 7 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم على ما يلي: "مفتشو العمل أعوان محلفون...".

2 - تذكر لجنة الخبراء أمثلة لهذه الدول لوكسمبورغ، ودول أمريكا اللاتينية بوليفيا كولومبيا والإكوادور

إلا أن الذي يلاحظ عمليا، أن الممارسات الوطنية، اعتادت الخروج على نص الاتفاقية بشكل أو بآخر. حيث توكل بعض الدول مهمة التفتيش إلى أشخاص ليسوا من الموظفين العموميين 85 الذين يضمن لهم القانون الاستقرار في وظائفهم. بل أنه في بعض التجارب كالنرويج، أجازت للسلطات البلدية الاستعانة بمتطوعين للقيام بأعمال التفتيش.

وكانت تجربة التفتيش النقابي الذي مارسته المنظمات النقابية في دول المجموعة الاشتراكية سابقا نموذجا آخر لممارسة التفتيش من قبل غير الموظفين العموميين، وإن كانت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية قد اعتبرت هذا التفتيش موافقا لروح الاتفاقية رقم 81، لأن هؤلاء المفتشين كانوا يتمتعون بموجب التشريعات الوطنية بالاستقرار في وظائفهم.

وأخيرا فإن الموظفين الذين يقومون بالتفتيش في أنظمة الرقابة الذاتية، التي تمارس من قبل إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام لا يتمتعون بالاستقلال الذي سعت المعايير الدولية إلى ضمانه للمفتشين، من خلال أن يكونوا من الموظفين العموميين، ذلك لأن الموظفين الذين يتدربون للتفتيش في أنظمة الرقابة الذاتية أو التفتيش الداخلي يكونون جزءا من الإدارة ذاتها التي يراقبونها، ويخضعون لإشرافها، مما يفقدهم القدرة على اتخاذ القرار السليم بعيدا عن هذا التأثير.

### الفرع الثاني: سلطات موظفي التفتيش

يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل. ومفتش العمل ممثل القانون منحه المشرع صلاحيات واسعة تكاد تكون مطلقة للقيام بعمله، فهو مخول بالقيام بالزيارات التفتيشية نهارا وليلا، وفق تعليمات رؤسائه وبالإطلاع على أوضاع العمل والعمال وكذا الإطلاع على السجلات والبيانات المتعلقة بالعمال وتوجيه الأسئلة بهذا الصدد وغير ذلك من الصلاحيات التي أوضحها نظام تفتيش العمل، فإذا تبين له عدم تقيد صاحب العمل بأحكام القانون جاز له إما الاكتفاء بتقديم الإرشادات اللازمة في حال تأكده من حسن نية صاحب العمل ورغبته في التقيد بالالتزامات القانونية، وإما إنذاره في حال رغبه المفتش تثبيت الإنذار،

وإعداد محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، كما يحق له إعداد محاضر بالمخالفة وإحالاته على القضاء.<sup>1</sup>

وممارسة هذه الصلاحيات تتطلب أن يكون مفتش العمل ذا صفات خاصة وإطلاع دقيق على الأحكام القانونية والتعليمات والتوجيهات التي تصدرها الوزارة في معرض معالجة المشاكل الحقوقية، وكذا وجوب انتقاء مفتشي العمل من بين الموظفين ذوي الثقافة العالية والخبرة الكافية وكذا إلى التجرد والنزاهة والتحلي بالصبر بحيث يزن المفتش الأمور بميزان العدالة والإنصاف بشكل موضوعي بعيدا عن النزاعات الشخصية والأهواء، ويجب أن يكون المفتش بالإضافة إلى ذلك ذا شخصية قوية لا يتأثر بالمغريات المادية والأدبية، وبذلك يتجنب قبول الهدايا مهما كانت ولا يغتر بالتعظيم أو التفخيم، وبهذا يحافظ على سمعته وكرامته بالإضافة إلى أنه يستطيع بهذا الأسلوب أن يستجلي الحقائق الخاصة.<sup>2</sup>

ومن هذا المنطلق اشترط القانون أن يكون مفتشو العمل أعوانا محلفين يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الإشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية:

- ملاحظات كتابية،
- تقديم الأعدار،
- محاضر المخالفات،
- محاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل تسويتها.

وبلغ عدد مفتشي العمل إلى غاية 2007/12/31 ما يقارب 875 عوناً، 216 منهم يشغلون مناصب تأطير و659 عون رقابة من بينهم 94 امرأة. بخصوص هذه الأعداد تجدر الإشارة إلى ما ورد في تقرير لجنة الخبراء لسنة 2010 وتلاحظ اللجنة أن الحكومة لم تقدم تفسيرات حول

1 - المادة 5 الفقرة 2 من القانون 88 . 03-90 . المادة 7 من القانون 03-90.

2 ناصر لباد، نفس المرجع السابق، ص 45

الانخفاض المعتبر في السنوات الأخيرة لعدد المفتشين في جميع الرتب. وتشير مرة أخرى أنه قد تم تخفيض عددهم خلال الفترة التي يغطيها التقرير. في الواقع فإن عددهم الإجمالي قد انتقل من 946 إلى 900 وعدد المفتشين الميدانيين من 724 إلى 697 وانخفض عدد الإطارات السامية إلى 203 بعد أن كان 222 ولم يرتفع إلا عدد الموظفين الإداريين حيث أصبح 760 عونا بعد أن كان عددهم 7171. ومع ذلك فإن ظاهرة التذني في عدد المفتشين عامة، وعلى سبيل المثال فإن النسبة في الولايات المتحدة هي مفتش واحد لكل 75000 عاملا، أي أعلى بكثير من معيار 1 إلى 10 000 عامل المحدد بالنسبة للدول الصناعية. هذا النقص في الولايات المتحدة وفي العديد من البلدان الأخرى راجع إلى الميزانية الممنوحة لمفتشية العمل خلال الجزء الأكبر من العقد الماضي، وذلك على الرغم من النمو المستمر للقوى العاملة وعدد أصحاب العمل في نفس الفترة.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: مؤسسات القطاع العام وسلطات جهاز التفتيش

من المسائل التي تواجه جهاز التفتيش المجال الذي تمتد إليه صلاحياته، وإذا كانت الإدارة العامة ومؤسسات القطاع العام تدخل ضمن هذا المجال أم لا، وإلى أي مدى تمتد السلطات التي يتمتع بها قصد تحقيق الأهداف المنوطة به.

### الفرع الأول: سلطة التفتيش على مؤسسات القطاع العام

تمتد سلطة التفتيش في بعض الدول إلى جميع إدارات الدولة، باستثناء القوات المسلحة، وبعض المؤسسات التي تتعلق نشاطها بالأمن الوطني، نجد أن العديد من الدول، ومنها بعض الدول الصناعية، تستبعد هذه الإدارات من رقابة التفتيش، وتقتصر هذه السلطة على المنشآت التي

1 رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003 ص 119.

تخضع لأحكام قانون العمل، وتستثني منها الإدارات التي تنظم علاقات العمل فيها تنظيماً تحكمه نصوص خاصة.<sup>1</sup>

أما مؤسسات القطاع العام فتتباين الممارسات الوطنية بشأنها بين إخضاع هذه المنشآت لرقابة أجهزة التفتيش، يتمثل في عدم إخضاع هذه المنشآت لهذه الرقابة، ويقترن هذا الاتجاه عادة بتنظيم علاقات العاملين في هذه المنشآت واعتبارهم من الموظفين العموميين.<sup>2</sup> وتثير إشكالية إخضاع الموظفين العموميين في إدارات الدولة ومنشآت القطاع العام لرقابة التفتيش مسألتين فرعيتين:

المسألة الأولى: وتتمثل في مدى جواز إخضاع إدارة من إدارات الدولة لرقابة إدارة أخرى والمسألة الثانية: تتمثل في جواز فرض العقوبات على الإدارة المخالفة لالتزاماتها في حماية العاملين لديها، وتحديد ماهية هذه العقوبات، وإجراءات فرضها. وفيما يتعلق بالمسألة الأولى هناك العديد من الدول ترفض فكرة أن تتولى إدارة حكومية مراقبة إدارة حكومية أخرى، وتبنى هذا الاتجاه العديد من الدول الصناعية المتقدمة،<sup>3</sup> كما تبناه دول نامية.

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

1 - من الدول الصناعية التي تمسكت بالاتجاه الأخير بشكل واضح، في ردما على استبيان مكتب العمل الدولي، الخاص بتوسيع نطاق الاتفاقية 81، إسبانيا، حيث شددت على ضرورة ألا تمتد سلطة التفتيش إلى العلاقات المنظمة بموجب أحكام القانون الإداري، انظر ردودها في التقرير السادس (2) للدورة 82/1995 لمؤتمر العمل الدولي، ص. 4، 22 و 27.

2 - استثناء تفتيش الإدارة من مجال اختصاص مفتشية العمل في الجزائر، المادة 3 من القانون رقم 90-03 والمادة 3 من القانون 11-90-المتعلق بعلاقات العمل، نص المادة 15 من القانون رقم 90-03 حول مفتشية العمل في الإدارة العامة

3 - ففي فرنسا على سبيل المثال يسود رأي مؤداه أنه من غير السليم دستورياً أن تفرض وزارة إرادتها على وزارة أخرى، انظر التقرير السادس (1)، الدورة 82/1995، مؤتمر العمل الدولي، ص. 24.

## الفرع الثاني: سلطات جهاز التفتيش

جعلت المعايير الدولية في التفتيش<sup>2</sup> الوظيفة الأساسية لأجهزة تفتيش العمل "كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بعملهم، مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل، والأجور، والسلامة والصحة، والترفيه، واستخدام الأحداث والمراهقين، وما يتصل بذلك من أمور، ذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل".

وأضافت المعايير إلى هذه الوظيفة وظيفتين فرعيتين هما: تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية، عن أفضل الوسائل لتطبيق الشروط القانونية، وإبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص، أو عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام القانونية القائمة.

وبهذا كررت الاتفاقيتان 81 و 129 ما كان قد ورد في هذا الشأن في النقطة الواقعة تحت أولاً 2 من التوصية رقم 20، والتي جاء فيها "يجوز أن يكلف المفتشون بمهام إضافية قد تختلف من بلد إلى آخر باختلاف المفاهيم والعادات والتقاليد السائدة فيها، وذلك بقدر ما يكون هذا التكليف ممكناً ومستصوباً من حيث فائدته في مجال الإشراف أو بسبب الخبرة التي يكتسبها هؤلاء المفتشون أثناء أداء وظائفهم الرئيسية، وشريطة:

(أ) ألا تتعارض هذه المهام الإضافية بأي حال مع وظائف المفتشين الرئيسيين،

(ب) أن تكون في حد ذاتها وثيقة الصلة بالهدف الأساسي وهو ضمان صحة وسلامة العمال، (ج)

ألا تضعف بأي حال السلطة والنزاهة اللازمتين للمفتشين في تعاملهم مع أصحاب العمل والعمال".

<sup>1</sup> -- من بين هذه الدول تونس، انظر استبيان مكتب العمل الدولي، التقرير السادس (2)، الدورة 1995/82، مؤتمر العمل الدولي، ص. 95-96. وترى أنه "من غير المقبول أن تتهم إحدى الإدارات الحكومية، إدارة حكومية أخرى، وأن تفرض عليها غرامات." "إجابة الجمهورية التونسية، استبيان مكتب العمل الدولي، التقرير السادس (2)، الدورة 1995/82، مؤتمر العمل الدولي، ص. 95-96.

<sup>2</sup> - المادة 3 من الاتفاقية رقم 81 والمادة 6 من الاتفاقية رقم 129.

وقد نصت التوصية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في البند 8 منها والتوصية الدولية رقم 133 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، في البند 3 (أ) على عدم جواز أن يتضمن اختصاص مفتشي العمل، العمل كمحكمين أو موفقين في منازعات العمل، مع فارق ملحوظ في الصياغة بين التوصيتين.

ولكي يتمكن المفتشون من أداء هذه الوظيفة فهم بحاجة إلى مراقبة كيفية تنفيذ أصحاب العمل لهذه الأحكام، وتخويلهم سلطة إزالة المخالفات، في حالة وقوعها، واتخاذ الإجراء المناسب الذي يروونه ملائماً لذلك.<sup>1</sup>

وقد عالجت المعايير الدولية هاتين المسألتين معالجة تفصيلية على النحو التالي:

- فطالما كان الغرض تمكين المفتشين من المراقبة، نصت على حرمتهم في الدخول إلى الأماكن التي يؤدي فيها عمل خاضع للتفتيش،
- ولغرض ضمان استقلاليتهم في إجراء التفتيش، أتاحت لهم الدخول إلى مكان العمل، دون سابق إخطار لصاحب العمل، لأن الدخول إلى المؤسسة لا يقوم على قرينة وجود مخالفة،
- كما مكنتهم من التفتيش دون إعلام صاحب العمل أو ممثله بوجودهم، متى وجدوا أن مثل هذا الإعلام يضر بأدائهم لواجباتهم.
- وبغية تمكينهم من التقصي والتعرف على حقيقة ما يجري داخل المؤسسة، والحالات التي تطبق فيها أحكام القانون، نصت المعايير على تخويلهم صلاحية إجراء أي بحث أو اختبار أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية، وبوجه خاص:
- توجيه الأسئلة إلى صاحب العمل أو العاملين في المؤسسة على انفراد، أو أمام شهود، عن أية مسألة تتعلق بتطبيق الأحكام القانونية، وطلب الإطلاع على الدفاتر والسجلات التي تقضي القوانين أو اللوائح الوطنية المنظمة لشروط وظروف العمل بإمساكها، للتحقق من توافقها مع الأحكام القانونية، وأخذ صور أو نسخ من هذه الوثائق، وكذلك أخذ أو اقتطاع عينات من المواد

<sup>1</sup> أحمد ركي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، سنة 1985.

المستعملة أو المتداولة لأغراض التحليل، شريطة إخبار صاحب العمل أو ممثله بالعينات أو المواد التي أخذت أو اقتطعت لهذا الغرض.<sup>1</sup>

ويندرج حق أخذ أو اقتطاع عينات من المواد والمنتجات المستعملة أو المتناولة لأغراض التحليل في إطار إجراءات قانونيين متميزين، يتمثل الأول في الحصول على نتائج التحليل، ويتولى في هذه الحالة أخذ العينة جهاز معتمد وذلك بعد إعدار مفتش العمل المستخدم بمباشرة تحليل المنتجات، ويهدف هذا الإجراء إلى حماية صحة العمال طالما أنه لا يخص إلا العمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم أثناء عملهم لعناصر تسبب السرطان أو تكون شديدة الخطورة على الصحة.

وأما الإجراء الثاني فيتعلق بعينة يتولى مفتش العمل أخذها بنفسه، ولكن ثقل تفعيل هذا الإجراء أفقده فائدته، وفضلا عن كونه إجراء ثقيل فهو يحتاج إلى موافقة مسبقة لوزير العمل. وتدخل مفتش العمل في هذا المجال الخاص قد أدى بالمشرع الفرنسي إلى إنشاء توقيف مؤقت للنشاط بمبادرة من مفتش العمل في حالة ما إذا تبين أنه بعد نتائج التحليل وإعدار موجه للمستخدم يبقى العمال معرضون إلى خطر تلك المواد فوق المستوى المقبول.

### الفرع الثالث: ابداء الملاحظة أو الإعدار من قبل مفتش العمل

إذا كان مفتش العمل يتمتع حقيقة بسلطات تسمح له بإعداد محاضر بالنسبة للمخالفات التي يعاينها خلال زيارته إلا أنه يبقى حرا إما أن يلجأ إلى الإعدار أو يفضل تقديم الملاحظة فقط، وبالفعل واعتمادا على حالات عملية وأحكام قانونية فإن مفتش العمل لا يضخم الحالات التي يواجهها، وفضلا عن ذلك فإن اتفاقية العمل رقم 81 تقضي بأن توجيه إنذار أو تقديم نصيحة بدلا من اتخاذ الإجراءات القانونية أو التوصية باتخاذها مسألة متروكة لتقدير مفتش العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمد زكي بدوي، المرجع السابق، ص 45

إن إبداء ملاحظات يعتبر الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفة، وإذا كان هذا التعامل منتقداً من قبل بعض فقهاء القانون الجنائي لتعارضه مع ما ينص عليه قانون الإجراءات الجزائية والذي يقضي بأنه ينبغي على كل شخص يكون على علم بجريمة أو جنحة في إطار ممارسة وظيفته إشعار وكيل الجمهورية، إلا أن هذا الحكم متعارض مع مهمة مفتش العمل التي ترمي إلى تعامل يتجه نحو الوقاية وليس العقاب، واللجوء في كثير من الحالات إلى الملاحظات يترجم هذا التعامل الوقائي، وبالتالي لا يتم اللجوء إلى العقاب إلا في المرحلة الأخيرة، ولهذا يرى البعض أن اللجوء للعقاب الجزائي يعتبر سلاحاً رمزياً.

ومن الفقهاء من يذهب إلى اعتبار اللجوء إلى القمع بمثابة فشل<sup>1</sup> من قبل مفتش العمل، ولا ينبغي أن يغيب عن الأنظار أن مفتش العمل ليس بشرطي وأن الحرية المتروكة له تركز على كفاءته، والاتفاقية رقم 81 ترخص له البحث عن الصلح بدلاً من القمع، ولما كان لمفتش العمل إمكانية الاختيار فمن غير المنطقي لجوءه في كل الحالات إلى إعداد محضر للمخالفة التي تمت معابنتها لأننا في الحالة العكسية سنكون أمام شرطة للعمل. وتندر هذه الحرية من الاستقلالية التي يتمتع بها مفتش العمل، وتندر الإشارة أن المشرع قد ألزم مفتش العمل بتحرير محضر المخالفة إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة،<sup>2</sup> وقد قيد المشرع بموجب هذا الحكم صلاحية مفتش العمل وألزمه بتحرير محضر للمخالفة التي تمت معابنتها، ويمكن لمفتش العمل اللجوء إلى القاضي الاستعجالي في حالة ما اكتشف خرقاً سافراً للأحكام الآمرة يحرر محضراً ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة.<sup>2</sup> ولكن اللجوء إلى القضاء لا يتم إلا عند عدم امتثال المستخدم للإعذار الموجه له من قبل مفتش

1 - المادة 17 الفقرة 2.

2 - المادة 10 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم.

2 - المادة 12 من القانون 90-03 المذكور أعلاه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتنالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام.

العمل خلال الأجل الذي حدده المشرع وهو ثمانية (8) أيام. وحتى في هذه الحالة يبقى المفتش حرا في اللجوء إلى القضاء أم لا.

لمفتش العمل وسيلة ضغط ثالثة قبل اللجوء إلى إعداد محضر، ويتعلق الأمر بالإعذار المتعلق بمنح المستخدم أجلا إضافيا ليتخذ الإجراءات اللازمة للامتثال للقانون،<sup>1</sup> والتقدير متروك هنا أيضا لمفتش العمل، وهو شرط ضروري يسبق إعداد محضر. يمكن لمفتش العمل إذن أن يوجه إما إعذارا باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، أو إعذارا يلزم المستخدم بامتثاله للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، أو إعذارا إذا لاحظ تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتوفر مفتش العمل إذن على مجموعة واسعة من الإعذارات تمنحه إمكانية عدم اللجوء إلى إعداد محضر ريثما يمثل المستخدم لمضمون الإعذار.

وفي الأخير فإن الاختيار بين النصح والمتابعة ملازم لمبدأ استقلالية مفتش العمل، وهذا يكرس كذلك استقلالية مفتش العمل تجاه المؤسسات الجزائية.

وحيث أن هذه الوسائل التي تتيح للمفتشين أداء وظيفتهم في مراقبة كيفية تنفيذ أحكام القانون ستقودهم حتما إلى إقرار إحدى النتيجتين:

- إما أن صاحب العمل ملتزم بأحكام القانون وينفذها تنفيذا صحيحا، ومن ثم لا حاجة إلى اتخاذ أي إجراء قانوني ضده، أو،

- تنتهي عملية التفتيش إلى اكتشاف مخالفة أو أكثر، ارتكبتها صاحب العمل عن جهل أو عن وعي كامل، مما يقتضي اتخاذ الإجراء المناسب لإزالتها.

وحيث أن وظيفة التفتيش الأساسية ليست السعي إلى الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبها، وإنما بقصد السعي إلى إزالتها، ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال، وبما أن

<sup>1</sup> - يعذر مفتش العمل المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، المادة 10 من القانون -03.

المخالفات تختلف في دوافع ارتكابها، وفي مدى جسامتها وتهديدها لصحة وسلامة العمال، لذا نجد المعايير الدولية تخول المفتشين صلاحية اتخاذ الإجراءات الرامية إلى معالجة النواقص التي يلاحظونها في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل، بما في ذلك، طلب إدخال تعديلات على الأجهزة والتركيبات، وكذلك اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل، عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم.<sup>1</sup>

وتمتد سلطة التفتيش في سعيه إلى إزالة المخالفات، ما بين توجيه طلب إلى صاحب العمل، بإزالة المخالفة خلال فترة زمنية محددة، أو طلب تنفيذ إجراء فوري، أو تحرير محضر بالمخالفة وإحالة المخالف إلى القضاء، أو اتخاذ قرار بوقف العمل في كل منشأة أو جزء منها، في حالة الخطر الداهم.<sup>2</sup> وفي هذا الإطار ينبغي التذكير أنه من الحقائق الأساسية التي تحكم نشاط التفتيش، هي أن غايته ليس فرض العقوبات، بل كفالة تنفيذ الأحكام القانونية التي تحقق حماية العمال، ولهذا تطورت فلسفة التفتيش، وتغيرت أساليبه عبر أكثر من قرن من الزمن، على النحو الذي يكفل تحقيق ما تقدم، ومن هذا المنطلق فإن التفتيش حين يمارس وظيفته في النطاق الذي يحدده القانون، فإنه لا يسعى إلى فرض العقوبات، إلا بعد أن يكون قد وصل إلى الاقتناع بعدم إمكانية إزالة المخالفة، وتنفيذ أحكام القانون بوسائل النصح والإرشاد والإقناع المباشر.

وتأخذ العديد من القوانين بأبرز ما قرره المعايير الدولية في هذا الشأن، فهي تجمع تقريبا على النص على وظائف التفتيش على نحو مماثل أو مقارب لما ورد في هذه المعايير، كما أنها تتفق على الإقرار للمفتشين بصلاحيات مماثلة أو مقاربة لما ورد في المعايير بشأن المراقبة، وحرية الدخول إلى المؤسسات، والاستجواب والتقصي، وهي تنص أيضا على تحويل المفتشين سلطة واسعة في التعامل مع المخالفات التي يطلعون عليها، واختيار الأسلوب المناسب لمعالجة

<sup>1</sup> - راجع المواد 12 و 13 من الاتفاقية 81 و 16 و 18 من الاتفاقية 129.

هذه المخالفات، من الاكتفاء بالنصح والإرشاد، إلى الإنذار التحريري، ثم تحرير محضر بالمخالفة، وإحالة المخالفة مباشرة، أو عبر جهة إدارية أعلى إلى القضاء.

والاختلاف الملاحظ بشأن تحويل المفتشين سلطة اتخاذ الإجراء المناسب لحماية العمال في حالة الخطر الداهم، حيث أن العديد من التشريعات، ربما تحت تصور الخشية من إساءة استعمال المفتش سلطته في هذه الحالة، لم تحول المفتشين الصلاحية المطلوبة، لاتخاذ الإجراء المناسب لحماية العمال في هذه الحالة، بما في ذلك وقف العمل آلياً أو جزئياً.1 وفي فرنسا وتونس، وعندما يتطلب الأمر التعليق الجزئي أو الكلي للنشاط من أجل الامتثال لحالة تهدد الصحة والسلامة، فإن تنفيذ أمر مفتش العمل يتطلب قراراً من القاضي الاستعجالي.2

#### الفرع الرابع: واجبات جهاز التفتيش

لما كان مفتشو العمل مكلفون بمراقبة تطبيق التشريعات العمالية والسهر على حماية العمال مما قد ينجر عن عدم تطبيق أحكام تشريع العمل فإن من أبرز واجبات مفتشي العمل وجوب تمتعهم بثقة كل من أصحاب العمل وإدارات العمل والعمال إلى جانب ما يطلب منهم من خصال الإخلاص والمرونة والإدراك والنزاهة في العمل والإحاطة الواسعة بالأحكام القانونية، وحتى لا تهتز هذه الثقة أو يعتريها الشك، فلا بد من وضع ضوابط ومعايير ضمن النصوص التي تحكم هذه الوظيفة، وهي تكون بمثابة سياج وقاية له ولسمعته كانسان من جهة ولتحديد مسؤوليته إن تجاوزها وأخل بها من جهة أخرى، وقد أفردت الاتفاقية رقم 81 جملة من الضوابط لا بد من مراعاتها إلى جانب ما يتناوله القانون الوطني من أحكام سواء كانت هذه القواعد في إطار قانون العمل، أو قانون الوظيف العمومي أو نظام وتعليمات تفتيش العمل، فمن حيث

1 - في حالة عدم النص على هذه السلطة، يمكن لمفتشي العمل استخدامها، وذلك استناداً على أحكام الاتفاقية الدولية رقم 81 بالنسبة للدولة التي تكون قد صدقت عليها. المادة 11 من القانون 90-03: مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطراً جسيماً على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان، كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم.

التدابير المقررة لحياد واستقلال مفتش العمل قضت الفقرة (أ) من المادة 15 من اتفاقية التفتيش رقم 81 بما يلي:

"يحظر أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشآت الخاضعة لإشرافهم، وهذا يعني أن لا تكون لمفتش العمل أو لأقاربه مصلحة مادية مباشرة أو غير مباشرة، كأن يكون هو أو أحد أقربائه مالكا أو شريكا لأحدى المؤسسات في المنطقة الخاضعة لتفتيشه، أو تكون لها فروع فيها أو شركة أو فروع لها منافسة للشركة التي يرتبط بها. وفي هذا الإطار فإن مفتشي العمل يؤدون في بعض الدول اليمين عند توليهم العمل الوظيفي كمفتشين يعدون فيها بأنهم سيقومون بوظائفهم بكل نزاهة وأمانة واستقلال كما أنه يحظر عليهم قبول هدايا أو منح من أي مشروع.<sup>1</sup>

ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه السر الصناعي في حياة المؤسسات الصناعية والتجارية بل وفي حياة الأمم والدول فقد صرحت الفقرة (ب) من المادة السابقة لاتفاقية التفتيش رقم 81 بما يلي: "يلزم مفتشو العمل حتى بعد اعتزالهم الخدمة عدم إفشاء أي أسرار من صناعية أو تجارية أو عمليات تجهيز تكون قد نمت في مجرى أدائهم لواجباتهم وإلا تعرضوا للعقوبات الجنائية أو التدابير التأديبية المناسبة"، ونلاحظ في هذا السبيل أن التشريعات العمالية تختلف من حيث اعتبار ما يرقى إلى درجة ومقدار ما يبوح به المفتش سرا من الأسرار المهنية من عدمه، ومن الطبيعي فإن نتائج الاختبار التي يقوم بها المفتش للمواد المستعملة في المؤسسات المعنية تعتبر من الأسرار الصناعية، ومن الجدير بالذكر أن بعض التشريعات منعت على مفتش العمل محاولة معرفة الأمور البعيدة عن مهمته وذلك بهدف زيادة الحماية للأسرار الصناعية وكتدابير وقائية، كما أن بعض الدول أوجبت على المفتش صيانة السر الصناعي ليس أثناء عمله بل حتى بعد اعتزاله للخدمة وإلا تعرض المخالف لعقوبات جزائية، فضلا عن ذلك يكون من حق صاحب العمل المطالبة بالتعويض وفقا لمقتضيات وأحكام القانون المدني النافذ وبشروطه.

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 189.

وأخذا بعين الاعتبار إحصاء العمال عن التبليغ بالنسبة لأي نقص في الأجهزة ومخاطر المواد المصنعة أو أية مخالفة لأحكام قانونية خشية وقوعهم تحت طائلة المساءلة القانونية، وهو الأمر الذي يترتب عليه غلق باب من الأبواب المشروعة في وجوه العمال وبالتالي تتعدد أعمال جهاز التفتيش في الوقت ذاته، فقد أوجبت الفقرة (ج) من المادة المذكورة أعلاه على مفتشي العمل إحاطة هذه الشكاوى وأسماء المشتكين بسياج من الكتمان وجعلها بمثابة سر مهني<sup>1</sup>. وفي نفس السياق نجد بعض التشريعات أباحت رفع أمثال هذه الشكاوى من قبل غير العمال أيضا، وأوجبت على مفتشي العمل المحافظة على أسماء هؤلاء كالمحافظة على أسماء العمال المشتكين سواء بسواء، ومن هذه القوانين قانون العمل التركي والإيطالي<sup>2</sup>.

**المبحث الثاني: ضوابط و ممارسات التفتيش.**

إن المهام المسندة بموجب الأدوات الدولية لمفتشية العمل ترمي إلى تحقيق هدف واحد وهو تطبيق وتحسين التشريع المتعلق بظروف العمل وحماية العمال في ممارسة عملهم، وفضلا عن مهام الرقابة فإن المهام المتعلقة بتقديم المعلومات والنصائح التقنية أو إعلام السلطة المختصة بالنقائص التي لا تغطيها الأحكام القانونية تعد مهامها تكميلية تشارك في تحقيق نفس الهدف، وكل مهمة إضافية لا تسند لمفتشي العمل إلا إذا كانت لا تعرقل ممارسة مهامهم الرئيسية، ولتحقيق هذا الهدف ينبغي إيجاد طرق وقواعد وإجراءات يعمل على أساسها مفتشو العمل.

### المطلب الأول: طرق وبرنامج التفتيش

أوكلت أحكام الباب الثامن من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1991 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم<sup>3</sup>، إلى مفتشي العمل أمر مراقبة تنفيذ قانون العمل

1 - "يحيط مفتشو العمل بالسرية المطلقة مصدر أي شكوى تقدم لهم بشأن أي نقص أو أي خروج على الأحكام القانونية، ولا يبوحوا لصاحب العمل أو ممثله بأن زيارة تفتيش ما جاءت بناء على استلام شكوى."

2 أمال برحال، القانون الإجتماعي، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ، طبعة بارني سنة 2009،

3 - المادة 138: يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

والنصوص التنظيمية الصادرة بالاستناد له، وأعطت لهؤلاء الموظفين صفة الضبطية القضائية أي أن من صلاحياتهم تثبيت المخالفات وإحالتها إلى الجهة القضائية المختصة للحكم على مرتكبيها بالعقوبات المنصوص عليها في القانون.<sup>1</sup>

يتولى جهاز التفتيش مراقبة مدى التقيد بأحكام القانون ونصوصه التطبيقية. إذ يتعين عليه بيان "الخطوات التي اتخذت لضمان تفتيش المنشآت بالكيفية التي تضمن أنها موضوع تفتيش بصفة منتظمة وعلى أكمل وجه وحسب الضرورة التي تضمن التنفيذ الفعال للقوانين السارية المفعول."

وبخلاف ذلك فإن التفتيش الفني والصحي إنما يستلزم كل منهما خبراء في أمورهما يتولى فحص أمكنة العمل بالخبرة ومعاينة جو العمل وطرق تركيب الآلات وأبعادها ووسائل الحماية فيها، ومختلف المواد المستعملة في الإنتاج ليتوصلوا بالنتيجة إلى تحديد الإصلاحات التي لا بد من اتخاذها لتعيين بيئة العمل، وإلزام صاحب العمل بإجرائها حسبما تنص عليه أحكام القانون، وليقوموا في نفس الوقت بأعمال النصح والتوجيه للعمال لتفادي أخطار العمل والطرق المؤدية لتحقيق ذلك.

وبالنسبة لطرق التفتيش ومستوياته فيما يتعلق بالنوع الأول من التفتيش أي التفتيش الذي يتناول أحكام القانون المرتبطة بالصلة الحقوقية التي تربط العامل والمستخدم، وهي صلة ذات مظاهر متعددة أهمها ما أوجبه قانون العمل من حيث شروط تنظيم الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل وأحكامها ومددها وساعات العمل والإجازات بأنواعها وأجور الساعات الإضافية.

<sup>1</sup> - المادة 12 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم "إذا أكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحزر مفتش العمل محضراً يخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف."

لا يمكن لأي جهاز تفتيش عمل أن يدعي حسن مراقبته لأحكام القانون في جميع النواحي المشار إليها إذا لم تنظم أعمال التفتيش بطريقة ناجحة وفعالة تؤدي إلى تحقيق الهدف الذي أحدث الجهاز من أجله.<sup>1</sup>

إن التنظيم المسبق لجهاز تفتيش العمل يهدف إلى إبراز الأعمال التي ينبغي اتخاذها في جهاز التفتيش قبل أن ينطلق المفتشون إلى ميدان العمل لتأدية المهام الموكلة إليهم، حيث نتطرق في هذا المطلب إلى توضيح المقصود من تعريف طرق التفتيش ومستوياته، فهناك في الواقع تفتيش دوري و تفتيش و تفتيش بناء صحة الشكاوى تفتيش خاص هناك أكثر من طريقة أو مستوى للتفتيش.

## الفرع الأول: طرق التفتيش<sup>2</sup>

إن الاعتبارات الموضوعية هي التي تتحكم بصورة عامة في أسلوب التفتيش، فحجم الشكاوى الفردية هو الذي يحدد مدى اللجوء إلى هذا النوع من التفتيش. أما التفتيش العام لمسألة قانونية واحدة على مستوى المهنة أو الولاية أو المنطقة الصناعية فلا يقرر إلا بالاستناد للشكاوى الجماعية من قبل الفروع النقابية المختصة، وأخيراً فإن التفتيش الدوري والتفتيش التبعي قد يتحرران من عوامل الضغط الموضوعي، ويجب أن يقرر بخطة عامة يقررها الجهاز ضمن مبدأ وجوب إجراء تفتيش دوري عام لكل مؤسسة مرة واحدة على الأقل في السنة، على أن يتبع ذلك بسلسلة من الزيارات التبعية المقررة.

<sup>1</sup> بجاوي المدني ، المرجع السابق ، ص 33.

<sup>2</sup> - لأصل أن مفتش العمل يقوم بتفتيش عام ( المراقبة التي تمس كل المجالات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل)، وأما التفتيش الخاص فيأتي بناء على شكاوى أو تعليمة وتوجيه من الإدارة المرآزية أو المحلية (السلطة السلمية لإجراء تفتيش حول مسألة معينة)، والزيارة المضادة تأتي إما بعد الزيارة العامة أو الزيارة الخاصة للتأكد من مدى تطبيق التوجيهات أو الملاحظات أو الأعدار المقدمة للهيئة المستخدمة لرفع النقائص الملاحظة خلال الزيارات الأولى.

ومهما اختلفت الآراء حول الجهة التي لها الحق في تعيين اسم المؤسسة موضوع الزيارة سواء أكانت من قبل المفتش نفسه أو بالتعاون بينه وبين رؤسائه فإن خطة عمل الجهاز في كل شهر من أشهر السنة يجب أن تكون واضحة ووضوحا كافيا ومقررة فيما يسمى برنامج التفتيش.

### الفرع الثاني: البرنامج العام لجهاز التفتيش

على رئيس الجهاز أن يقرر وفقا لسياسة التفتيش المركزية المراحل السنوية للبرنامج ومنجزات كل مرحلة، وأسماء المهن وعدد المؤسسات التي تدخل في كل منها، وعلى ضوء القرار المتخذ في هذا النطاق يتولى المفتش تحديد المؤسسات التي ستم زيارتها في كل مرحلة من تفتيش دوري وأعمال التتبع التي تقتضيها مع بيان الفترة الزمنية الفاصلة بين تنفيذ التفتيش وتبعه.

إن البرنامج الذي يقرره المفتش لنفسه على ضوء الخطة العامة المقررة من الرئيس تترجم في النهاية في البرنامج العام الموضوع للجهاز، والذي تحدد فيه المسؤوليات الملقاة على عاتق كل مفتش في كل مرحلة من مراحل العمل، ويقع بالطبع على رئيس الجهاز أن يتابع مدى التنفيذ ويستفسر عن أسباب عدم التتبع في حالة وقوعه واتخاذ كافة التدابير الممكنة لتنفيذ البرنامج تنفيذا كاملا.

لا شك أن عمل الرئيس لا يقتصر على مراقبة مدى تنفيذ البرامج الموضوعية، وإنما يشمل أيضا تدقيق الأعمال المنفذة، والتأكد أن التفتيش الدوري قد استجمع كافة شروطه وفقا لما هو مقرر، وأن كافة نواحي القانون قد جرى مراقبة مدى تطبيقها.

### المطلب الثاني: قواعد وإجراءات التفتيش

تبين الممارسات الدولية أن للتفتيش قواعد إجراءات ينبغي الامتثال لها وإتباعها، ومن هذا المنطلق حتى يكون عمل المفتش مطابقا للقانون فهو مطالب بأن يحترمها والعمل وفقا لما تقضي به، لأنه في الحالة العكسية ستكون قراراته معيبة ويمكن الطعن فيها، وبالتالي إلغائها. وفيما يلي سأتناول بشيء من التفصيل تلك القواعد والإجراءات.

## الفرع الأول: قواعد التفتيش

يجب على مفتش العمل إتباع قواعد التفتيش لكي يكون ملما بالشروط القانونية المسؤول عن تنفيذها. وللمفتش دور فعال في حماية العمل والعمال، وفي المستوى الفني للمؤسسات الصناعية أو التجارية الخاضعة لنظام التفتيش، فهو لم يعد موظفا عاديا يقوم بأعمال لا يتفاعل معها بالإضافة إلى واجباته كمشرف على تنفيذ القانون، فهو خبير موثوق به وناصح لإدارات المعامل، هناك قواعد أساسية يجب أن يتحلى بها المفتش<sup>1</sup>، ومن أهمها:

**أولاً:** أن يكون المفتش على مستوى العمل الذي يقوم به من حيث القدرة الفنية والمعرفة، وأن يتمتع بالتدريب الكافي والكفاءة اللازمة، وأن يكون ملما بالأعمال التي تقوم بها المؤسسات المناط به أمر تفتيشها حتى تكون نصائحه الخاصة التي يقدمها أثناء زيارته التفتيشية، سواء كانت موجهة للعمال أو للمستخدم، عملية ومقبولة.

**ثانياً:** أن يكون قادرا على شرح وتوضيح التشريع الواجب التطبيق وما يترتب على ذلك من تحسين العلاقات التي تنتج من تطبيق تشريع العمل والدور الذي تقوم به سلطات العمل في تنفيذ القانون، وكيف يمكن لإدارات المؤسسات والعمال أن يتعاونوا لتحقيق وسائل الوقاية والصحة والرعاية للعمال.

**ثالثاً:** أن يضع المفتش نصب عينيه أن الأحكام القانونية توفر على الأقل الحد الأدنى من الاحتياطات الممكنة والتي يجب ألا يخالفها أي طرف، وأن يفهم أصحاب العلاقة أنه لا يمكنه أن يوافق على التغاضي عن أي اتفاق فردي أو جماعي تكون نتيجته النزول بالمستويات والالتزامات القانونية عن الحد الأدنى المقرر لها.

<sup>1</sup> يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 160.

رابعاً: على المفتشين أن يلتزموا على المحافظة على أسرار العمل، وأن يمثلوا لليمين التي أدومها، بعدم إفشاء أي سر يطلعون عليه بحكم وظيفتهم طيلة مدة خدمتهم، وحتى بعد مغادرتها وألا يستفيدوا منها لمصلحتهم الشخصية.1

خامساً: عدم إباحة أسماء العمال الذين تقدموا بشكوى، وعدم تعريضهم بفعل أي تصرف يصدر من المستخدم للانتقام، (المادة 18 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم: "يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة، كل العرائض و المعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين." ) ويتعين على المفتش أن يبحث عن صحة المعلومات المبلغ عنها أو الشكاوى المقدمة إليه بكل سرية، وأن لا يظهر للمستخدم أن زيارة التفتيش كانت نتيجة لشكوى.

سادساً: يحظر على المفتش أن ينصرف إلى عمل يخضع إلى سلطات التفتيش، إضافة إلى عمله، لأن محاباته لأغراض شخصية في أي مكان يشرف عليه شخصياً أو بالواسطة يعرض مركزه ومكانته ومستقبله لخطر محقق، لذا يحرم على المفتشين أن تكون لهم مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع المؤسسات التي يشرفون عليها.2

### الفرع الثاني: إجراءات التفتيش

1 - المادة 19 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم: يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم لمصلحتهم، في ما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها، الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم.

2 - المادة 17 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم: "تتناهى صفة مفتش العمل مع حيازة أملاك أو مصالح في أية مؤسسة أو منشأة، فضلاً عن الالتزامات المحددة في التشريع والتنظيم المطبق عليهم."

هناك أعمال مسبقة لا بد من اتخاذها في أي جهاز للتفتيش ليتمكن القول أن التفتيش بكافة مستوياته يتم على طريق صحيح ومنتظم، ومن بين الأعمال التحضيرية يمكن ذكر:

### أولاً: إعداد سجل خاص لحصر المؤسسات الخاضعة للتفتيش

والغرض منه تسجيل جميع المؤسسات الواقعة في دائرة اختصاص الجهاز والخاضعة لأحكام قانون العمل، ويقسم السجل إلى قسمين أحدهما للمؤسسات الصناعية والآخر للمحلات التجارية، وأماكن العمل والخدمات الأخرى، وتسجل في ذلك السجل أسماء المؤسسات برقم متسلسل عام لكل صناعة أو مهنة مع توضيح عنوان المؤسسة وسجلها التجاري أو الصناعي وعدد عمالها بمختلف فئاتهم (بالغين، أحداث نساء، أجناب)، ويجب أن يخضع السجل إلى تصحيح مستمر وفقاً لما يتضح من الأعمال الميدانية المنفذة، فيعدل عدد العمال بأنواعهم وفقاً للظروف المتطورة كما تسجل فيه أسماء المؤسسات المكتشفة حديثاً وترقم أسماء المؤسسات المغلقة أو المصفاة.

### ثانياً: توزيع المؤسسات والمهنة على المفتشين

وهو عمل أساسي تتحدد على أساسه مسؤولية كل موظفي التفتيش، ويجب أن يراعى في التوزيع اعتبارات متعددة تتعلق بعدد المؤسسات وأصحابها، ويجب أن يهدف في النتيجة إلى توزيع عادل لحجم العمل بين المفتشين.

### ثالثاً: تنظيم السجلات الخاصة بالتفتيش

وهي سجلات يسجل فيها المفتش أسماء المؤسسات الداخلة ضمن نطاق تفتيشهم مع المعلومات الأساسية المتعلقة بها (العنوان، الهاتف، عدد العمال، اسم المسؤول فيها... الخ)، وينظم مقابل اسم كل مؤسسة عدداً من الحقول يسجل فيها تواريخ الزيارات ونتائج كل واحدة منها.

## الفرع الثالث: ضبط مفتش العمل للمخالفة والمحضر وتطبيقها

إن تلافى النقائص في المؤسسات التجارية والصناعية طبقاً لما أوجبه القانون يستوجب عدداً من الزيارات المتتابة لضبط المخالفات وتطبيق العقوبات اللازمة عندما لا تؤدي النصائح والإعذارات إلى أية نتيجة، ولا يحزر مفتش العمل محضراً إلا بعد تنبيه المستخدم<sup>1</sup>، ثم إنذاره خطياً مع تحديد أجل لتلافي المخالفة وبعدها يعد محضراً بالمخالفة.

يتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي يشاهدها وأسماء العمال الذين استجوبهم ورقم المادة القانونية التي استند إليها في تثبيت المخالفة وموضوع المخالفة ثم توقيع العامل<sup>2</sup>.

## خلاصة الفصل الأول:

ومن خلال الفصل توصلنا إلى أن مفتشية العمل يقوم التفتيش تحت إشراف السلطة العامة المركزية التي تخضع له القطاعات الاقتصادية، وتكمن مبررات في تطبيق سياسة موحدة لكامل التراب الوطني ومدى تفعيل الإجراءات والوسائل الضرورية لانجاز المهام الموكلة لسلطات سواء كانت السلطة المركزية أو السلطة غير مركزية، كما تعتمد مجهودات لاتخاذ تدابير لضمان حقوق العامل وهذه من بين مهامها الرئيسية وترتكز في ذلك على سلطات وهيئة المفتشين ومن واجبه مراقبة وتطبيق التشريعات العمالية وتكون بطرق وقواعد عديدة وفقاً لإجراءات التفتيش، ويتم وضع برنامج العمل وفقاً لخطة

1 - المادة 12 من القانون رقم 90-03 مؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، معدل ومتمم: "إذا أكتشف

مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام. وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحزر مفتش العمل محضراً وخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث، خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف."

2 - المادة 138 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1991 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم: "يعاين

مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال أحكام هذا القانون طبقاً لتشريع العمل."

واتخاذ جميع التدابير ويبقى مفتش العمل له صلاحيات مخولة بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية

رقم 81.

# الفصل الثاني

دور رقابة مفتشية العمل في مجال

علاقات العمل

قانون العمل باعتباره من أحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة ، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ، ومراكز قانونية للطرفين سواء كانت فردية أو جماعية بين العمال وأصحاب العمل فإنه ينظم علاقات العمل ، وهما علاقات الفردية والجماعية وهذا ما أقره المشرع من خلال المادة الأولى من قانون 90. 11 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلقة بعلاقات العمل ، وسنتعرف من خلال هذا الى مبحثين يعالج كل منهم علاقات العمل ففي المبحث الاول تم التطرق الى دور رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية المنازعات العمل الفردية أما بالنسبة للمبحث الثاني دور رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الجماعية .

## المبحث الأول: دور رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية:

إن علاقة العمل الفردية تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو خلال تنفيذها لسبب أو للآخر، خاصة وأن التنظيم الجديدة لعلاقات العمل قد أفرز نوعاً من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة و شكل الأداة القانونية، والتعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي دفع التشريعات العمل الحديثة . العربية والأجنبية . إلى اهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات، وتنظيم طرق تسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة، تسهر على معالجتها والبت فيها، وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة، وهذا حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة وتحقيق نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى<sup>1</sup>.

لعبت النزاهة العمل مند إنشائها دوراً فعالاً في التدخل لمعالجة هذا النزاعات الفردية وتسويتها، بشكل ودي قبل طرحها على القضاء المختص، غير أن جهاز النزاهة العمل كان يختص من خلال أحكام الأمر رقم 32/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل<sup>2</sup> بتسوية النزاعات الفردية للعمل بشكل مباشر، و يجتهد مفتشيها للوصول إلى حلول لوضع حد لاستفحال والاستمرار النزاع، بينما بعد صدور القانون رقم 04/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أصبحت المفتشية مجرد استشاري لتبليغ كل الشكاوي لمكتب المصالحة، و بذلك أنتزع من جهاز النزاهة العمل صلاحية تسوية النزاعات الفردية للعمل، مما أثر سلباً على استقرار علاقات العمل.

لذلك سوف نحاول من خلال هذا المبحث التطرق في البداية لمفهوم المنازعة الفردية وأنواعها في المطلب الأول، ثم إلى تبيان دور مفتشية العمل في تسوية المنازعة الفردية في العمل من خلال المطلب الثاني.

## المطلب الأول . مفهوم المنازعة الفردية في العمل و تحديد أنواعها:

تتميز المنازعة الفردية في العمل بخصائص مميزة تختلف عن المنازعة الجماعية من عدة جوانب، كما تتخذ المنازعة الفردية عدة صوراً اعتماداً على السبب المنشأ لهذه المنازعة وسوف نحاول تبيان تعريف المنازعة الفردية في الفرع الأول، ثم نحدد أنواع هذه المنازعة من خلال الفرع الثاني.

<sup>1</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 177.

<sup>2</sup> الأمر 32/75 الصادر بتاريخ 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل ، الجريدة الرسمية العدد 39،

## الفرع الأول: تعريف المنازعة الفردية في العمل:

تعرض المشرع الجزائري لتعريف النزاع الفردي في العمل من خلال المادة الثانية من القانون رقم 104/90<sup>1</sup> الصادر في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل بالقانون رقم 28/91 الصادر في 1991/12/21<sup>2</sup>، و التي نصت على مايلي " يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجنبي ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلة في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"<sup>3</sup>.

من خلال نص المادة يمكن أن نستنتج أن النزاع الفردي في العمل يتميز بعدة خصائص أساسية ، وهي كما يلي:

1. أن النزاع الفردي يمثله طرفين أساسيين، و هما العامل الأجير من جهة و المستخدم من جهة ثانية.

2. النزاع الفردي هو خلاف يقوم بمناسبة تنفيذ علاقة العمل الفردية.

3 يتوجب أن تستنفد بداية جميع أساليب التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة<sup>4</sup>

و نظرا لأهمية طبيعة المنازعة وما قد ينشأ عنها من خلافات، و إخلالها باستقرار علاقات العمل، فان المشرع الجزائري على غرار اغلب تشريعات العمل قد أحاطها بعناية تنظيمية خاصة، و وضع لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها<sup>5</sup>.

تفرد المنازعة الفردية في العمل بإجراءات خاصة لا يعرفها أي نوع من المنازعات الأخرى، وهذه الخاصية الموجودة في القانون الفرنسي، أخذ بها المشرع الجزائري في إطار الاستفادة من الإرث التشريعي الموروث من المرحلة الاستعمارية، وهكذا فإنه غداة الاستقلال وإلى غاية سنة 1965، وعملا بالقانون رقم 1962/12/31 بقي العمل بالنظام الفرنسي ساري المفعول، أي أن النزاعات الفردية في العمل كانت من اختصاص المجالس العمالية المكونة بالتساوي من قضاة عمال، و قضاة أصحاب عمل كلهم منتخبون.

1 القانون رقم 04/90، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990. القانون رقم 28/91، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

2 نصت المادة الأولى الفقرة الأولى من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل

3 العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، بحال على المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية".

4 بشير هديفي، المرجع السابق، ص 88.

5 رشيد واضح، المرجع السابق، ص 179 .

في سنة 1965 تحولت المجالس العمالية إلى أقسام عمالية بمقتضى الأمر رقم 278/65 المؤرخ في 16/11/1965 المتضمن التنظيم القضائي الجديد و المراسيم الصادرة لتطبيقه فأصبح القاضي يترأس القسم العمالي بمساعدة ممثلين عن العمال وعن أصحاب العمل يعينهم حزب جبهة التحرير الوطني، وكان هؤلاء المساعدون يتمتعون برأي استشاري فقط، وبصدور الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل الصادر في 29/04/1975 تعرض المشرع الجزائري لأول مرة للقواعد الخاصة بتسوية المنازعات العمل الفردية، فعرفت تسمية الجهة القضائية تغيير بحيث أصبحت تسمى "بالمحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية"، كما صدر في نفس السنة الأمر رقم 33/75 الصادر في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات النزاهة العمل والشؤون الاجتماعية<sup>1</sup>، وهو الأمر الذي منح لمفتش العمل صلاحية التدخل لتسوية المنازعات الفردية في العمل بإجراء المصالحة.

استمر الحال إلى غاية الإصلاحات الجديدة التي عرفت تأسيس مكاتب خاصة للمصالحة سميث "بالمكاتب المصالحة"، و ذلك من خلال صدور القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>2</sup>

### الفرع الثاني . أنواع منازعات العمل الفردية:

تختلف منازعات العمل الفردية من حالة إلى أخرى، و ذلك حسب طبيعة كل خلاف يثور بشأن تنفيذ علاقة العمل وسرياتها، وحتى الآثار المترتبة على إنهاؤها بسبب أو لأخر، وأهم أنواع هذه المنازعات نجد مايلي:

#### أولاً. المنازعات المتعلقة ببند عقد العمل :

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط، وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه، ليدمج فيه ما يروونه مناسباً في ذلك من أحكام اتفاقية، إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية، وإن تخلف أي بند من البنود الأساسية في العقد تمس بصحته ومشروعيتها، نظراً لأهميته في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل للعامل المتعاقد،

<sup>1</sup> الأمر رقم 33/75 الصادر في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 39

الصادرة بتاريخ 16/05/1975

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، طبعة 2003 ص531.

ورتبة في السلم الوظيفي، وكذا الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية التكميلية التي لا يؤثر تخالفها على صحة العقد<sup>1</sup>.

ثانيا. منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي في اتفاقية العمل الجماعية :

إن كل إخلال ببند من بنود هذه الاتفاقيات يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه بتطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال<sup>2</sup>

ثالثا. منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي :

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة المستخدمة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تشغل على الأقل عشرين عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة، و ممثلي العمال فيها لإعطائها الرأي فيه قبل تطبيقه، كما تلتزم المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملا بإعداده حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى النزاهة العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع، والتنظيم الخاصين بالعمل، و يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة والتنظيم والتأديب، واتخاذ كل إجراء ردعي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيا، يكون هذا الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ، أو ذو طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات، و المكافآت المالية أو ذو طابع مهني بحث كالنقل التأديبي أو حرمان العامل من الترقية، والطرده في حالة تحقق خطأ جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل فتدفعه إلى مواجهة هذا الوضع، فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف المستخدم، والمبالغة في تطبيق إجراءات ردعية تفوق جسامة الخطأ المرتكب<sup>3</sup>

رابعا. نزاع ناتج عن انتهاك أحكام قانونية و تنظيمية :

ويعتبر كل شرط أو بند في عقود العمل والاتفاقيات العمل الجماعية مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقا لها باطلا وعدم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتعرض مرتكبيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها، يمكن فيها للطرف المتضرر. أي العامل . غالبا التمسك بحق طلب إلغاء هذا الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى المطالبة بالتعويضات المناسبة للضرر اللاحق به<sup>4</sup>

<sup>1</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص16.

<sup>2</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص18.

<sup>3</sup> سعيد سعيد، سلطة المستخدم في تسريح العمال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعة 2001، ص 15.

<sup>4</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص180.

في الأخير نقول أن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل هو المعيار لتحديد طبيعة هذه المنازعة، وذلك بإتباع الخطوات والآليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع، ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت و الفصل فيه.

### المطلب الثاني . دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل:

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة، وذلك قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ و احتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد مرتفعة، بالمقارنة مع حظوظ و احتمالات التسوية القضائية، و ذلك لأن وصول كل من العامل والمستخدم إلى القضاء بعد فشل الطرق الودية يؤدي غالبا إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، و يهدد بذلك استقرار الحياة المهنية، وهو الأمر الذي أخذت به أغلب التشريعات العربية والأجنبية، إلى ضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، باعتبارها إجراء جوهرى لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص<sup>1</sup>.

إن وظيفة المصالحة أو التوفيق كشكل من أشكال التسوية الودية للنزاع الفردي، قد أثارت جدلا واسعا في مدى جواز ممارستها من قبل أجهزة التفتيش مند إنشائها، وذلك رغم أن الكثير من الدول العربية منحت هذه الصلاحية لجهاز تفتيش العمل، ويتمثل في الخلط المحتمل حصوله في دهن المفتش، بين دور الموفق الساعي إلى تحقيق الوفاق والتراضي بواسطة التنازل المتبادل بين الطرفين، و بين دور المفتش المتمثل في كفالة تطبيق أحكام القانون، والذي يستعبد بالضرورة فكرة التنازل عن أي من الحقوق المقررة في قانون العمل<sup>2</sup>، غير أن الكثير من التشريعات العربية المقارنة كرست هذه الوظيفة وكلفت بذلك جهاز تفتيش العمل بمهمة المصالحة، والتوفيق بين طرفي النزاع العمالي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجماعية، الجزائر، طبعة سنة 1998، ص11.

<sup>2</sup> يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 161.

<sup>3</sup> دليل تفتيش العمل بالدول العربية، المرجع السابق، ص362.

أنشأ المشرع مكاتب خاصة بالمصالحة سميت "بمكاتب المصالحة"، وذلك بموجب القانون رقم 04/90 الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، والذي حددت أحكامه كفاءات الوقاية من نزاعات العمل الفردية وطرق تسويتها.

أصبحت المفتشية كجهاز للاتصال بين العمال وهذه المكاتب، ومن خلال هذا سوف نحاول التطرق بداية لدور نظام المصالحة، والإجراءات المتبعة أمام مكاتبها في الفرع الأول ثم نتطرق إلى دور مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية في الفرع الثاني.

### الفرع الأول . تسوية النزاع عن طريق نظام المصالحة :

نتطرق في هذا الفرع إلى البند الأول لتعريف نظام المصالحة و اختصاصها، ثم نحدد إجراءات المصالحة في البند الثاني، و أخيرا نتناول الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة بالبند الثالث.

#### البند الأول . تعريف نظام المصالحة:

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

أنشأ المشرع مكاتب المصالحة بموجب قانون رقم 04/90 الصادر في 06/11/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بحيث أوجب عرض النزاع الفردي الخاص بالعمل بداية على مكتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح، وذلك قبل مباشرة أي دعوى قضائية ويمكن تحديد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها و كذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 04/90 لا تلزم مفتش العمل الذي عليه أن يواجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح، و في حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها ما دام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطة و حرر محضرا لهذا الغرض " .

غير أن المشرع استثنى من هذه القاعدة في حالة ما إذا كان المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني أو حالة إفلاس أو تسوية قضائية لصاحب العمل، وذلك نظرا لعدم جدوى محاولة الصلح<sup>1</sup>، وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، تكون فيها رئاسة المكتب بالتداول لمدة ستة أشهر<sup>2</sup>، وتنظر مكاتب المصالحة من حيث الاختصاص النوعي لها جميع الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل، إذا لم يتم حلها في إطار التسوية الداخلية للهيئة المستخدمة، ويستثنى فقط الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص<sup>3</sup>

أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، فهو يتمثل في نفس الاختصاص المحلي لمفتشية العمل الواردة في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المحدد لاختصاص، المحلي لمكاتب المصالحة الصادر في 06 يناير 2005<sup>4</sup> ، والتي نصت على مايلي: "يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية أو مكتب النزاهة العمل مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها".

بتالي نستنتج من خلال هذا النص أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر النزاهة العمل المختصة إقليميا، وغالبا ما يكون مقر مكتب المصالحة موجود بمقر مكتب النزاهة العمل الملحق به<sup>5</sup> ، وهذا ما ورد بنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 كمايلي : " تجتمع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشيات العمل للولاية أو مكاتب النزاهة العمل الملحقة "

#### البند الثاني . إجراءات المصالحة :

بعد استنفاد وفشل كل إجراءات المعالجة الداخلية للنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن للعامل في هذه الحالة أن يقوم بإخطار مفتش العمل المختص إقليميا، وفقا للإجراءات التي يحددها القانون، وهذا ما ورد بنص المادة 05 من القانون رقم 04/90 التي نصت على مايلي : "بعد استنفاد

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 89.

<sup>2</sup> أحمية سليمان الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ص 171.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 18.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 07/05 الصادر بتاريخ 06 يناير 2005، الجريدة الرسمية العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

<sup>5</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 37.

إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، يمكن العامل إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون".

يسعى المدعي لإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا، فيقوم على إثرها مفتش العمل بتحرير محضرا بتصريحات المدعي<sup>1</sup>، وهذا ما ورد بنص المادة 27 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي:

يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف في حالة عد من حضور المدعي الى الجلسة المحددة بدون أي مبرر شرعي يتم شطب القضية بموجب محضر شطب القضية<sup>2</sup>

ويحضرا اجتماع مكتب المصالحة المدعي والمدعى عليه . العامل والمستخدم . إما بصفة شخصية، أو بواسطة ممثلهم المؤهلين قانونا، سواء كان محاميا أو ممثل نقابي.

بعد نهاية الاجتماع ودراسة القضايا الواردة في جدول الأعمال يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بالنتائج المتحصل عليها من الاجتماع<sup>3</sup>

عند عدم حضور المدعي عليه أو ممثله المؤهل في التاريخ المحدد في الاستدعاء، فإنه يتم استدعاء المدعى عليه من جديد لاجتماع مصالحة من جديد، يعقد في اجل أقصاه (08) ثمانية أيام من تاريخ الاستدعاء، وهذا قرره المشرع من خلال المادة 29 من القانون 04/90، أما في حالة غياب المدعى عليه أو ممثله المؤهل في اجتماع لمصالحة يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة لعدم حضور المدعي عليه بصفة نظامية، وتسلم نسخة من المحضر إلى المدعي أثناء الاجتماع، وهذا ما ورد بنص المادة 30 من القانون 04/90.

تعد محاولة الصلح التي يجريها مكتب المصالحة شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهو ما تؤكد المادة 19 من القانون<sup>4</sup> 04/90، وأثناء اجتماع مكتب المصالحة يعمل أعضائه على التقريب من

<sup>1</sup> راجع الملحق رقم 01.

<sup>2</sup> راجع الملحق رقم 02.

<sup>3</sup> راجع الملحق رقم 03.

<sup>4</sup> بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغداددي، الجزائر، الطبعة الثانية لسنة 2009، ص 361.

وجهات نظر طرفي الخلاف، ومحاولة الوصول إلى تسوية الخلاف، ففي حالة توصلهم ونجاحهم في تسوية كل أو جزء من الخلاف، فإنهم يسعون لتحرير محضر بالمصالحة<sup>1</sup>، ويصبح المحضر كاتفاق جديد بين الطرفين ويكون ملزما لهما.

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

في حالة فشل أعضاء مكتب المصالحة في اجتماع الصلح يتم إعداد محضرا بعدم المصالحة<sup>5</sup>، وهذا ما ورد بنص المادة 31 من القانون رقم 04/90 التي نصت على مايلي: " في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك، وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة".

يسلم إلى الطرف المتضرر نسخة من محضرا بعدم المصالحة ليتمكن من مباشرة دعواه أمام القسم الاجتماعي المختص الذي يكتسي بأهمية كبيرة بالنظر لما يحتويه من حلول اجرائية تسمح بحسن إدارة الدعوى، و التحكم فيها، فقد تم استحداث قواعد و ضوابط جديدة فيما يتعلق بالخصومة أمام القسم الاجتماعي<sup>6</sup>، و ذلك من خلال المواد 500 الى 509 منه، و قد حدد المشرع للطرف المتضرر اجل (06) أشهر ابتداء

<sup>1</sup> راجع الملحق رقم 04.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق ص 91، وكذلك عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 120.

<sup>3</sup> المادة 34 من القانون 04/90 السالف الذكر.

<sup>4</sup> راجع الملحق رقم 04.

<sup>5</sup> أهمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون

<sup>6</sup> مقال للسيد علي بدوي، نشرة القضاة، العدد 64 الجزء الأول، ص 297.

من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من اجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، وهذا ما قرره المادة 504 من القانون 09/08 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

وإن سقوط الحق في رفع الدعوى يسمح للمدعي عليه بالتمسك بالدفع أمام المحكمة بعدم قبول الدعوى المدعى لانقضاء أجال رفعها، وقد عمل المشرع على تحديد مهلة (06) أشهر لرفع العامل لدعواه، و هذا لوضع حد للتعسفات الملاحظة في مثل هذه الدعاوى، التي تجعل كثيرا من العمال لا يرفعون دعواهم إلا بعد انقضاء أجال طويلة، قصد الحصول على تعويضات تكون أحيانا جد مرتفعة، و التي تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني بصفة عامة<sup>1</sup>

ويحرص مكتب المصالحة على تدوين ملاحظة هامة على محضر عدم المصالحة، ينبه فيه الطرف الذي له مصلحة في أن له مهلة (06) أشهر من تاريخ تسلم المحضر من أجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

### البند الثالث . الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة:

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

<sup>1</sup> بربرة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 362 .

<sup>2</sup> أهمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 43

إذا كان الثابت أنه لم يعين سواء من حكم قاض الدرجة الأولى أو من قرار قضاة الاستئناف، أن إجراءات المصالحة المنصوص عليها قانونا قد تمت في هذا النزاع من طرف مفتش العمل، كما لم يظهر من وثائق الملف أن الخلاف القائم بين الأطراف كان عرض على هذا المفتش، ولذلك فإن قرار قضاة الاستئناف غير مستوفي للشروط المطلوبة قانونا، ومتى كان كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدأ<sup>1</sup> "

بصدور القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وإنشاء مكاتب المصالحة، وسحب اختصاص المصالحة من النزاهة العمل بقيت المحكمة العليا على هذا المبدأ، وذلك ما كما تنص على ذلك المادة 19 من القانون رقم 04/90 ومن واجب المحكمة قبل التطرق لموضوع الدعوى أهل أن النزاع عرض على مكتب المصالحة أم لا و الذي يعتبر من النظام العام<sup>2</sup> "

وقد أكدت المحكمة العليا من خلال القرار رقم 305198 الصادر بتاريخ 2005/0806 بأن محضر الصلح لا يمكن أن يحل محل محضر عدم الصلح لقبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع، بناء على نص المادتين 34 و 37 من القانون رقم 04/90 السالف الذكر<sup>3</sup>.

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

إن الحديث عن صلاحيات مفتشية العمل في إجراء مصالحة، في الخلافات العمل الفردية تجد أساسها في الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات النزاهة العمل والشؤون الاجتماعية، في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، وبناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل، واعتبر هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء، وهذا ما قرره الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل<sup>4</sup>، والتي نصت على مايلي: "...و لايقبل طلب رفع القضية إلا إذا تبث أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم "

<sup>1</sup> ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص552.

<sup>2</sup> ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص554.

<sup>3</sup> المحلة القضائية العدد 02 لسنة 2005.

<sup>4</sup> لقد أولى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة عناية خاصة لتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني و طني في مجال قانون العمل هو الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل.

يحق عرض النزاع الفردي بداية على النزاهة العمل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى تسوية الخلاف القائم بينهما بشكل ودي، وتوحيد وجهات النظر دون إضرار بأحدهما والحفاظ على استقرار علاقات العمل، إن المشرع الجزائري قد جعل من تدخل النزاهة العمل بإجراء المصالحة تدخلا إلزاميا بعد فشل الأطراف في تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة المستخدمة<sup>1</sup>، وتشكل مرحلة المصالحة بذلك استمرار لمحاولة الأطراف لإيجاد الحل والتسوية عن طريق التفاوض تحت إشراف ومساعدة مفتش العمل، وينبغي في هذه الحالة على الأطراف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، عرضو عدم حضورهم لجلسات المصالحة إلى عقوبات جزائية<sup>2</sup>.

الحقيقة أن اختيار المشرع لمفتشية العمل للاضطلاع بهذه المهمة يعتبر اختيار موفق وذلك اعتبارا لتكوين مفتشي العمل، وخبرتهم في مجال التشريعات الاجتماعية، واحتكاكهم المتواصل بأطراف علاقة العمل، و درايتهم باهتمامات و مشاكل العمال، وهذا ما يعطي لمفتش العمل كل الوسائل لبحث أسباب ودوافع النزاع، و يسمح له باقتراح أحسن و أفضل الحلول على الطرفين، وتكون له فرصة حقيقية للوصول إلى حل نهائي للنزاع، ووضع حد لاستمراره.

بمراجعة النصوص الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، لا نجد أن المشرع قد تطرق للإجراءات و الخطوات الخاصة بالمصالحة التي تحريها النزاهة العمل، ويعتبر هذا النقص وهذا ما ورد بنص الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون رقم 33/75 المتعلق باختصاصات النزاهة العمل و الشؤون الاجتماعية: "تكلف النزاهة العمل و الشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

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

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

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

<sup>2</sup> عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 203.

الذي يتلقى وجهات نظر الطرفين وطلبتهما، و تسجيل دفاعهما و التماساتهما، وبعد جمع هذه المعطيات والتحقيق في النزاع، يعمل المفتش على تقديم حلول وسط لتقريب وجهات نظر الطرفين، وبذلك فإنه يصل في الأخير إلى احتمالين، و هما كما يلي:

الاحتمال الأول: و يتمثل في نجاح محاولة الصلح بين الطرفين، وتكون النتيجة هي تحرير محضر المصالحة الذي يعتبر اتفاق أو عقد بين الطرفين، وهو ملزما للطرفي و يكتسي قوة التنفيذ.

الاحتمال الثاني: وهو في حالة فشل مفتش العمل في محاولة الصلح نظرا لتمسك كلا من طرفي النزاع بمواقفهما، وعدم رغبة أحدهما للتنازل، والوصول إلى حلول وسطية، ولا يبقى لمفتش العمل إلا تحرير محضرا يدعى بمحضر عدم المصالحة، بعد ثبوت فشل كل محاولات التسوية الودية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو من قبل النزاهة العمل.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: دور مفتشية العمل على علاقات العمل الجماعية والنزعات الجماعية

إن علاقة العمل على مستوى الفردي علاقة بين العامل الفرد وصاحب العمل الذي يستخدمه، وإن هذه العلاقة تنظم تعاقديا وفقا لإرادة الطرفين، التي تنقيد بالنصوص القانونية الآمرة المنظمة لعلاقة العمل. بناء على ذلك فإن مضمون هذه العلاقة يتحدد على أساس ما تنتهي إليه المساومة المحكومة بقوانين سوق العمل، القائمة على العرض والطلب، وهي في الغالب ترجح كفة صاحب العمل على العامل، وليس من

<sup>1</sup> عجة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 206.

المتوقع على وجه العموم أن تنتهي هكذا مساومة إلى حماية مصلحة العامل، بالقدر الكافي إلا إذا اقترن ذلك بوجود قانون يقرر مستويات معقولة من الحقوق للعامل، على أن يكون هذا القانون فعالا عند تنفيذه، بحيث تتهيأ له إمكانيات التطبيق السليم المطلوبة، وهذا ما تسهر على تحقيقه هيئة تفتيش العمل بفرض رقابتها على التزام المستخدم بأحكام تشريع العمل وبنود عقد العمل.

وللوقوف على جميع هذه الأحكام سوف نتناول بداية رقابة مفتشية العمل على احترام التزام المستخدم بأحكام الاتفاقيات الجماعية في المطلب الأول، ثم نتطرق لمجال دور رقابة مفتشية العمل لتسوية النزاعات الجماعية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول . رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام الاتفاقيات الجماعية:

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

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

### الفرع الأول . دور مفتشية العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي:

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي بين أطراف علاقات العمل الجماعية، والذي يسهل على المنظمات النقابية تسوية الكثير من المشاكل بين العمال والمستخدمين، كما يوفر

لعمال ضمانات اكبر لاستحقاق أفضل الحقوق، مما تقررها القواعد التشريعية<sup>1</sup>، ولذلك فانه في أغلب الدول الغربية المتقدمة أصبحت السياسات الاجتماعية تركز على اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين، ومن ثمة تقلص بكثير تدخل الدولة في الميدان الاجتماعي، عن طريق سن القوانين والنظم، وإنما أصبح طرفي علاقة العمل يبحثون على تكريس السياسة التعاقدية.

اعتبر المشرع النزاهة العمل احد الأطراف الأساسية المساهمة في التحضير وإعداد الاتفاقيات العمل الجماعية، عن طريق تأطير الشركاء الاجتماعيين، ومساعدتهم للتوصل إلى اتفاق لسن قواعد الاتفاق الجماعي، وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال التعرض بداية لمفهوم التفاوض الجماعي، وأهميته في تنظيم علاقات العمل في البند الأول، ثم نتطرق لمشاركة النزاهة العمل في تأطيرهم الشركاء الاجتماعيين، ومساعدتهم أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية في البند الثاني.

### البند الأول . مفهوم التفاوض الجماعي وأهميته في تنظيم علاقات العمل:

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

#### أولا . تعريف التفاوض الجماعي:

يقصد به المفاوضة أو المساومة في معناها العام تعني الوسيلة التي تصل بالمصالح المتعارضة إلى الاتفاق النهائي، وفي مجال علاقات العمل فإن التفاوض هو أسلوب ديمقراطي يقوم على الحوار، وتبادل الآراء ومناقشة وجهات نظر أطراف علاقة العمل<sup>2</sup>

التفاوض الجماعي هو الأسلوب الأكثر شيوعا في تنظيم علاقات العمل جماعيا في الدول المتقدمة، كما أنه حظي بالاهتمام على المستوى الدولي، فنظمته الاتفاقية رقم (98) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، كما كانت أيضا محل اهتمام الكثير من الدول العربية، كما خص مؤتمر العمل الغربي المفاوضة الجماعية باتفاقية خاصة هي الاتفاقية رقم (11) لعام 1979<sup>3</sup>. في هذا المجال تعرّف الاتفاقية رقم الدولية رقم (154) الصادرة عن الجمعية

<sup>1</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 137.

<sup>2</sup> جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995 ص

84.

<sup>3</sup> يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 115.

من خلال ما سبق نصل إلى أن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق خطي بين مجموعة عمال أو نقابة عمالية من جهة، وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى، لتنظيم شروط العمل والالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين طرفي علاقة العمل والإنتاج وبهذا الشكل يتم تحديد التزامات وحقوق الطرفين عن طريق التشاور الجماعي، ونقل المبادئ القانونية العامة من حالة التجريد إلى الواقع العملي الملموس، وربط تحسين أداء هذه الالتزامات بظروف الإنتاج خدمة لاقتصاد الوطني والعمال وأصحاب العمل، وبذلك يصبح عقد العمل الجماعي مصدرا مكملا للتشريع في تنظيم علاقات العمل، فهو القانون الخاص المتفق عليه بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل<sup>1</sup>.

### ثانيا. أهمية التفاوض الجماعي:

يكتسي التفاوض الجماعي أهمية بالغة وتأثير إيجابي على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهو يعالج ظاهرة عدم المساواة التي تظهر أو تلاحظ غالبا في عقد العمل الفردي، فالعامل ضعيف بمفرده قوي باتحاده مع زملائه العمال الآخرين، لذلك فإن الشروط التي يمكنه أن يحصل عليها حين يجتمع مع زملائه أثناء مرحلة التعاقد تكون أفضل بكثير من تلك التي يحصل عليها لو تعاقد منفردا مع صاحب العمل، ففي عقد العمل الفردي لا يستطيع المساومة لأنه يعتبر الطرف الضعيف فيه، لذلك تؤدي ظروف التعاقد في إطار العقد الفردي إلى أن يتضمن هذا العقد عبئ يتحمله الطرف الضعيف، لكن في عقد العمل الجماعي يمكن معالجة ظاهرة عدم المساواة، إذ يصبح العامل قويا تحت راية النقابة التي تستطيع مناقشة شروط التشغيل والعمل مع صاحب العمل<sup>2</sup>.

إذن فعقد العمل الجماعي يهدف إلى قيام الأطراف المعنية بوضع قانونهم الخاص دون تدخل الدولة، وهو لهذا السبب يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والواقع أن عقد العمل الجماعي يساعد السلطة العامة أيضا عندما يريد المشرع أن ينظم جانبا من علاقات العمل، ويجد في عقد العمل الجماعي قواعد يقتبسها عند وضعه للنصوص التشريعية<sup>3</sup>.

من كل ما تقدم يمكن القول أن عقد العمل الجماعي وسيلة تعاقدية فنية قانونية تتفق وخصائص قانون العمل الحديث، وإن أهميته حملت بعض المشرعين على تأكيد حق العمال في عقد العمل الجماعي ضمن

<sup>1</sup> غالب على الداودي، المرجع السابق، ص 148.

<sup>2</sup> عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، المرجع السابق، ص 192.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 183.

<sup>3</sup> غالب الداودي، المرجع السابق، ص 152.

مواد الدستور، كما حصل ذلك في فرنسا عندما جاء في مقدمة الدستور عام 1946 ما يلي: "... إن أحد الحقوق الأساسية هو تحديد شروط العمل بموجب الاتفاقيات الجماعية".

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعقود العمل الجماعية، فأصدرت اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 بخصوص حق التنظيم الجماعي، وحق المفاوضات الجماعية، وأصدرت التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 الخاصة بالمفاوضات الجماعية<sup>1</sup>.

إن تنشيط دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل يستلزم تحقيق الكثير من المقومات أهمها ما يلي:

1. إيمان المشرع بإقامة علاقة عمل ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة، وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا ومن ثم في إطار علاقات العمل، وهو ما يتيح من حرية للأفراد والمنظمات لتنظيم علاقات العمل جماعيا.
2. قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل، تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف ضد المنظمات الممثلة للطرف الآخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب التفاوض سبيلا إيجابيا أو أساسيا على الأقل، وتخلي عن الأساليب السلبية في التعامل بين أطراف الإنتاج.
3. وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة أطراف الإنتاج في المفاوضات فيما بينهما، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها، بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا المفاوضات منها ذلك<sup>2</sup>.

البند الثاني . مشاركة مفتشية العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات الجماعية:

<sup>1</sup> عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، المرجع السابق ص193.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 117.

لمفتشية العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال التفاوض الجماعي، وذلك بالنظر إلى منطوق أحكام السوق، ومبدأ حرية التعاقد المعترف به للأطراف الاجتماعية<sup>1</sup>، وسوف نحاول من خلال هذا البند التطرق لكيفية تدخل النزاهة العمل خلال جميع هذه المراحل على التوالي :

### أولا . تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات قبل إعداد الاتفاقية الجماعية:

إن وظيفة تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات تهدف إلى غاية محددة وهي بيان أفضل الوسائل لتطبيق القواعد القانونية، وهي تساهم مثل وظيفة الرقابة في تأمين التطبيق السليم لأحكام القانون، وهذا ما أكدت عليه المستويات الدولية من خلال المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (81) والمادة السادسة من الاتفاقية رقم (129) التي نصت على مايلي : "وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:

تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية عن أفضل الوسائل لتطبيق الاشتراطات القانونية"<sup>2</sup>، وهذا ما كرسه التشريع الجزائري في إطار تحديد صلاحيات النزاهة العمل، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون رقم 03/90 التي نصت على مايلي : "تختص النزاهة العمل بما يأتي:

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

التشغيل وظروف العمل، وتوضيح بعض الأحكام الخاصة بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية، كما تنقل جميع النشاطات التي قامت بها مختلف مكاتب النزاهة العمل المنتشرة عبر كامل التراب الوطني.

كما شهدت هذه التظاهرة تنظيم العديد من المحاضرات والندوات، وكذا إجراء لقاءات مع وسائل الإعلام المختلفة، وقد تمحورت هذه المحاضرات والندوات حول مواضيع تتعلق بتطور العلاقات المهنية وتأطيرها القانوني، ودور النزاهة العمل في خضم التحولات الاقتصادية الحالية، والحوار الاجتماعي وتأثيره على سير المؤسسة، التفاوض الجماعي وعالم الشغل، وكذا تكييف الشركاء الاجتماعيين مع التحولات الاقتصادية<sup>3</sup>.

### ثانيا . مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية:

<sup>1</sup> المجلة الجزائرية للعمل، المفاوضات الجماعية، المعهد الوطني للعمل، العدد 21، درارية، تيبازة، بدون سنة للنشر، ص 07.

<sup>2</sup> نشرة مفتشية العمل، العدد 17 لشهر جوان 2007، ص 06.

<sup>3</sup> نشرة مفتشية العمل، العدد الأول، لشهر جوان 1999، ص 03.

بين المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي، وهم الشركاء الاجتماعيين:

. الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل في شكل لجان متساوية الأعضاء، وبعدها يتراوح

من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض، وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

. ممثلي النقابة أو النقابات ممثلي أصحاب العمل بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة وبعدها يتجاوز إحدى

عشر عضو مفاوضا لكل طرف، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة و الخامسة و السادسة للمادة 114 من

القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي: " تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة

المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة،

ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا

للشروط المنصوص عليها في القانون <sup>1</sup>.

حدد المشرع الجزائري كيفية تكوين المنظمات النقابية وممارسة صلاحياتها وقد أعطى القانون

للتنظيمات النقابية حق المشاركة في المفاوضات لإعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وهذا من خلال المادة 38

من القانون رقم 14/90 التي نصت على ما يلي: " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل

مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية :

. المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة<sup>2</sup>.

ما طرحت على المؤسسة المستخدمة و النزاهة العمل، وكذلك الجهاز القضائي الذي تطرح عليه النزاعات التي

تقوم بين النقابات حول تمثيلهم<sup>3</sup>.

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

وميسورة.

. ضعف جهاز النزاهة العمل ونقص المستوى والتكوين القانوني لمفتشي العمل، وعدم إطلاعهم بالتعديلات

الجديدة التي طرقت على نصوص القوانين الاجتماعية، وهذا مما يؤثر سلبيا في مساعدة الشركاء الاجتماعيين

في إعداد الاتفاقيات الجماعية، خاصة عندما يتم استشارتهم لتقديم توجيهاتهم.

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 181.

<sup>2</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 154.

<sup>3</sup> الندوة الوطنية لقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 91.

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

**الفرع الثاني . تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والرقابة على مشروعية قواعدها:**

بعد استكمال مراحل المفاوضات الجماعية ووصول الشركاء الاجتماعيين لاتفاق فيما بينهم وإعداد الصيغة النهائية للاتفاقية الجماعية، تسهر النزاهة العمل على تكريس رقابتها على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بتنفيذ أحكام الاتفاقية العمل الجماعية للعمل، كما تراقب مدى مراعاتها للأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، و هي ما تسمى برقابة المشروعية، وبذلك فان بنود الاتفاقية الجماعية المخالفة للقانون يعرضها ذلك للبطلان .

بذلك سوف نتعرض بداية لتدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ الاتفاقيات العمل الجماعية في البند الأول، ثم نتعرض إلى مجال تدخل مفتشية العمل في مراقبة قواعد اتفاقية العمل الجماعية في البند الثاني.

**البند الأول . تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية:**

تلتزم الأطراف المتعاقدة بتطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، بحيث تصبح هذه الأحكام بعد عملية الإبرام بمثابة أحكام قانونية، وعليه يمكن معاقبة الطرف المخل بتطبيقها، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 127 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"، ولضمان التطبيق الفعلي لقواعد الاتفاقيات العمل الجماعية، ألزم المشرع الجزائري من خلال المادة 126 من القانون رقم 11/90 الأطراف المتعاقدة أو الطرف الأكثر استعجالا إيداع الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية فور إبرامها لدى النزاهة العمل، وكتابة الضبط المختصة إقليميا قصد تسجيلها فقط، وكلف المشرع الجزائري النزاهة العمل بالسهر على ضمان تنفيذ قواعد الاتفاقية العمل الجماعية، وإشعار بكل خلاف يتعلق بتطبيقها، وهذا ما نصت عليه المادة 130 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: " يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 185 .

يتبين من خلال هذا النص أن المشرع جعل تنفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات الواقعة على عاتق مفتشي العمل، وبالمقابل فإنهم ملزمين بالإشعار بكل خلاف أو نزاع يتعلق بتطبيقها، إلا أن المشرع لم يوضح صراحة إجراءات هذا الإشعار، والجهة المستقبلة لهذا الإشعار، وماهي التدابير المتخذة لمعالجة هذا النزاع ومباشرة تنفيذ قواعد الاتفاقية الجماعية<sup>1</sup>.

#### . اطلاع النزاهة العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية :

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

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

. تبليغ الطرف الآخر في الاتفاقية برسالة مضمونة الوصول.

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

. تسليم النزاهة العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع لديها، ويترتب على تبليغ النقص إلى الطرف

الآخر، شروع الأطراف خلال أجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام اتفاقية عمل جديدة، دون أن يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة<sup>2</sup>

كما يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية العمل بانتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة، وهذا ما نصت عليه المادة 117 من القانون رقم 11/90 كمايلي: "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة، وإن لم توجد شروط

<sup>1</sup> غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 177 .

<sup>2</sup> جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المحلة الجزائرية للعمل، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995، ص 8.

مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو الاتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى الاتفاقية جديدة".

وإذا انتهى عقد العمل الجماعي، لا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم<sup>1</sup>

### البند الثاني: تدخل مفتشية العمل في مراقبة مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية

لا يتوقف دور النزاهة العمل عند تسجيل اتفاقية العمل الجماعية وتلقي رسالة نقضها، وإنما تضطلع كذلك بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية، المتفق عليها بين أطراف التفاوض مع تشريع العمل الساري المفعول، الحقيقة أن المشرع ورغم فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يترك هذا المجال دون مراقبة، إذا يمكن للمستخدم أن يستخدم سلطاته ونفوذه لتمرير قواعد اتفاقيات مخالفة للقواعد القانونية، والتي من شأنها الإنقاص أو إلغاء بعض حقوق العمل<sup>2</sup>، ولتفادي هذه الحالات منح المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية قبل تنفيذها والحرص على عدم مخالفتها للقواعد القانونية وعدم إنقاصها لحقوق وامتيازات العمال.

ساوى المشرع بين مخالفة بنود الاتفاقية العمل الجماعية، ومخالفة النصوص التشريعية للعمل، ولذلك قرر تسليط على المستخدم المخالف نفس العقوبات، وهو ما قرره المشرع من خلال المادة 153 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على مايلي: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون".

الحقيقة أن المشرع الجزائري وفق إلى حد كبير عند تكريس هذه الرقابة لمفتشية العمل وذلك لأن هذا الجهاز هو الأقدر بحق على ممارسة رقابة فعلية على مشروعية قواعد الاتفاقية الجماعية، فضلاً على أنه يعتبر شريك غير مباشر في إعداد هذه الاتفاقيات<sup>3</sup>.

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

ما يلي:

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 196.

<sup>2</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

<sup>3</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 182.

- . إيمان المشرع بإقامة حياة ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا، ومن ثم في إطار علاقات العمل.
- . قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف الأول ضد المنظمات الممثلة للطرف الآخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب التفاوض و الحوار.
- . وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة الأطراف الإنتاج في التفاوض فيما بينها ، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا التفاوض منها ذلك، وإلى أن تنتهي هذه المقومات، فإن التفاوض يبقى يؤدي مجرد دورا هامشيا في تنظيم علاقات العمل، وهذا مما لا يجعل التفاوض يساهم في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتوطيد أركان السلام الاجتماعي في المجتمع.<sup>1</sup>
- . ومن اجل تحقيق هذه الأهداف عملت المفتشية العامة للعمل خلال سنة 2003 على تنظيم 103 لقاء إعلامي للشركاء الاجتماعيين على مستوى المفتشيات الجهوية للعمل، التي تهدف إلى تقديم المساعدة التقنية للشركاء الاجتماعيين، في مجال تسيير العلاقات الاجتماعية المهنية في المؤسسة، وخلق فضاء للقاءات من اجل ترقية الحوار والتشاور مع مختلف الأطراف في مجال الشغل، و قد تم حضور 4.485 مشارك يمثلون العمال من مختلف القطاعات النشاط، ممثلين عن الهيئات المستخدمة والنقابات وأعضاء مكاتب المصالحة ومساعدون لدى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وكذا إطارات مسيرة وممثلي الجماعات المحلية.
- . كما حضر هذه اللقاءات قضاة وممثلين عن مختلف المهن الحرة على غرار الأطباء الصيدلية المحامين و الحرفيين، بالإضافة إلى الطلبة الجامعيين، و قد تم تنشيط هذه القات من طرف إطارات المفتشيات الجهوية ومكاتبها، وممثلين عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، ومصالح طب العمل والهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في ميدان البناء والأشغال العمومية، و كذا بعض هيئات التكوين المهني.

<sup>1</sup> يوسف الياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، المرجع السابق، ص117

تناولت هذا لقاءات مجموعة من المواضيع أهمها تسوية النزاعات الفردية في العمل الوقاية والإجراءات لتسوية الخلافات الجماعية في العمل، عقود العمل محددة المدة، ممارسة الحق النقابي، الوقاية من الأخطار المهنية و عقود التمهين<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني . تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية:

إن أهم حدث في القرن الثامن عشر هو بلا شك ظهور الانقلاب الصناعي الذي بلغت آثاره أشدها في الفترة ما بين 1770 و 1840، وبذلك حلت الآلات محل تسعة أعشار العمل اللازم للإنتاج، فضلا عن جودة إنتاجها عن الإنتاج اليدوي، وهذا مما أدى إلى انتشار حالات التعسف، والظلم لأصحاب العمل لحقوق وامتيازات العمل.

دفعت كل هذه الأسباب إلى تكتل العمال في المؤسسات والمصانع، وتوحيد صفوفهم مما كان له أكبر أثر في ظهور الوعي فيهم ونضوجه، فاجتمع العمال أكسبهم قوة جعلتهم يطالبون بترقية مستواهم الاجتماعي، و يهددون بالإضراب إذا لم تحقق مطالبهم، وتحت تأثير هذه الصيحات الغاضبة بدأت الدول تتدخل لتحسين معيشة العمال، وحالتهم الاجتماعية، ووضع ميكانزمات وطرق لتسوية المنازعات الجماعية، التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل الجماعية<sup>2</sup>.

ارتبطت ظاهرة نزاعات العمل الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، ولذلك نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات الجماعية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب، وغلق المؤسسات من طرف صاحب العمل، وقد أعطى المشرع الجزائري على غرار الكثير من التشريعات لمفتشية العمل صلاحية التدخل لفض نزاعات العمل الجماعية، ومحاولة الوصول إلى تسوية ودية للخلاف القائم بين طرفي علاقة عمل الجماعية، وبهذا أصبح لجهاز تفتيش العمل دورا أساسيا في إطار علاقة

<sup>1</sup> نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص. 05.

<sup>2</sup> عجة الجليلي، المرجع السابق، ص. 211.

العمل الجماعية، سواء عند إعداد اتفاقيات العمل أو تنفيذها، أو مراقبة مشروعيتها قواعدها، أو عند تسوية الخلاف بين أطرافها.

انطلاقاً من ذلك سوف نحاول التعرض في هذا المطلب بداية لمفهوم النزاع الجماعي وطرق تسويته من خلال الفرع الأول، ثم نحدد طرق تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاع الجماعي من خلال الفرع الثاني.

**الفرع الأول . مفهوم نزاع العمل الجماعي وطرق تسويته :**

تعرض المشرع الجزائري لقواعد تسوية نزاع العمل الجماعي بداية من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>1</sup>، وذلك في الباب الرابع المعنون بتسوية النزاعات الجماعية، المتضمن 13 مادة قانونية، ثم وفي سنة 1982 أفرد المشرع لأول مرة لطرق تسوية هذا النزاعات قانون خاص، وهو القانون رقم 05/82 الصادر في 13/02/1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، والذي تم تعديله من خلال القانون رقم 02/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>2</sup>.

لذلك سوف نحاول في هذا الفرع بداية التطرق لتعريف النزاع الجماعي من خلال البند الأول، ثم نتطرق إلى طرق تسويته من خلال البند الثاني.

### البند الأول . تعريف النزاع الجماعي :

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة العمال، أو التنظيم التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، أو صاحب أو أصحاب العمل، أو التنظيم النقابي الممثل لهم م تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقات العمل الجماعية<sup>3</sup>

أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، و يمكن أن نستج من خلال التعريف أنه يجب توفر شرطين أساسيين ليشكل أي خلاف عمالي منازعة جماعية، وهما كما يلي :

1. أن يكون النزاع جماعياً في أطرافه، وهذا قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 03/12/2008 كما يلي: " إن الدعوى القضائية تكون جماعية إذا ما أقيمت باسم النقابة كشخص

<sup>1</sup> الأمر رقم 75/31، السالف الذكر.

<sup>2</sup> القانون رقم 90/02 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص92

اعتباري ممثل من احد أعضائها لفائدة ولصالح العمال وليس كما هو الشأن في قضية الحال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل " .

2. أن يكون موضوع المنازعة جماعي<sup>1</sup>.

بتوفر هذين الشرطين يمكن أن نميز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي، إذا أن الفقه يعتمد معيارين للتفريق بين النزاعين.

اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعي، ومن ثم صدرت بعض التوصيات لمنع تطور نزاعات العمل الجماعية وتسويتها بالطرق التفاوضية، كما هو شأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور نزاعات العمل، تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، كما أخذت بالتحكيم الاختياري الذي يكون بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب، أو غلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم<sup>2</sup>

انطلاقاً من هذا الاهتمام الدولي بالنزاعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل، ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للاعتراف بالنزاعات الجماعية للعمل، ووضع طرق لتسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي المنشود<sup>3</sup>

**البند الثاني: تسوية منازعات العمل الجماعية:**

تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم على محاصرة مختلف نزاعات العمل الجماعية، وذلك بسن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، عن طريق إيجاد

<sup>1</sup> بشيرهدني، المرجع السابق، ص 196.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص 93

<sup>3</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة سنة

طرق علاجية، قبل تحولها إلى مواجهة بين أطراف علاقة العمل، وغالبا ما تتطور هذه المواجهة إلى ممارسة العمال للإضرابات.

الحقيقة أن لجوء العمال للإضراب يهدف تسوية المنازعات العمل الجماعية وتحقيق مطالبهم وفرض إرادتهم يؤدي إلى إضعافهم جميعا، ويرتب آثار اقتصادية سيئة تضر بمصالحهم الشخصية وبالاقتصاد الوطني، ولذلك فانه من الأفضل لجميع الأطراف المعنية اللجوء إلى الوسائل الودية التي تجنبهم تلك الآثار السيئة<sup>1</sup>

نظّم المشرع الجزائري مجموعة من الطرق الودية لفض النزاع العمالي الجماعي، وهذا لوضع حد لاستمرارهما، يعرقل نشاط المؤسسة ويضعف من إنتاجها، وبالتالي يهدد السلام الاجتماعي، واستقرار العلاقات بين طرفي علاقة العمل.

على غرار منازعات العمل الفردية التي تخضع إلى طرق ودية لتسويتها، فان منازعات العمل الجماعية تخضع بدورها إلى مجموعة من الطرق الفنية والودية لتسويتها سواء قبل نشوء النزاع أو بعد نشؤه، فقبل نشوء النزاع تعمل لجان مكونة من ممثلي العمال سواء من النقابيين او الممثلين الذين ينتخبهم العمال من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، لعقد اجتماعات دورية من اجل تبادل الآراء، و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول الى الحلول المناسبة، وهو ما يسمى بالتفاوض الجماعي، وهذا ما قرره المادة 04 من القانون 02/90 السالف الذكر، وتساهم النزاهة العمل بتدعيم ممثلي العمال والمستخدمين بمختلف الإرشادات و التوجيهات التي تساعد هذه اللجنة للتوصل إلى الحلول المناسبة.

بعد قيام النزاع الجماعي فانه يتم إتباع سلسلة من الطرق الودية أهمها الوساطة، التي عرفها المشرع من خلال المادة 10 من القانون 02/90 بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية و دية للنزاع إلى شخص من الغير، يدعى "الوسيط" ويشتركان في تعيينه، ويقتصر دور النزاهة العمل في إطار الوساطة على تقديم العون والمساعدة للوسيط، خاصة في مجال تشريع العمل، بناء على مطالب الوسيط، وهذا مما يسهل عليه الوصول إلى تسوية سريعة، وإيجابية للخلاف القائم بين الطرفين.

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

**الفرع الثاني: . آليات النزاهة العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية:**

<sup>1</sup> غالب على الدواودي، المرجع السابق، ص 186.

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

تختلف التشريعات العمالية المقارنة<sup>1</sup> في الأخذ بالأساليب والطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية، وتشمل على العموم المفاوضات المباشرة، المصالحة، الوساطة والتحكيم.

كانت للنضالات العمالية الطويلة، وضغطها على أصحاب العمل لتلبية المطالب الجماعية للعمال، الأثر الحسن الذي دفع أصحاب العمل للرضوخ لهذه المطالب، وذلك بعد معارضة شديدة، ففضلوا اللجوء إلى طريقة المصالحة، كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة، التي كانت تشن ضدهم، باعتبار أسلوب المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية الودية، وهي تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفان المتنازعان، وغالبا ما تترك لهما فيه حرية تحديد وتشكيل هيئة المصالحة، وطريقة عملها وإجراءاتها المتبعة من قبلها، ويتم اللجوء إلى العمل بالمصالحة القانونية التي يضطلع بها مفتش العمل أو لجان متعددة التشكيلية، والتي تكون محلية أو جهوية أو وطنية، حسب اختلاف الأنظمة وتشريعات العمل من بلد لآخر<sup>2</sup>

سوف نحاول أن نتطرق في هذا المجال لتدخل مفتشية العمل في المصالحة بين طرفي النزاع الجماعي في العمل، وذلك من خلال بداية التعرض لماهية نظام المصالحة في البند الأول، ثم إجراءات المصالحة والنتائج المترتبة عنها في البند الثاني.

بعد إصلاح المنظومة العمالية من اجل تفاذي عيوب الوضع التشريعي السابق، وهو ما ظهر جليا في لائحة استقلالية المؤسسات، الصادرة عن أشغال الندوة الرابعة للتنمية في 21 و 22 ديسمبر 1986 بضرورة إثراء القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له وأكدته الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، والتي توصلت إلى أن القانون الأساسي العام للعمال لم يحقق الأهداف التي وضع من

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

<sup>2</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص 89.

أجلها، و يتوجب تعويضه بقوانين جديدة تماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، وهذا بوضع ميكانزمات وأدوات فعالة لإقامة علاقات عمل عادلة، ومستقرة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومسائل علاقات العمل، ليبقى دور الدولة منحصرًا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها.

بادرت السلطات الرسمية استجابة لذلك إلى إصدار أول قانون لتسوية النزاعات العمل الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، وهذا ما تماشى مع التحولات الجديدة للبلاد وذلك من أجل العمل على تسوية الأوضاع والخلافات الجماعية في العمل، التي لم تجد لها تسوية في إطار العمل بالتشريع السابق، ليتم إعادة تنظيم إجراءات المصالحة من خلال قواعد جديدة.

أوجب المشرع الجزائري بموجب المادة 04 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر على المستخدمين وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية، وذلك لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمال العامة داخل الهيئة المستخدمة، وذلك حتى يتمكن أطراف علاقة العمل الجماعية من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل، غير أنه وفي حالة وجود خلاف جماعي في العمل بينهما، ويختلفان في كل مسائل المدروسة أو في بعضها، يباشران فوراً إجراءات المصالحة، التي اتفقا على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، والعقود الفردية

لمعالجة وتسوية الجوانب التي ثارت بشأنها هذه الخلافات، من أجل البقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بينهما<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر كما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها. إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى النزاهة العمل المختصة إقليمياً".

#### البند الأول: . تعريف نظام المصالحة :

يتبين من خلال المادة الخامسة من القانون رقم 02/90 أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية *Conciliation Conventionnelle*، ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء، أي على شكل لجان متساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها إلى جانب نطاق عملها الذي قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى، وذلك إلى أن يتم تسوية النزاع نهائيا<sup>1</sup>

أما النوع الثاني من المصالحة فيطلق عليه بالمصالحة القانونية **Conciliation Légal** ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على أسلوب الأول أو في حالة فشله.

#### البند الثاني: إجراءات المصالحة و النتائج المترتبة عنها:

تتولى مفتشية العمل عندما يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الطرفين، ولتحقيق ذلك يستدعى مفتش العمل المختص طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى (04) أيام الموالية لإخطاره من قبل إحدى طرفي الخلاف.

يعمل مفتش العمل أثناء هذه الجلسة عند حضور الطرفين بتسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وهذا ما ورد بنص المادة 06 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 الصادر في 21 ديسمبر 1991 التي نصت على ما يلي: "تقوم النزاهة العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل الى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام موالية لإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة من المسائل المتنازع عليها"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص100.

<sup>2</sup> لقد كانت المدة التي يسمح بها لمفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي للعمل هو 08 أيام من خلال المادة 06 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر إلا أنه بتعديل هذه المادة من خلال القانون رقم 27/91 الصادر في 21/12/1991 تم اختزال هذه المدة إلى أربعة أيام (04) فقط وهذا للتعجيل قدر الإمكان لتسوية النزاع ومنح استفحاله وسوء نتائجه.

ويؤكد المشرع الجزائري إلزامية حضور طرفي الخلاف لجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، وأي تخلف من أحدهما يحمله المسؤولية التي تترتب عنها تأزم الوضع، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 07 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر، التي نصت على ما يلي: "يجب على الطرفين الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل"، وبعد انتهاء مفتش العمل من إجراءات وجلسات المصالحة، فإنه يتوصل إلى إحدى النتائج الآتية:

أولاً . إما أن يتوصل المفتش إلى تسوية شاملة ونهائية لكل المسائل المتنازع حولها بين الطرفين، و هذا نتيجة للتنازلات التي يتقدم بها أحد الطرفين، ويصبح بذلك الاتفاق الجديدة عبارة عن ملحق تابع للاتفاقية السابقة، و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية للعمل لاسيما شرط التسجيل والاياداع، وبذلك تصبح المسائل التي اتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجال لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>1</sup>

يتوصل مفتش العمل إلى تسوية جزائية للنزاع، وفي هذه الحالة فإن محضر المصالحة الجزئي يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة أو على التحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون رقم 27/91 الصادر في 1991/12/21 التي نصت على ما يلي: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً<sup>2</sup>

ثانياً. في حالة فشل كل محاولات المصالحة يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة<sup>3</sup> ويمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد بنص المادة 09 من القانون رقم 02/90

<sup>1</sup> لقد قلص المشرع الجزائري من المدة الخاصة بجلسات المصالحة إلى 08 أيام، بعد أن كانت 15 يوماً من خلال المادة 08 من القانون 02/90 السالف الذكر قبل تعديلها بالقانون رقم 27/91.

<sup>2</sup> الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 27.

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

السالف الذكر التي نصت على مايلي:" في حالة فشل إجراء المصالحة و إذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة".  
على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليها أحكام هذا القانون<sup>1</sup>.

أخيرا فانه من الناحية العملية فإن إحصائيات وزارة العمل في سنة 1995 تمكنت النزاهة العمل من تسوية 145 نزاعا من أصل 527 نزاعا معروضا عليها، أما في سنة 1997 سجلت أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة 45,6 % ، وحوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية، بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاعا فقط، وكانت نتائج سنة 1996 و1995 أقل من هذا اذا تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاعا من أصل 372 نزاع، وفي سنة 2001 تم تسوية 140 نزاع جماعيا و عرف منها 69 خلاف مصالحة كلية<sup>1</sup>.

وفي سنة 2002 تم معالجة 61 نزاعا جماعيا عرفت 37 منها مصالحة كلية ، و في سنة 2003 تم تسوية 44 خلافا و مست بذلك 37.283 عاملا من بين تعداد الإجمالي يقدر بـ41.321 عاملا.  
بهذا نصل في الأخير إلى أن مفتشية العمل تلعب في الحقيقة دورا فعالا في تسوية الخلافات الجماعية في العمل، وهذا للتقليل من انتشارها، ولتحقيق حلولا سليمة يرضاها طرفي النزاع، وهذا من أجل ضمان استقرار علاقات العمل، ومحافظة على التوازن بين مصالح العمال وصاحب العمل داخل المؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نشرة مفتشية العمل، العدد 06 لشهر ديسمبر 2001.

<sup>3</sup>أحمية سليمان، أليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ص100

## خلاصة الفصل الثاني:

سعت دولة في فرض رقابتها على تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية لحماية فئة العمال من التعسف أصحاب العمل وانتهاكهم لحقوق العمال ويكمن ذلك في الدور الرقابي لانشاء أجهزة التفتيش ، وان العلاقات العمل الفردية تتجسد بعقد العمل والذي لم يعرفه المشرع الجزائري وانما اكتفى بتحديد العمل ، التي نصت على مايلي: يعتبر عمالا أجراء مفهوم هذا القانون، كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في اطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص ، اما بالنسبة للعلاقات الجماعية فتتجسد في اتفاقيات العمل الجماعية او عقد جماعي ويعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل الجزائري من خلال المادة الخامسة الفقرة الثانية من قانون 11.90 المتعلق بعلاقات العمل

الخاتمة

ان المحافظة على دور مفتشية العمل والمرونة في المراقبة لايعني التسبب فيها حتى لدرجة تجريد الادارة من أي دور وقائي وانما مجرد التخفيف من صرامتها فأكد المشرع الجزائري على أهمية دور مفتشية العمل وتدعيم سلطة نفوذ مفتش العمل فلا تضارب بين مرونة قانون العمل وتدخّل هذه الهيئات لمراقبة هذه قواعد الخاصة بحقوق وواجبات طرفين علاقة العمل من ناحية والرقابة من ناحية أخرى، وتتمثل خصوصية تفتيش العمل في الجزائر في معرفة تطبيق القانون مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل البشرية والاجتماعية، ويجب ألا يغيب عن الأنظار أن المهمة الرئيسية لمفتش العمل ثلاثية الأبعاد: الرقابة، النصح والتوفيق، وهي أساس صلاحيته، وأما ما زاد عن ذلك من المهام فهو في الحقيقة استجابة للظروف الاجتماعية والاقتصادية، ومن مهام مفتشية العمل سهر على تطبيق القانون بصفة عامة الاعوان هم مخولين لذلك للمؤسسات خاضعة لرقابتهم ذلك من أجل ضمان وتطبيق الاحكام التشريعية المتعلقة شروط العمل وحماية العمال و مفتشية العمل تعتبر بالنظر الى جانب في خدمة التطور والازدهار وتسهر على حماية الشغل، مفتشية العمل هي نواة وأساس قانون العمل كما تلعب دورا محرك في ترقية وتنشيط التحاور في العالم العمل وتطوير، وهذا من خلال وضع أجهزتها تطبيق أحكام النصوص القانونية من طرف أرباب العمل التشاور الاجتماعي، ولتسهيل مهام جهاز التفتيش يقوم بمهام متعددة من بينها رقابية و فنية وادارية واقتصادية حيث يسهر على مراقبة وتوجه نحو اقتصاد السوق وقصد استكمال هذا المسار أصبح من الضروري إعادة النظر في مفتشية العمل من خلال مراجعة تنظيم وعمل ومهام هذه المؤسسة و سن الأحكام القانونية اللازمة.

حيث تعتبر وظيفة الرقابة من بين أهم و أقدم الوظائف الأساسية للدولة، و قد ارتبط وجودها مع ظهور الدولة الحديثة، وهو ما يحقق لها سلطة الإشراف ومراقبة نشاطات الأجهزة وتصرفات موظفيها الذين يعلمون تحت إشرافها، إضافة إلى فرض رقابتها على النشاطات التجارية للأفراد. فان المشرع فضل الاهتمام بإبراز مهام الأساسية لمفتشية العمل و اختصاصاتها المختلفة.

ولقد حرص المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة على تأسيس هيئة تفتيش فاعلة تسهر على بسط رقابتها على جميع المؤسسات المستخدمة، والتحقق من التزام المستخدمين بأحكام التشريع الاجتماعي. سخر المشرع لتحقيق ذلك مجموعة من النصوص القانونية منظمة لصلاحيات واختصاصات هذا الجهاز، كما ساهمت الدولة على تعيين وتكوين مفتشي العمل كموظفين مفوضيين يضطلعون بمهام النزاهة العمل، وخول لمفتشي العمل جميع الإمكانيات الضرورية التي تسمح لهم القيام بمهامهم بشكل فعال، وسمح لهم اتخاذ جميع التدابير المناسبة لإزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين، كما خولهم صفة ضبطية القضائية لتحريك الدعوى العمومية، و إحالة المستخدم المخالف إلى القضاء لمحاكمته، غير أن هذا

الوضع في الحقيقة لا يتطابق تماما مع الواقع العملي، و ذلك لأن جهاز تفتيش العمل يعاني من مشكلات عديدة تجعل أداءه لمهامه لا يرقى إلى المستوى الذي تسعى إلى بلوغه، ولا تحقق الأهداف الذي رسمت له، و خاصة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام التشريع الاجتماعي.

وأمام هذا الأوضاع السيئة لجهاز تفتيش العمل، ينبغي على الدولة التدخل عاجلا لمعالجة هذا المشكل، وتفعيل دور هذا الجهاز ليصبح قادرا على كفاءة تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ومنع المستخدمين من مخالفة هذه القواعد، و انتهاك حقوق العمال، ان قصور أداء أجهزة تفتيش تعجز هذه الأجهزة عن بالوظائف الموكلة اليها لأسباب عديدة وأخطر تواجه مصالح تفتيش العمل تخفيضات الميزانية وتقليص عدد المفتشين.

ان الصعوبات التي تواجه جهاز التفتيش في الجزائر الخاصة بموظفي هيئة تفتيش العمل، و التي تتلخص فيما يلي:

النقص النوعي للمفتشين وعدم تناسبهم مع حجم العمل المناط بإدارة تفتيش العمل، حيث يؤثر سلبا على كفاءة أداء هذه الإدارة ويضعف من قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة وضعف مردوديتهم ، نقص جهاز التفتيش في أداء واجباتهم وذلك بسبب نقص في دورات التكوينية وقلة الكفاءات المهنية و اذا كان عدد المفتشين يؤثر سلبا في قدرة إدارة تفتيش العمل على أداء واجباتها، انخفاض المستوى التعليمي لأغلب مفتشي مكاتب مفتشيات العمل، لكون أغلبيتهم لديهم مؤهلات علمية دون المستوى الجامعي ،نقص المدربين الميدانيين في نوعية تدريب المفتشين المتدربين في الفترة التجريبية، والتي سبق ترسيم مفتش العمل، والتي تهدف إلى تحسين من كفاءة المفتشين ، وهذا على عكس ما تشهده بعض التشريعات المقارنة التي تقيم معاهد متخصصة لإعداد مفتشي العمل وتطوير كفاءتهم، وذلك لأن التدريب أساس لمفتشي العمل أمر في غاية الأهمية، فكل شيء في عالم العمل يتطور بسرعة، فإذا لم يتمكن المفتش من مواكبة هذا التطور، أصبح عاجزا عن أداء وظيفته و مهامه، الصعوبات الخاصة بالتفتيش كذلك تشكو أجهزة تفتيش العمل في ولايات الوطن من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة عمليات التفتيش الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، ويرجع ذلك إلى قلة عدد المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب هذه الأجهزة لا تضم اختصاصين في مجال الطب أو الهندسة أو الكيمياء و غيرهم، كما أنه من ناحية أخرى تواجه أجهزة التفتيش صعوبات، في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقيق من سلامة بيئة وموقع العمل، كما تشكو هذه الأجهزة من نقص واضح في العنصر النسوي في المفتشيات، واللواتي تقرر الاتفاقيات الدولية ضرورة تواجدهن في أجهزة

التفتيش، وأخيرا لا توجد حماية كافية لمفتشين العمل تجنّبه ما يمكن أن يتعرض له من مضايقات أو إهانات أو اعتداءات، بسبب أداء وظيفته وهذا مما يتنافى مع فاعلية جهاز تفتيش العمل .

ولعل أهم وأبرز المهام التي تشغل بها مكاتب التفتيش، وهي المراقبة المستمرة لأوضاع العمال الأجانب، وخاصة ما يتعلق بحصولهم على تراخيص العمل والإقامة، وهذه المراقبة من شأنها أن تبعد مفتشي العمل عن واجبه الأساسي. وحين تناط هذه الوظائف بجهاز يعاني أصلا من مشكلتي النقص العددي والتنوع في موظفيه، فإن ذلك يقود حتما إلى تقليل فاعلية هذا الجهاز، ويحد من قدرته على أداء وظائفه الرئيسية. وينبغي لذلك وجود مخصصات مالية كافية لتوفير هذه المستلزمات، وتأتي في مقدمة ذلك وسائل المواصلات كالسيارات ووسائل الاتصال كالهاتف، وغيره من تقنيات الاتصال الحديثة، ويرجع ذلك إلى عدم تخصيص ميزانية كافية لاحتياجات مكاتب تفتيش العمل، ويؤثر هذا النقص سلبا على قدرة أجهزة التفتيش على الحركة و الاتصال، مما تقلل من فاعليتها إضافة إلى ذلك فإن أغلب مكاتب تفتيش العمل لازالت تعتمد على أساليب متخلفة للغاية في جمع المعلومات، سواء بحفظ وثائقها أو بتوفير البيانات التي تعتمد عليها في متابعة الزيارات التفتيشية، وفي إعداد تقاريرها الدورية، مما يجعل عملية استرجاع المعلومات الحديثة في الحفظ و استرجاع المعلومات عملية صعبة، ولهذا فإن استخدام تقنيات المعلومات الحديثة عن طريق الإعلام الآلي في حفظ المعلومات الخاصة بأنشطة، أجهزة التفتيش سوف يسري عليها عملها، و يضفي عليه طابع الدقة المتناهية .

قائمة المصادر

والمراجع

أولا . الاتفاقيات الدولية و النصوص القانونية الداخلية:

أ . الاتفاقيات الدولية:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

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

الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي الصادرة في جوان 1969 .

الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل .

ب . النصوص التشريعية :

القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.

القانون رقم 05/82 الصادر في 13 فبراير 1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

القانون رقم 06/82 الصادر بتاريخ 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.

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

القانون رقم 13/83 الصادر في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

القانون رقم 07/88 الصادر في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

القانون رقم 02/90 الصادر في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر

.1991

القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.

القانون رقم 04/90 الصادر في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل

بالقانون رقم 28/91 الصادر في 21/12/1991.

القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.

القانون رقم **14/90** الصادر في **02** جوان **1990** المتعلق بكيفيات ممارسته الحق النقابي المعدل و المتمم.

ج. النصوص التنظيمية :

الأمر رقم **155/66** المؤرخ في **08** جوان **1966** المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

المرسوم رقم **60/67** الصادر بتاريخ **27** مارس **1967** المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة.

الأمر رقم **32/75** الصادر بتاريخ **29** أبريل **1975** المتعلق بالعدالة في العمل.

الأمر رقم **30/75** الصادر بتاريخ **29** أبريل **1975** المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

ثانيا. المؤلفات:

2. المؤلفات :

أ. الكتب العامة :

بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغداددي، الجزائر الطبعة الثانية، سنة **2009**.

علي جروة ، الموسوعة في الإجراءات الجزائية ، المجلد الأول : المتابعة القضائية دائرة الإبداع القانوني والدولي ، طبعة **2006** .

محمد الصغير البعلي، القانون الإداري "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر والتوزيع طبعة **2002** .

. ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار لباد ، الطبعة الثانية، سنة **2008**.

ب. الكتب المتخصصة :

احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت لبنان سنة **1985**.

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة **1998**.

أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة **1998**.

---

أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات  
الجماعية، طبعة سنة **1998**.

أمال برحال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري طبعة بارتي سنة  
**2009**.

بشير هديني، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسر للنشر و التوزيع، الطبعة  
الثانية لسنة **2009**.

راشد راشد علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، طبعة  
سنة **1991**.

رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار همومة، طبعة  
**2002**.

عدنان العابد، يوسف إياس، قانون العمل، وزارة التعليم و البحث العلمي، عمان الأردن، الطبعة الأولى،  
سنة **1990**

علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، طبعة **1996**

عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر طبعة **2003**.

عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر طبعة **2005**.

غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر الطبعة الثانية سنة **2001**.

سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الجزائر طبعة  
**2001**.

يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى  
سنة **1996**.

يوسف الياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - سلسلة البحوث و الدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع  
عمان الأردن، العدد الثالث عشر، سنة **1996**.

ثانيا. **المجلات و المقالات :**

---

إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية و الأجنبية، دراسة مقارنة، طبعة **1986**.

جمال عبد القادر، مداخله حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي مديرية الشؤون المدنية سنة **1995**.

مؤتمر العمل الدولي، تقييم البرنامج الدولي لتحسين ظروف و بيئة العمل، التقرير السابع الدورة **70** لسنة **1984**.

محاضرة للسيد الفقي إدريس «دور النزاهة العمل في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها»، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية سنة **1995**.

مقال السيد الفقي إدريس دور النزاهة العمل في الوقاية نزاعات العمل وتسويتها، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي سنة **1995**.

الأستاذ خليل خليلي، علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة و العامة و بمحاكم العمل، مجلة العمل و التنمية، بدون سنة للنشر، العدد **43**.

نشرة النزاهة العمل، العدد الأول جوان **1999**.

نشرة النزاهة العمل، العدد الثاني ديسمبر **1999**.

نشرة النزاهة العمل العدد **11** جوان **2004**.

نشرة النزاهة العمل العدد **10** ديسمبر **2005**.

الملاحق

الملحق رقم 01 : الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL DE BECHAR

المفتشية الجهوية للعمل ببشار

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL D'ADRAR

المفتشية الولائية للعمل بأدرار

الرقم : 2017/

## اعذار

في اليوم ..... من شهر ..... سنة ألفين وسبعة عشر (2017)

نحن : .....الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المحلفون المفوضون و/ المتصرفين بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 06 فبراير 1990 م المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد 7, 8, 9, 10 حيث لاحظنا خلال زيارتنا التفتيشية ل ..... المسيرة من قبل : .....الصفة : مسؤولة

العنوان : .....

عدد العمال : .....

لاحظنا ما يلي :

### ابرام عقود عمل محددة المدة (CDD)

مما يعد مخالفة لأحكام المادة 12 و12 مكرر من القانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم. إثباتا لذلك نضع محل اعذار السيد (ة) : ..... المتصرف بصفته المستخدم والمسؤول مدنيا وجزائيا للامتنال للإجراءات التالية : اجل تسوية هذه الوضعية خلال (10) عشرة أيام.

إن عدم الامتنال لهذا الاعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة إثباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

## REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL DE BECHAR

المفتشية الجهوية للعمل ببشار

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL D'ADRAR

المفتشية الولائية للعمل بأدرار

الرقم : 2017/

## اعذار

في اليوم التاسع من شهر ماي سنة ألفين و سبعة عشر (2017)

نحن : ..... الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المحلفون المفوضون و المتصرفين بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 06 فيراير 1990 م المتعلق بمفتشية العمل لا سيما المواد 7, 8, 9, 10 حيث لاحظنا خلال زيارتنا التفتيشية لـ:

المسيرة من قبل : ..... الصفة : مسؤول

العنوان : .....

عدد العمال : .....

لاحظنا ما يلي :

عدم تسليم العمال قواسيم الراتب الشهري

مما يعد مخالفة لأحكام المادة 86 من القانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

إثباتا لذلك نضع محل اعذار السيد (ة) : ..... المتصرف بصفته المستخدم والمسؤول مدنيا وجزائيا للامتنال للإجراءات التالية :  
اجل تسوية هذه الوضعية خلال (10) عشرة أيام.

إن عدم الامتنال لهذا الاعذار في الأجل المحدد يؤدي إلى تحرير محضر مخالفة إثباتا لذلك أصدرنا هذه الوثيقة في اليوم و الشهر و السنة المذكورين أعلاه.

ختم و إمضاء

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

المفتشية العامة للعمل INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

المفتشية الجهوية للعمل INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL DE BECHAR

المفتشية الولائية للعمل INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL D'ADRAR

مكتب المصالحة

الرقم : ...../2017.

في : .....

## محضر عدم مصالحة

في اليوم: ..... عام ألفين وسبعة عشرة (2017)

نحن السادة:

الاسم واللقب: ..... والاسم واللقب: ..... ممثلا العمال

الاسم واللقب: ..... والاسم واللقب: ..... ممثلا المستخدمين

رئيس مكتب المصالحة السيد: .....

أعضاء مكتب المصالحة التابع للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل لـ : أدرار ، المنتخبون والمعينون طبقا لإحكام القانون رقم: 04/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، قمنا بمقتضى الصلاحيات المخولة لنا في هذا القانون لاسميا المواد 29، 27، 26، 19، 30 و31 فقرة 2، بإجراء المصالحة بين:

- المدعي : ..... المهنة : .....

- المدعي عليه: .....

العنوان: .....

من أجل تسوية النزاع الفردي القائم حول النقاط التالية:

والذي يطالب بـ: ..... ( .....

حرر هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه، طبقا لأحكام المادة 31 من القانون رقم: 04-90 المؤرخ في: 06 فبراير 1990، المعدل، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وتم تسليمه بتاريخ: .....

رئيس مكتب المصالحة

تنبيه: في حالة عدم المصالحة يجب على الطرف الذي له مصلحة رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي في أجل لا يتجاوز ستة (6) أشهر من تاريخ تسليم هذا المحضر وذلك طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى ( المادة 504 من القانون رقم: 09.08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية).

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA SECURITE SOCIALE

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL

المفتشية العامة للعمل

INSPECTION REGIONALE DU TRAVAIL DE BECHAR

المفتشية الجهوية للعمل ببشار

INSPECTION DE WILAYA DU TRAVAIL D'ADRAR

المفتشية الولائية للعمل بأدرار

2017/

الرقم:

محضر مخالفة

في اليوم : ..... من شهر نوفمبر سنة ألفين وسبعة عشر (2017)

نحن: ..... الصفة : مفتش رئيسي للعمل

المحلف, المفوض و المتصرف بمقتضى السلطات المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل, المعدل و المتمم, لا سيما المواد 2-3-5-7-14 فقرة 2,

قمنا بزيارة تفتيش و مراقبة : .....

الواقع مقرها ب : .....

عدد العمال : 01

و المسؤولة جزائيا و مدنيا عنها السيد : ..... الصفة : مسؤول

المولود بتاريخ (ة) : ..... ب : .....

ابن (ة) : ..... و ابن (ة) : .....

الحالة العائلية : .....

حيث أثبتنا ما يلي:

- عدم إرسال المعلومات عن التوظيفات المحققة الى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتصيب لعامل واحد (01)

هذه الوضعية تشكل خرقا لأحكام القانون رقم 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل المادة 19 و المرسوم التنفيذي رقم 94-09 المؤرخ في 2009/02/22 يحدد فترات و خصائص المعلومات و كذا المعطيات الإحصائية المرسله الى الوكالة الوطنية للتشغيل من طرف المستخدمين والبلديات و الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب خاصة المادة 03 الفقرة 02.

**المادة 19 :** يتعين على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها الى الوكالة المؤهلة حسب فترات و خصائص تحدد عن طريق التنظيم.

المرسوم التنفيذي رقم 94-09 المادة 03 الفقرة 02.

**المادة 03 :** ترسل المعلومات المنصوص عليها في المادة 02 اعلاه الى الوكالة الولائية للتشغيل.

**الفقرة 02 :** كل شهر و على اقصى حد عشرة (10) ايام عقب انتهاء الشهر

الساري بالنسبة للتوظيفات التي قام بها المستخدمون .

**المعاقب عليه في المادة 25** من نفس القانون رقم 19/04.

**المادة 25 :** يعاقب كل مخالف لاحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلق بالمعلومات الواجب إرسالها الى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج الى 30.000 دج عن كل توظيف تم او احتياج من اليد العاملة لم يرسل الى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب. في حالة العود تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

الحد الأدنى للغرامة:  $10.000 \text{ دج} \times 01 = 10.000 \text{ دج}$

الحد الأقصى للغرامة:  $30.000 \text{ دج} \times 01 = 30.000 \text{ دج}$

لهذا حررنا هذا المحضر ليكون سند قانونيا طبقا لاحكام المادة 14 من القانون رقم

03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل و التي تنص على ما يلي:

**المادة 14 :** يلاحظ مفتشوا العمل و يسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه و فقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل و المتمم بالقانون رقم 01/86 المؤرخ في 28 يناير 1986. إثباتا لذلك كله قمنا بتحرير هذا المحضر في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه.

حرر واغلق بادرار في:

ختم و إمضاء المفتش

الفهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
/	شكرا وعران
/	الاهداء
أ،ب،ج،د	مقدمة
<b>الفصل الأول: مفتشية العمل من ناحية التنظيمية والبشرية وممارستها</b>	
8	المبحث الأول: الجهاز التنظيمي والبشري لمفتشية العمل
8	المطلب الأول: الجهاز التنظيمي لمفتشية العمل
8	الفرع الأول: الاشراف من قبل سلطة عامة مركزية
9	الفرع الثاني: المبادئ العامة لتنظيم المركزي
10-11-	الفرع الثالث: تشكيل أجهزة التفتيش على مستوى سلطات الممرزة
12-13	وغير الممرزة
14-16	الفرع الرابع: مهام مفتشية العمل
17	المطلب الثاني: الجهاز البشري لمفتشية العمل
17-18	الفرع الأول: تشكيل هيئة المفتشين
18-19-	الفرع الثاني: سلطات موظفي التفتيش
20	
20	المطلب الثالث: مؤسسات القطاع العام وسلطات جهاز التفتيش
21-22	الفرع الأول: سلطة التفتيش على مؤسسات القطاع العام
22-23-	الفرع الثاني: سلطات جهاز التفتيش
24	
24-25-	الفرع الثالث: ابداء الملاحظة أو الاعذار من قبل مفتش العمل.
26-27	

-29-28	الفرع الرابع: واجبات التفتيش
30	
31	المبحث الثاني: ضوابط ممارسات التفتيش
32-31	المطلب الأول: طرق التفتيش وبرنامج التفتيش
33	الفرع الأول: طرق التفتيش
34-33	الفرع الثاني: البرنامج العام لجهاز التفتيش
34	المطلب الثاني: قواعد واجراءات التفتيش
35-34	الفرع الأول: قواعد التفتيش
37-36	الفرع الثاني: اجراءات التفتيش
37	الفرع الثالث: ضبط مفتش العمل للمخالفة والمحضر وتطبيقها
38	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل</b>	
41	المبحث الأول: دور مفتشية العمل في تسوية المنازعات العمل الفردية
42	المطلب الأول: مفهوم المنازعة الفردية في العمل و تحديد أنواعها
42	الفرع الأول: تعريف المنازعة الفردية
43	الفرع الثاني: أنواع المنازعات الفردية
45	المطلب الثاني: دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل
46	الفرع الأول : تسوية النزاع عن طريق نظام المصالحة
46	البند الأول: تعريف نظام المصالحة
-48-47	البند الثاني: اجراءات المصالحة
-50-49	
-51-50	البند الثالث: الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة
-52-51	الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية

54	المبحث الثاني : دور مفتشية العمل في تسوية المنازعات الجماعية
55-54	المطلب الأول : رقابة مفتشية العمل على الالتزام باحكام الاتفاقيات الجماعية
55	الفرع الأول : دورمفتشية العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي
-56-55	البند الأول : مفهوم التفاوض الجماعي وأهميته في تنظيم علاقات العمل
57	
-59-58	البند الثاني: مشاركة مفتشية العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند
60	اعداد الاتفاقيات الجماعية
60	الفرع الثاني: تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية ورقابة على مشروعيتها وقواعدها
-61-60	البند الأول: تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل
62	الجماعية
-63-62	البند الثاني: تدخل مفتشية العمل في مراقبة مشروعية قواعد اتفاقية
64	العمل الجماعية
64	المطلب الثاني: تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية المنازعات العمل الجماعية
65	الفرع الأول: مفهوم نزاع العمل الجماعي وطرق تسويته
65	البند الاول: تعريف النزاع العمل الجماعي
66	البند الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية
-68-67	الفرع الثاني: أليات مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية
69	
70-69	البند الاول: تعريف نظام المصالحة
-71-70	الفرع الثاني: اجراءات المصالحة والنتائج المترتبة عنها
72	

73	خلاصة الفصل الثاني
/	خاتمة
/	المراجع
/	الفهرس
/	الملاحق