

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع:

دور مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل

دراسة ميدانية لمديرية التجهيزات العمومية بمدينة الأغواط

منكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب:

- عبيرات محمد

إشراف الأستاذ المحترم:

د. الدر محمد

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه
وعلى آله وصحبه أجمعين.

الحمد لله أولاً أشكر ربي على نعمه وفضله الذي من علي بان وفقني لإنجاز هذه المذكرة
بكل وفاء وصدق وعرفان وعظيم الامتنان أتقدم بإسمي لآيات الشكر والتقدير لكل من
وقف

معي وساندني واحاطني بكل رعاية وتوجيه.

كذلك أتقدم بالشكر و الإمتنان إلى كل الأساتذة الأفاضل و بالأخص الدكتور الدر محمد
على الجهد الذي قدمه لنا في سبيل إتمام هذا العمل

فلهم منا كل التقدير والاحترام

إهداء

بسم الله الرحمن، علم القرآن، خلق الإنسان، علمه البيان، والحمد لله الذي ابتدأ الخلق بالقلم وجعل العلماء ورثة للأنبياء والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد العلماء من كان أفصح الناس لسانا وأكثرهم بيانا أما بعد،

بادئا ذي بدء أول ما أبتدئ الشكر هو شكري لله، فالحمد لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا هديه وهاهي ذي مذكرتي، تشهد أنني على نهج (أقرأ سرت وإلى هذا صرت...).

ثم شكري لمن لهما الفضل من بعد الله، والدي الذي رحمه الله، أبي الذي لطالما كان جابر كسوري، وكان سندي في مشواري وقودتي في حياتي العامة وفي دراستي على وجه الخصوص.

وإلى والدتي الحبيبة والتي لو أهديت لها كل حرف تعلمته وكل علم نهلته لما وفي ذلك حقها... أمي التي كانت ولا تزال معلمتي الأولى، مهما تدرجت في التعلم وإخوتي اللذين لطالما شددت أزرهم بهم

والشكر موصول إلى جميع أفراد العائلة لو كان المقام يتسع لذكرتهم واحدا واحدا، لكنهم أدرى بما في القلب لهم.

وإلى كل من علمني حرفا في مشواري الدراسي بارك الله في أساتذتي ودكاترة. وأخيرا إهدائي يشمل كل الأصدقاء والأحباب، وإلى كل من مد يد العون ولو بالكلمة. وأختم الكلام بالحمد لله، اللهم علمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني، وزدني اللهم علما. والسلام عليكم.

عبيرات محمد



الصفحة	العنوان
	شكر
	إهداء
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
أ- ب- ج	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
05	تمهيد
06	أسباب اختيار موضوع
07	أهمية الدراسة
07	أهداف الدراسة
08	إشكالية الدراسة
10	الفرضيات للدراسة
11	تحديد مفاهيم الدراسة
13	صعوبات الدراسة
13	الدراسات السابقة
15	خاتمة الفصل
	الفصل الثاني: مفتشية العمل
17	تمهيد
18	المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل
18	المطلب الأول: تعريف مفتشية العمل

19	المطلب الثاني: تاريخ تطور مفتشية العمل
23	المطلب الثالث: صلاحيات وواجبات مفتشية العمل
27	المبحث الثاني: تنظيم ومهام جهاز مفتشية العمل
27	المطلب الأول: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل
32	المطلب الثاني: مديرية الإدارة والتكوين
35	المبحث الثالث: الهياكل اللامركزية
35	المطلب الأول: المفتشيات الولائية للعمل
38	المطلب الثاني: مكاتب مفتشية العمل
39	المطلب الثالث: المفتشيات الجهوية للعمل
41	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الصورة السوسولوجية لنزاعات العمل
43	تمهيد
44	المبحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية
44	المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الفردية
45	المطلب الثاني: أسباب نزاعات العمل الفردية
48	المطلب الثالث: إجراءات تسوية نزاعات العمل الفردية
52	المبحث الثاني: مفهوم نزاعات العمل الجماعية
52	المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية
53	المطلب الثاني: أسباب نزاعات العمل الجماعية
55	المطلب الثالث: إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية
59	المبحث الثالث: اجراءات التسوية القضائية لنزاعات العمل الفردية والجماعية
59	المطلب الأول: التواجد المستمر لمفتش العمل في النزاع
61	المطلب الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية
65	خلاصة الفصل الثالث

	الفصل الرابع: دراسة ميدانية
67	تمهيد
68	المبحث الأول: نظرة شاملة عن مديرية التجهيزات العمومية بمدينة الأغواط
68	المطلب الأول: التعريف المديرية الولائية لمديرية التجهيزات العمومية
68	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للوكالة ووظائفها
71	المبحث الثاني: منهجية الدراسة
71	المطلب الأول: منهج الدراسة
72	المطلب الثاني: عينة الدراسة
73	المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات
74	المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
78	المطلب الأول: تحليل البيانات العامة للمبحوثين
79	المطلب الثاني: جداول تحليل البيانات
83	المطلب الثالث: الاستنتاج العام
87	خاتمة
89	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لمديرية التجهيزات العمومية الأغواط	71
02	تمثيل بياني لتحليل الجنس	73
03	تمثيل بياني لتحليل بيانات العمر	74
04	تمثيل بياني لبيانات المستوى الدراسي	75
05	تمثيل بياني لتحليل بيانات سنوات الخبرة	76
06	تمثيل بياني لتحليل بيانات الوظيفة	77

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تحليل بيانات الجنس	73
02	يبن تحليل بيانات العمر	74
03	تحليل بيانات المستوى الدراسي	75
04	تحليل بيانات سنوات الخبرة	76
05	تحليل بيانات الوظيفة	77
06	تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل الجزء الأول	78
07	تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتش العمل الجزء الثاني	79
08	تحليل بيانات نظرة العامل لمفتش العمل	80
09	تحليل بيانات الوسيلة القانونية الأكثر جدية لفض النزاعات	80
10	تحليل بيانات الوسيلة القانونية الأكثر جدية لفض النزاعات	81
11	تحليل بيانات اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من النزاعات	82

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة للكشف عن واقع مفتشية العمل في المجتمع الجزائري ودورها في ضبط نزاعات العمل في المجالات المختلفة اقتصادية كانت أو اجتماعية، والوقوف على أهم التحديات والمعوقات التي تقف عائقا أمام مفتشية العمل في ممارسة نشاطها، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية: التساؤل العام: كيف تساهم مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل بمدينة الأغواط؟

- هل تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل؟

- هل تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل؟

- هل تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل؟

وللإجابة عليها قمنا بإجراء دراسة على مستوى مديرية التجهيزات العمومية بمدينة الأغواط في الفترة الممتدة بين 21 مارس إلى غاية 20 ماي من سنة 2021 مستخدمين المنهج الوصفي، وباستعمال تقنية الاستبانة التي وزعناها على 81 موظف للإجابة على أسئلة الاستمارة لنستخلص في الأخير النتائج التالية: بالنسبة للدراسة التي تتمحور حول الفرضية الأولى و المتمثلة في ما إذا مفتشية العمل تعتمد على اللوائح القانونية التنظيمية في ضبط نزاعات العمل فإن الدراسات أظهرت لنا أن النصوص القانونية تغطي جميع المجالات ، بحيث أن نصوصها قابلة للفهم من الأطراف المعنية على نحو متماثل و هو ما أظهرته إجابات الفئة المختارة لاستبيان، بحيث أن أغليبيتهم أجابوا بأن الصلاحيات القانونية المخولة المفتش العمل كافية لأداء مهامه نظرا لما تحتويه من شمولية و ضمانها لحقوق كل من العامل و صاحب العمل على حد سواء.

الكلمات المفتاحية: المفتشية العمل، نزاعات العمل.

Study summary

This study aims to reveal the reality of the labor inspectorate in Algerian society and its role in controlling labor disputes in various fields, whether economic or social, and to identify the most important challenges and obstacles that stand in the way of the labor inspectorate in carrying out its activities, by answering the following questions: The general question: How does the labor inspectorate contribute to controlling labor disputes in the city of Laghouat ? Does the labor inspectorate rely on legal and regulatory regulations to reduce labor disputes? Does the labor inspectorate play preventive roles to reduce labor disputes? Does the labor inspectorate rely on oversight in the context of reducing labor disputes? To answer them, we conducted a study at the level of the Directorate of Public Equipment in Laghouat in the period from March 21 to May 20 of 2021 using the descriptive approach, and using the questionnaire technology that we distributed to 81 employees to answer the questions of the form to conclude in the end the following results: As for the study that revolves around the first hypothesis of whether the labor inspectorate relies on the legal regulations in controlling labor disputes, the studies showed us that the legal texts cover all areas, so that their texts are understandable by the concerned parties in the same manner and is what was shown by the answers of the selected group to a questionnaire, so that the majority of them answered that the legal powers granted to the owner of the work and the content of its content are sufficient.

Key words: labor inspectorate , labor disputes

مقدمة

و إذا كانت سنة الحياة هي التطور، فان ظروف العصر ومتطلباته، وان يواكب التطورات في مختلف المستويات، و المجتمع عرف اعتبارا من منتصف القرن الثامن عشر (18) حدثا جديدا، وصف بأنه أهم تطور وأعظم اكتشاف عرفه البشر أطلق عليه باسم الثورة الصناعية ومنذ ذلك التاريخ حقق الإنسان في المجال الصناعي تقدما كبيرا، صاحبه ظهور أعداد هائلة من العمال نتيجة تحول الإنسان من القرى إلى المدن، ومن الأعمال اليدوية إلى استخدام الآلات، حيث تعرضوا لسيطرة من طرف أصحاب العمل الذين كانوا يستخدمون العمال في ظروف قاسية جدا وبأجور هزيلة ولساعات جد طويلة، وقد عجزت قواعد القانون المدني عن حماية هؤلاء العمال.

هو الأمر الذي دفع مختلف التشريعات في الدول لوضع تنظيم قانوني خاص يقوم بمراعاة علاقات العمل، والتي تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة، لذلك يعتبر مبدأ حماية العامل من أهم مبادئ قانون العمل الذي يجيد التوازن المفقود في العلاقة العمل، دون الجهل بمصلحة صاحب العامل.

لكن وجود قانون العمل كنصوص مكتوبة لن يصبح جدريا بالاحترام في علاقة العمل إلا بوجود رقابة فعالة من قبل الدولة على مثل هذه العلاقات الخاصة فظهر على إثر ذلك تفتيش العمل، فهو الأمر الذي دفع بالمنظمات الدولية والإقليمية إلى الاهتمام بهذا الجهاز، والسعي لتطويره ووضع المعايير المناسبة له.

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

المشرع الجزائري مثل باقي التشريعات المقارنة يعمل على تنظيم هذه النزاعات والعناية بها بشكل يؤدي إلى الوقاية منها و إيجاد حلول مناسبة لكلا الطرفين لتفادي بلوغها درجة الخطورة، لذا نجد أن المشرع الجزائري قد أوكل لهذا الغرض وحدات إدارية تكون تابعة للدولة والمتمثلة في أجهزة تفتيش العمل.

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.

كما تعتبر مفتشية العمل أقدم أجهزة العمل من الناحية التاريخية، فهي جهاز إداري وفني يهدف إلى مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل وخاصة ما يتعلق بظروف العمل وشروطه، كما أن هذه الإدارة مختصة أيضا بمتابعة تطبيق التشريعات العمالية فيما يتصل بظروف العمل والأمن الصناعي والتزامات أصحاب العمل نحو عمالهم، وتسند هذه المهمة إلى مفتشي العمل.

إن هذه الأهمية الدولية والإقليمية لهذه الجهة الإدارية، تستقطب اهتماما كبير من التشريعات الداخلية للدول التي سارعت إلى الاعتراف بدورها، و الجزائر هي من الدول التي سارعت إلى إنشاء نظام لتفتيش العمل، اعترافا منها بدورها الأساسي في مجال الحفاظ على استقرار علاقة العمل، و من هذا المنطلق سوف نتطرق في هذه الدراسة إلى دراسة موضوع دور مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل في المؤسسة، ولنتحصل على النتائج المرجوة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول و هي كالآتي:

بالنسبة للفصل الأول فهو عبارة عن إطار منهجي للدراسة النظرية

أما الفصل الثاني فهو عبارة عن مفهوم مفتشية العمل

و الفصل الثالث فتطرقنا إلى مفهوم نزاعات العمل بنوعيتها الفردية و الجماعية، كما تطرقنا إلى دور مفتشية العمل في حل نزاعات العمل.

و في الفصل الرابع و الأخير فقد كان عبارة عن إطار تطبيقي قمنا بتحليل بيانات الاستبيان و قدمنا أهم النتائج المتحصل عليها .

الفصل الأول

الإطار المنهجي

تمهيد

تهدف القواعد العامة الدولية ضمان حد الأدنى العالمي لحماية العمال في القطاعات التي تغطيها مفتشية العمل من خلال وضع مبادئ تنظيم التي تحكم مفتشية العمل باعتبارها مؤسسة مكلفة بتوفير رقابة تطبيق تشريع العمل وحماية العمال والمساهمة في تطوير هذا التشريع بما يتماشى سوق العمل الوطني والدولي , وفضال عن الوظيفة الرقابية التي تخول السلطات المختصة في قمع المخالفات فان هذه الوسائل تنيط مفتشيه العمل بوظيفة الإعلام والنصح بما في ذلك واجب الاطلاع السلطة المختصة على النقائص التي يغطيها التشريع القائم، وفي الأخير فان هذه الوسائل تقضي بنشر تقرير سنوي وإرساله إلى مكتب العمل الدولي يتضمن معلومات حول الأسس القانونية للمفتشية الوطنية للعمل.

أسباب اختيار الموضوع:

وراء كل ظاهرة أو دراسة محركات وأسباب ودوافع تؤدي إلى اختيار الموضوع وتبعث حب البحث فيه كلما كثرت الأسباب والدوافع زادت الرغبة في البحث والدوافع نوعان.

- الأسباب الذاتية:

- حداثة الموضوع وارتباطه الوثيق بتخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.
- اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن صدفة بقدر ما يعكس اهتمامنا خاصة.
- الميل الشخصي للمواضيع المتعلقة بقوانين مفتشية العمل.
- أسباب الموضوعية: تتجسد الأسباب الموضوعية كما يلي :
- محاولة تسليط الضوء على دور المفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل .
- محاولة تبيان الدور الفعال الاهمية الكبرى الذي تلعبه مفتشية العمل في حماية العمل.
- محاولة الوقوف على أهم الصعوبات التي تعيق نشاط مفتشية العمل في المجتمع العربي
- رغم الإجراءات القانونية التي تدعم حقوقها.
- الاطلاع الكثير والحديث في المواضيع المتعلقة بقانون العمل لاسيما مفتشية العمل.

أهمية الدراسة:

- تزداد نزاعات العمل في العصر الحديث بازدياد التطورات، وفي ظل كل هذه العوامل والظروف فإن مفتشية العمل تسعى الى ضبط نزاعات العمل.

- اعتبار بنود السلامة المهنية من اهم ما تشرطه المنظمات العالمية.

- التعرف على توقيت خدمات المفتشية الولائية للعمل في الوقاية والعلاج ومدى التنسيق

بينهما.

أهداف الدراسة:

-التعريف بمفتشية العمل.

-التعرف على حقوق وواجبات مفتش العمل.

-إبراز دور مفتشية العمل في حماية حقوق العامل.

إشكالية الدراسة:

تعتبر مفتشية العمل الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في ضمان السير الحسن لقطاع العمل في الجزائر، حيث أوكلتها عدة مهام وصلاحيات، تقوم بها من اجل ضبط علاقات العمل ، و إحداث موازنة بين المستخدم و العامل ، و هذا من خلال مراقبة تطبيق قوانين العمل ، و مشاركة المستخدمين و العمال في إعداد و تطبيق النظام الداخلي في المؤسسة ، و كذا الوقاية من النزاعات الفردية و الجماعية ، و هي تلعب دورا بارزا في حماية العامل خاصة ، لا سيما انه الطرف الضعيف تمارس مفتشية العمل مهامها و صلاحياتها المحددة قانونا عن طريق مفتشي العمل ، المنتشرين في كامل القطر الوطني وفق تنظيم يحدد اختصاصهم الإقليمي ، ووفق سلم اداري هرمي يتولاه المفتش العام للعمل الذي يرأس الهيئة المركزية ، يليه المفتش الجهوي للعمل ، الذي يمارس مهامه و صلاحياته في حدود الجهة التي تخضع لاختصاصه، ليأتي المفتش الولائي للعمل الذي يتولى توجيه و تنظيم عمل مفتشي العمل ، في حدود اختصاص الولاية التي يعمل بها ، في حين يقوم هؤلاء بالعمل الميداني المخول لهم في إطار تنظيم وظيفتهم.

وقد سائر المشرع الجزائري تشريعات بقية الدول في اسناد مهمة الرقابة على تطبيق قانون العمل لمفتشية العمل، حيث ان اغلب التشريعات تقرر بهذه المهمة لهيئة التفتيش.

ونظرا لتطور قطاع العمل في الجزائر، لاسيما بعد انفتاحه على القطاع الخاص، فان مفتش العمل صار يضطلع بمهام أساسية وكثيرة، في إطار سهره على التنظيم السليم لعلاقة العمل بين المستخدم

والعامل، اذ بإمكانه في إطار الصلاحيات المخولة له القيام بزيارات مفاجئة لاماكن العمل في اي وقت، حيث يعاين المخالفات المرتكبة من طرف المستخدم، كما يوجه الإنذارات والملاحظات واعداد محاضر المخالفات، التي من خلالها يحيل المستخدم المخالف على القضاء في إطار ممارسة صلاحياته، باعتباره أحد الموظفين المكلفين ببعض مهام الضبط القضائي التي خولها له المشرع في قانون الإجراءات الجزائية وفي ممارسته لمهامه في إطار مراقبة تطبيق قانون العمل، فان مفتش العمل عادة ما يصطدم بتجاوزات ومخالفات تصدر من المستخدم تخل بتنظيم قانون العمل، وتهمضم بالأساس حقوق العامل، ومن اجل ردع المستخدم المخالف وحفظ حقوق العامل و حمايته، فان المشرع ضمن قانون العمل، وكذا القوانين الخاصة التي لها صلة بمهام مفتش العمل عدة أحكام جزائية تنص على معاقبة المستخدم المخالف وفي نفس الوقت ضمن المشرع هذه القوانين ضمانات حماية لمفتش العمل، حتى يحمه من تعنت وتجاوز المستخدمين اتجاهه أثناء ممارسة مهامه المنوطة به، وفي هذا الصدد تدرج إشكالية هذه الدراسة ممثلة في التساؤلات التالية:

الإشكالية الرئيسية:

كيف تساهم المفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل بمدينة الأغواط؟

ولقد دعمنا هذه الإشكالية بطرح التساؤلات الفرعية التالية:

الأسئلة الفرعية:

- هل تعتمد مفتشية العمل على اللوائح القانونية والتنظيمية للحد من نزاعات العمل؟

- هل تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل؟

- هل تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل؟

فرضيات الدراسة:

تعتبر الفرضية الخط الموجه للبحث حيث تساعد في توجيه الباحث نحو الوقائع، كما تمكن من تقديم تفسيرات مؤقتة تشير إلى طريقة التفكير في العالقة بين متغيرات موضوع الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل والمتغير التابع الخاص بالتنمية حيث تم الانطلاق من فرضية عامة تندرج ضمنها مجموعة من الفرضيات الجزئية التي تساهم في توجيه البحث العلمي، من هذا المنطلق ساهمت إشكالية الدراسة في بلورة مجموعة من القضايا صيغت على ضوءها الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:

- تساهم المفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل بمدينة الأغواط من خلال دورها الفعال في عملية التحاور بين أعضاء العمل.

- الفرضيات الجزئية: للإجابة على الأسئلة الفرعية نقدم الفرضيات التالية:

- تساهم مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل الجماعية.

- تقوم مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل.

- تعتمد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل.

تحديد مفاهيم:

- مفهوم مفتشية العمل:

المفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، بتصور التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما¹.

- التعريف الإجرائي:

- يقصد بمفتشية العمل بوجه عام القيام هيئة العمل بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك بهدف، اكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية، وكذلك معرفة أوجه النقص التي لم تتعرض لها هذه الأحكام وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أو ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

¹احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل فبي التشريع الجزائري (الجزء الثاني، علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجماعية، 2004، ص30.

- مفهوم نزاعات العمل الفردية:

بحسب المادة 02 من القانون 90-4 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل فإن منازعات في الفردية في العمل تتمثل في كل خلاف في العمل يحدث بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تقوم بينهما إذا لم يتم حله وتسويته داخل الهيئات المستخدمة.

- **التعريف الإجرائي:** هو كل خلاف يحدث بين العامل وصاحب العمل بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تقوم بينهما.

- **مفهوم نزاعات العمل الجماعي:** تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تنور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي المتمثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي لهم في جهة أخرى حيث يتمحور النزاع الجماعي حول الحقوق والمصالح الجماعية للعمال.

التعريف الاجرائي: هو كل خلاف بين مجموعة من العمال او خلاف بين اصحاب العمال والتنظيم النقابي.

صعوبات الدراسة:

- صعوبة جمع البيانات نظرا للوضع الحساس التي تشهده المديرية التجهيزات العمومية .

- قلة المراجع في هذا الموضوع.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى¹:

يعيش الزهرة ،مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص
تسيير مؤسسات، سنة 2016-2017.

وجاءت إشكالية الدراسة كالآتي:

ماهي الأليات المطبقة في مجال مفتشية العمل ؟.

وما هي الأجهزة التي تشرف على ذلك ؟.

ومامدى فعاليات الجهاز على ذلك؟.

¹يعيش الزهرة ،مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص تسيير مؤسسات، سنة 2016-2017.

الدراسة الثانية¹:

قدوري محمد ومبروكي محمد، آليات منازعات العمل الجماعي في التشريعات الجزائرية، مذكرة لنيل
ماستر تخصص قانون المؤسسات الجزائرية، سنة 2018، 2019.

وجاءت إشكالية الدراسة كالآتي:

ما هو واقع نزاعات العمل الجماعية في الجزائر؟

وما هي الإجراءات الوقائية للحد منها ؟

وما مدى نجاعة هذه الآليات في تسوية نزاعات العمل الجماعية؟

واستعمل المنهجين التحليلي والوصفي .

¹قدوري محمد ومبروكي محمد، آليات منازعات العمل الجماعي في التشريعات الجزائرية، مذكرة لنيل ماستر تخصص قانون المؤسسات الجزائرية، سنة 2018، 2019

خلاصة

من خلال الطرح المقدم في محتوى هذا الفصل، وتحديد الأسئلة المتعلقة بموضوع الدراسة يمكن فتح المجال للبحث حول موضوع مفتشية العمل الجزائرية ودورها في ضبط النزعات العمل والتطرق أيضا لمختلف النظريات والاتجاهات الفكرية المفسرة لهذه الظاهرة، التي تعتبر فيها مفتشية العمل عاملا مهما وأساسيا لا يمكن الاستغناء عنه في مجال حماية العمال في العمل والتطور الاجتماعي والاقتصادي والمجالات الأخرى.

الفصل الثاني

مفثية العمل

تمهيد:

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

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

المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل**المبحث الثاني: تنظيم ومهام جهاز مفتشية العمل****المبحث الثالث: الهياكل اللامركزية**

المبحث الأول: ماهية مفتشية العمل

المطلب الأول: تعريف مفتشية العمل

التفتيش لغة: " فتش، تفتيش، مفتش، مفتشية وفعل فتش يعني راقب ولاحظ، والتفتيش يعني المراقبة أو عمل الرقابة، والمفتش وهو المراقب أو الملاحظ، وهي صفة تعطي لموظف الدولة وبعض الضباط العاملين العموميون والمكلفون بمهمة المراقبة والتفتيش، ومفتش العمل هو الموظف المكلف بالرعاية على تطبيق تشريع العمل، ومفتشية العمل هي هيئة التفتيش أي الجهاز المكلف بمهام الرقابة والتفتيش داخل المؤسسات المستخدمة".¹

التفتيش اصطلاحاً : "فبالرجوع إلى الاتفاقية رقم 81 الصادرة في 19 جوان 1947 عن منظمة العمل الدولية الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة"² ، فإنها لم تتعرض لتعريف نظام تفتيش العمل، وإنما اكتفت بتحديد ضرورته ودوره في مراقبة تطبيق تشريع العمل داخل المؤسسة في مجال الصناعة والتجارة، فالقسم الأول المتعلق بتفتيش العمل في مجال الصناعة أكد من خلال المادة الأولى على ضرورة وجود نظام تفتيش العمل لدى جميع دول الأعضاء منظمة العمل الدولية داخل جميع المؤسسات الصناعية، أما القسم الثاني من الاتفاقية يتعلق بتفتيش العمل في مجال التجارة، ففقد أكد على غرار القسم الأول بضرورة وجود نظام تفتيش العمل لدى جميع دول أعضاء المنظمة داخل جميع المؤسسات التجارية، أما المشرع الجزائري لم يتعرض في مختلف القوانين المتعاقبة منذ الاستقلال المتعلقة بنظام تفتيش العمل إلى تعريف نظام التفتيش، وإنما ارتى ذلك الفقه المفسر والمبين وهذا على غرار أغلب التشريعات المقارنة.³

¹ - سهيل إدريس، جبور عبد النور، المنهل، قاموس فرنسي - عربي دار الآداب ، الطبعة الحادية عشر، دار العلم للملايين، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت، لبنان، 1990 ، ص559

² - الاتفاقية رقم 81 الصادرة في 1947/10/19 ، المتعلق بشأن تفتيش العمل، صادقت عليها الجزائر في 1962/06/19

³ - بنيدة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2011 / 2012، ص 04.

"تعتبر مفتشية العمل الشغل الجهاز الإداري التابع لوزارة التشغيل والتكوين المهني وهي تقوم بدور أساسي وفعال قصد ضمان استقرار علاقات الشغل والحفاظ على السلم الاجتماعي الضروري لكل تقدم اقتصادي واجتماعي".¹

فقد وضعت مجمل قواعد قانون العمل أساسا لحماية مصلحة العامل من بعض تجاوزات أرباب العمل أو على الأقل حتى يتحقق التوازن بين أطراف علاقة العمل، لكن هذا القانون قد يظل حبرا على ورق إذ لم يكن هناك جهاز إداري تناط به مهمة مراقبة هذا القانون، ونقصد بجهاز مفتشية العمل كجهاز عام يلعب دورا هاما وأكثر شمولية في حماية العامل، بالإضافة إلى بعض الأجهزة ذات الطبيعة الخاصة التي تتدخل في حل نزاعات العمل

الجماعة، فالقضاء في غالب الأحيان لا يتدخل لصالح العامل إلا بعد أن يتعرض للإعفاء من منصب عمله، أما مفتشية العمل فإنه من المفترض فيها حماية الأجير منذ دخوله في خدمة صاحب العمل وإلى غاية انتهاء علاقة العمل بينهما.²

إذن مفتشية العمل هي جهاز إداري تابع لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، دوره الأساسي مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل والكشف عن المخالفات.³

المطلب الثاني: تاريخ تطور مفتشية العمل

لقد عرفت مفتشية العمل في الجزائر، عدة تطورات وتحولات لعبت دورا هاما في إرساء القواعد القانونية لمفتشية العمل، أنشأت مفتشية العمل في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية سنة 1909 وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، إذ بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و 06 مفتشين على مستوى الولايات، ومنذ ذلك التاريخ توالى التطورات والتغيرات، فعرفت في سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948

1 - حسن صحيب، هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية ، العدد 70 المغرب، 2006 ، ص93

2 - سارة الحسوني، دور مفتشية الشغل في الحد من منازعات الشغل، منشورات مجلة منازعات الأعمال، العدد 3 ، سلسلة المعارف القانونية، المغرب، 2016، ص3

3 - علي مزوي ، محاضرات في قانون العمل ألفت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، غير مطبوعة، 2013-2014

المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمال، و في عام 1957 تم دمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل.¹

1. المرحلة الممتدة ما بين سنة 1962 إلى سنة 1975

"امتدت هذه المرحلة من الاستقلال الوطني إلى مطلع السبعينات، واتسمت هذه الفترة بامتداد تطبيق التشريع الفرنسي بموجب قانون 31 ديسمبر 1962²، ومع ذلك فقد صدرت بعض النصوص التشريعية، وبعض الاتفاقيات القطاعية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية وفقا للظروف السائدة آنذاك وهذا ما سنتطرق إليه من خلال قسمين، سنخصص القسم الأول المرحلة الممتدة من سنة 1962 إلى سنة 1967 و القسم الثاني سنخصصه في المرحلة الممتدة ما بين 1967 إلى سنة 1975.

- المرحلة الأولى من سنة 1962 إلى سنة 1967 : بموجب قانون 31 ديسمبر 1962

الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي إلى حين صدور قوانين جزائرية، كان مفتشو العمل آنذاك تابعين لهيئة وزارية مشتركة بين العمل، الفلاحة والمناجم. وبادرت الدولة بهذا القانون لتجنب تجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية،... "وقد تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة إدارات (قطاعات وزارية) وبالفعل قد وجدت مفتشيات عمل مختلفة للقطاعات التالية:

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل.
- الزراعة تابعة لوزارة الفلاحة.
- النقل البري والبحري وكذا أرصفة الموانئ، ومتن البوارج البحرية التابعة لوزارة الدولة المكلفة بالنقل.

¹ - خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2011 - 2012، ص 11.

² - قانون 31 ديسمبر 1962 الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي إلى حين صدور قوانين جزائرية.

- المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة¹ .

- المرحلة الثانية من سنة 1967 إلى سنة 1975

إن ظهور أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل كان سنة 1967 والتي تمارس تحت سلطة وزير العمل والشؤون الاجتماعية لم يطبق هذا التنظيم إلا بعد صدور نصين : المرسوم التنفيذي رقم 68 / 366 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والرسوم رقم 68 / 367 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية و تجدر 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 لاسيما المجال الاقتصادي والاجتماعي².

المرحلة ما بين 1975 إلى يومنا هذا:

بدأت هذه المرحلة مع صدور التشريعات المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لسنة 1971 وامتدت هذه الفترة إلى غاية سنة 1990 فقد عرفت هذه المرحلة صدور نصوص هامة في المجال الاقتصادي شأنه شأن المجال الاجتماعي، الذي بدوره تميز بصور مجموعة من النصوص القانونية و الأوامر خاصة تلك الصادرة في 29 أفريل لسنة 1975 و المتعلقة بمجالات هامة هي :مدة العمل، الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، العدالة في العمل، صلاحيات مفتشية العمل.

تميزت هذه المرحلة بصور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 الذي استمر سريانه إلى غاية 1990

وتعتبر سنة 1990 بداية لصدور المنظومة التشريعية التي جاءت نتيجة للإصلاحات الاقتصادية، وتلتها التحولات السياسية التي جاء بها دستور 1982 وتشكلت هذه المنظومة القانونية من عدة

¹ - غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 28 ، سنة 2008، ص180

² - خنيش رايح، نفس مرجع سابق ، ص12

نصوص تشريعية أهمها : القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.¹

- المرحلة الأولى من سنة 1975 إلى سنة 1978

ان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71 / 74 المؤرخ في 16 أفريل 1971 الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، " والذي عمل على تحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق و الالتزامات وتكريس مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية² ". كما سمح الأمر رقم 75 / 33 المؤرخ في 29 أفريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروعه ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام والتشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال.

- المرحلة الثانية من سنة 1978 إلى سنة 1990

صدور القانون رقم 78 / 12 بتاريخ 1990 أهم ما ميز هذه المرحلة الثانية أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية، وتخضع لهذا القانون مختلف الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف³. وبفضل صدور هذا القانون قد أصبحت مهام مفتشية العمل مضاعفة وواسعة وأصبحت تتعلق بمجالات متعددة نذكر منها التمهين، الوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، النشاطات المتعلقة بترقية الشغل الترخيصات الاستثنائية للمدة القانونية للعمل، التحقيقات المسبقة لطلبات تسريح العمال، التحقيقات الدورية حول أسعار التجزئة...⁴

¹ - القانون رقم 90 / 12 ، المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، عدد 06 الصادرة في 11 رجب 1410 - الموافق 07 فيفري 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 / 27 العدد 68، سنة 1991.

² - غريب منية، نفس المرجع السابق، ص181

³ - المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، القانون رقم 78 / 12، المؤرخ في 05 أوت 1978

⁴ - غريب منية، نفس مرجع سابق، ص181

-المرحلة الثالثة من سنة 1990 إلى يومنا هذا

ابتداء من سنة 1990 عرف عالم الشغل تغيرا جذريا، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد استقلال اقتصاد السوق. "سمح صدور التشريعات الاجتماعية سنة 1990 بإدخال المزيد من المرونة في العلاقات الاجتماعية والمهنية وذلك من خلال إعطاء مكانة أوسع للقانون الاتفاقي والسماح للشركاء

الاجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الاجتماعي الخاضع من قبل لتشريع العمل، كما تميزت هذه المرحلة بإصدار منظومة من التشريعات الخاصة بالعمل لتتماشى مع تطورات تشريع العمل".¹

المطلب الثالث: صلاحيات و واجبات مفتشية العمل

منح المشرع صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة، للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية التنظيمية المتعلقة بحماية العامل، وتصل صلاحياته إلى المساهمة في تقرير العقوبة كما يمكن له إزالة أسباب الخطر، وحتى يتحقق ذلك على أكمل وجه يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل ويكون ذلك بالزيارة الميدانية لأماكن العمل ليقوم بعدها بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها، ليصل في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة².

1. صلاحيات مفتشي العمل:

- الزيارة الميدانية لمكان العمل:

و هي من ضمن صلاحيات مفتش العمل ولا تكون كل مواقع العمل تحت تصرفه، وإنما عليه أن يلتزم بالاختصاص الإقليمي المحدد له، فمفتش العمل له حق الدخول إلى مؤسسة تشغل أشخاصا يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا كما يمكن أن يقوم

¹ - خنيش رابح، مرجع سابق، ص13

² - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مكملة لنيل درجة (الماجستير)، غير منشورة، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011 - 2012، ص ص 81 - 82.

بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص لمسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في ساعات العمل¹.

كما يمكنه القيام بالزيارة الميدانية بمفرده ، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله، أو ممثل العمال ولا يحق لهم رفض المرافقة ، فمفتش العمل في هذا المجال له سلطة عليهم ، ولا يكتفون بالمرافقة و إنما ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل وعدم عرقلة نشاطهم².

كما يمكن لمفتش العمل حين يكون بصدد مهامه، حق الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، وفي الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل ويرفض المثول أمام مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه.

عند زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة يركز نشاطه على فحص ومراقبة مكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية، وله أيضا القيام بما يلي:

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج، قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورته على صحة العامل ، و إذا كان مطابقا للمعايير المحددة قانونا.
- الاستماع والاستعانة بشخص يرى مفتش العمل ضرورة لأخذ رأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن.
- له حق الإطلاع على أي دفتر أو سجل للتحقيق من مدى مطابقته للتشريع المعمول به.
- الحصول لدى المستخدم في مقر البيئة المستخدمة، أو في أماكن العمل على كل المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل وظروفه³.

¹ - من القانون رقم 03/90 تنظيم مفتشية العمل ومهامها، المادة 05.

² - من القانون 03/90، نفس المرجع السابق، المادة 24.

³ - قالية فيروز، نفس المرجع السابق، ص ص 82 - 83.

- تدوين وتحرير نتائج الزيارة : بعد أن ينهي مفتش العمل زيارته إلى مكان العمل يخرج

بمجموعة من الملاحظات والنتائج المتعلقة أساسا بالغرض من الزيارة ، هي مدى احترام المؤسسة المستخدمة للقوانين والتشريعات بصفة عامة، وما تعلق بالوقاية الصحية والأمن بصفة خاصة، و مدى توفر المؤسسة على مصلحة طب العمل، وهل ينتفع العمال فعلا من هذه الخدمة حتى تكون هناك مطابقة بين النصوص و الوقائع ¹.

أما إذا لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير أو خرق أي قاعدة من قواعد القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجلا لا يتجاوز 8 أيام للامتثال، في حالة تقاعسه يجرر ضده محضرا يثبت فيه نوع المخالفة ويوجهه للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل أحيانا إلى المتابعة القضائية ².

نفس الأمر بالنسبة لمحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل وقوع حالات خطر على العمال بسبب الظروف السيئة التي يعملون بها، فيخطر إما الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل وعليه نقول إن مفتش العمل بعد زيارته الميدانية للمؤسسة المستخدمة، قد يكتفي بتحرير ملاحظاته، كما يمكن له توجيه إعدار أو تدوين محاضر المخالفات ، وذلك حسب المخالفات التي يجدها في المؤسسة ³.

يقوم بعدها بتدوين هذه الملاحظات و الإعدارات في دفتر خاص يحتفظ به رب العمل، ويقدمه عند الطلب أو إخلال بهذا الالتزام يعرضه للعقوبة ⁴.

- تلقي واستقبال الشكاوي:

قد ترتكب المؤسسة المستخدمة بعض المخالفات أو التجاوزات، تهدد صحة العمال وأمنهم لذلك منح المشرع لبعض الأطراف صلاحية إعلام مفتش العمل بالانتهاكات التي تعرفها المؤسسة حتى يتكفل بالتصدي لها، فيحق لطبيب العمل أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا إذا لم يحسن

1 - صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013، صص 210 - 211.

2 - القانون 03/90، نفس المرجع السابق، المادة 12.

3 - طيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقات العمل، (د.م.ن)، (د، س، ن)، ص 133.

4 - القانون 03/90، نفس المرجع السابق، المادة 08.

المستخدم ظروف العمال وكذلك يتلقى الشكاوي من أعضاء مصلحة الوقاية ف أي وقت لاحظها فيه تهاونا مفرطاً ينذر باحتمال وقوع خطر على العمال مع رفض أو تجاهل المؤسسة اتخاذ الإجراءات المناسبة، أو في حالة التحقق من وجود خطر وشيك، فهنا يمنحهم المشرع حق إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً الذي يتولى التصدي لذلك¹.

- يساهم في اتخاذ وتقرير العقوبة:

في حال إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن، وكذا القواعد العامة في مجال طب العمل، تتعرض إلى عقوبات مقرر قانوناً، والتي تثبت بموجب محاضر المخالفات المحررة من قبل مفتش العمل، يمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غمماً كلياً أو جزئياً إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون، ويتقرر بناءً على قرار المحكمة كما يمكن لمفتش العمل إزالة أسباب الخطر، عن طريق التنفيذ المباشر على نفقة المنشأة.

ونشير إلى أن العقوبات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها الإصابة إلى الوفاة².

- القيام بالمصالحة:

أشارت المادة الخامسة من القانون 90 / 02 على المصالحة التي تعتبر من الإجراءات الوجدية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر و يخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل، وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال أربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم و يجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة، أما النتائج المتوقعة من المصالحة فتتوج بمحضر مصالحة أو عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي³.

1 - علي فيصل علي ، تفتيش العمل ودوره في كفالة اتخاذ تشريعات العمل، ط1، البحرين، 2014، ص333

2 - همام محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دط، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2003، ص381

3 - عبد الرحمان خليف، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، (د.س.ن)، ص ص 61 - 62

2. واجبات مفتشي العمل:

يجب أن يلتزم مفتش العمل بمجموعة من الواجبات والالتزامات تلقى على عاتقه ، يتعين عليه التمسك بها و مراعاتها ، تبعا لمقتضيات وظيفته وهذه الواجبات هي:

يجب أن يتحلى مفتش العمل بالنزاهة وهو ما نص عليه القانون الجزائري في المادة 6 من المرسوم التنفيذي المؤرخ في 30 يوليو 2011 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسمك مفتش العمل " يمنع مفتشو العمل منعاً باتاً من قبول هبات نقدية أو عينية تقدم لهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، أو قبول أي امتياز آخر من أي شخص طبيعي أو معنوي له علاقة بمفتشية العمل¹.

أن يلتزم بحفظ أسرار المهنة وسرية الشكاوي المقدمة إليه علماً أنه من صلاحيات مفتش العمل الدخول لأماكن العمل والإطلاع على المستندات والملفات المتعلقة بالعمل فقد يطلع بحكم عمله على بعض الأسرار الخاصة بالمنشأة أو بعض الاختراعات أو نظم العمل والإنتاج المتبعة والتي قد يترتب على إفشائها أو معرفة الشركات المنافسة أو الغير بها أضراراً جسيمة للمؤسسة لذلك فإن المشرع الجزائري قد أعطى أهمية بالغة لمسألة السر المهني من خلال إلزام مفتش العمل بالسرية، وهذا في المادة 19 من القانون رقم 90/ 03 يتعين على مفتشي العمل تحت قائمة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول به ، أن يتقيدوا بالسر المهني ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم².

المبحث الثاني: تنظيم و مهام الأجهزة المركزية لمفتشية العمل

تعتبر الأجهزة المركزية لمفتشية العمل هي المكلفة على الإشراف على حسن سير المفتشية على الصعيد الوطني وكما جاء في التشريع الجزائري هناك جهازين مركزيين لمفتشية العمل وهما مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

وجهاز ثاني وهو مديرية الإدارة والتكوين

المطلب الأول: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

¹ - علي فيصل علي، نفس المرجع السابق، ص 183.

² - القانون 03/90 ، نفس المرجع السابق.

تنص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90/ 209¹ يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ما يلي:

«تشمل المفتشية العامة للعمل، تحت سلطة المفتشية العامة للعمل، على هياكل مركزية وهياكل غير مكرزة». وأضافت المادة 04 من نفس المرسوم ما يلي: «تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل:

- مديرية التنظيم والتكوين.

- مديرية العلاقات المهنية والتلخيص».

جاء المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 بتغييرات في تنظيم مفتشية العمل وسيرها، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من هذا المرسوم على ما يلي: «تضم الهياكل المركزية للمفتشية العامة للعمل ما يلي:

- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل.

- مديرية الإدارة والتكوين²»

وعليه تضم المفتشية العامة للعمل التي يرأسها مفتش عام للعمل على المستوى المركزية مديرتين، مديرية التنظيم والتكوين التي تتولى تسيير الإمكانيات البشرية والمادية لجهاز تفتيش العمل، ومديرية تقنية للعلاقات المهنية، تتولى الإشراف التقني على قيام المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل بالمهام المنوطة بهم، وأعيد في سنة 2005، تنظيم المفتشية العام للعمل وسيرها وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 90/ 209.³

فمهمتها تتخلص في متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها والعمل على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها.⁴

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 209/90 ، المؤرخ في 14/06/1990 ، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية عدد 29 لسنة 1990.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية عدد 04، لسنة 2005.

³ - فتحي وردية، نفس مرجع سابق، ص215

⁴ - زيد المال صافية، نفس مرجع سابق، ص32

وتختص هذه المديرية طبقا لما جاء في نص المادة 05 من المرسوم رقم 05/ 05 ما يلي:

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.
- السهر على تحسين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.
- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية.
- العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.¹

وعلى الصعيد الدولي فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 155 والتوصية 164 بشأن السلامة الصحية المهنية وبيئة العمل، وقد تضمن الاتفاقية 155 في الجزء الثاني منها والخاص بمبادئ السياسة الوطنية بأن تقوم كل دولة عضو صادقت على الاتفاقية بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متعلقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها بصورة دورية، في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية وبالتشاور مع منظمات

أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلا ويكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه.²

أما الجزء الثالث من الاتفاقية فإنه خصص للعمل على المستوى الوطني بأن تتخذ كل دولة عضو صادقت على الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح أو بأية طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، ما قد يلزم من خطوات لتنفيذ ما تضمنه الجزء الثاني من هذه الاتفاقية، وأشارت الاتفاقية إلى أنه يجب أن يعهد بإنفاذ القوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بنظام للتفتيش كاف ومختص، وحددت

¹ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق.

² - صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 199

الاتفاقية مهام مفتشو السلامة والصحة المهنية، أما فيما يتعلق بجهود منظمة العمل العربية فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم 07 ، والتوصية رقم 01 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث أشارت الاتفاقية العربية إلى أن يحدد تشريع كل دولة الأجهزة التي يوكل إليها وضع وتطبيق أسس السلامة والصحة المهنيين والأجهزة التي تقوم بالبحوث والتخطيط والتدريب في هذا المجال، كما ألزمت الاتفاقية إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنيين، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضبطية القضائية.¹

وبالنسبة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل في الجزائر تضم 03 مديريات فرعية، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 : تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث 03 مديريات فرعية و هي كما يلي:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية.
 - المديرية الفرعية للتقييس والمناهج.
 - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل.²
- وحددت المواد (7،8،9) مهام كل مديرية فرعية حيث نصت المادة 07 من نفس المرسوم ما يلي:³
- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وإعداد التراخيص والتقارير الدورية بشأنها.
 - تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاع وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.
 - تحديد نشاطات هدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها، ولاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.
 - إعداد بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وتجنبها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها.

1 - صلاح علي علي حسن، نفس مرجع سابق، ص 199 - 200.

2 - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق.

3 - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 07

- المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل.
 - السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل
 - العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
 - تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل.
 - المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية
 - بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة.
 - وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل الفرعية للتقييس والمناهج.¹
- فقد نصت عليها المادة 09 من المرسوم رقم 05 ما يلي: تكلف المديرية الفرعية للتقييس والمناهج بما يأتي :
- تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس وإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية عصنة نشاط مصالح مفتشية العمل.
 - متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية.
 - المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها.
 - إنشاء بطاقة المؤسسات وتحسينها.
 - إعداد حصيلة محاضر مخالفات التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية، يحررها مفتشو العمل، وتقسيم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.²
- المطلب الثاني: مديرية الإدارة والتكوين**

¹ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 08

² - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 09

أنشأت هذه المديرية سنة 2005 ، مهمتها تتمثل في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل، والقيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدم متين وتحسين مستواهم من أجل تحسين نوعية الأداء وترقيته وإنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل.¹

تكلف مديرية الإدارة والتكوين بما يأتي: نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي على ما يلي:

- تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتير المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداء وترقيته.
- السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها.
- إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات².
- إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه وتكون مديرية الإدارة والتكوين من مديريات فرعية لها.

وقد نصت المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 تضم مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية وهي كما يلي :

- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل.
- المديرية الفرعية للتكوين الوثائق.
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات³

¹ - صافية زيد المال :محاضرات في مادة قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013 / 2014، ص 32.

² - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 10.

³ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 11

وحددت مهام هذه المديریات الفرعية المواد 12، 13، 14 ، فبالنسبة لمهام المديرية الفرعية لإدارة الوسائل تطرقت إليها المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 كما يلي:

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقسيم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية.
- ضمان تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل.
- تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية ومتابعتها وتقسيمها.
- إعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير المركزية.
- إعداد تقديرات ميزانية المصالح المركزية وغير ممركة ووضع الاعتمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية.

- مسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقا للتنظيم المعمول به.¹

أما بالنسبة لمهام المديرية الفرعية للتكوين والوثائق فقد نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 كما يلي : تكلف المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بما يأتي:

- تصور مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل وإعدادها وتنفيذها وتقييم أعمال التكوين المنجزة.
- توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل.
- اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها.
- تكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرها ومساعدة المصالح غير المركزية في هذه المهام بضمن جمع توزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل.

¹ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 12

- العمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة.¹
- وبالنسبة للمديرية الفرعية بالإعلام الآلي والإحصائيات، فقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05
- تكلف المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات بما يأتي:
- إعداد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل وضمان إنجازها.
- وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها.
- السهر على تطوير التطبيقات المعلومات الخاصة بالمفتشية العامة للعمل.
- تحديد الأدوات الرامية إلى عصنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ، بالتنسيق مع الهياكل المعنية.
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحوصلتها.²

من خلال هذه المواد يتبين أن التشريع الاجتماعي في الجزائر أسس سلطة مركزية لمفتشية العمل وهي المفتشية العامة للعمل، حث تم اعتماد تنظيم مستقل لها عن التنظيم الإدارة العامة حيث نظم المفتشية العامة للعمل التي يرأسها مفتشا عام للعمل على المستوى المركزية مدخل تبين مديرية التنظيم والتكوين التي تتولى تسيير الإمكانيات البشرية والحادية لجهاز التفتيش العمل ومديرية تقنية للعلاقات المعنية تتولى الإشراف التقني على قيام المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل بالمهام المنوطة به، حيث أعيد في سنة 2005 تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 90/209 وأصبحت هناك مديرتين للهياكل المركزية وهي مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ومديرية الإدارة والتكوين.³

1 - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 13

2 - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 14

3 - وردية فتحي، نفس مرجع سابق، ص 216

المبحث الثالث: الأجهزة اللامركزية لمفتشية العمل

إن التنظيم الجديد لمفتشية العمل في الجزائر، أصبحت هذه المفتشية في شكل جهاز مركزي ومصالح غير ممركة، وهذه الخيرة تتكون من مفتشية العمل الولائية في القسم الأول وكذلك وجود مكاتب مفتشية العمل وهي فروع للمفتشيات الولائية و هي القسم الثاني

المطلب الأول: مفتشية العمل الولائية

أوضحت أحكام المرسوم رقم 90/ 209، أن جهاز التفتيش يتكون من جهاز مركزي وأجهزة غير ممركة لمفتشية العمل تتمثل في مكاتب تفتيش العمل، وفي سنة 2006 وبعد تقسيم معمق لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل تم وضع تنظيم جديد، وتهدف إعادة التنظيم إلى تكييف صلاحياتها وهيكلها بما يتماشى مع المتطلبات الجديدة لتطور أنشطتها، ويمكن ذكر من بين أهم التغييرات : إنشاء مفتشية العمل الولائية وإنشاء المصالح التقنية على مستوى الولاية.¹

وتنظيم مفتشية العمل للولاية في مصالح يتراوح عددها بين مصلحين أو ثلاث مصالح حسب أهمية وخصوصيات كل ولاية، وهذا ما جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/ 08/ 2005 في مادته الثانية ، الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية.²

وتجدر الإشارة أن أنشاء مفتشية العمل الولائية يعد إجراء هام يسمح بتكييف تنظيم مفتشية العمل مع التقسيم الإداري، وهذا ما يضمن تدخلا أكثر فعالية مع مؤسسات الرقابة الأخرى.³

وقد نصت المادة 03 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل تنظيم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر وعناية وقسنطينة و وهران و ورقلة في ثلاث (03) مصالح هي:

- مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة.

- مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية.

¹ - رابح خنيش، نفس مرجع سابق، ص54

² - قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 16/ 08/ 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، جريدة رسمية عدد 75 ، لسنة 2005.

³ - رابح خنيش، نفس مرجع سابق، ص55

- مصلحة التقييم والتلخيص.
- حيث حددت المادة 04 من القرار الوزاري المشترك مهام مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة لاسيما بما يأتي:
- السهر على احترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.
- وضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي وتحسينها.
- ضمان التسجيل أو المراقبة حسن الحالة على الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية إلزامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية في العمل طبقا للتشريع المعمول به.
- السهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل.
- إعلام الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع وتنظيم العمل
- مسك سجلات الأعمال التي يجررها مفتشو العمل.
- ضمان متابعة الدعاوي التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم والمرتبطة بتطبيق تشريع وتنظيم العمال.
- تنظيم وتنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور الغير القانوني وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمخالفات التي تمت معاينتها.
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل.
- السهر على احترام تشريع وتنظيم العمل في مجال تشغيل العمل الأجانب.
- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المصالح المعنية في مجال تقسيم وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد حصائل دورية بشأنها.¹

¹ - من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، نفس مرجع سابق،، المادة 04 .

أما بالنسبة لمصلحة الوقاية من الأخطار المهنية، فمهامها نصت عليها المادة 05 من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية كما يلي:

- تكلف مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية، لاسيما بما يأتي:
 - تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإرسال التقارير بشأنها.
 - تنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
 - معالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمال وتحليلها.
 - استغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي.
 - العمل مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية.¹
- و أخيرا مصلحة التقييم و التلخيص فمهامها نصت عليها المادة 06 من القرار الوزاري المشترك السابق الذكر كما يلي: تكلف مصلحة التقييم : « والتلخيص، لاسيما بما يأتي:

- تنشيط إنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات المعممة وإرسال التقارير الخاصة بها.
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات تفتيش العمل ومعالجتها.
- تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعداد الحصائل الدورية.
- المشاركة في تنظيم وسير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف المنظمة لفائدة أعوان مفتشية العمل.
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع وتنظيم العمل ومهام مفتشية العمل.
- تحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- تنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية.¹

¹ - من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، نفس مرجع السابق، المادة 05.

في حين تنظم هذه المفتشية في الولايات الأخرى في مصلحتين وهما: مصلحة التقسيم والتلخيص.²

المطلب الثاني: مكاتب مفتشية العمل

توجد مكاتب مفتشية العمل وعددها 27 ، تتوزع على المناطق الصناعية والمقاطعات الإدارية الكبرى.³

حيث كان عدد هذه المكاتب قبل المرسوم التنفيذي رقم 05/ 05 بـ 74 مكتبا تغطي محمل الإقليم الوطني، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من 74 مكتبا إلى 27 مكتبا، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية.⁴

قد نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 209/ 90 على تنظيم مهام مكاتب مفتشية العمل على ما يلي:

يتولى مكتب مفتشية العمل عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهام والصلاحيات التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل لمفتشية العمل، ويتولى مكتب مفتشية العمل، بهذه الصفة على الخصوص المهام التالية:

- وضع بطاقة وملفات الهيئة المستخدمة التابعة لاختصاصاته وتعيينها.
- القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل والإشعارات المسبقة بالأضراب.
- إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع العمل وتنظيمه.
- ضبط سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل.
- ضمان متابعة الدعاوي المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم.
- تنظيم مساعدة الشركاء الاجتماعيين في مجال إعداد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

¹ - من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، نفس مرجع السابق، المادة 06.

² - وردية فتحي، نفس مرجع سابق، ص 218

³ - علي مزوي ، محاضرات في قانون العمل ألقيت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، غير مطبوعة، 2013-2014 ص 20

⁴ - رابح خنيش، نفس مرجع سابق، ص 54

- تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل حسب الآجال التي يحددها القانون ومساعدة الوسطاء في أداء مهمتهم.
 - متابعة مدى تطبيق تشريع العمل وتنظيمه وإعلام السلطة السليمة بذلك.
 - إعداد حصيلة النشاطات الدورية وإرسالها.
 - إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
 - تنظيم تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال.
 - ضمان جمع كل المعلومات والإحصائيات ذات العلاقة بمهام مفتشية العمل ومعالجتها.¹
- ويختص مكتب مفتشية العمل بمنطقة صناعية ما أو مقاطعة إدارية ما هو تابع لمفتشية العمل الولائية.

المطلب الثالث: مفتشية العمل الجهوية:

يتشكل الهيكل غير المركز من مفتشيات جهوية للعمل، وتتولى المفتشية الجهوية للعمل توجيه نشاطات مكاتب المفتشية العمل التابعة لها وتنسيق أعمالها وتقييمها، وذلك بمراقبة تدخلاتها وتقييمها دوريا ومتابعة الدعاوي على مستوى المجالس القضائية وتبليغ المكاتب بالقرارات الصادرة عنها ومن ناحية أخرى تقييم الأوضاع الاجتماعية وتبليغ المفتشية المركزية حول نتائجها، كما نقترح التدابير اللازمة لتكليف التشريع وتشارك في أنماط التكوين وتقييم حاجيات المكاتب من حيث الوسائل البشرية والمادية والمالية.²

حيث يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات.³ وتتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته، وتكلف على الخصوص بما يأتي:

- السهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل للجهة.
- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 209/90، نفس المرجع السابق، المادة 15.

² - عبد السلام ذيب: قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص ص 317 - 318.

³ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 19

- تقديم كل اقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم.
- ضمان تسيير المستخدمين والاعتمادات المالية المخصصة لها.
- عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية.
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير.¹
- وتنظم المفتشية الجهوية للعمل في ثلاثة مصالح وهي:
- مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات.
- مصلحة التقييم والتلخيص.
- مصلحة المستخدمين والوسائل.²

¹ - المرسوم التنفيذي 05/05، نفس المرجع السابق، المادة 21.

² - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/08/2005 يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل، وتنظيمها واختصاصها الاقليمي، جريدة رسمية عدد 75 لسنة 2005، المادة 03

خلاصة الفصل الثاني:

مفتشية العمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي 05/ 05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم مفتشية العمل ووظيفتها، و تتكون مفتشية العمل من هياكل مركزية متمثلة في مديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل و مديرية الإدارة و التكوين، و هياكل غير متركزة تتمثل في المفتشيات الحيوية لمعمل و مفتشيات العمل لمولاية و مكاتب مفتشية العمل، و يعنى مفتش العمل بمهام رقابية و أخرى وقائية من أجل التكفل بالتنفيذ الفعال لأحكام قانون العمل و القوانين و اللوائح الأخرى ذات العلاقة بالعمل و العمال ولو أيضا سلطة مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و أيضا مراقبة مدى التكفل بالوقاية الصحية و أمن العمال ، و في سبيل تسهيل مهامه له حق زيارة أماكن العمل و كذلك أخذ عينات من المواد و فحصها.

الفصل الثالث

الصورة السوسيولوجية لنزاعات العمل

تمهيد:

ظاهرة النزاعات الجماعية في العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بظهور و تنامي الحركات العمالية وسعيها من أجل تحقيق مطالبها المقدمة، والسعي لانتزاع حقوقها، ونحو تحسين ظروف وشروط العمل، بالتخلص من أي ممارسة تعسفية التي لطالما تعرض لها العمال من طرف أرباب العمل، وبذلك أصبحوا ينظمون احتجاجات مستمرة لاستيفاء حقوقهم، وحفظ كرامتهم .

وتحت تأثير هذه المطالب المتواصلة للعمال قد عمدت مختلف التشريعات سواء تلك الداخلية أو الدولية لوضع وتأسيس تنظيمات وقوانين متعلقة بتنظيم العمل، للحد من النزاعات الجماعية والتصدي لها أو على الأقل تسويتها أثناء نشوبها. و سنتطرق في هذا الفصل الى سوسيولوجية نزاعات العمل بحيث نعرف هذه الأخيرة و طرح أهم اسبابها، و اهم الاجراءات لتسويتها مع تقييم دور مفتشية العمل في حل هذه النزاعات داخل سواء كانت فردية أو جماعية .

المبحث الأول: مفهوم نزاعات العمل الفردية

المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الفردية

1. التعريف التشريعي:

يقصد بمنازعات العمل الفردية في إطارها التشريعي على أنها كل خلاف يقع بين العامل و صاحب العمل أو العامل المتدرب من جهة أخرى أو صاحب العمل و ممثليه من جهة ثانية، أو اتفاق بما يسبب ضررا للطرف الآخر.¹ و يذهب التشريع الجزائري إلى تحديد أحكامه و نصوصه و كفاءات الوقاية من نزاعات العمل الفردية و تسويتها.

عرفها المشرع الجزائري في المادة 2 من القانون 90 / 04 بأنها كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجير مستخدم بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلها في إطار عمليات التسوية داخل البيئة المستخدمة.²

2. التعريف القضائي:

و نقصد بالمنازعات العمل الفردية في إطاره القضائي أنه تلك المنازعات التي تختص بها الهيئة القضائية قضاء على سبيل الاحتكار بالنظر و البث في النزاعات التي تقوم بين العامل و صاحب العمل بسبب تنفيذ عقد العمل أو عقد التمهين، و كذلك النظر في النزاعات الأخرى التي نخيلها إليها بصراحة أحكام و قوانين العمل و الضمان الاجتماعي كون هذا النوع الفردي بشكل عام له أحكام و نظام قضائي و اختصاص و اجراءات خاصة به.³

إن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده، أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة و متميزة، هو معيار تحديد طبيعة هذه المنازعة لينصب موضوعها

1 - عبد الحليم اكمون، تحرير العقود المهنية و الإدارية، في ظل تشريع العمل و القانون الاداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007، ص 51

2 - قانون رقم 90 / 04 المؤرخ في 06/04/1990، المتعمق بتسوية المنازعات الفردية لمعمل، الجريدة الرسمية، العدد 04.

3 - أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1994، ص 52.

على خلاف قانوني نتيجة اخلال أو خرق طرفي علاقة العمل للالتزام من الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية.¹

المطلب الثاني: أسباب نزاعات العمل الفردية:

إن علاقات العمل الفردية منها و الجماعية، تثير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، أو حتى انتهائها لسبب أو لآخر، خاصة و أن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق و التخصص في مختلف مراحل إبرام و سريان علاقات العمل بغض النظر عن طبيعة و مدة و شكل الأداة القانونية التي تقوم عليها، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراستها و تنظيم عمليات حلها، نظرا لأهمية طبيعة المنازعة فردية كانت أو جماعية و لمعرفة أسباب هذه المنازعات لابد من التطرق إلى أنواعها بالنسبة للمنازعات الفردية و بالنسبة كذلك للمنازعات الجماعية.²

1. منازعات متعلقة بينود العقد:

يعتبر عقد العمل ترجمة لإدارة الاطراف المتعاقدة في ضبط و تحديد حقوق و التزامات، كل طرف فيه ليضمنوا ما يرونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية إذا لم يعطي له المشرع الجزائي تعريف، بل اعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل حسب ما أورده المادة 8 من القانون العلاقات العمل رقم 90 / 11 إلا أن تخلف بند أو حكم من الأحكام الأساسية فيه يعيبه و يمس بصحته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق و التزامات الطرفين، لاسيما الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، و تحديد منصب العمل ، رتبته في السلم الوظيفي، الصلاحيات و الالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان و نهاية عقد العمل ، تحديد الأجر و توابعه، عكس الأحكام الثانوية و التكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، وبناء على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه،

¹ - راشد واضح . منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة و النشر، ط1 ، الجزائر، 2005، ص21

² - راشد واضح، نفس المرجع السابق، ص 176.

عكس الأحكام الثانوية و التكميلية التي لا يؤثر على صحة العقد، و بناء على ذلك فإن كل اخلال بالإلتزامات التعاقدية تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند العقد تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقة بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عميه، أو بسبب تغيير أوضاع اقتصادية أو اجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين

بإجراء تعديل بما يمس الطرف الآخر، بحكم خضوع عقود العمل لاتفاقيات الفردية و الإتفاقات الجماعية

للعمل كالتزام الموقعين عليها بما ورد بها، خاصة إذا كان ذلك أنفع بالنسبة للعمال.¹

2. منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي:

برزت أهمية إقامة علاقات العمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية للمطالبة بتحسين أوضاعه الاقتصادية و المهنية و الاجتماعية و اشتراكهم في إعداد اتفاقيات و اتفاقات العمل الجماعية لتزداد أهمية التنظيم النقابي، و الدور الذي يضطلع به في اشتراك العمال في تنظيم و تحديد ظروف العمل كشروط في كافة المستويات، و ادخاله في التفاوض مع الإدارة في إعداد كل ذلك، وهذا النوع من التقاعد قد قام بالفعل قبل أن يتناوله المشرع بالتنظيم ولم يجد القضاء مانعا من الاعتراف بمشروعيته، و اذا كان فيما مضى أن المشرع لم يعترف بتنظيم علاقات عمل جماعية، غير أنه اعترف بها ضمنا.²

وهو ما جعله يصدر القانون رقم 90/ 02 المتعمق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وعليه فإن كل عقد عمل يجب أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل من شروط العمل والتشغيل الواردة في المادة 120 (مقياس العمل، الأجور، التعويضات المكافآت النفقات المصرفية، مدة العمل و الإلاك ببند من بنود هذه الاتفاقية، يثير نزاعا متعلقا بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال.

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 183.

² - محي الدين الجرف ، منازعات العمل، أسبابها، و شروط الحل المناسب لها، و موقف التشريعات من الأمر "في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1981 ، ص51

-منازعات متعمقة بخرق النظام الداخلي:

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة تلتنز بإعدادة كل مؤسسة تستخدم على الأقل عشرون عاملا، يعرض على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال فيها لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، و كذلك المؤسسة التي تشغل أقل من عشرون عاملا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل و كاتبة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيتها بمدى مطابقتها للتشريع و تنظيم العمل يتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيات الإدارة و التنظيم و التأديب، باتخاذ كافة الإجراءات و وضع التنظيمات الملائمة لتنفيذ العمل بما يحقق الاستمرارية و النظام و الانضباط داخل أماكن العمل حيث جاء في المادة 77 على أن النظام الداخلي وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم ، لزوما ، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل و الوقاية الصحية و الأمن والانضباط و يحدد طبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبات المطبقة و اجراءات التنفيذ، و عليه فهو أداة تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم تمكنه من اتخاذ القرارات و اجراءات ردعية ضد العمال، عند ارتكاب خطأ يكون ذا طابع معنوي أو ذا طابع مالي أو ذا طابع مهني¹.

-نزاع ناتج عن خرق أحكام قانونية و تنظيمية:

إن مختلف المؤسسات لم تعد تتحمل و تتكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح للأطراف المتعاقدة في العقود الفردية و الاتفاقيات الجماعية لمعمل بتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطي، لتحفظ الدولة بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية و الجوهرية في شكل قواعد قانونية آمرة و أي خرق في هذه الأحكام القانونية والتنظيمية يؤدي إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة المخالفة المرتكبة مما يثير خلق نزاع بين العمال والمستخدم و يقوم العامل بطلب إلغاء الشرط أو البند الباطل أو التعويضات المناسبة لضرر لحق به و الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل سواء كان عامل بمفرده أو تعدد العمال و إجراء التجاوزات في الأحكام القانونية و

¹ - سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001 ، ص ص 15 - 14

التنظيمية بحق الطرف المتضرر اتخاذ تدابير و إجراءات لازمة لحل الخرق كالاتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع و يتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبت و الفصل فيه.¹

المطلب الثالث: طرق تسوية نزاعات العمل الفردية

1. التسوية الداخلية لمنازعات:

إن المشرع الجزائري لم يهمل هذا الجانب حيث خصص له الباب الثاني من القانون 04/90 المتعمق بتسوية النزاعات الفردية في العمل حيث تتم تسوية النزاع بين العامل أو ممثلا له وصاحب العمل داخل المؤسسة عن طريق إيجاد حلا مشتركا لنزاع و هذا دون تدخل جهة أجنبية في النزاع و ذلك إما أفن يسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو يعادله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل و هذا استجابة لطلب العامل و ترك المشرع الجزائري الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل، حيث تنص المادة 03 مفن قانون تسوية النزاعات الفردية للعمل، يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أو تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ، لكن في حالة غياب هذه الإجراءات في الاتفاقية الجماعية فإن للعامل حق اللجوء إلى إجراءات نص عليها القانون و هذا بتقديم العامل أمره إلى رئيسه مباشرة و الذي يجب أف يقدم الرد عليه خلال ثمانية أيام و هذا ما جاءت به المادة 04 من قانون تسوية النزاعات الفردية.²

و في حالة عدم الرد يقدم أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية أيام من تاريخ الإخطار، و في حالة عدم الرد أو عدم رضا العامل بمضمون الرد يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين.

¹ - محمد هلال ، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية" في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1975، ص 134.

² شليلي. فيصل، قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)، قصر الكتاب، البلدة، 2008 ، ص181

ويلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب الرفض خلال 15 يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار، أما إذا كانت النزاعات معقدة وأثرها جسيما فيتجه على الوسيلة الثانية التي يدخل فيها الطرف الثالث لحل النزاع بين العامل والمستخدم حيث يعرض على مفتش العمل أو لجنة المصالحة، وهذا ما جاءت به المادة 05 حيث يتم بواسطة عريضة مكتوبة من طرف العامل أو بحضوره شخصيا.

أما مفتش العمل الذي يقوم بتحرير محضر تصريحاته و بعد ذلك يقوم مفتش العمل في ظرف ثلاثة أيام من تلقيه الإخطار سواء كان بواسطة العريضة المقدمة إليه أو المحضر المحرر من طرفه باستدعاء مكتب المصالحة لمنظر في النزاع المعروض للمصالحة حيث يجتمع مكتب المصالحة بعد 3 أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى جانب حضور الطرفين.¹

-التسوية الخارجية للنزاع (المصالحة):

و هو الاجراء الذي يقوم به طرف ثالث بمحاولة التقريب في وجهات النظر للطرفين المتنازعين (العامل و المستخدم) والخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على العلاقة الودية بينهما، وتختلف إجراءات المصالحة و الهيئات التي تقوم بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية.

والتشريع الجزائري في هذا الإطار عرف تحولا كبيرا، في التشريع القديم يعطي هذا الاختصاص إلى مفتش العمل و هذا ما كان معمولا به في قانون 1975، أما في النظام الجديد فقد انتزعت هذه المهمة من مفتش،² العمل بمقتضى قانون 90/ 04 حيث أنشأ هذا القانون هيئة مصالحة متساوية الأعضاء نصفيا من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل وهذا ما تنص عليه المادة 06 من نفس القانون.

¹ - راشد واضح، نفس المرجع السابق، ص 180.

² - نفس المرجع السابق، ص 181.

و يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال و عضوين ممثلين لأصحاب العمل و تكون رئاسة المجلس بالتداول لمدة 06 أشهر، و بهذا أصبح مفتش العمل في إطار هذا القانون مجرد وسيلة اتصال بين العمال و هذه اللجنة و بالتالي قد انتزع من مفتش العمل اختصاص يعتبر معترفا به في معظم قوانين المقارنة.¹

الشروط التي يجب أن تتوفر في الأعضاء:

- التمتع بالجنسية الجزائرية، بلوغ سن 25 سنة على الأقل يوم الانتخاب.
- ممارسة العمل 05 سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وقد جاءت المادة 13 من نفس القانون، فقد منع الأشخاص الذين تتوفر فيه الحالات التالية :المحكوم عليه بارتكاب جناية أو بالحبس بسبب ارتكاب جنحة.
- المستخدمون المحكوم عليهم بسبب العودة في ارتكاب مخالفة تشريعات العمل.
- العمال المحكوم عليهم منذ فترة تقل عن سنتين بسبب عرقلة حرية العمل.
- قدماء المساعدين أو الأعضاء الذين أسقطت عنهم صفة العضوية.²

إجراءات المصالحة وتنفيذ اتفاقية الصلح:

لقد نصت المادة ومن القانون 90/ 04 في الباب الخاص بكيفيات معالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئات المستخدمة أنه استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة يمكن للعمال إخطار مفتش العمل وفقا للإجراءات التي يحددها هذا القانون.³

¹ - القانون رقم 04/90، نفس المرجع السابق، الجريدة الرسمية ، العدد 06، ص 108.

² - شلبي فيصل، نفس المرجع السابق، ص 182.

³ - القانون 04/90، نفس المرجع السابق،

وقد حدد المشرع الجزائري هذه الإجراءات في الباب الخامس، حيث نصت المادة 26 من القانون السابق على أنه في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 190 من القانون يتم إخطار مفتش العمل بإعداد محضر بتصرّيات المدعي و في خلال ثلاثة أيام من تقديم العريضة ، يقوم مفتش العمل باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة و ذلك خلال ثمانية أيام من استدعائه، حيث يحضر كذلك أطراف النزاع إما بصفة شخصية أو بواسطة الممثلين المؤهلين عنهم فإذا لم يحضر المدعي رغم استدعائه بصفة قانونية، يشطب المكتب دعوى القضية من جدول الأعمال، ما لم يكن هناك عذر شرعي¹.

¹ - راشد واضح، نفس المرجع السابق، ص 39.

المبحث الثاني: مفهوم نزاعات العمل الجماعية

المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعية

إن مختلف النضالات العمالية سمحت لهم بالتكتل والتجمع في نقابات واتحادات ومنظمات مهنية تقف مع أصحاب العمل في نفس موقع القوة وتفرض الخضوع لقانون مشترك بينهما في شكل اتفاق أو اتفاقية جماعية، يتم فيه الاتفاق على تفضيل الوسائل التوفيقية السلمية لتسوية كل خلاف عند نشوئه في مختلف مراحل العلاقة المهنية التي تربطهما، يشتركان في وضعها محترمين في ذلك الصلاحيات الواسعة المخولة لهم في إتباع هذه الطرق وتدرجها من حيث الحرية التي تترك لهم فيها، ضمن أطر وهيئات مكونة خصيصا لهذا الغرض يساهمان ويشتركان في تعيين أعضائها حماية لمصلحة الأطراف من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية فبعد أن تضمن الأمر رقم 75 / 31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص النص على طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في العمل في المادة 303 منه على المصالحة والتحكيم، وجعلهما إجباريين يلتزم فيها طرفا النزاع بأن يرفعا الأمر أو الخلاف فورا إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية قصد المصالحة، وخصص المواد من 304 إلى 315 لتنظيم إجراءات التحكيم الإجباري¹.

غير أنه بصدور القانون الأساسي العام للعمال رقم 78 / 12 ليطبق على كافة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط، فإن نزاعات العمل الجماعية فيه لم تنل حظها، إذ تضمنت المادة 90 منه النص على نشأة الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في الخلافات التي تحدث في العلاقات الجماعية للعمل، كما أنه يحق لأي طرف أن يلجأ إلى القضاء بمقتضى نص المادة 91 منه².

1 - الأمر رقم 75 / 31 ، المؤرخ في 29/04/1975، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية ، عدد 39 لسنة 1975 .

2 - القانون رقم 78 / 12، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32، المؤرخ في لسنة 1978

وتم الوضع كذلك إلى غاية صدور القانون رقم 82/ 05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل فخصص الباب الرابع منه لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها في الولاية في المواد من 28 إلى 34 منه، وخصص الباب الخامس منه لإجراءات المصالحة والتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل على المستوى الوطني في المواد من 35 إلى 42 لتلغي بذلك كل المواد المتعلقة بتسوية خلافات العمل الجماعية الواردة في الأمر 75/ 31.¹

وبصدور القانون رقم 90 / 02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها يتم تسوية وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91/ 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل باللجوء إلى الوسائل أو الطرق السلمية من أجل المحافظة على العلاقة الودية بين طرفي الخلاف و إذا لم يتوصل الطرفان إلى حل يمكن للعمال اللجوء إلى أسلوب الضغط على أصحاب العمل وهو الإضراب.²

المطلب الثاني: أسباب نزاعات العمل الجماعية

1. نزاعات متعلقة بتطبيق القانون:

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون، يدعى فيه العمال خرق المستخدم لبند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تم تصنيفه مثلا في مرتبة أقل مما صنفه فيها القانون و أن يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني بصدد علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و هو ما نصت عليه المادة 131 من قانون علاقات العمل على أنه يمكن للأطراف المتعاقدة نقص الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا، كذلك في غضون

¹ - القانون رقم 82/ 05 ، المؤرخ في 02/07/1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07 ، لسنة 1982

² - القانون رقم 90/ 02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27 -12- المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 ، لسنة 1990

اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها، ليدخل أطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض، دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق و التي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية جديدة.¹

2. نزاعات متعلقة بتعديل القانون:

و في المقابل يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقوقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من اجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بناء على تغيير وضع أو أوضاع اقتصادية واجتماعية، و ظهور معطيات جديد تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية، و في ذلك تنص المادة 62 مف القانون 11/90 على أنه يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو اتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.² إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية، لكف لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية، لأن في ذلك مصلحة لأحد الطرفين ، وهم العمال، و نفس الشيء بالنسبة لحالات التي يفرض يستوجب فيها القانون أن الاتفاقيات الجماعية للعمل إجراء هذا التعديل، حتى و لو دون اعتبار لإدارة الطرفين في ذلك.

3. منازعات متعلقة بتفسير اتفاقات جماعية:

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقات العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل، كذلك بتطبيقه و تنفيذه، و في ذلك يجب أن تكون كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع

¹ - محمد هلال، نفس المرجع السابق، ص 82.

² - نفس المرجع السابق، ص 83.

على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون مفيد بالنسبة للعامل، غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط مضمن في الاتفاقيات الجماعية بما يمس أو يلحق ضرر بالعامل أو العمال، إذا يمكن هنا أن يكون النزاع فرديا إذا مس عاملا واحدا، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال، أو قطاعا معينا بسبب سوء

تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر بقرارها، مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المختصة، قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل، لاسيما حينما يتعمق الأمر بإجراء تقليص عدد العمال، أو تسريح جماعي للعمال أو لأسباب اقتصادية، إذ هناك مجموعة من الإجراءات، يجب على المستخدم الاستفادة منها قبل البدء في إجراء التسريح، إلا أنه يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية أو في اتفاق جماعي.¹

المطلب الثالث: إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية

1. المصالحة:

تعني المصالحة تدخّل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين ربّ العمل والعمال. تستهدف المصالحة التقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية تراضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وريح الوقت وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية بين ربّ العمل والعمال.²

كما نصّ المشرّع الجزائري على إجراء المصالحة في المادة (05) من القانون 90/ 02 السالف الذكر، وذلك بقوله: إذا اختلف الطرفان في كلّ المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلّ من الجانبين

¹ - محمد هلال، نفس المرجع السابق، ص 84.

² - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 301

طرفا فيها من خلال هذه المادة يتضح لنا أنّ إجراء المصالحة لا يتمّ إلا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، الأمر الذي يحتّم عليهما اللّجوء إلى المصالحة وفقا للاتفاقيات المبرمة بينهما.

وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو عند فشلها، يرفع أحد أو كلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

أما على مستوى الإدارات العمومية فإنّ هذا الطّرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة عن أجهزة رسمية تتكفّل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال و رب العمل.²

يتضح لنا مما تقدّم أنّ المصالحة إجراء لا يتمّ إلا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، الأمر الذي يفسّر سبب تدخّل طرف آخر بينهما وسعيه للتوفيق بين المتنازعين ومن ثم الوصول إلى تسوية ودية للنزاع القائم بينهما.

إجراءات هذه المصالحة تبدأ بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفوية، وذلك بحضور المعني إلى مكتب مفتش العمل، هذا الأخير يقوم بتحرير محضر بأقوال المدّعي، ثم في أجل لا يتعدّى أربعة (04) أيام يستدعي المعنيين في جلسة أولى قصد تسجيل موقف كلّ طرف في كلّ مسألة من المسائل المتنازع حولها²².

بعد انتهاء مدّة جلسات المصالحة التي لا تتجاوز في كلّ الظروف ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعدّ مفتش العمل محضرا و يوقعه الطرفان، ويدّون فيه المسائل المتفق عليها و كذا

¹ - انظر نصّ المادة (05) الفقرة (02) من القانون رقم 90 / 06 المتعلّق بوقاية من النزاعات الجماعية في المؤرخ 02 / 02 / 1990

² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2012، ص

المسائل المختلف فيها، وتصبح المسائل المتفق حولها نافذة من اليوم التي تودع فيه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً²⁴

عند الفشل في التوصل لاتفاق حول أية مسألة من مسائل النزاع، يعدّ مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة (25)، ليفتح الباب أمام إجراءات أخرى غرضها تسوية النزاع بين أطرافه.

2. الوساطة:

تفيد الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أية علاقة لها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية.¹

يقوم الوسيط بتقديم اقتراحات عملية في محاولته للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط عليه الوصول إلى مصالحة كاملة بينهما، بل يكفه تقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى ترضية للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله.²

يشترط للقيام بالوساطة الشرطين التاليين:³

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.

- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

في البداية يقوم الوسيط بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأي بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين، في هذه الحالة تحركه المبكر و السريع يمكن أن يمنع تفاقم الأمور و تعقدها.⁴ كما له القيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين

¹ - قويدري مصطفى، ع قد العمل بين النظرية و الممارسة. الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثانية 2011، ص 36

² - محمد علي عبده، قانون العمل: دراسة مقارنة. لبنان: منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى 2007، ص 361

³ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009، ص 577

⁴ - غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة. الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2011، ص 232

وشهودهما، كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة ويستعين بخبرة إذا أراد ذلك و الوصول إلى حلول توافقية بين الفريقين.

بإمكان الوسيط كذلك دعوة أطراف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته، أو الاجتماع بكل طرف على انفراد، فإذا تم الاتفاق إلى تسوية النزاع، يبرم عقد عمل جماعي ينظم فيه المسائل المتنازع حولها¹.

"يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا².

3. التحكيم:

في حالة الفشل في الوساطة كليا أو جزئيا، يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم، بناء على طلب أو بناء على اتفاق الطرفين المتنازعين، و يستهدف التحكيم إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزما لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يتضمن إجحافا بحق أحدهم³. على غرار الوساطة، يشترط للتحكيم شرطان، وهما:

أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال و بين واحد أو أكثر من أرباب العمل، كون متعلقة بمصلحة جماعية لتنظيم العمل أو شروطه أو الحرية النقابية وغيرها من المصالح النموذجية و المبدئية في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون⁴.

1 - محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 361-362

2 - القانون رقم 06/90، نفس المرجع السابق، المادة 12.

3 - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 581

4 - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 351

عادة ما يتم تعيين المحكمين بموجب الاتفاقيات المبرمة بين مختلف الأطراف، هذه الاتفاقيات تحوي بنود تتعلق بالتحكيم يقتضي الحال عند وجود نزاع تطبيقها. أما في حالة الخلاف حول المحكمين وعدم الاتفاق على تعيينهم كلاهما، فإن الأمر يرجع إلى رئيس الجهة القضائية.¹

المبحث الثالث: دور مفتش العمل في تسوية النزاعات للعمل

المطلب الأول: التواجد المستمر لمفتش العمل في النزاع

لقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحية التفتيش داخل أماكن العمل أين يشتغل فيها عمال أجراء وممتهين مهما كانت صفتهم ذكورا أو إناثا، مع إنشاء بعض المؤسسات الإستراتيجية لضروريات الدفاع أو الأمن، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون 90/ 03 السابق ذكره بنصها على أنه " : يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتهون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي الوظيفي العسكري، والمؤسسات التي تقضي فيها ضروريات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أجانب عنها".²

وبالتالي فبمجرد وقوع نزاع أو خلاف بين العمال والمستخدم، ولحظة علم مفتش العمل بنشوب هذا النزاع، فالأمر يقتضي أن يكون مفتش العمل أو المتدخلين من أجل إيجاد حل وتسوية للنزاع القائم قبل تفاقمه، ولهذا نجد أن مفتش العمل بمجرد تبليغه وإخطاره بوجود أي نزاع عمالي، فإنه ينتقل مباشرة إلى موقع نشوب النزاع قصد معرفة الأسباب والمعطيات المتعلقة بالنزاع والسعي لإيجاد حل سريع بين الطرفين قبل بلوغ درجة بالغة من الخطورة وشن الإضرابات وإغلاق المؤسسة.

لمفتش العمل كامل الصلاحية للدخول إلى المؤسسات الخاضعة لرقابته وخاصة دخوله إلى أي مؤسسة من دون علم صاحب العمل للتدقيق في مدى الالتزام بتطبيق تشريعات العمل المتعلقة بشروط وظروف العمل، والقيام بمهامه المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل، وبالتالي خول المشرع

1 - هدفى بشير، الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 217

2 - المادة 03 من القانون 90/ 03، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

الجزائري، لمفتش العمل حق الاستعانة بالجهات الإدارية وأعوان الشرطة لتمكينه من الدخول لأي مؤسسة داخلية ضمن نطاقه المحلي وفي أي وقت وهذا ما تضمنته المادة 16 من القانون 90/ 03 السابق ذكره بنصها على ما يلي " :يجب على الأعوان المكلفين

بالمحافظة على النظام العام، أن يمدوا لمفتش العمل يد العون والمساعدة أثناء قيامهم بمهامهم بناء على طلبهم¹."

إن حق مفتش العمل في الدخول إلى أماكن العمل يعتبر مدخلا ضروريا من أجل تسهيل وتمكين مفتش العمل من أداء وظائفه، فبدونها سوف لن يتمكن من القيام بمهامه الرقابية والتفتيشية، وتقديمه للمعلومات والإرشادات والنصائح للعمل وللمستخدمين، كما أنه من خلال هذه الزيارات سيتمكن من تشخيص عيوب ونقائص تشريع العمل والقيام بتسوية العديد من الخلافات التي قد تنشأ داخل المؤسسة، كما لمفتش العمل الحق في الدخول إلى الأماكن المخصصة للعمل بشكل مطلق، ولا يتقيد بالدخول إلى هذه الأماكن بأوقات معينة، إذ يتمكن من دخولها في أي وقت سواء بالليل أو النهار.²

يعتمد نظام تفتيش العمل الجزائري على الزيارات العادية والنظامية التي يقوم بها مفتشو العمل، يتم برمجتها وتسطيها مسبقا وهي زيارات شاملة لجميع المؤسسات دون أي سابق إخطار، من أجل التأكد من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل، ومعالجة ما يلاحظونه من مخالفات، ذلك وفقا للصلاحيات التي يخولها لهم القانون، كما يمكن لهم إعادة تفقد المؤسسات التي تم زيارتها سابقا، للاطلاع على ما إذا التزم المستخدم بمعالجة جميع المخالفات والتجاوزات التي تم معاينتها سابقا من طرف مفتش العمل، غير أنه يمكن اضطرار لمفتش العمل القيام بزيارات استعجالية وسريعة وبشكل فجائي، إذا تم إبلاغه بوجود مختلف النزاعات الجماعية

¹ - المادة 16، من القانون 90/ 03، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

² - المادة 05، من القانون 90/ 03، المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

في العمل التي تشب بين طرفي علاقة العمل من أجل إيجاد تسوية عاجلة للنزاع وتداركه وكذا عند إخطاره بوجود خطر وشيك، وارتكاب المستخدم لمخالفات ينبغي الإسراع لمعالجتها.¹

المطلب الثاني: سهر مفتش العمل على تطبيق الاتفاقيات الجماعية

تكون الأطراف المتعاقدة ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية فالأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات تكون بمثابة أحكام قانونية مباشرة بعد الإبرام وبالتالي يمكن معاقبة الطرف الذي يقوم بخرق تطبيقها، وقد توقع المشرع الجزائري عدم التزام أطراف الاتفاقيات الجماعية بتنفيذها ولذلك حول المشرع للأشخاص الذين لهم علاقة بالاتفاقية حق رفع أي دعوى قضائية من خلالها يمكنهم المطالبة بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.²

دور مفتش العمل لا ينتهي بمجرد تسجيل اتفاقية العمل الجماعية، إنما يكلف بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد الاتفاق الجماعي المبرم والمتفق عليه بين أطراف التفاوض مع التشريع وتنظيم العمل المعمول به فالمشرع بالرغم من فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يدع هذا المجال خال من الرقابة، حيث أنه بإمكان المستخدم أن يستغل سلطته ونفوذه لغرض تمرير بنود الاتفاقيات بشكل مخالف للقواعد القانونية ذلك ما قد يؤدي إلى الانتقاص وتجاهل بعض الحقوق العمالية، ومن أجل تفادي هذه الحالات عمد المشرع إلى منح جهاز تفتيش العمل سلطة وصلاحيات مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية والعمل على أن لا يكون مخالفة للقواعد القانونية وعدم الإنقاص من الحقوق و الامتيازات الخاصة بالعمل.³

¹ - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، ص 128

² - نفس المرجع السابق، ص 93.

³ - بنيزة جمال، نفس المرجع السابق، ص 98.

لذلك نجد المادة 134 القانون رقم 90/ 11 المتعلق بعلاقة العمل تنص على أنه : إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفا للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة¹.

وهذا ما أكد عليه المشرع عند تحديده لصلاحيات مفتشية العمل من خلال المادة 202 من القانون 90/03 المتعلق بمفتشية العمل²: تختص مفتشية العمل بمراقبة تطبيق أحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، كما أن المشرع الجزائري قد جعل مخالفة بنود الاتفاقيات الجماعية في العمل في نفس درجة مخالفة النصوص التنظيمية والتشريعية الخاصة بالعمل، ولذلك عمد المشرع إلى تسليط عقوبات لأي مخالفة تمس بالاتفاقيات الجماعية، وهذا ما قرره المشرع في المادة 153 من القانون رقم 90/ 11 السابق ذكره والتي تنص على أنه: "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها لأحكام هذا القانون"³.

لقد سمح المشرع الجزائري لأحد أطراف الاتفاقية الجماعية بنقض أو فسخ الاتفاقية بصفة جزئية أو كلية، مع اشتراطه أنه لا يتم ذلك خلال المدة المحددة باثني عشر شهرا لتسجيل هذه الاتفاقية، وعليه يتم تبليغ هذا النقص إلى الطرف الآخر عن طريق رسالة مضمونة، وإرسال نسخة إلى مفتش العمل، مع القيام بتسليمها إلى كتابة ضبط المحكمة وهذا ما تضمنته المادة 131 من القانون رقم 90/ 11 السالف الذكر والتي نصت على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر 12 شهرا التي تلي تسجيلها".

¹ - أنظر المادة 134 من القانون رقم 90/ 11، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالمعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة

² - المادة 02 من القانون رقم 90/ 03 المتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق

³ - المادة 153، من القانون رقم 90/ 11، نفس المرجع السابق.

وكذا نص المادة 132 من نفس القانون التي تنص على ما يلي¹: يبلغ النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها. "وبالتالي من خلال المادتين نستنتج أن المشرع الجزائري قد وضع شروط و إجراءات شكلية من أجل ممارسة حق نقض اتفاقية العمل الجماعية من أحد أطراف كلياً أو جزئياً وهي كالتالي:

احترام الآجال إذ يجب أن يكون طلب الفسخ بعد انقضاء مدة اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيلها، ذلك بغرض عدم تعرض الاتفاقية للنقض السريع.

أن يقوم الطرف الطالب للنقض بتبليغ الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول، مع إرسال نسخة من الرسالة إلى مفتشية العمل التي تم على مستواها إيداع اتفاقية العمل الجماعية، وذلك حتى تقوم الاطلاع على القواعد والبنود التي تم نقضها أو إلغائها، وبالتالي يتم تسجيل هذا النقص على السجل الخاص بتسجيل الاتفاقيات الجماعية.

تسليم مفتشية العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع عليها، ويترتب على تبليغ هذا النقص إلى الطرف الآخر قيام الأطراف بالبداية بمفاوضات لإبرام اتفاقية أخرى جديدة، ذلك خلال أجل ثلاثين يوماً، على أن لا يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل التي أبرمت في إطار اتفاقيات سابقة.²

مع الإشارة إلى أنه يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية للعمل مع انتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى اتفاقية جديدة.³

وبالتالي فإن سريان اتفاقية أو الاتفاق الجماعي يبدأ من تاريخ إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، وكذا بعد ضمان إشهار نصوصها لدى العمال إذ يكون المستخدم مجبر على إشهارها في مكان مميز

1 - أنظر المادة 131 و 132 من القانون رقم 90/ 11

2 - بنيزة جمال، مرجع سابق، ص 96

3 - أنظر المادة 117 من القانون رقم 90/ 11

داخل المؤسسة المستخدمة من أجل إعلام العمال المعنيين بمحتواها كون أن الإشهار يعتبر إجراء آخر يسمح للمستخدمين بالصاق نسخة من الاتفاقية في الأماكن المخصصة للإشهار للتأكد من اطلاع كافة العمال على مضمون الاتفاقية المبرمة وفقا لما تضمنته المادة 119 من قانون 11/ 90 السالف ذكره.¹

¹ - بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014 ، ص229

خلاصة الفصل الثالث:

ظاهرة النزاعات الجماعية في العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بظهور و تنامي الحركات العمالية وسعيها من أجل تحقيق مطالبها المقدمة، والسعي لانتزاع حقوقها، ونحو تحسين ظروف وشروط العمل، بالتخلص من أي ممارسة تعسفية التي لطالما تعرض لها العمال من طرف أرباب العمل، وبذلك أصبحوا ينظمون احتياجات مستمرة لاستيفاء حقوقهم، وحفظ كرامتهم، وتحت تأثير هذه المطالب المتواصلة للعمال قد عمدت مختلف التشريعات سواء تلك الداخلية أو الدولية لوضع وتأسيس تنظيمات وقوانين متعلقة بتنظيم العمل، للحد من النزاعات الجماعية والتصدي لها أو على الأقل تسويتها أثناء نشوبها.

وعلى غرار باقي التشريعات قد اهتم المشرع الجزائري بدوره بتحسين معيشة العمال، وكذا تحسين ظروفهم الاجتماعية، ولذلك شرع في وضع آليات وطرق فعالة لتسوية المنازعات العمالية في العمل لاسيما الجماعية منها، وكنتيجة لذلك قد منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحيات وسلطات للتدخل في مجال النزاعات الجماعية في العمل، والتوسط بين أطراف النزاع لإيجاد حلول عادلة ومرضية بين أطراف علاقة العمل الجماعية، وبالتالي أصبح مفتش العمل حلقة وصل بين الأطراف المتنازعة، نظرا للدور الإيجابي والفعال الذي يلعبه في علاقة العمل وبالأخص يتعلق بتسوية النزاعات العمالية

الفصل الرابع

دراسة ميدانية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث بحيث يمكن للباحث من خلالها جمع البيانات والمعلومات حول مجال بحثه، ثم يقوم بعد ذلك بتفريغ تلك البيانات والمعلومات وتفسيرها وتحليلها وفقا لأساليب منهجية للحصول على نتائج تكون بمثابة تكملة للجانب النظري.

إن موضوع دراستنا هذه يتمحور حول دور دور مفتشية العمل في ضبط نزاعات العمل، وعليه ارتأينا في هذا الفصل، بتقديم مديرية التجهيزات العمومية بمدينة الأغواط وتحديد المنهج المتبع، إضافة إلى ذكر خصائص عينة الدراسة ومكان إجرائها والأدوات المستخدمة وخصائصها، كما قمنا بإجراءات تطبيق الدراسة الميدانية وفي الأخير تحليل وتفسير ومناقشة النتائج للتحقق من صدق أو نفي الفرضيات.

المبحث الأول: دراسة حالة نبذة تاريخية عن مديرية التجهيزات العمومية

المطلب لأول : نشأة وتعريف مديرية السكن والتجهيزات العمومية

هي مديرية تقوم بتنفيذ سياسة التعمير والبناء على المستوى المحلي ومتابعة دراسات التهيئة والتعمير الرامية إلى التحكم في تطوير الإقليم بالتعاون مع المصالح المعنية بالإضافة إلى دعم ومتابعة عمليات التجديد الحضري والتهيئة العقارية وكذلك السهر في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما على تقييد إجراءات نظام التعمير و احترام الجودة المعمارية للبناء. وحماية المعالم التاريخية، الثقافية، الطبيعية المميزة.

نشأته:

إن مديرية التجهيزات العمومية نشأت في سنة 2013، بموجب أحكام المادة الأولى من القرار الوزاري المشترك رقم 13/13 المؤرخ في 3 ربيع الأول عام 1434 الموافق لـ 15 يناير 2013 الذي يحدد تكفل مديرية التجهيزات العمومية بتنفيذ سياسة الدولة على المستوى المحلي في مجال انجاز التجهيزات العمومية وتتكون المديرية من ثلاثة مصالح وعشرة أقسام فرعية، حيث يبلغ عدد موظفيها 121 موظف موزعة بين السلك التقني بحوالي 66 موظف والسلك الإداري 36 موظف والعمال المهنيين والسائقين والحجاب و العمال المتعاقدين والمؤقتين 19 موظف

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

شرح الهيكل التنظيمي:

تتكون مديرية التجهيزات العمومية من ثلاثة مصالح وعشرة أقسام فرعية، حيث تتكون كل مصلحة من ثلاثة مكاتب وعلى رأس كل مصلحة رئيس مصلحة، يديرها ويسيرها مدير يعين بقرار من الوزير المكلف بالسكن والعمران وتنتهي مهامه بنفس الشكل ويساعده في تأدية مهامه رؤساء لمصالح (رئيس مصلحة الإدارة والوسائل، رئيس مصلحة التجهيزات العمومية)، ورؤساء الأقسام الفرعية، ويعينون بقرار من الوزير المكلف بالسكن والعمران و المدينة باقتراح من المدير. ولكن يعتبر المدير هو المشرف الرئيسي على تسيير شؤون مديرية السكن والتجهيزات العمومية إداريا وتقنيا واتخاذ القرارات لضمان السير الحسن للمديرية.

1. المدير: يشرف المدير على السير الحسن للمديرية وهو الأمر بالصرف وله عدة مهام أخرى،

ويساعده في مهامه كل من رؤساء المصالح ورؤساء الفروع.

2. مصلحة التجهيزات العمومية: وتكلف بإعداد مختلف الملفات التنظيمية الضرورية للإطلاع على الدراسات والأشغال وكذا إعداد الدراسات وصفقات الأشغال والسهر على المصادقة عليها من قبل الأجهزة المعنية وتبليغها للشركاء المتعاقدين مع تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بممارسة التحكم في تقنيات البناء والصفقات العمومية، وتقوم بمتابعة الدراسات وأشغال إنجاز التجهيزات العمومية كما تضمن تسيير كل عمليات الالتزام والتصفية وتحرير إذن الصرف لإنجاز التجهيزات العمومية وتقوم أيضا في إطار الصلاحيات المخولة لها و الإتمادات الممنوحة لعمليات تصفية الحسابات والنزاعات وتسليم المشاريع المنجزة لصاحب المشروع مع استغلال وتقييم وضعية النفقات لكل استثمار وتضمن أيضا جمع واستغلال مجمل المعطيات المتعلقة بالدراسات وإنجاز التجهيزات العمومية ووضع ختم المصادقة على حالات الدراسات والأشغال والقيام باستلام دراسات وأشغال التجهيزات العمومية. و تتفرع إلى ثلاثة مكاتب وهي :

أ- مكتب الدراسات وتقويم وتحسيد الصفقات: ويكلف بإعداد الملفات التنظيمية الضرورية للإطلاع على الدراسات والأشغال وكذا تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية لاسيما تلك المتعلقة بالصفقات العمومية وذلك بضمان استلام وفتح الأظرف طبقا للتنظيم المعمول به ويضمن أيضا تقييم العروض والاقتراح على المصلحة المتعاقدة الشريك (المتعاقدين الكفاء لإنجاز المشروع) بإعداد عقود الدراسات والإنجاز عندما تكون الاقتراحات مقبولة من قبل المصالح المتعاقدة وتقديم عقود الدراسات والإنجاز للموافقة عليها للشريك المتعاقدين وللمصلحة المكلفة بالمتابعة والمحاسبة.

ب- مكتب التسيير ومتابعة العمليات: ويكلف بضمان جمع واستغلال كافة المعطيات المتعلقة بالدراسات والإنجاز الخاص بالتجهيزات العمومية، كما يقوم بمتابعة الدراسات وأشغال إنجاز البناءات والتجهيزات العمومية بالقيام بختم المصادقة على حالات الدراسة والأشغال ويقوم أيضا باستلام الدراسات وأشغال التجهيزات العمومية وتسليم المنشآت المنجزة لصاحب المشروع.

ج. مكتب التسيير المحاسبي للعمليات: ويكلف بضمان تسيير عمليات الالتزام والتصفية وتحرير إذن بالصرف لإنجاز التجهيزات العمومية والقيام في إطار صلاحيات المخولة له والإتمادات الممنوحة

لعمليات تصفية الحسابات والنزاعات واستغلال وتقييم وضعية النفقات لكل استثمار وتحديد الحالة العامة بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحاسبة العامة والصفقات العمومية.

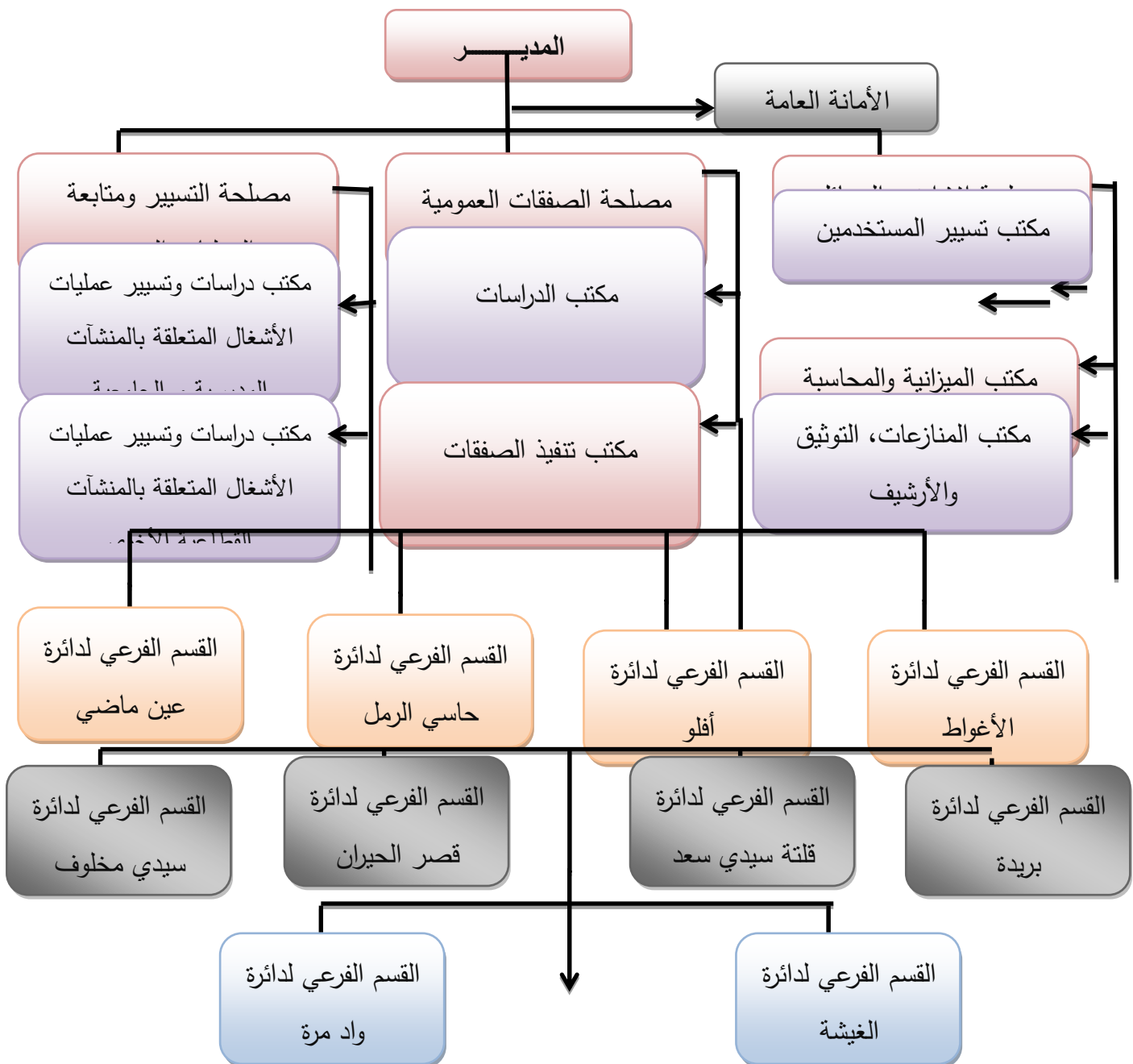
3. مصلحة الإدارة والوسائل: يترأسها مسؤول بمثابة مدير فرعي وتقوم هذه المصلحة بالتكفل بكل الشؤون الإدارية والشؤون المالية والوسائل العامة للمديرية ومن مهامها:

- تسيير الوسائل البشرية والمادية للمديرية طبقا للتنظيم والإجراءات المحددة .
 - تنفيذ بالتعاون مع الأجهزة المعنية، الإجراءات اللازمة إلى ضمان تطبيق التنظيم العام ومعرفة ومتابعة وحل النزاعات العامة في إطار نشاطات القطاع وكذا التقييم الدوري للنتائج.
- وتتفرع لعدة مكاتب وهي:

أ- مكتب تسيير المستخدمين: يتكفل هذا المكتب بمتابعة المسار المهني للموظفين (تعيين، تثبيت، ترقية، انتداب، استيداع، تقاعد،.... إلخ)، أي كل الإجراءات الإدارية التي تتعلق بالمسار المهني للموظفين في المديرية وتحفظ فيه الملفات الخاصة بالمستخدمين الذين يشتغلون على مستوى المديرية، كذلك من بين مهامه:

- تسيير المستخدمين الإداريين والتقنيين طبقا للتنظيم المعمول به.
- السهر على وضع الوسائل البشرية اللازمة لسير المصالح.
- ب. مكتب الميزانية والمحاسبة والوسائل العامة: ويتكفل المكتب بالتسيير المالي للمديرية من خلال تسديد الفواتير وإعداد أجور الموظفين وتسيير الوسائل العامة وكيفية توزيعها، كذلك اخراج وثائق تتعلق بالموظفين مثل كشف الراتب وشهادة العمل والأجر.... إلخ. ومن مهامه أيضا:
- التعاون مع المصالح الأخرى المعنية بميزانية التسيير وضمان تطبيقها وفقا للكيفيات المحددة؛
- تطوير كل نشاط من شأنه ضمان توفير لكل مصلحة الوسائل الضرورية لسيرها العادي.
- ج. مكتب الشؤون القانونية والمنازعات: ويتكفل هذا المكتب بحل النزاعات التي تقع وتسويتها سواء كانت داخلية أو خارجية للموظفين والتي لها علاقة مباشرة بالعمل. وبعض مهامه هي:
- تنفيذ الإجراءات الموجهة لضمان تطبيق التنظيم العام.
- معرفة ومتابعة المنازعات العامة في إطار نشاطات القطاع بالتعاون مع الهياكل المعنية وتقييم النتائج دوريا.

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمديرية التجهيزات العمومية الأغواط



المصدر: بالاعتماد على بيانات إدارة مديرية التجهيزات العمومية الأغواط

المبحث الثاني: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

و يعتبر منهج البحث العلمي الطريقة الموضوعية التي تساعدنا على دراسة الظاهرة الاجتماعية، و تحديد أبعادها حيث يعتبر المنهج في العلوم الاجتماعية الطريقة المستعملة في البحث ويتوقف

استعماله أو اختياره على أساس طبيعة الموضوع خاصة ما يتعمق بالإشكالية و الميدان، فهما اللذان يحددان منهج البحث والتقنيات المستعملة لجمع المعطيات و تحليلها و تأويلها، و عليه فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي و هو الذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتقديرها كما عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

إن التقنية الأساسية التي استعملناها في دراستنا هذه هي تقنية الاستمارة و التي تعرف على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعينين تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، حيث بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة أو التأكد من معلومات متعارف عليها و للاستمارة أهمية كبيرة في البحوث الإمبريقية، كما أنها لا تحتاج إلى بذل مجهود كبير أو وقت طويل. و تمت صياغة الاستمارة التي تضمنت 25 سؤال مقسمة على أربع محاور و هي: المحور الأول و يشمل البيانات الشخصية في حين أن المحور الثاني خاص باللوائح القانونية والتنظيمية المعتمدة من طرف مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل، أما المحور الثالث فيتمثل في الأدوار الوقائية التي تقوم بها مفتشية العمل للحد من نزاعات العمل، وأخيرا المحور الرابع الذي تضمن مدى اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من نزاعات العمل.

المطلب الثالث: عينة الدراسة

لقد أصبح من أساسيات البحث الاجتماعي لدراسة أي مشكلة أو ظاهرة اجتماعية ما جمع ما يتعلق بها من معلومات وتسمى مجموعة العناصر المتعلقة بتلك المشكلة (المجتمع الإحصائي) ومن هنا تبدأ دراسة إحصائية بالبيانات الخام المتوفرة عنها و التي يتم جمعها إما بطريقة المسح الشامل أو طريقة العينة التي تركز على جزء من مجتمع البحث و مجتمع البحث في دراستنا هذه يتمثل في المؤسسة المديرية التجهيزات العمومية و فروعها، و قد قمنا باختيار فئة من عمالها و بلغ عددها 81 فرد من ذكر و أنثى و تم توزيع الاستمارات عليهم، و سوف نتطرق في المبحث الموالي إلى تحليل نتائج هذا الاستبيان.

المبحث الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة المطلب الأول: تحليل البيانات العامة للمبحوثين

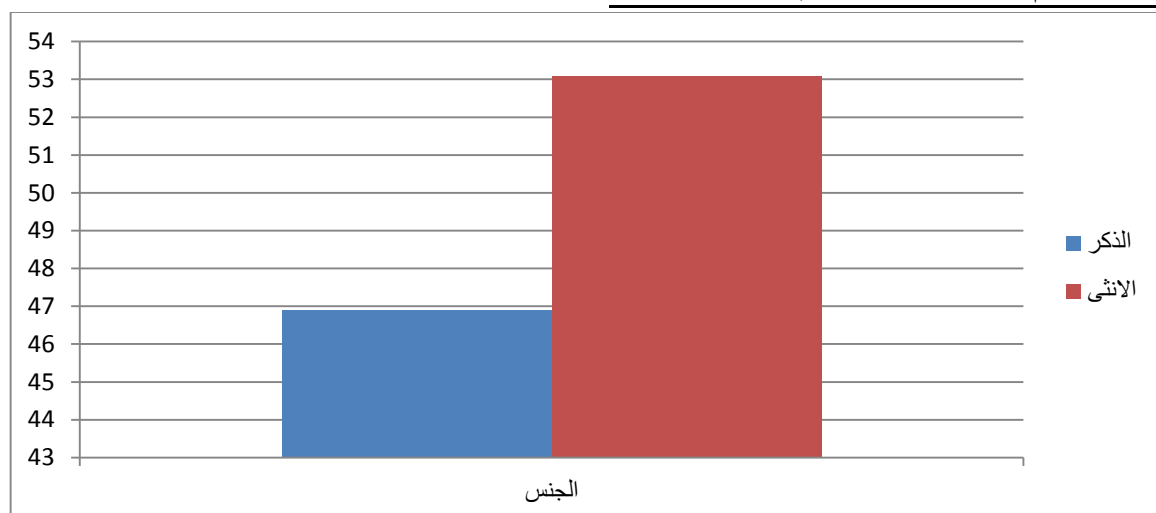
1. تحليل بيانات الجنس

الجدول رقم (01): تحليل بيانات الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
الذكر	38	46.91
الأنثى	43	53.08
المجموع	81	100

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

الشكل رقم (02): تمثيل بياني لتحليل الجنس



المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول السابق والذي نتطرق من خلاله إلى الشريحة التي تم اختيارها للدراسة فقد تبين لنا ارتفاع نسبة الإناث و التي قدرت بـ 53.08%، أما عن نسبة الذكور فقد قدرت بـ 46.91% ، بهذا نستنتج أن المديرية وظفت نسبة لا بأس بها من فئة الإناث و هذا حسب طبيعة عملها.

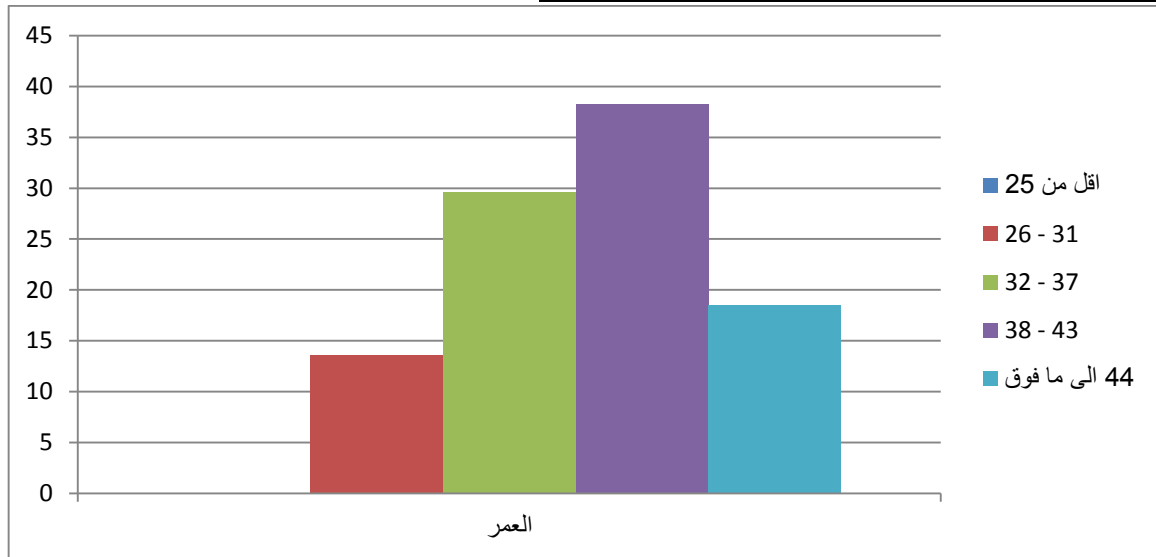
2. تحليل بيانات العمر

الجدول رقم (02): يبين تحليل بيانات العمر

العمر	التكرار	النسبة %
اقل من 25 سنة	00	00
من 26 سنة إلى 31 سنة	11	13.58
من 32 سنة إلى 37 سنة	24	29.62
من 38 سنة إلى 43 سنة	31	38.27
من 44 سنة إلى ما فوق	15	18.51
المجموع	81	100

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

الشكل رقم (03): تمثيل بياني لتحليل بيانات العمر



المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (02) الذي يبين تحليل بيانات العمر للفئة المرشحة للاختبار و قد تبين لنا أن الفئة التي هي ما بين (38 – 43) و التي قدرت ب 38.27% هي متوفرة في المديرية , تليها فئة (32 – 37) بنسبة 29.62% و هذا ما يبين أن المديرية مهتمة بتوظيف فئة الشباب المليئة بالإرادة و الحماس للعمل دون التفريط في الفئة (44 إلى ما فوق) و التي قدرت نسبتها ب

18.51% التي تميزت بالهدوء و الرزانة في العمل حتى يكون تكامل بين الفئات و تتحقق أهداف المديرية.

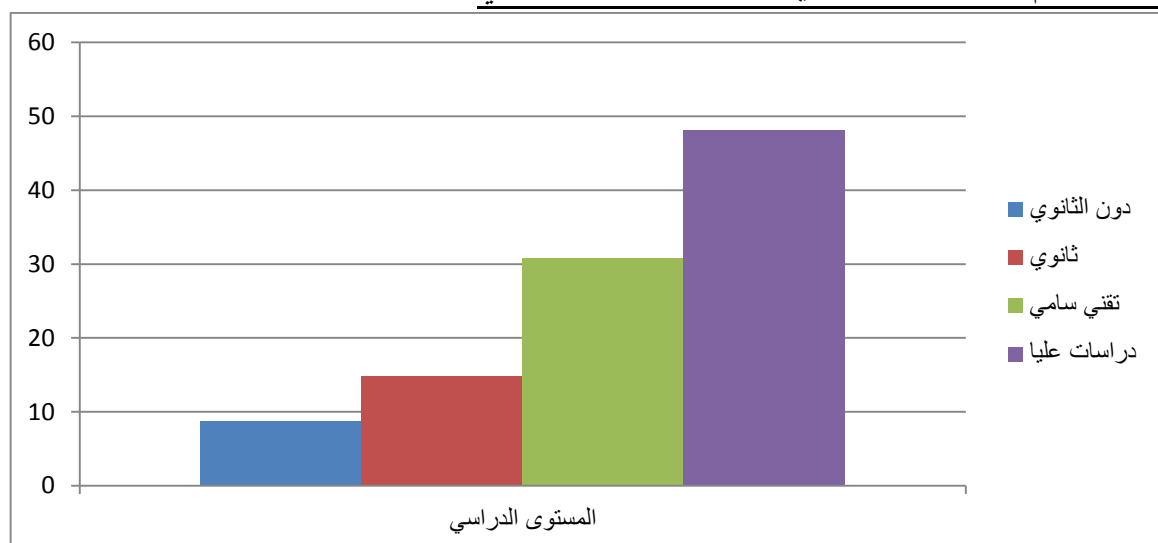
3. تحليل بيانات المستوى الدراسي:

الجدول رقم (03): تحليل بيانات المستوى الدراسي

العمر	التكرار	النسبة %
دون الثانوي	07	8.64
ثانوي	12	14.81
تقني سامي	25	30.86
دراسات عليا	39	48.14
المجموع	81	100

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

الشكل رقم (04): تمثيل بياني لبيانات المستوى الدراسي



المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (03) و الذي يبين تحليل بيانات المستوى الدراسي حيث ظهر لنا ارتفاع

نسبة الدراسات العليا التي بلغت نسبتها 48.14% و تليها نسبة التقني سامي التي قدرت بـ

30.86% و هذا ما يبين اهتمام المديرية بأصحاب الشهادات العليا الدرجة الأولى ثم تليها

أصحاب الشهادات المهنية السامية و ذلك مرتبط بنوع العمل و إتقانه ، أما عن فئة الثانوي و دون

الثانوي فقد قدرت نسبتها على التوالي 14.81% و 8.64% و هي الفئة المختصة الأعوان الإداريين، و الأعوان المتعددي الخدمات .

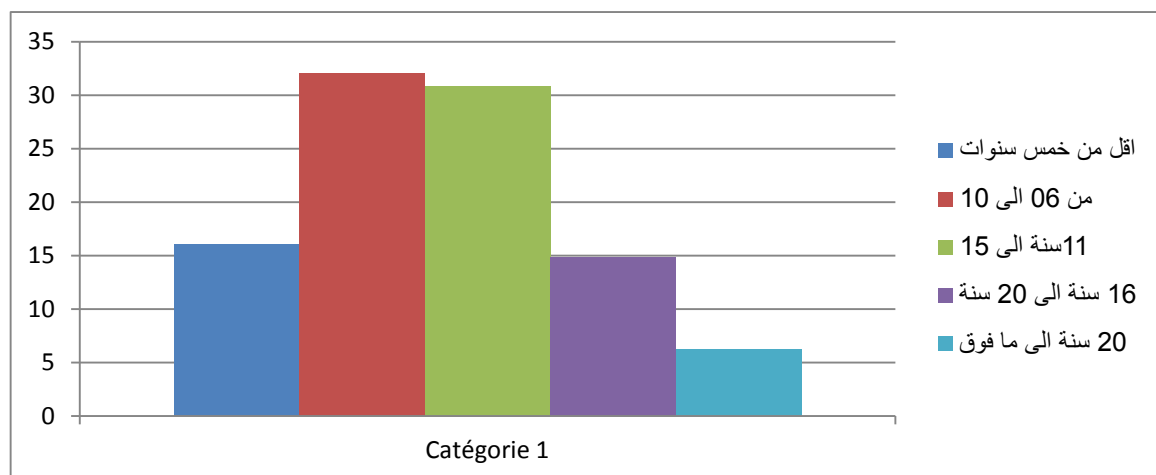
4. تحليل بيانات سنوات الخبرة:

الجدول رقم (04): تحليل بيانات سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
16.04	13	اقل من خمس سنوات
32.04	26	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
30.86	25	11 سنة إلى 15 سنة
14.81	12	16 سنة إلى 20 سنة
6.17	05	20 سنة فأكثر
100	81	المجموع

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

الشكل رقم (05): تمثيل بياني لتحليل بيانات سنوات الخبرة



المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (04) الذي يبين تحليل بيانات الخبرة المهنية للفئة المرشحة للاختبار و قد كانت على النحو الموالي 32.04% و 30.86% بالنسبة لفئة (06 سنوات إلى 10 سنوات) و

(11 سنة إلى 15 سنة) على التوالي و هذا كما ذكرنا أن المؤسسة تعتمد على فئة الشباب لقوة عزيمتهم و إرادتهم في العمل دون الاستغناء عن فئة (16 سنة إلى 20 سنة) و (20 سنة إلى ما فوق) و التي قدرت نسبتهما على التوالي 14.81% و 6.17% و التي هي العمود التقني الذي تعتمد عليه المديرية في تكوين الإطارات الجديدة حتى تحقق أهدافها.

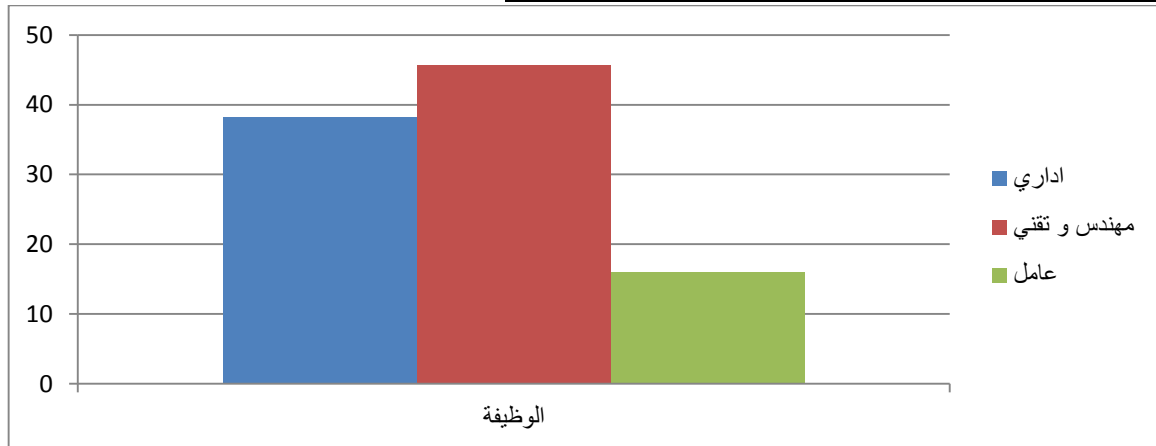
5. تحليل بيانات الوظيفة

الجدول رقم (05): تحليل بيانات الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة %
إداري	31	38.27
مهندس و تقني	37	45.67
عامل	13	16.04
المجموع	81	100

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

الشكل رقم (06): تمثيل بياني لتحليل بيانات الوظيفة



المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول (05) و الذي يمثل تحليل بيانات الوظيفة و قد طغت على الفئة المختارة فئة المهندس و التقني و التي قدرت نسبتها ب 45.67% ، و تليها نسبة فئة الإداري و التي قدرت نسبتها 38.27% و هذا ما يبين إن المديرية طبيعة عملها التقنية و إدارية لذلك تعتمد كثيرا على

المهندسين و التقنيين الإداريين في تسيير أعمالها، كما لا تستغني عن العمال المهنيين و التي قدرت نسبتها بـ 16.04% لأنها تحتاجهم للأعمال المهنية و للنقل و التوزيع، حتى تلبى متطلبات المؤسسات التي تتعامل معها.

المطلب الثالث: تحليل بيانات المحاور المعتمدة للدراسة

1. تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل

جدول رقم (06): تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل الجزء الأول

العبارة	نعم		لا	
	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %
الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل كافية لأداء مهامه	25	30.86	56	69.13
تعتقد انك محمي من الناحية القانونية	39	48.14	42	51.85
هناك صرامة في تطبيق القانون داخل المؤسسة	32	39.50	50	61.72
زيارات مفتش العمل للمؤسسة كافية لإجراء المراقبة	17	20.98	64	79.02
سبق لك أن واجهت مشاكل لم يتعرض لها أي نص قانوني	26	32.09	55	67.90
اللوائح التنظيمية و القانونية التي تعتمد عليها في الأداء كافية	36	44.44	45	55.55

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (06) الذي يبين تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتشية العمل الجزء الأول أن الصلاحيات المخولة لمفتش العمل لتأدية عمله على أكمل وجه غير كافية من خلال النسبة المتحصل عليها والتي تقدر بـ 69.13% ما يؤكد أن المفتش ليست لديه من الصلاحيات ما يجعله يؤدي عمله بأكثر مرونة و إرتياحية إضافة إلى ذلك انه غير مطمئن من ناحية الحماية القانونية أي انه لا يشعر انه محمي قانونا وهذا ظاهر من خلال النسبة المتحصل عليها بـ 51.85% وزيادة على ذلك قلة الصرامة في تطبيق القوانين وهذا ملاحظ من خلال النسبة التي توصلنا إليها والتي تقدر

ب 61.72 % كما أن زيارة مفتش العمل تعتبر غير كافية لإجراء المراقبة الكاملة والإطلاع على كافة الملفات ومراقبة وهذا ظاهر من النسبة المتحصل عليها والتي قدرت بـ 79.02 % ما يجعل المفتش غير راضي على مجهوده الذي بذله ، كما أشارت النسب العالية و التي تدل على أن المفتش واجه عدة مشاكل ليس لها أي نص قانوني ما يوحي بأن اللوائح والنصوص القانونية المعمول بها غير كافية لتأدية المفتش عمله على أكمل وجه .

الجدول رقم (07): تحليل بيانات الصلاحيات المخولة لمفتش العمل الجزء الثاني

العبارة	نعم		لا		أحيانا	
	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %
طبيعة المخالفات في المؤسسة بسيطة	19	23.45	12	14.81	50	61.72
تدخلات فعالة لمفتش العمل لمراقبة المؤسسة	12	14.81	34	41.97	35	43.20
يقدم المستخدم تسهيلات للمفتش لأداء مهامه	29	35.80	14	17.28	38	46.91
تشريعات العمل واسعة و شاملة لكل المجالات	17	20.98	34	41.97	30	37.03

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا نسبة المخالفات البسيطة جد مرتفع بنسبة عالية قدرت بـ 61.72 % ما يجعلها تمثل أعلى نسبة ما يدل على أن المخالفات البسيطة تتكرر بصفة دائمة وبذلك يكون لها تأثير على أداء فريق العمل داخل المؤسسة ولذلك لعب المفتش دور فعال في التدخلات داخل المؤسسة حيث بلغت نسبة تدخلات المفتش داخل المؤسسة 43.20 % في بعض الأحيان رغم أن نسبة تقديم المساعدة للمفتش أثناء تأدية واجبه لم تكن مرضية إلى القدر الذي يمنح المفتش دعما في رفع نسبة التدخلات الفعالة لحل بعض المشاكل داخل المؤسسة ، كما لا تعتبر تشريعات

العمل واسعة وكافية وشاملة لكل المجالات ما أكدته النسبة التي بلغت 41.9 % والتي تعتبر هي الأعلى في العبارات المصوت عنهم .

الجدول رقم (08): تحليل بيانات نظرة العامل لمفتش العمل

النسبة %	التكرار	الصفة المهنية لمفتش العمل
37.03	30	رجل قانون
50.61	41	موظف إداري
11.11	09	مرشد كمساعد
100	81	المجموع

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن اغلب الأفراد الذين مثلوا عينة الاستبيان وعبروا عن آرائهم هم فئة الإداريين والذين ينظرون إلى مفتش العمل نظرة موظف إداري وهذا واضح من خلال النسبة التي قدرت بـ 50.61 % ما يعكس طبيعة ومهام المفتش الإداري لدى موظفي المؤسسة .

2. المحور الثالث: تحليل بيانات ادوار مفتشية العمل الوقاية للحد من نزاعات العمل

- تحليل بيانات الوسيلة القانونية الأكثر جدية لفض النزاعات

الجدول رقم (09): تحليل بيانات الوسيلة القانونية الأكثر جدية لفض النزاعات

النسبة %	التكرار	الوسيلة القانونية
27.61	22	ملاحظات كتابية
23.45	19	تقديم الإعذار
17.28	14	محاضر المخالفات
32.09	26	محاضر المصالح كبعد المصالحة
100	81	المجموع

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (09) و الذي يبين تحليل بيانات الوسيلة القانونية الأكثر جدية لفض النزاعات و قد جاوب أغلبية على انه محاضر المصالح كبعد المصالحة و ملاحظات كتابية و نسبتهما

على التوالي 32.09% و 27.61% و هذا ما يبين على أن أكثر العاملين في المؤسسة يرون أن المحاضر المصالح و الملاحظات الكتابية هي انطب و سيلة قانونية لفض النزاعات في المديرية.

3. تحليل بيانات إلزامية الاجتماعات الدورية و تدخل مفتش العمل في حالة حدوث النزاع

الجدول رقم (10): تحليل بيانات إلزامية الاجتماعات الدورية و تدخل مفتش العمل

العبارة	نعم		لا	
	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %
إلزامية الاجتماعات الدورية في حالة حدوث النزاع	65	80.24	16	19.75
هل هناك تدخل لمفتشية العمل في حالة حدوث النزاع	46	56.79	35	43.20

المصدر : من مجهود الطالب الاعتماد على بيانات الاستبيان

أكدت النسب المتحصل عليها من خلال الجدول أعلاه اللجوء إلى الاجتماعات الدورية في حالة حدوث النزاع هو إلزامي وذلك من خلال النسبة العالية والتي بلغت 80.24 % ما يؤكد فعالية و نجاعة الاجتماعات الدورية في حل النزاعات داخل المؤسسة وانه لا يمكن الاستغناء عليها لتحديد الأدوار والمسؤوليات ، كما

توصلنا إلى أن تدخل مفتشية العمل في حالة نشوب نزاع داخل المؤسسة وصلت نسبته إلى 56.79 % ما يجعلنا نثمن الدور الذي تقوم به مفتشية العمل في فض النزاعات داخل المؤسسة .

4. تحليل بيانات المحور الرابع: اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من النزاعات.

الجدول رقم (11): تحليل بيانات اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من النزاعات

العبارة	نعم		لا		أحيانا	
	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %
الرقابة على المؤسسة تقوم بطرق دورية	10	11.11	44	54.32	27	33.33
يتلقى المفتش مساعدة بخصوص مراقبة مواد كيميائية	02	2.46	48	59.25	31	38.27
إجراءات التفتيش في هذه المؤسسة أكثر دقة	22	27.16	32	39.5	27	33.33
يجد مفتش العمل صعوبة في التنظيم و التفتيش	15	18.51	39	48.14	25	30.86
تقوم المفتشية زيارات فجائية بغرض الرقابة	11	13.58	43	53.08	27	33.33
تعرضت المفتشية لعراقيل أثناء أداء مهامها	08	9.87	50	61.72	23	28.39
دائما تنجح المفتشية في فض نزاعات العمل	08	9.87	30	37.03	43	53.08

من خلال الجدول رقم (11) الذي يبين تحليل بيانات اعتماد مفتشية العمل على الرقابة للحد من النزاعات و تبين في العبارة الأولى أنها سلبية بنسبة 54.32% و هذا ما يوضح أن الرقابة تكاد لا تقام في المؤسسة ، و لكن هناك فئة تجيب بأن هناك رقابة لمفتشية العمل في المؤسسة ، كما نلاحظ أن المفتش لا يتلقى مساعدات بخصوص مراقبة أماكن تستعمل فيها مواد كيميائية وهذا ما توصلنا إليه من خلال النسبة التي قدرت بـ 59.25% كما أكد جزء من الأشخاص الذين شاركوا في هذا الاستبيان أن إجراءات التفتيش دقيقة وأكد الجزء الآخر من هاته الفئة أنها ليست دقيقة ما يحتم علينا استنتاج أن إجراءات التفتيش جد عادية ، كما أكدوا أن المفتش لا يجد صعوبة أبدا في تأدية مهامه بنسبة 48.14% ولكنهم اعتمدوا نسبة عالية والتي من خلالها نلاحظ أن مفتشية العمل لا تقوم بزيارات لمؤسسة بهدف التفتيش وبلغت هاته النسبة 53.08% رغم أن المفتشية لم تعرض لا

لضغوط ولا عراقيل ما يجعلها لا تقوم بزيارات مفاجئة بهدف التفتيش وهذا ما أكدته النسبة التي قدرت 61.72% والتي تعتبر جد عالية ، كما نلاحظ ان المفتشية كانت تدخلاتها قيمة في فض بعض النزاعات وهذا من خلال عبارة احيانا ، هذا ما يؤكد مجهود مفتشية العمل وبذلك بلغت النسبة 53.08% ما يعني ان اغلب الحيان تنجح مفتشية العمل في فض النزاعات في المؤسسة .

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا و من خلال تحليل بيانات الاستبيان و التعليق على جداول الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

بالنسبة للدراسة التي تتمحور حول الفرضية الأولى و المتمثلة في ما اذا مفتشية العمل تعتمد على اللوائح القانونية التنظيمية في ضبط نزاعات العمل فان الدراسات أظهرت لنا أن النصوص القانونية تغطي جميع المجالات ، بحيث أن نصوصها قابلة للفهم من الأطراف المعنية على نحو متماثل و هو ما أظهرته إجابات الفئة المختارة لاستبيان

بحيث أن أغليبتهم أجابوا بأن الصلاحيات القانونية المخولة لمفتش العمل كافية لأداء مهامه نظرا لما تحتويه من شمولية وضمانها لحقوق كل من العامل و صاحب العمل على حد سواء. إلى جانب تمتع مفتش العمل بالحماية اللازمة للقيام بأدائه المخول له بكل إتقان وشفافية كما أن المبحوثين أجابوا أن مفتش العمل موظف إداري عادي مثله مثل الموظفين العموميين يحرص على أداء مهامه كل شفافية و إتقان بعيدة عن البيروقراطية و الرشوة.

بالنسبة للنتيجة المتعلقة بالفرضية الثانية و المتمثلة في قيام مفتشية العمل بأدوار وقائية للحد من نزاعات العمل ، فقد أظهرت الدراسة أن مفتش العمل يقوم بأدوار وقائية للضبط من النزاعات و تشمل هذه الأخيرة تقديم النصح و الإرشاد إضافة إلى المساعدة على شرح النصوص القانونية و فهمها، كما أن لمفتش العمل دور وقائي فعال و هذا من خلال مشاركته في الاجتماعات الدورية بغرض المساهمة في حل الخلافات بطريقة ودية، كما يمكن القول أن لمفتش العمل دور وقائي بالدرجة الأولى و هذا بالمشاركة في التوعية و التحسيس المهني للعمال.

بالنسبة للنتيجة المتعلقة بالفرضية الثالثة و المتمثلة في اعتماد مفتشية العمل على الرقابة في إطار الحد من نزاعات العمل، و لقد أظهرت الدراسة أن مفتش العمل يقوم بالرقابة الدورية على مختلف المؤسسات و العمل على تطبيق القوانين إلى جانب قلة المساعدات التي يتلقاها مفتشو العمل من

قبل الهيئات المختصة أو الخبراء بخصوص مراقبة المؤسسات التي تحتوي على تكنولوجيا متميزة أو مواد كيميائية، بالإضافة إلى أن مفتش العمل لا يتعرض لعراقيل اثناء اداء مهامه، و لكن هناك قلة المراقبة الفجائية و التباعد ما بين زيارة و اخرى و هذا ما يضيع شيء من حقوق العامل.

و نستخلص في الأخير أن مسألة تحديث مفتشية العمل وعصرنتها تبقى حتمية تفرضها التحولات و التغيرات العميقة التي تشيدها البلاد و هذا ما يعني ضرورة التكيف مع لكل التغيرات المتواصلة لعالم الشغل بصفة عامة و المؤسسة الجزائرية خاصة.

خاتمة

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

- إن تفتيش العمل يتمثل في مجموعة من الإجراءات الوقائية والرقابية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل التابعة لإدارة المتمثلة في وزارة العمل، وذلك بهدف التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل، والقوانين الأخرى، المكملة لقانون العمل هذا ما يؤدي إلى تحسين علاقة العمل بين أطراف عقد العمل، وترشيدهم إلى أفضل السبل الواجب إتباعها لتحسين هذه العلاقة كما لوحظ من خلال الدراسة اهتمام دولي و إقليمي بموضوع تفتيش العمل، سواء من خلال منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي أو على المستوى الدول العربية.
- كما تضمنت هذه الدراسة مجال تطبيق نظام تفتيش العمل، ذلك كل من المعايير الدولية والعربية، وكذا مجال التفتيش حسب التنظيمات الوطنية، التي كانت محل اختلاف فهناك من أقر باستثناء بعض القطاعات من التفتيش، وهناك من أقر بخضوع تفتيش العمل إلى جميع قطاعات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي والخدمات.
- كما تضمنت هذه الدراسة أيضا التنظيم الإداري لجهاز تفتيش العمل والذي يتطلب تعاون مع عدة جهات أخرى، من أجل كفالة حسن سير عمله وأداء واجبه على أكمل وجه، بدءا بالعمال و أصحاب العمل، ومنظماتهم، إلى التعاون مع الإدارات الحكومية الأخرى في الدولة، وكذا بالتعاون مع السلطات القضائية.
- وفي إطار الدراسة تناولنا دور جهاز تفتيش العمل في حل نزاعات العمل إذ لهذا الجهاز دور رقابي في الأصل وهذه الرقابة تشمل التشريع الذي يعد المصدر الأساسي لقانون العمل، أو من خلال التشريعات الفرعية والتي يقصد بها القرارات التنظيمية واللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية، تنفيذ القانون العمل النافذ في الدولة، كما يدخل في هذا السياق الاتفاقيات

الدولية والعربية، وليس هذا فحسب بل أن رقابة جهاز تفتيش العمل تشمل العديد من المسائل التفصيلية كالأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والصحة والسلامة المهنية... الخ.

- بالإضافة إلى دور هذا الجهاز في الرقابة له، دور وقائي الذي يقوم على عدة صور ومجالات تتمثل في النصح والإرشاد والوقاية من مخاطر العمل، وكذا الإبلاغ عن القصور التشريعي، نظرا لقرب المفتشين من التطبيقي الحي للنصوص القانونية.

إلى جانب هذه الأدوار له دور تصالحي الذي من خلاله يرمي إلى فض مختلف النزاعات التي قد تنشأ بين الطبقات العمالية من جهة أولى، وأرباب العمل من جهة أخرى سواء كانت هذه النزاعات فردية أو جماعية.

بعد التطرق إلى مختلف النتائج التي استخلصنها من هذه الدراسة يمكننا أن نخرج بمجموعة من التوصيات الضرورية، والتي هي كما يلي:

- تطوير التشريعات بما يكفل تضمينها للوظائف الرقابية والإرشادية التي تقوم بها أجهزة تفتيش العمل، وتلافي القصور التشريعي الذي يعتري بعضها من العمل على توسيع مجال نشاط أجهزة تفتيش العمل ليشمل مختلف القطاعات، ومنشآت العمل.

- دعم أجهزة تفتيش العمل من خلال توفير العدد الكافي من المفتشين المؤهلين بما يسمح لهذه الأجهزة من ممارسة وظائفها، ومواكبة الزيادة السريعة في عدد المنشآت والعمال.

- توفير المستلزمات الضرورية ووسائل العمل الحديثة لتفعيل دور أجهزة تفتيش العمل وتمكينها من أداء وظائفها على النحو المطلوب.

- تحسين الأوضاع المادية والمعنوية لمفتشي العمل، بما يتماشى وأهمية الوظائف المؤهلة إليهم وتوفير الحماية والحيادية اللازمة لأداء مهامهم على الوجه المطلوب.

- تعزيز الدور الوقائي لتفتيش العمل بمفهومه الشامل وبصفة خاصة من خلال تنشيط الحوار الاجتماعي والوقاية من المنازعات العمالية والمساعدة على تسويقها عند حدوثها.

قائمة المراجع

أولا-المعاجم والقواميس:

سهيل إدريس، جبور عبد النور، المنهل، قاموس فرنسي - عربي دار الآداب ، الطبعة الحادية عشر، دار العلم للملايين، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت، لبنان، 199 .
غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 28 ، سنة 2008.

محي الدين الجرف، منازعات العمل، أسبابها، وشروط الحلول المناسبة لها، وموقف التشريعات من الأمر "في تشريعات العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981 .
محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية" في تشريعات العمل العربية"، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1975.
طيب بلولة و جمال بلولة، انقطاع علاقات العمل، (د.م.ن)، (د، س، ن).

ثانيا-الكتب باللغة العربية:

عبد الحليم اكمون، تحرير العقود المهنية و الإدارية، في ظل تشريع العمل و القانون الاداري، قصر الكتاب، الجزائر، 2007 .
أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1994 .
راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هو للطباعة والنشر، ط 1 ، الجزائر، 2005.
سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
شلي. فيصل، قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها)، قصر الكتاب، البليدة، 2008.
أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 2012 .

- قويدري مصطفى، ع قد العمل بين النظرية و الممارسة .الجزائر :دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثانية 2011 .
- محمّد علي عبده، قانون العمل :دراسة مقارنة .لبنان :منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى 2007 .
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل :دراسة مقارنة .لبنان :منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009 .
- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.
- عبد السلام ذيب :قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.
- صلاح علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013 .
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل :دراسة مقارنة .الأردن :دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2011 .
- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل .الجزائر :دار الريحانة للكتاب، 2006 .
- بجدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014
- ثالثا-المجلات العلمية والدوريات**
- حسن صحيب، هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية ، العدد 70 ، المغرب، 2006 .
- سارة الحسوني، دور مفتشية الشغل في الحد من منازعات الشغل، منشورات مجلة منازعات الأعمال، العدد 3 ، سلسلة المعارف القانونية، المغرب، 2016.
- رابعا-القوانين والمراسيم**
- قانون رقم 90 / 04 المؤرخ في 04/06 / 1990 ، المتعمق بتسوية المنازعات الفردية لمعمل، الجريدة الرسمية، العدد 04 .
- القانون رقم 78 / 12، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية عدد 32، المؤرخ في لسنة 1978 .

- القانون رقم 82/ 05 ، المؤرخ في 1982/07/02، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جريدة رسمية عدد 07 ، لسنة 1982
- القانون رقم 90/ 02 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم بالقانون 27 -12- المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 6 ، لسنة 1990
- انظر نصّ المادة (05) الفقرة (02) من القانون رقم 90 / 06 المتعلق بوقاية من النزاعات الجماعية في المؤرخ 1990 / 02 / 02
- قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 16/ 08/ 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، جريدة رسمية عدد 75 ، لسنة 2005.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/ 08/ 2005 يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل . وتنظيمها واختصاصها الاقليمي، جريدة رسمية عدد 75 لسنة 2005 ، المادة 03.
- أنظر المادة 134 من القانون رقم 90 / 11، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالمعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 لسنة.
- الاتفاقية رقم 81 الصادرة في 19/ 10/ 1947 ، المتعلق بشأن تفتيس العمل، صادقت عليها الجزائر في 19/ 06/ 1962.
- القانون رقم 90 / 12 ، المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 06 فيفري 1990 ، المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الاضراب، عدد 06 الصادرة في 11 رجب 1410 - الموافق 07 فيفري 1990 ، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 / 27 العدد 68، سنة 1991.
- قانون 31 ديسمبر 1962 الذي نص على العمل بالتشريع الفرنسي إلى حين صدور قوانين جزائرية. المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل ، القانون رقم 78/ 12، المؤرخ في 05 اوت 1978 .
- من القانون رقم 90/03 تنظيم مفتشية العمل ومهامها، المادة 05.
- المرسوم التنفيذي رقم 90/209 ، المؤرخ في 14/06/1990 ، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية عدد 29 لسنة 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06/01/2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، جريدة رسمية عدد 04، لسنة 2005.

خامسا-الأطروحات والمذكرات

- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران.
- بنيدة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران، 2011 / 2012.
- علي مزوي ، محاضرات في قانون العمل ألفت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، غير مطبوعة، 2013 - 2014
- خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، كلية الحقوق بن عكنون، 2011 - 2012.
- يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص تسيير مؤسسات، سنة 2016-2017.
- قدوري محمد ومبروكي محمد، آليات منازعات العمل الجماعي في التشريعات الجزائرية، مذكرة لنيل ماستر تخصص قانون المؤسسات الجزائرية، سنة 2019، 2018.
- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة مكملة لنيل درجة (الماجستير)، غير منشورة، جامعة تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011 - 2012.
- صافية زيد المال :محاضرات في مادة قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013 / 2014.

الملاحق