



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص العمل والتنظيمات

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص عمل

نظام DML



الموضوع:

مدى مساهمة مكاتب المصالحة في تسوية نزاعات العمل

الفردية والجماعية

متفشية وهران نموذجاً (2018-2020)

تحت إشراف الدكتورة: محمودي أميمة

من إعداد الطالبة: بلكساس أمينة

تكوين ودراسة حالة مكتب المصالحة

لمفتشية العمل بوهران

السنة الجامعية: 2020-2021

شكر و تقدير

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي الفاضلة محمودي أميمة التي شرفنتني بقبولها الإشراف على هذه الرسالة ، و ساعدتني في انجاز هذا العمل كما اشكر من خلالها أيضا إلى أستاذتي و زملائي في الدراسة والعمل ، والى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في انجاز هذا البحث المتواضع.

أتقدم بأسمى آيات الشكر و التقدير إلى أساتذة و عمال قسم الاجتماع من إداريين و تقنيين كما يسعدني أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة لتفضلها بقبول مناقشة هذه الرسالة و تقديرها زادني فخرا و إشرافا.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اعتراف وترحم



بتاريخ 11 ماي 2020 فارقنا المرحوم بإذن الله عبد العزيز بن طرمول أستاذ علم الاجتماع السياسي بجامعة وهران 2 الذي دارسني ، وكان من المفروض تأطير هذا العمل المتواضع لكن شاء الله ان تنتقل روحه الطاهرة إلى بارئها .

لقد أدى أمانته بكل نزاهة ومصداقية ، فكان له أن يبقى في ذاكرة طلبته ، كيف لا و هو الذي ربي أجيال وأجيال ، فلا أحد ينكر المجهودات التي قام بها قيد حياته وهو يحث الطلب على التزود بالعلم والمعرفة ... وهذا يستدعي منا نحن الطلبة أن نكون على قدر من الوفاء والاعتراف بالجميل . و نطلب من الجميع و كل تلامذته و أصدقائه الترحم عليه و أن يقفوا وقفة إجلال لهذا الأستاذ، ونسال الله عز وجل أن يسكنه فسيح جناته.

الإطار المنهجي

الفصل الأول

المقاربة السوسيولوجية لعلاقات العمل

تمهيد:

تعتبر النظريات السوسيولوجية التي ننطلق منها في جمع المعلومات كما تعتبر النظريات أيضا نقطة استدلال الباحث حول موضوع بحثه و هي الضامن لإدماج البحث في المجموعة العلمية. ذلك أن القيام ببحث ما في المجال السوسيولوجيا يتطلب أن يكون هذا البحث ضمن إطار نظري مقبول ، حتى يتخذ البحث مصادقته . و "النظرية السوسيولوجية هي مجموعة بناءات فكرية تأملية تجريدية نحاول من خلالها تفسير الواقع".

يعرف محمد علي محمد النظرية بقوله : " أنها الأداة التي تنظم هذه الوقائع فتجعلها ذاتا معنى و دلالة ، فكأن النظرية العلمية احتمالية بطبيعة تكوينها ، و لا يمكن أن تصبح النظريات العلمية مطلقة و هذا ما يفسر العلاقة الترابطية بين النظرية و الواقع، فالباحث على استعداد دائم للتخلي عن النظرية إذا استجبت وقائع و معطيات. يمكن القول أن ملاحظة الظواهر و تتبعها على أرض الواقع يسمح بتطوير النظرية و تجديدها و إعادة توجيهها¹.

أولا - النظرية الماركسية :

يشكل النزاع في العمل لدى " ماركس " مظهرا من مظاهر الصراع الطبقي الذي ينشب بين العمال و أرباب العمل في البلدان الرأسمالية ، و هي عبارة عن ظاهرة متضمنة في طبيعة و سير المجتمع الرأسمالي طالما أنه قائم على نظام رأسمالي استغلالي و يرى " ماركس " في نزاعات العمل تعارضا في المصالح بحيث تسعى البرجوازية من خلال مكانتها الحفاظ على مصالحها و الاستفادة منها بشكل مستمر ، بينما يحاول العمال في صراعهم الطبقي - على حد تعبير- " ماركس " تحسين مستوى معيشتهم ، و إلى قلب النظام الرأسمالي ، و إقامة النظام الاشتراكي ، و من ثمة النظام الشيوعي ، و في رأيه أنه سوف يقضي على المشاكل و النزاعات عند غياب الطرف الآخر (الرأسمالي) و لقد أعتبر " ماركس " أن كل انقلاب اجتماعي نتيجة لعوامل مادية واقتصادية . يكمن الحل و حسب رأيه دائما في جعل كل

¹ السيد الحسيني، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم، دار المعارف الجامعية ، مصر ، 1975 ، ص70

الصناعات و العقارات ملكا للعمال بالإضافة إلى السيطرة على وسائل الإنتاج و إدارة الشؤون السياسية و الاقتصادية .

و يرتبط موضوع " نزاعات العمل " ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي -حسب ماركس - بحيث في بداية توسع النظام الرأسمالي ، ظهرت ملامح تشتيت الطبقة العاملة و عزل بين العمال و رب العمل حتى يتسنى لهذا الأخير من موقع القوة أن يفرض شروط العمل على العامل الأعزل ، و من هنا كان تكوين النقابات العمالية محرما و تجلى هذا في صورة واضحة عند رفض التفاوض بين العمال و رب العمل ، و لهذا كان أن يثور العمال على هذه الأوضاع ، و يرفضونها لأنهم أدركوا أنه لا سبيل في مواجهة أرباب العمل إلا بالتضامن و النضال .

و ضمن هذا الإطار تشكل عام 1848 نهوض الطبقات الفقيرة في فرنسا و التي تأثرت كثيرا بأراء و نظريات " لويس بلان " الذي طالب الحكومة الفرنسية بتنظيم العلاقات العمالية و تشييد مصانع اشتراكية يديرها العمال، كما تشكل أيضا سنة 1905 اندلاع سلسلة من الإضرابات في روسيا (القيصرية) حيث نهض العمال و المتظاهرون مطالبين بتحسين أوضاعهم الاجتماعية و الاقتصادية و هي بداية تشكيل الحزب البلشفي لمواجهة القيصرية واستلام زمام الأمور في أكتوبر 1917¹.

و يرى " ماركس " أن تحسين أوضاع العمال المادية و المعنوية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمل و شروطه على كافة المستويات و لا يمكن للعمال من عمل شيء فعال إلا بوجود حد أدنى من التنظيم في إطار الرابطة التي تربط ظهور النقابات و النضال العمالي ، و لقد اتخذ الصراع من أجل تفتح الحركة سبيلين هما:

- 1 : الطريق السياسي الذي عمل على توحيد الجهود المتفرقة بحيث يشير " برياس " بقوله : " كانت الأحزاب و المنظمات متفرقة بسبب الخلافات الإيديولوجية بين الماركسية الأرثوذكسية و الماركسية الموضوعية حول كيفية أداء الفعل ...

¹ زياد يوسف المعشر ، الصراع التنظيمي ، دار المعارف الجامعية ، مصر ، 1975 ، ص 77

2 - « الطريق المهني الذي اتجه إلى تنظيم الكفاح ضد أرباب العمل قصد تحسين ظروف الحياة بواسطة التفاوض المباشر مع رب العمل ، النقابة . إن تعارض المواقف النقابية في النشاط حول الاتجاه الإصلاحية و الثوري قد أدى بدوره إلى تقسيم النقابة إلى قسمين هما : يتجه الموقف الإصلاحي إلى تجنب النزاعات العنيفة مهتما أكثر بالحصول على بعض المطالب : تحسين ظروف العمل و الأجرة ، و يركز الفعل الإصلاحي على المسعى وراء مضاعفة النقابات و تدعيم الاشتراكات قصد مساندة الإضرابات ، بالإضافة إلى تنسيق النشاط النقابي مع النشاط السياسي قصد الحصول على قوانين تحمي مصالح العمال . ينطلق الموقف الثوري من فكرة الصراع الطبقي، رغم وجود بعض الماركسيين الذين يريدون جعل النقابة كمجرد راكب مساعد للحزب الاشتراكي . مما سبق نجد أن " نظرية ماركس " تركز في النزاع على الصراع الطبقي مصدر التغيير الاجتماعي و لهذا يعتبر " ماركس " على حد تعبير " روشي " من المنظرين الأوائل الذين وضعوا مبدأ تعليل التغيير بواسطة الصراع ، كما يعتبر من الذين سطوروا) ¹ المسلك في البحث عن العوامل البنوية في التغيير الاجتماعي .

و لا يرى " ماركس " المجتمع كنظام ثابت بل تعد خاصية التغيير مسيطرة ، لا لعوامل البيئة فحسب بل لكل البيئة الاجتماعية ، و لهذا يرى " رالف " بقوله " : إن النزاعات نتاج نسقي من بنية المجتمع نفسه ، و تشكل المؤسسة الصناعية النواة الأولى في الصراع الطبقي بين الطبقة العمالية المحرومة و الطبقة البرجوازية المستغلة . " و لقد انطلق ماركس من دائرة الإنتاج أو علاقات الملكية بحيث يرى " أن أساس وجود الطبقة البرجوازية هو تراكم الثروة لأشخاص قلائل و زيادة رأس المال) ² نفسه .

أما وجود رأس المال فيعود أساس إلى وجود الأجرية... Salarariat... و لهذا يلح " ماركس " كثيرا على شكل الملكية لوسائل الإنتاج في المؤسسة باعتبارها مصدر النزاعات بين الطبقتين و لأنها القاعدة للسلطة الرأسمالية و جوهر النزاع الصناعي و أن الطبقة التي تملك وسائل الإنتاج ، تملك أيضا السلطات السياسية و الإيديولوجية و لهذا يرى " ماركس " بقوله

¹ KARL MARX, le manifeste du Paris communiste, Paris, page 34

² : LOUIS HENRI Histoire Générale Du Travail, Paris, Nelle libraire de France , tome I, 1960 , P. 379 .

" إن مكان الإنتاج – المؤسسة الصناعية الرأسمالية – يؤدي بدوره إلى بروز الاختلاف في المواقف و أساليب التفكير . " غير أن نظرية " ماركس " لا تخلو من ناقضات : مثلا أن إسهام ماركس في إرجاع كل النزاعات الاجتماعية إلى نزاعات طبقية عبارة عن تبسيط تعسفي في فكر¹ ماركس لأنها لا يمكن أن تظهر دائما في طابع واحد...
بالإضافة إلى أنه إذا كان يعتقد " ماركس " أن النزاع الطبقي سيؤدي حتما إلى الثورة فهذا يخالف الأمر الواقع ، نجد اليوم عدة مسالك لحل النزاعات . إذن إذا كان الإضراب و تكتل العمال جريمة يعاقب عليها القانون في حل النزاعات فإن المجتمعات الصناعية الحديثة اتجهت اتجاهها آخر بواسطة حق استخدام الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه و الاعتراف بحق تكتل العمال في النقابات للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية و ذلك بعد معارضة طويلة شديدة . لقد عرفت نظرية ماركس حول " الصراع الطبقي " عدة استخدامات ، يرى بعض الباحثين مثل " سورال " الذي نظر إلى النزاع على أنه ينعش و يجدد طاقة البنية الاجتماعية و يدعم القوى المبدعة ، بالإضافة إلى قول " كوزر " أنه بمحاولة القضاء على النزاعات ستؤدي إلى ظهور اضطرابات و توترات في المصانع ، اعتقادا أن النزاع حافظ هاما في عملية التجديد التكنولوجي .

ثانيا : المدرسة البنائية الوظيفية:

يعتبر كل من " بارسونز " ، " مرتون " ، " دوركر " ، " غولدنر " أن النزاع في العمل كانحراف للحالة السوية لمختلف المواقف و السلوكات البشرية و الذي بالإمكان القضاء عليه بواسطة التربية و التكوين و اكتساب المواقف الاجتماعية السليمة في التعاون، كما يرون أن النزاع كنتاج لسوء سير المنظومة الاجتماعية معتمدين أن كل من العمال و إدارة المؤسسة لهما نفس المصالح و يتقاسمون نفس القيم الأساسية و لهما في الأخير نفس الفائدة و المصلحة بشأن تسيير المؤسسة ، و لهذا يرون أن النزاع لا ينتج إلا من ضعف و سوء التنظيم و اللا إدراك بين الطرفين .

¹ (GEREY ROCHER , le changement social , Paris , tome 03 , 1968 , page 107)

يقول كارل ماركس في هذا الصدد: " إن جوهر الصراع يكمن في التضارب و التناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية التي تفرزها طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج و التي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم . " أما النزاع فيكون غالبا في عالم الشغل نتيجة الاختلاف في الأهداف و المصالح مثل النزاع بين العمال و أرباب العمل الذي يحدث عادة بسبب الأجر و علاقات العمل و ظروف العمل المختلفة و نتيجة لهذه النزاعات التي تفضي في كثير من الأحيان إلى الإضراب أو الغلق المؤقت للمنشأة و لهذا أصبح من الضروري تنظيم العلاقة بين العمال و أرباب العمل بإنشاء أجهزة للمراقبة و التفطيش على المنشآت الصناعية و تسوية النزاعات التي تحدث بينهما و غالبا ما تستخدم النزاعات الجماعية القوة ، المواجهة¹ ، بحيث أن العمل المنتظمين في نقابة بإمكانهم استعمال وسائل ضغط عديدة مثل كبح و تقليل الإنتاج و الامتناع عن العمل ساعات إضافية و كذلك اللجوء إلى الإضرابات في أقصر الحالات ، كما إن إحدى الوسائل العامة هي المفاوضات الجماعية التي قد تصل اتفاقية جماعية و يمكن تصنيف النزاعات إلى صنفين و ذلك على أساس الهدف أو الأهداف الأساسية التي تدور حولها ، إذ هناك نزاعات يكون الهدف منها فرض احترام و تطبيق القانون أو شروط الاتفاقية الجماعية .

بينما هناك نوع ثان من النزاعات يكون هدفها محاولة إحداث تغييرات في القانون أو الوصول إلى اتفاقية جديدة مختلفة في شروطها ، و يمكن تصنيف أسباب النزاعات في ميدان العمل إلى ثلاث محاور أساسية أسباب تتعلق بتصورات و طموح الأطراف المختلفة في العمل و إمكانية إشباع أو تحقيق الأهداف الأساسية بكل طرف بالنسبة للعمل ، مثلا يتمثل الطموح في زيادة الأجر و الترقية و المكافآت و تحسين مستوى الخدمات . أسباب تتعلق بطبيعة تنظيم العمل كظروف العمل، ساعات العمل، أسلوب الرقابة، درجة الحرية في ممارسة الحق النقابي و طريقة الاتصال . أسباب تتعلق بتوزيع مثل نمط السلطة و توزيعها أو تركزها ، مدى مشاركة العمال في المستويات المختلفة في عملية اتخاذ القرار ، مدى مراقبة العمال و كذا التأثير المتبادل بين العمال و آليات التمييز بكل المستويات في صيرورة الإنتاج يخلق مشاكل لها قيمة لا يستهان بها على سير .

¹ GEREY ROCHER, opcite ,page 108.

ثالثا : الاتجاه التوفيقي

جاءت أفكار أصحاب هذه النظرية في موقع وسط بين الماركسية للصراع على أنه عنصر ثوري ضروري لتغيير المجتمع ، و بين نظرة الوظيفة له على أنه معوق وظيفي غير مرغوب فيه ، مما يجعل المفكرين يصنفونهم بالتوفيقيين . إذ يذهب أنصار هذه النظرية إلى أن الصراع عملية اجتماعية تسمح بحدوث التغيير الاجتماعي الإيجابي.

– 1 لويس كوزر:

يعتبر " لويس كوزر " COSER.L أن الصراع و النزاع عملية اجتماعية ضرورية لفهم العلاقات الاجتماعية و تغييرها و قد ذهب إلى أن النزاع ليس مجرد منظور تقييم من خلاله التنظيم أو المجتمع ككل و له دورا وظيفيا من أجل بقاء المجتمع ، فالنزاع يعمل دوما على زيادة مشاعر التوحيد الجماعية ، بل أن النزاع قد يصبح هو الأسلوب (المنظم لتناول المسائل الهامة و الكشف عنها ...¹ و قد اعتمد " كوزر " في صياغته لهذه النظرية على كل من " زيمل " ، "سيمون " و " الوظيفية " من خلال جمعه لمفاهيم الصراع ، التغيير ، التكامل ، أي أن أي مجتمع يخضع لشكل من أشكال التغيير يتناسب طرديا مع الصراع في ذلك المجتمع و في مقابل ذلك تظهر ضوابط لإعادة التوازن و قد قسم الصراع إلى قسمين:

أ- داخلي : و هو إما يأتي من : صراع مصالح أي في الهدف ، و يؤدي إلى التكامل .

صراع قيم و هو الذي يؤدي إلى الانفصال و التشتت

ب-خارجي : أي أن المجتمع يتعرض لخطر خارجي و بالتالي تتجند قوى المجتمع ضده

و من هنا يخلق التوحيد و التضامن

- 2 . نظرية دارندورف:

انطلق " دارندورف " في صياغته لهذه النظرية من خلال طرحه لثلاث أسئلة أساسية . كيف ظهرت الجماعات المتصارعة في بناء المجتمع ؟ ما هي أشكال الصراع التي يمكن ملاحظتها بين هذه الجماعات ؟ كيف يؤثر الصراع بين هذه الجماعات في تغيير البناءات الاجتماعية ؟ في إجابته عن هذه الأسئلة حدد أربع مقولات تشكل أساسا لنظريته و هي : الصراع الطبقي : و يعني ممارسات الأفراد و الجماعات في سبيل تحقيق مصالح طبقية .

¹ : DIMIRI WEISS , les relations du travail , employements personnel syndicats états , France ,

الطبقية: تتكون من مجموعة الأفراد الذين يحتلون نفس المواقع في هيكل العلاقات الاجتماعية للإنتاج¹. البنية الطبقية: و تمثل مختلف طبقات المجتمع و هي التي تحدد مصالحهم الرئيسية التي يدور حولها الصراع .المواقع الطبقية المتناقضة: أي أن هناك استعمال لأكثر من موقع و بالتالي يصعب التصنيف في السلم الطبقي

- 3 . جون ركس:

اتخذ " جون ركس " موقفا راديكاليا من النظريات التي ركزت على استقرار النسق الأكبر و أهملت التعبير الاجتماعي ، و رأى بأن فهم الأبنية الاجتماعية القائمة في المجتمع الحديث لا يمكن أن يكون فهما واقعا بإهمال قوة الثورة ، إذ أنه على السوسيولوجي أن يدرس قوة الثورة داخل الأبنية الاجتماعية المستقرة و يكشف عن القهر و الاستغلال الذي يكتفه و أن النظريات التي لم تسر في هذا الاتجاه تسعى إلى تعمية الإنسان و تجهله من أجل تيسير التحكم فيه و من ثمة قهره و السيطرة عليه ، و بهذا فإن الصراع معطى من معطيات الحياة الاجتماعية اليومية تسعى من خلالها الطبقة المسيطرة إلى امتلاك القوة و الحفاظ عليها للسيطرة على الطبقات الخاضعة.

لقد تبنى " جون ركس " الفعل كإطار مرجعي في صياغة النظرية و ذلك من خلال إدراك أنماط الفعل القائمة على إدراك المجتمع إدراكا ذاتيا ، فقد ركز على سمتين تميزان بناء المجتمع ، هما : الشركات و التركيب الطبقي و التساند القائم بينهما ، إذ أن نسق الرأسمالية يقوم على سيطرة الشركات الاحتكارية ، و تستند في هذه العملية على جهاز بيروقراطي حكومي تضعه الدولة لتسهل عملها و ضمان بقائها واستمرارها بخلق هذا النسق فئة من الرأسماليين و مصدري السياسة يملكون قدرة كبيرة من القوة و السلطة و يحركون كافة الأفراد من أجل خدمة التنظيمات الرأسمالية و البيروقراطية ...

و بهذا فإن تركيز سلطة اتخاذ القرارات في أيدي قادة التنظيمات البيروقراطية يسهل لهم نشر إيديولوجيتهم و تحقيق مصالحهم على حساب عامة الناس و كلما اعتادوا عليها كلما زادت رسوخا و اعتبارها أساسا لتصرفاتهم ، و هذا ما يخلق طبقتين ، فتمارس طبقة سيطرتها على طبقة أخرى مقهورة تضم عامة الناس ، هذا النظام السياسي القائم على

¹ سعيد مرسي بدر ، الإيديولوجيا و نظرية التنظيم ، مدخل نقدي ، دار المعرفة الجامعية ، 1990 ، ص 377

السيطرة يخلق عدة مشاكل ، كعدم قدرة الدولة على صنع القرار السياسي الذي يسعى إلى إيجاد التوازن بين مصلحة عامة الناس و مصلحة أصحاب الشركات الاحتكارية و المحافظة على النظم الأساسية لها بسبب قوة نفوذها و تعاضم سلطتها أمام السلطة البيروقراطية و كبر حجم الضغوط التي تمارس لتوجيه سياسة الدولة الوجهة التي تتفق مع مصالحها¹. أما عن الخاصية الثانية التي تميز الرأسمالية فهم ما سماه ب:

" هندسة الإنفاق " في محاولة منه توضيح الأسس التي تحدث استقرار في المجتمع و توازنه أين كشف عن استعمال الطبقة الحاكمة و أساليب رشيدة و عقلانية في إخضاع الجماهير للقرارات التي تصدرها و السياسات التي تتبناها مستغلة عدم و عجز رشد الجماهير ، نافية في ذلك وجود أي أسلوب قائم تشرب أفراد التنظيم لنسق قيمي معين سائد في المجتمع ، أو تفاعل أجزاء المجتمع تفاعلا وظيفيا كما روجت له البنائية الوظيفية ذلك أن الطبقة الحاكمة تهندس حياتها من خلال أساليبها الرشيدة فتجعله " مستقبلا " لا " مشاركا " و في هذه الحالة يصبح الفرد سلبيًا يشاهد فقط ما يقدم له فلا يشارك أي مشاركة حقيقية في مجال الحياة السياسية لهذا فإن التزام أفراد المجتمع هو نتيجة تبني الدولة لطرق ضبط و تحكم عقلانية عمل فواعل مستقلين لما تتخذه من قرارات سياسية و إجراءات تنظمهم و تفقدهم القدرة على المشاركة في التسيير.

- 4 . ديفيد لوكود:

قدم " ديفيد لوكود " رؤية في الصراع قائمة على نقد النسق الاجتماعي لبارسونز ، و ذلك من خلال تركيزه على مشكلة النظام و إهمالها للصراع داخل النسق نتيجة المصالح المتعارضة و المتصارعة التي تنشأ حول توزيع الموارد الأساسية و التنظيم الواقعي للإنتاج و القوى و المصالح و الجماعات المصاحبة له ، و التي تولد النزاعات العمالية حسب " لوكود . " لقد ركز : " ديفيد لوكود " اهتمامه حول الناظم باعتباره جزء من المصنع و كذلك المصالح المتعارضة على المواد النادرة إلى درجة أنه جعلها شرطًا لوجود النظام المعياري. و عليه فإن المصادر الأساسية التي تولد النزاعات و الخلافات العمالية حسب أفكار " ديفيد لوكود " : هي : التنظيم الواقعي للإنتاج ، القوى و الجماعات المصاحبة له . حيث أن التنظيم

¹ المرجع نفسه ص 133

الواقعي للإنتاج هو ما يطلق عليه " التنظيم الرسمي " الذي يسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم من خلال إصدار الأوامر العملية الإنتاجية ، في حين القوى و الجماعات المصاحبة له هي تلك الجماعات من العمال التي تشكل ما يسمى ب : " التنظيم غير الرسمي " ، و هذا على أساس علاقات أفقية تؤدي بالضرورة إلى وجود مصالح مشتركة بين العمال تدفعهم إلى مجابهة التنظيم الرسمي و التي تولد النزاعات العمالية

رابعا : المدرسة التaylorية:

تعود جذور التaylorية إلى القرن ال19 الذي عرف تطورات تكنولوجية واقتصادية كبيرة ساعدت على ظهور الثورة الصناعية التي أفرزت بدورها المصنع الحديث الذي يعتمد على تحقيق أهدافه و تكامل عناصره الثلاثة المتمثلة في المواد الأولية، الآلات ، اليد العاملة و تقوم الإدارة بعملية التنسيق و التنظيم لبلوغ الأهداف . إن التطور الذي عرفه المصنع الحديث نتيجة زيادة عدد العمال منقسمين إلى مجموعات حيث تختص من كل واحدة بأداء جزء معين مكن العملية الشيء الذي أدى إلى تعقد العلاقة بلبين الأفراد المكونين للمصنع و أصبح من الضروري وجود إدارة قادرة على توجيه المصنع لتحقيق أهدافه بأساليب حديثة و جعل سلوك العمال على درجة عالية من الرشد و العقلانية¹ ... الشيء الذي دفع تاييلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تساعد على رفع الكفاية الإنتاجية و القضاء على سلوك العمال الذي يقف عائقا أمام تحقيق أهداف المصنع، عن طريق إيجاد طرق ووسائل تنظيمية تساعد على ذلك ، و باعتبار أن العامل هو الركيزة الأساسية التي يقوم عليها المصنع فقد ركزت التaylorية كل اهتمامها عليه محاولة إيجاد المبادئ التي تحقق أفضل استخدام ممكن له و ذلك باستخدام المعرفة العلمية محل المعرفة القائمة على المحاولة و الخطأ ، و يتحقق ذلك حسب تاييلور عن طريق وضع العامل في المكان الذي يتلاءم و قدراته و استعداداته وفق مبادئ علمية هي : تقسيم العمل و تحديد الإنتاج كميًا . ينبغي أن يكون اختيار العامل قدر الإمكان مطابقا لمستلزمات و متطلبات الأعمال التي يقوم بها . تدريب العمال لأداء مهامهم بالإضافة إلى المراقبة المباشرة حتى لا يصرف طاقته خارج الإطار المحدد له المكافآت المادية كحافز لتحقيق امثالهم للأوامر و الإجراءات...

¹ محمد الدسوقي ، دينامية الجماعة ، المطبعة الفنية الحديثة ، ص245

إن هدف التaylorية من " التنظيم العلمي للعمل هو محاولة معالجة المشاكل التنظيمية حيث أولت أهمية كبيرة لأساليب الرقابة و المحاسبة و طرق القيادة و العلاقة بين الرؤساء و المرؤوسين . إن القضية الأساسية التي كانت تدافع عنها التaylorية أنه لا يوجد تعارضا للمصالح و الأهداف و بالتالي لا مبرر لقيام النزاعات و التوترات و الصراعات داخل المصنع، حيث أن ما يحقق النفع و المصلحة للإدارة يعتبر كذلك بالنسبة للعمال ، طالما أن العامل الذي يبلغ درجات الكفاءة سوى يؤدي في النهاية إلى رفع أجره و زيادة العائد لكل من الإدارة و العمال على حد سواء...

لقد اعتقد تايلور بأن الأفكار التي تقوم عليها حركة الإدارة العلمية سوف تحدث ثورة فكرية عند كل من العمال و الإدارة باعتبارهما العنصران الأساسيان في المصنع و ذلك عن طريق اقناعهم بضرورة التعاون و القضاء على النزاعات و التوترات، و إشاعة السلام و الأمن داخل المصنع و توحيد اتجاهات كل من الإدارة و العمال و توحيد أهدافهم و يتحقق ذلك من خلال إحلال الثقة بينهما محل الشك و من ثمة القضاء على العداء الدائم بينهما¹ ...

و بالتالي فإن القضاء على هذا العداء بين الإدارة و العمال يؤدي إلى القضاء على كل النزاعات و التوترات و الخلافات و ذلك بواسطة التطور التكنولوجي الذي يعمل على تحديد الزمن اللازم لأداء العمل ثم وضع جدول للأجور و تحديد أجور العمال وفق هذا الجدول و على أسس موضوعية ... كل ذلك يؤدي إلى القضاء على المساومة و من ثمة القضاء على النزاع و التوتر كون العمل لا يستطيع المساومة فيما يتعلق بالحقوق و انطلاقا من هذا فإن النقابات تفقد دورها داخل المصنع فلقد اعتبرها تايلور تعمل ضد مصالح العمل لأنها تعمل على دفع العمال إلى القيام بالنزاعات . إن حركة الإدارة العلمية في الواقع جاءت لترقيق أزمة العلاقات الصناعية في مواجهة الرأسمالية حيث أن التوسع الرأسمالي و ما فرضه من إدخال المكننة و بالتالي ظهرت محاولات للتقليل من الاعتماد على الجهد العضلي للعامل و الاعتماد أكثر على مردود الآلة ، و إستراتيجية هذا التحول تكمن في محاولة سلب العامل السيطرة على التخصص و بالتالي القضاء على تماطله و تقييد الإنتاج و التوقف عن العمل و عدم الاهتمام بالتنوع و الكمية ، و بذلك حاول تايلور بأفكاره سلب مهارة العمل و السيطرة

¹ سعيد مرسي بدر ، الإيديولوجية و نظرية التنظيم ، مدخل نقدي ، دار المعرفة الجامعية ، 1990 ، ص 377

عليها منطلقاً من فكرة أن العامل لا يجب أن يفكر لأن هناك أناساً يتقاضون أجوراً من أجل تفكيرهم بل يجب عليه أن ينفذ فقط وفي هذا الصدد يقول : "أيها العامل أنت مطالب بالعمل فقط ... يوجد غيرك من يفكر . " و بذلك لجأ تاييلور إلى إعادة تنظيم العمل بطريقة تسمح بتحطيم المهارة العمالية عن طريق تكييف العمل...

إن بداية تطبيق فلسفة هذه الحركة عملياً قابلها العمال بنوع من التصدي و خلق التوترات و الصراعات التي شلت المصانع الأمريكية و هذا نتيجة إحساسهم بالملل و تهاة الأشغال التي يقومون بها و تهاة مستواهم الاجتماعي ، حيث اعتبروا مجرد آلة داخل المصنع ، مع إهمال شخصيتهم الإنسانية . إن مقاومة العمال لرفض مبادئ التاييلورية لم تقتصر فقط على قيامهم بالنزاعات ، فقد امتدت إلى الاستقالة و التغيب ، دوران العمل ... و عليه نستنتج أن التاييلورية واحدة من النماذج المنطقية الاقتصادية التي تركز على تحديد الربح بشروط غير إنسانية ، القنوات الرسمية ، الحوافز ، الضوابط الفردية التي يمكن قياسها ، اهتمام القرارات بالنتائج التي تحقق أكبر عائد اقتصادي ، الحوافز الاقتصادية)¹...

هذا ما دفع تاييلور إلى إعطاء الأهمية للجهد دون إغفال إمكانية قيام العمال بردود أفعال تجاه الإيديولوجية المطبقة ، منها رفض العمل ، عدم احترام الوقت ... الخ . هذا و ظهرت العديد من المدارس التي تقدم تفسيرات مختلفة لظاهرة النزاعات فمدرسة . العملية الإدارية : تنظر إلى الأفعال غير الرسمية على أنها تشكل خروجاً من المبادئ التي تقود إلى تحقيق الأهداف المخططة و من هذه الأفعال ، البطئ في العمل ، عدم الاستجابة للتعليمات و الأوامر.

المدرسة التجريبية :

تربط بين النزاعات و بين تجسيدات الواقع التنظيمي مثل الإحباط في حق العمال ، عدم تلبية مطالبهم ... مدرسة نظرية اتخاذ القرار : تنظر هذه المدرسة إلى الصراع كنتيجة حتمية لعدم عقلنة القرار و ترشيده . مدرسة النظم الاجتماعية : يركزون على ترابط الأنظمة و اختلاف الأفراد من حيث الخلفيات الثقافية و الحضارية الأمر الذي يؤدي إلى تعدد المطالب و بالتالي تعدد الاستجابات التي تتراوح بين الحوار و النقاش إلى التوقف و عدم الاستجابة . مفكرو المدرسة السلوكية : ينادون بإتباع أسلوب العلاقات الإنسانية في تعامل العمال في مجالات

¹ علي غربي ، الأطر المفاهيمية و الإجرائية للإضراب كفعل صناعي ، المرجع السابق ، ص35

القيادة ، التحفيز ، الاتصالات ، و من ثمة فإن أنماط السلوكيات غير المندرجة في الأطر القانونية (التغيب ، الإهمال ...) ترتبط بعدم تحقيق رغبات العمال من طرف الإدارة.

خامسا : مدرسة العلاقات الإنسانية :

ظهرت حركة العلاقات الإنسانية في نفس المناخ الذي ظهرت فيه حركة الإدارة العلمية ، و التي تتمثل في منطوق الكفاية و البحث بطريقة أو بأخرى عن الأساليب الفنية أو الإنسانية التي تساعد على أكبر قدر ممكن من الإنتاج ، و تعتبر هذه الحركة كرد فعل على حركة الإدارة العلمية التي عرفت ب :

النظرية الميكانيكية حيث قامت على أساس الاختيار العلمي للعامل و دراسة الحركة و الزمن و تبنت مفهوم الإنسان الاقتصادي¹ ، على العكس من ذلك فإن مدرسة العلاقات الإنسانية اعتبرت الصناعة ليس مجرد تنظيما ماديا معقدا فقط ، بل تتضمن تنظيما إنسانيا يجب الاهتمام به . و عليه فإن مدرسة العلاقات الإنسانية ظهرت كنتيجة لتلك البحوث التي أجريت في مصنع هاوثورن و التي أشرف عليها " ايلتون مايو " و " ديكسون " و " هوايتد " و " روثلسبرجر " ، حيث بدأت هذه التجارب على دراسة العلاقة بين الظروف الفيزيائية للعمل و إنتاجية العامل ، ثم اتسعت هذه التجارب لتصل إلى أن التغييرات التي أدخلت على الظروف الفيزيائية لم تؤد إلى زيادة الإنتاج ، لذلك لجأت هذه التجارب إلى الاهتمام بجماعات العمل من حيث الروح المعنوية و الاتجاهات و الدافعية ، و تعتبر أعظم ما توصلت إليه هذه التجارب هي اكتشافها للجماعات غير الرسمية و أثر هذه الجماعات على إنتاج و سلوك العمال داخل المصنع ... من أهم مدارس العلاقات الإنسانية نجد :

- 1مدرسة ايلتون مايو:

: يذهب " ايلتون مايو " إلى أن المصنع ما هو إلا نسقا اجتماعيا مغلقا يتكون من سلوكيات العمال و قيمهم و معتقداتهم ، و أي تغيير في جزء من النسق يؤدي إلى التغييرات في الأجزاء الأخرى ، و أن أي سلوك يسلكه العمل و يكون مخالفا لسلوكيات الجماعة و قيمها و معتقداتها يواجه بعدم استجابة الجماعة بهدف محاولة إعادة توازن النسق و منه فإن : ايلتون مايو يرى أن محافظة المصنع على استقراره يتطلب أن يكون هناك تنسيق بين سلوكيات الأفراد و التي

¹ زياد يوسف المعشر ، الصراع التنظيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص254

تنشأ تلقائياً من تفاعل العمال فيما بينهم ، و بهذا يركز " ايلتون مايو " على الجماعات غير الرسمية داخل المصنع ، دورها في استقرار هذا الأخير أو عدم استقراره ، و بذلك تلعب الجماعات الغير الرسمية دورا في محاولة التغيير و تعبر عن ذلك بعدة أشكال سواء بالعمل على تعطيل الإنتاج ، دفع العمال للقيام بخلق التوتر و النزاع و خلق المشاكل و البلبلة داخل التنظيم ... ذلك كون العامل لا يستطيع الخروج عما قررته أو تقرره الجماعة ، و من يخرج عن ذلك يتعرض لعقوبات غير رسمية من طرف الجماعة .

كما يرى " ايلتون مايو " أن الوسيلة الوحيدة لاستقرار التنظيم هي جعله (التنظيم غير الرسمي) وظيفيا ، أي الاعتراف به رسميا و جعله كوسيلة من وسائل تحقيق الأهداف الرسمية للمصنع و بالتالي القضاء على كل النزاعات و التوترات و خلق مصنعا متجانسا اجتماعيا يقوم على التعاون و الانسجام محققا أعلى درجات الكفاية . و عليه فإن البناء غير الرسمي للقوة يلعب دورا في النزاع نتيجة العراقيل و المعوقات التي تصنعها الجماعات الاجتماعية غير الرسمية كوسيلة من وسائل كسب القوة أو إعادة توزيعها في المصنع كنتيجة لصرامة القواعد ، و هذا يعني أن هذه المدرسة تعطي أولوية لكرامة العاملين¹ ، تحقيق مصلحة العاملين ، الاتصالات المباشرة و الجماعية، الرقابة و الضغوط الاجتماعية ، هيكل تنظيمي يشبع احتياجات الأفراد ، الحوافز ، القيادة الديمقراطية و أي انحراف في تحقيق هذه المتطلبات يؤدي إلى اختلال البناء التنظيمي ، هذا الاختلال قد يعود إلى تعاون العمال و تماسكهم من خلال الشكاوي ، تقديم المطالب الاحتجاجات ... مما سبق نجد أن مدرسة " ايلتون مايو " تنظر إلى النزاعات كعملية اجتماعية تلبية و تستجيب لأي قصور يعترى الأداء الفعال للمصنع.

- 2 مدرسة شيكاغو :

يذهب " لويد وانز " وهو أحد رواد هذه المدرسة إلى أن المصنع ما هو إلا نسقا اجتماعيا مفتوحا ، حيث أنه لا يوجد في فراغ بل يوجد داخل مجتمع و بتالي فإن دوافع و تفسيرات سلوك العامل داخل المصنع لا يمكن ربطها بالعوامل الداخلية التي يعيشها العامل في مكان عمله فقط ، بل يجب ربطها كذلك بالإطار المجتمعي الذي توجد فيه ، حيث أن العوامل

¹ محمد الدسوقي ، دينامية الجماعة ، المطبعة الفنية الحديثة ، ص67

الخارجية قد تساهم في تحديد سلوك العمال داخل المصنع كالتطبيق الاجتماعية و الظروف الأسرية ... أي أن الطبقة الموجودة داخل المصنع ما هي إلا انعكاس للطبقات في المجتمع حيث أن هناك صناعات تتميز بميل واضح نحو النزاع و التوتر إذا ما قورنت بغيرها... و لا يرجع إلى مهارة الإدارة في ممارسة العلاقات الإنسانية بل إلى العلاقة بين الصناعة و الظروف المجتمعية المحيطة بها ... ترى هذه المدرسة أن الظروف التي يعيشها العامل خارج المصنع كغلاء المعيشة ، القيم ، العادات تؤدي إلى تقوية المشاعر بين العمال داخل المصنع و يكونون جماعات اجتماعية متماسكة تحكمها مجموعة من القيم ، توجه سلوك الأعضاء توجيهها يتعارض و أهداف الإدارة و تقاوم السلطة الرسمية...¹

إن السبب حسب هذه المدرسة يعود إلى أن جماعات العمل تربطهم روابط اجتماعية وثيقة خارج مكان العمل ، كونهم يقضون أوقات فراغهم مع بعضهم باستمرار ، مما يولد نوع من التضامن بين العمال خارج المصنع يتم نقله إلى مكان العمل ، أي أن المجتمع المحلي يؤثر بصورة واضحة في سلوكيات و تصرفات العمال و علاقاتهم داخل مكان العمل ، و بالتالي يكون سببا من أسباب القيام بالنزاعات و الصراعات باعتبار أن المصنع يتأثر بالمحيط الخارجي و بتالي قد يكون غلاء المعيشة في السوق من أسباب هذا النزاع لدفع الإدارة لزيادة الأجور و هنا بالضبط يتضامن العمال مع بعضهم البعض و يكونون يدا واحدة.

يبدو أن " لويد وانز " قد أعطى أهمية مركزية للمجتمع المحلي و موقع الفرد في البناء التنظيمي لتفسير عملية النزاع و الصراع و التي تتجسد في مجموعة من السلوكيات و التصرفات و التي تعتبرها الإدارة تقييدا للعملية الإنتاجية ككل و لتوتيرة الإنتاج . و قد حاول معظم الرواد التركيز على إجراءات و طرق العمل من حيث التبسيط ، توزيع العمل ، تخطيط مكان العمل ، سير العمل ، انسياب العمل ... كمحددات لعوامل التعاون أو التنافر الذي يتجسد في النزاع و التوتر اللذان يقودان إلى ممارسة الضغط سواء بالجوء إلى التوقف أو التهديد و التلويح بتصرفات تضر بالعملية الإنتاجية.

¹ زياد يوسف المعشر ، الصراع التنظيمي ، مرجع سبق ذكره

سادسا : تقييم لمختلف المداخل النظرية لنزاعات العمل.

الاتجاه الماركسي : يركز على الصراع باعتباره محرك للتاريخ و الحياة الاجتماعية ، كما أن جوهر هذا الصراع يكمن في التناقضات الموجودة سواء على مستوى المجتمع أو على مستوى المصنع حيث يجمع أصحاب هذه النظرية على أن بناء القوة داخل المصنع هو سبب النزاع و الصراع على اعتبار أن الأقلية تستحوذ على القوة و السلطة و الثروة في حين الأغلبية الساحقة من العمال تنفذ و تطيع هذه الأوامر دون مناقشة أو إبداء رأي

البنائية الوظيفية:

لم تخرج بعيدا عن نطاق ميكانيزمات و متغيرات ما يسمى باحترام النظام و السلطة و بناء القوة داخل التنظيمات ... انطلاقا من تركيزها على النظام و السعي إلى المحافظة على النسق و خفض معدلات النزاع كأحد المتطلبات الأساسية و المستلزمات الضرورية التي تهدف إلى حل المشكلات التي تواجه النسق ... كما تعرضت البنائية الوظيفية إلى انتقادات نتيجة تركيزها على الجانب الإستاتيكي وإهمالها للصراع و مظاهره ، حيث تمحورت معظم تحليلات رواد هذه المدرسة بالتركيز على عدد من المقولات و المسلمات ، لا سيما تلك التي تؤكد على التوازن و التكامل و إدارة النزاع بالرغم من اقتناعهم بوجود الصراع و مظاهره داخل التنظيمات . إن تركيز البنائية الوظيفية على التوازن و التكامل أدى إلى إهمالها لفكرة الصراع و النزاع مع العلم أن هذا المتغير أساسي و ضروري في فهم و تطور المجتمعات الإنسانية على جميع المستويات.¹

من هذا ... نجد أن البنائية الوظيفية تسعى إلى المحافظة على الأوضاع السائدة و مناصرة الفئة المتحكمة في إدارة شؤون المصنع ، و هي تدعم بناء القوة القائم و ترفض النزاع و تعتبره خلا وظيفيا

الإتجاه التوفيقي :

أقر بوجود النزاع و الصراع خصوصا على السلطة و النفوذ في كل المجتمعات الإنسانية و التنظيمات الصناعية بغض النظر عن طبيعتها الاقتصادية

¹ مصطفى عشوي ، أسس علم النفس الصناعي ، مرجع سبق ذكره ، ص117

المدرسة التaylorية:

اعتبرت العامل كآلة ميكانيكية و هي نظرية رأسمالية جاءت لترقيع المشاكل التي كان يعاني منها المالكين الرأسماليين من خلال البحث عن أحسن الطرق العلمية و التكنولوجيا التي تؤدي إلى زيادة الكفاءة ، دون اهتمامها بحاجات و رغبات العامل ، زيادة على هذا فإن التaylorية أغفلت العلاقات البنائية للمصنع و عالجته و كأنه نسق اجتماعي مغلق لا يتأثر بالبيئة الخارجية .

مدرسة العلاقات الإنسانية:

ركزت على العلاقات غير الرسمية و تحليل علاقات التفاعل بين العمال، و ذلك من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف المصنع ، إن هذه المدرسة لم تنظر إلى النزاعات و الصراعات و التوترات التي تنجم عن العلاقات بين العمال ، كما أنها عملت على إيجاد حل للمشكلات التنظيمية من زاوية الفرد التنظيمي ، دون محاولة إيجاد حلا لها من خلال التنظيم كنسق كلي.

الفصل الثاني

النزاعات الفردية والجماعية

مقدمة:

لقد باتت المشاكل التي تواجهها اليد العاملة و أصحاب العمل بات كثيرة ومعقدة لها من الانعكاسات على الحياة الاجتماعية و الاقتصادية للبلاد وهو ما لا يعتبر مؤشر ايجابي مع التطورات السريعة لأي اقتصاد وطني ، فكان يجب تواجد مؤسسات تراقب مجال العمل و ايجاد الحلول و الخلافات و التجاوزات مما وجب تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل . ومع تزايد التقدم الاقتصادي والصناعي نتج عنه عدة تشريعات قانونية للحد و التقليل من المشاكل الحادة التي تقع بين الأطراف و حماية الطبقة العاملة من استغلال الأرباب العمل عن طريق الرقابة . ما أدى إلى إنشاء أجهزة الرقابة للدولة سميت بمفتشيات العمل لاحقا مكلفة بالسهر على مسايرة تطبيق قانون العمل التي في غالب الأحيان .

وهو ما سنستعرض كيف نظم المشرع الجزائري مؤسسات الرقابة المتمثلة في مفتشية العمل؟ كما سنرى ما هي الصلاحيات التي منحت لها؟ وللإجابة على الإشكالية المطروحة، سنقوم بتحليل مجموعة من النصوص القانونية و التنظيمية المتعلقة بقانون العمل بصفة عامة و تلك المتعلقة بمفتشية العمل بصفة خاصة و بالتالي قسمنا موضوعنا إلى 3 فصول، خصصنا الأول لماهية مفتشية العمل حيث سنتطرق فيه إلى المراحل الأساسية لتطور مفتشية العمل في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا و إلى تنظيم مفتشية العمل من الناحية الهيكلية و الناحية العضوية أما الفصل الثاني، فخصصناه لاختصاصات مفتشيه العمل من اختصاصات رقابية و اختصاص شبه قضائي و اختصاصات إدارية .

المطلب الأول:

نزاعات العمل وارتباطها بعلاقات العمل الجماعية

خلافا لنزاعات العمل الفردية لا يمكن الحديث عن وجود نزاعات جماعية بمعزل عن قيام علاقات عمل في إطار جماعي تضم فئات مهنية معينة أو ممثليهم في مواجهة فئة أرباب العمل أو المستخدمين أو ممثليهم ، و ذلك في إطار مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات .
و عليه يتعين لنا في البداية قبل بيان المقصود بنزاعات العمل الجماعي التطرق إلى مفهوم علاقة العمل الجماعية .

الفرع الأول:

مفهوم علاقة العمل الجماعية:

حتى يتسنى لنا تحديد مفهوم علاقة العمل الجماعية يتعين تحديد تعريف هذه العلاقات ، ثم تبيان خصائصها .

أولا : تعريف علاقات العمل الجماعية:

عرف المشرع الجزائري علاقة العمل الجماعي بأنها اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، و تبرم داخل المؤسسة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى.¹

ثانيا: خصائص علاقة العمل الجماعية : تتسم علاقة العمل الجماعي بالعديد من

الخصائص أبرزها:

¹ المادة 114 القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم، المتضمن علاقات العمل ، ج ٢ ، عدد 17.

1-الصفة التعاقدية :

بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإتباع ، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية ، فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين و يكون نابعا من إرادتيهما أي إرادة العمال و إرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها و بين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة.

2-الصفة الجماعية : لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه

مجموعة من العمال أو من يمثلهم ك نقابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم ك نقابة.

3-علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية :

طبقا للمادة 114 من القانون 90-11 المذكور أعلاه اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية ، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب ، و صفة الكتابة هنا تعد ركن في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق ، تأسيسا من الصيغة الأمرة لنص المادة المذكورة أعلاه¹.

و الحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد ، و تحقيقا لهذا الشرط فقد أقر المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر ، بضرورة أن يتم وضع كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ، و دوما تحت تصرف العمال.

الفرع الثاني:**مجال علاقة العمل الجماعي**

خول المشرع الجزائري مسألة تحديد نطاق علاقة العمل الجماعي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث تكرر ذلك من خلال المادة 115 من القانون 90-11 التي تنص على أنه

¹ محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، 1992 ، ص

تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

أولاً: مجال علاقة العمل الجماعي من حيث المكان

يتحدد نطاق علاقة العمل الجماعية من حيث المكان بالاتفاق في العقد أو بحكم القانون، فقد يطبق في نطاق مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات و في منطقة معينة أو على المستوى الوطني.

ثانياً: مجال علاقة العمل الجماعي من حيث الأشخاص

- : يتحدد نطاق اتفاق العمل الجماعي من حيث الأشخاص بانسحابه إلى الفئات التالية:¹
- أصحاب الأعمال و خلفهم بمن فيهم ورثتهم و الأشخاص الذين تنتقل إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو اندماجها بغيرها.
 - العمال المعنيين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من اتحاد النقابات و الذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضو في الاتحاد وقت إبرام الاتفاق.
 - عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام الاتفاق العمل الجماعي و لو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.
 - العمال في أي شركة تابعة لبنود اتفاق العمل الجماعي و يرتبطون بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة و كانت شروط عقودهم الفردية أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في اتفاق العمل الجماعي.

ثالثاً: مجال علاقة العمل الجماعي من حيث الزمان:

- : لأطراف اتفاق العمل الجماعي الحرية في تحديد مدة سريان هذا الاتفاق ،هم احرار أن يقرروا مدة محددة أو غير محددة ، و تبقى الاتفاقية محدودة المدة التي حل أجلها ما لم

¹ غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011 ، ص 216.

توجد شروط مغايرة ، سارية المفعول كاتفاقية غير محددة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة¹

الفرع الثالث: مفهوم نزاعات العمل الجماعية :

يقتضي بيان مفهوم نزاعات العمل الجماعية ، تقديم تعريف لها بداية ، ثم بيان أنواعها

أولاً: تعريف نزاعات العمل الجماعية :

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حيث يدور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، حيث ينشب النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يفرقها عن المصلحة الشخصية في النزاعات الفردية².

ثانياً : أنواع نزاعات العمل الجماعية:

تتنوع أسباب و حالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون ، أو تفسير اتفاقية جماعية.

1- نزاعات متعلقة بتطبيق القانون :

تثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلاً في رتبة أقل مما صنفهم فيها القانون.

¹المادة 117 من القانون 90-11 ، مرجع سابق

²محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، مرجع سبق ذكره ، ص 123

2- نزاعات متعلقة بتعديل قانون :

في هذه الحالة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور مستجدات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية¹.

3- نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية :

يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك يجب أن تكيف كل علاقات كل عقود العمل الفردية المبرمة بين قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل.

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير مادة أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس مصلحة أو يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معيننا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل².

¹ يحيايوي نادية ، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، تخصص المسؤولية المهنية ، جامعة تيزي وزو ، 2014 ، ص 71

² يحيايوي نادية ، مرجع سابق ، ص 71.

المطلب الثاني:

آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية:

هناك طريقتين لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، ، حيث تعد التسوية من الآليات الوقائية على نحو المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة ، ثم الآليات العلاجية على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.

علما أن القانون ينص على أنه في حالة فشل الآليات السابق بيانها، قد أقر للعمال إمكانية اللجوء إلى الإضراب وفق ضوابط محددة كآلية لدفع المستخدمين أو أرباب العمل إلى إعادة النظر في قراراتهم

الفرع الأول:

الآليات الوقائية من المنازعات الجماعية:

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام العمال و أصحاب العمل على السواء ، و بالرجوع إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية و لمضمون و أحكام هذه الأخيرة ، يتبين وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هما المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة .

أولاً: تعريف المفاوضات المباشرة

تعتبر المفاوضات المباشرة من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و التي تتم بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل من جهة ثانية بخصوص ظروف العمل و شروطه ، حيث تهدف هذه المفاوضات إلى عرض الخلافات لحلها بتقريب وجهات النظر بين الطرفين.¹

¹سحنون منى مجراب إيمان، دور مكتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، دار المجتمع ، ط1، 2007،

قد أشار المشرع الجزائري إلى هذه الأداة من خلال المادة 04 من القانون 90-02 ، و التي جاء فيها أنه "يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة".

من أجل تقليل من حدة الخلاف لتفادي القلاقل الاجتماعية و المهنية التي تلوح في الأفق ، كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض و طرح التصورات و الاقتراحات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و الحلول المقترحة لها.¹

ثانيا: اللجان المشتركة:

في كثير من الأوقات ما توكل حالة الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تأزم بعض الخلافات التي قد تظهر من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، لغرض التصدي المسبق لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية و صلاحية إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة ، مهمة و متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له.

و من الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك و المؤسسات المالية ، التي نصت في مادتها 69 على أنه في " حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني و الاجتماعي ، و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثل صاحب العمل ، و المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع".²

¹ عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ، ص 58.

² أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005 ، ص 97.

الفرع الثاني:

الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية:

يقصد بالآليات العلاجية ، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي ، و إيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر و هيئات معينة ، على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.

أولا :المصالحة :

تبنى المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب سالف الذكر ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 05 من القانون 90-02 سالف الذكر التي جاء فيها ” إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي كل من الجانبين طرفا فيه ، و إذا لم يكن هناك إجراءات اتقاقية للمصالحة ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة، الأولى اتقاقية ، و التي تنقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية ، حيث يتم تشكيل لجان و بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على أساس لجان متساوية الأعضاء ، تحدد نظام عملها الصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها.

أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية ، و التي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله ، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال في حالة رفع الخلاف إليه ، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في كل

¹ غريب منية، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، عدد28، الجزائر، 2007

مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يتعين على طرفي النزاع الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل¹ و تجدر الإشارة إلى أن جلسة المصالحة هذه يترتب عليها أمر واحد من ثلاث ، الأول أن تتوصل لجنة المصالحة إلى تسوية النزاع بصفة كاملة ، سواء كانت المصالحة اتقاقية أو قانونية ، و هنا تعتبر هذه المصالحة اتقاقا يلحق بالاتفاقية الجماعية السابقة ، و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية ، لاسيما شرط التسجيل و الإيداع ، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية.

أما الحالة الثانية فهي توصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع ، و في هذه الحالة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر يدون فيها المسائل التي تم الاتفاق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائما في شأنها ، حيث تصبح المسائل التي اتفق عليه الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا²

أما الحالة الثالثة فتتمثل في فشل المصالحة بعدم التوصل إلى تسوية النزاع الجماعي ، و هنا كذلك يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل مفتش العمل المختص إقليميا أو لجنة المصالحة حسب الحالة ، و هنا يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما يكون للعمال في هذه الحالة الحق في اللجوء إلى الإضراب.

ثانيا: الوساطة

: و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نذكر أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 90-02 سالف الذكر ، لا سيما من خلال المادة 10 منه و التي عرفت الوساطة بأنها اتفاق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه.

¹ القانون 08-09 ، المؤرخ في 23-02-2008 التضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ر

² المادة 08 من القانون 90-02 ، مرجع سابق.

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة ، بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق علة تعيين شخص و ليس هيئة ، يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.

يتمتع الوسيط أثناء أداء مهمته بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ، و تقريب مطالب الأطراف المتنازعة ، فيتولى القيام بالبحث عن أسباب و صحة أساس إدعاء على طرف ، من أجل إحاطة موضوع الخلاف بكل جوانبه و مؤثراته ، فيتلقى جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف ، وكل وثيقة أعدت في ذلك ، و استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه و الأخذ بشهادته ضروريا ، و ذلك دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من طرف الوسيط حتى يتمكن من الإحاطة بموضوع النزاع

¹، ثم اقتراح ما تم التوصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع في الأجل الذي يحدده ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً² حيث إذا رضي طرفي الخلاف بها يلتزمان باحترام الحل الذي وصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما ، أما في حالة عدم رضاهما بها أو عدم توصل الوسيط على تسوية هذا النزاع ، فنتم إحالة الخلاف إلى التحكيم.

ثالثاً: التحكيم:

بالرجوع إلى القانون 90-02 سالف الذكر نجده أشار إلى نظام التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في مادة واحدة و وحيدة و هي المادة 13 منه ، و التي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية ذات الصلة (المواد 1008 إلى 1038 .)

¹رشيد وضاح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية ، دار هومة ، الجزائر ، 2001، 102.
²المادة 12 من القانون 90-02 ، مرجع سابق.

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم¹، و نشير إلى أن المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ، أو كيفية تعيينهم بحسب ما نصت عليه المادة 1008 من القانون 08-09 سالف الذكر.

يجوز لمحكمة التحكيم أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي ، و نشير إلى أن المشرع نص من خلال أحكام المادة 1019 على انه تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصل

الفرع الثالث :

الإضراب كألية ضغط قانونية لتسوية النزاعات الجماعية:

بإمكان العامل اللجوء إلى أسلوب الضغط على الطرف المقابل بانتهاج أسلوب الإضراب في حالة فشل أو عجز الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال و أصحاب العمل لأسباب مختلفة كالتعننت بالرأي و عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم وجود ضمانات كافية .

أولاً: مفهوم الإضراب:

: يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنية و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة

¹المادة 1011 من القانون 08-09، المؤرخ في 23-02-2008 تتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج ٢ ،

محدود يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب¹

كما يعرف الإضراب أيضا بأنه رفض جماعي و مدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل، بغية تأييد نجاح مطالبهم.²

و يعرف الإضراب أيضا بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل .

ثانيا : الضوابط القانونية لممارسة الحق في الإضراب :

نظم المشرع من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ضوابط ممارسة حق الإضراب، حيث تتمثل هذه الضوابط في:

ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة و المصالحة ، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع ، كما يجب ان يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين اللجوء إلى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب بل و يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه طبقا لما نصت عليه المادة 25 من القانون 90-02 سالف الذكر.

• أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة ، حيث تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل ، و هذا بحسب ما ذهبت إليه المادة 28 من القانون 90-02 سالف الذكر.

• وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب ، حيث يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بتاريخ بداية الإضراب و مدته و إذا ما كان محدودا أو غير محدود ، هذا و تحسب مدة

¹ ابن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2010، ص 160.

² رشيد وضاح ، مرجع سابق ، ص 113

الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، و تحدد هذه المدة بناءً على المفاوضات و لا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.¹

• ضمان و أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها بالقوة ، و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل ، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل

ثالثاً : الحماية القانونية للإضراب:

أسبق المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقاً مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل تكفل للعمال المضربين ممارستهم له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية ، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال:

• منع استخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب ، مهما كان شكل و هدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين ، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها بالإضراب ، حيث رتب المشرع في حالة القيام بذلك من قبل صاحب العمل توقيع جزاءات تمتد من 08 أيام إلى شهرين حبساً و غرامة مالية تتراوح بين 50 ألف دينار إلى 200 ألف دينار جزائري.

منع المشرع من خلال أحكام الفقرة 02 من المادة 41 من القانون 90-02 سالف الذكر ، تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب متى كان الإضراب شرعي و مستوفياً للشروط القانونية المطلوبة ، و بالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل بقصد الانتقام يعتبر تعسفاً و باطلاً قانونياً.

¹ المادة 30 من القانون 90-02 ، مرجع سابق

الفصل الثالث

مجالات تدخل مفتشية العمل

تعريف مفتشية العمل؟

يقصد بتفتيش العمل بوجه عام القيام بالفحص الدقيق لجميع شروط العمل المتوفرة في أماكن العمل لاكتشاف المخالفات القانونية ومعرفة النقائص التي لم تتطرق إليها الأحكام القانونية، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها وهذا عن طريق التوجيه والإرشاد ومراقبة العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل وهو يمارس الوظيفة الأساسية لتنفيذ قانون العمل والامتثال له فهو يضمن الاستقرار في¹ أماكن العمل . إن جهاز مفتشية العمل هو جهاز حكومي يجذب اهتمام التشريعات الداخلية للدول التي سارعت بالاعتراف بدورها ومنها الجزائر التي أنشأت نظاما لتفتيش العمل كجزء أساسي في مجال الحفاظ على استقرار العامل في عمله . يتميز تشريع العمل في الجزائر بديناميكية كبيرة، تجعله سريع التطور، وفي حالة تغير مستمر على المستوى السياسي والاقتصادي والاجتماعي . عرف تفتيش العمل مسارا طويلا مر خلاله بعدة مراحل، تعكس تطورات تشريعات العمل.

فمنذ سنة 1909 والجزائر تعرف عدة تطورات وتغيرات في مجال نشاطها التفتيشي، في تنظيمها وسيرها وفي مجال مراقبة تشريع العمل والجزائر مثل بقية الدول الأخرى نوع من الممارسة المحلية لتفتيش العمل تعكس بذلك ظروفها وخصوصياتها الوطنية²، من خلال رقابة تنظيم تشريع العمل المتعلق بظروف العمل وحماية العامل من جهة، ومن جهة ثانية المساهمة في تطوير هذا التشريع بما يتماشى مع سوق العمل الوطني والدولي، وهذا بفضل تواجد هياكل مركزية وهيكل لا مركزية يترأسها مفتش عام للعمل التي يتولى السهر على مراقبة تطبيق تشريع العمل. هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث يتناول الأول المراحل الأساسية لنشأة وتطور مفتشية العمل في الجزائر من خلال عدة مراحل تاريخية مهمة، ونخصص المبحث الثاني لتنظيم مفتشية العمل من خلال الهياكل المركزية والهياكل لا مركزية لها، أما المبحث الثالث فخصصناه للنظام القانوني لمفتش العمل.

¹ هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 296

² القانون 90-11 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل و المتمم ، المتضمن علاقات العمل ، ج 17 .

المبحث الأول

المراحل الأساسية لتطور مفتشية العمل

أنشأت مفتشية العمل في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية سنة 1909 وذلك بموجب قرار 11 جانفي 1909 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، اذ بدأت مفتشية العمل نشاطها بمفتش واحد رئيسي و06 مفتشين على مستوى الولايات، ومنذ ذلك التاريخ توالى التطورات والتغيرات، فعرفت في سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب مرسوم 20 أفريل 1948 المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمال، و في عام 1957 تم دمج المفتشون الجزائريون في الهيئة الفرنسية لمفتشية العمل . للتعرف على المراحل التي تلت مرحلة الاستعمار أي بعد استقلال الجزائر قسمنا المبحث الأول إلى مطلبين، خصص الأول لفترة ما بعد الاستقلال مباشرة إلى غاية سنة 1975، أما المطلب الثاني فقد خصصناه للفترة الممتدة ما بين سنة 1975 إلى يومنا هذا¹.

المطلب الأول:

مرحلة 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 1962 ، ومع ذلك فقد صدرت بعض النصوص التشريعية، وبعض الاتفاقيات القطاعية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية وفقا للظروف السائدة آنذاك وهذا ما سنتطرق إليه .

¹ غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل : دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011 ، ص 216.

الفرع الأول:

مرحلة 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، و متن البوارج البحرية) تابعة لوزارة الدولة -:
المكلفة بالنقل

1 المناجم والمحاجر تابعة للوزارة المكلفة بالصناعة-

الفرع الثاني:

مرحلة سنة 1967 إلى سنة 1975

ظهر 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 366-68 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتضمن النظام الخاص المطبق على مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، والمرسوم رقم 367-68 مؤرخ في 30 ماي 1968 يتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية وتجدر الإشارة أن صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة، إذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي الصناعة

والتجارة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن تاريخ مفتشية العمل مرتبط بتطور بلدنا في شتى المجالات لاسيما المجال الاقتصادي والاجتماعي¹.

المطلب الثاني:

مرحلة سنة 1975 إلى يومنا الحالي

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 بصدور مجموعة من النصوص القانونية والأوامر خاصة تلك الصادرة في 29 أفريل لسنة 1975 والمتعلقة بمجالات هامة هي: مدة العمل، الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، العدالة في العمل، صلاحيات مفتشية العمل². تميزت هذه المرحلة بصدور 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 نصوص تشريعية أهمها: القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب والقانون المتعلق بعلاقات العمل والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل والقانون المتعلق بممارسة حق النقابي والقانون المتعلق بتفتيش العمل.

وقسمنا هذا المطلب إلى ثلاث فروع، يتناول الفرع الأول المرحلة الممتدة ما بين 1975 إلى غاية 1978، الفرع الثاني سنخصصه للمرحلة الممتدة ما بين 1978 إلى سنة 1990 أما الفرع الثالث سنخصصه مرحلة 1990 إلى حد الآن

¹ إحيائي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص المسؤولية المهنية، جامعة تيزي وزو
² عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 58.

الفرع الأول:

مرحلة سنة 1975 إلى سنة 1978

ان التشريع المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 74-71 المؤرخ في 16 أبريل 1971 الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر، " والذي عمل على تحديد مفهوم العامل وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والالتزامات وتكريس مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية . "... كما سمح الأمر رقم 33-75 المؤرخ في 29 أبريل سنة 1975 المتضمن صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية لمفتشي العمل بممارسة جل الاختصاصات في القطاع الاقتصادي بكل فروع ومنه اعتبرت مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الهيئة الوحيدة المكلفة بمراقبة تطبيق الأحكام والتشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال¹.

الفرع الثاني:

مرحلة سنة 1978 إلى سنة 1990

أهم ما ميز هذه المرحلة الثانية (1978-1990) صدور القانون رقم 12-78 بتاريخ 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية، وتخضع لهذا القانون مختلف الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها والمهن أو الوظائف 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.. إلخ

الفرع الثالث

مرحلة سنة 1990 إلى يومنا الحالي

عرف عالم الشغل تغيرا جذريا من سنة 1990، وذلك كنتيجة للإصلاحات الاقتصادية التي شرع فيها منذ 1988 قصد استقلال اقتصاد السوق". سمح صدور التشريعات الاجتماعية

¹أحمية سليمان ، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 372.

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". وقد استند تطبيق قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل على الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في سنة 1947 بجنيف حول مفتشية العمل في الصناعة والتجارة، وكذا الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 حول مفتشية العمل في الزراعة.

المبحث الثاني:

تنظيم مفتشية العمل

يتم تنظيم مفتشية العمل في إطار هياكل مركزية وهياكل لا مركزية والتي تكون كلها تابعة للوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي. ولأهمية المفتشية العامة ودورها نظمت بعدة قوانين، ف جاء تنظيم المفتشية العامة للعمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 209-90، ثم تلاه المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المتضمن القانون الأساسي المطبق على مفتشي العمل. فتعتبر مفتشية العمل الهيئة الإدارية الموضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، صدرت مهامها في المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل ووظيفتها والتي تتدخل من خلالها الدولة لتطبيق النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل ذلك ما سنتناوله في هذا المبحث من خلال مطلبين يتعرض المطلب الأول إلى الهياكل المركزية لمفتشية العمل ونخصص المطلب الثاني للهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل.

المطلب الأول:

الهياكل المركزية لمفتشية العمل

تضم مفتشية العمل التي يرأسها مفتش عام للعمل على المستوى المركزي مديريتين هما : مديرية التنظيم والتكوين التي تتولى تسيير الإمكانات البشرية والمادية كجهاز تفتيش العمل،

ومديرية تقنية للعلاقات المهنية تتولى الإشراف على قيام المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل وبالمهام المنوطة بهم، وذلك طبقاً للنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، فإنه " تضم الهياكل المركزية المفتشية العامة للعمل ما يلي- :مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، -مديرية الإدارة والتكوين "لذا قسمنا هذا المطلب إلى فرعين سنخصص الأول لمديرية الإدارة والتكوين أما الفرع الثاني سنخصصه لمديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل.

الفرع الأول

مديرية الإدارة والتكوين

تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 أنه: " تكلف مديرية الإدارة والتكوين بما يأتي- :تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل، -القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، -ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم من أجل الاستجابة للمتطلبات الناجمة عن ممارسته المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الأداء وترقيتها، -السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها- إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات، -إنشاء الرصيد الوثائقي لمناقشة العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

وحسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه فان مديرية الإدارة والتكوين تتكون من ثلاث مديريات فرعية هي- :المديرية الفرعية لإدارة الوسائل، -المديرية الفرعية للتكوين والوثائق، -المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات. وحسب المادة 12 و13 و14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 كل من هذه المديريات لها مهام تتكفل بتنفيذها والسهر على تطبيقها :

¹ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2008، ص 58.

ف نجد المديرية الفرعية لإدارة الوسائل تضطلع بمجموعة من المهام إذ أنها تسهر على تحسين وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم ما ينقصها من الوسائل البشرية والمالية والمادية، كذلك نجدها تضمن تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل، وتقوم بتنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية، ومتابعتها وتقييمها، وتقوم بإعداد الحسابات الإدارية للمصالح المركزية وغير المركزية. تقوم كذلك بإعداد تقارير ميزانية المصالح المركزية وغير المركزية ووضع الاعتماد المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية، كما تقوم بمسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها وتسهر¹ على تنفيذ برامج التجهيز طبقاً للتنظيم المعمول به ما المديرية الفرعية للتكوين والوثائق فهي مكلفة بمجموعة من المهام حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، إذ تقوم بتصوير مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل وإعدادها وتنفيذها، وتقييم أعمال التكوين المنجزة، كما توجه أعمال التكوين وتحسين الشغل، وتقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها، كما تكون الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرها وتساعد المصالح غير المركزية في هذه المهام بضمان جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل وتعمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة.

أما المديرية الثالثة المتمثلة في المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات مكلفة بمجموعة من المهام حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فتعد المخطط التوجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل و تضمن انجازه كما تضع شبكة لجمع المعلومات و ضمان تسييرها و صيانتها وتسهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل، كما تحدد الأدوات الرامية إلى عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ بالتنسيق مع الهياكل المعنية، تضمن المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات كذلك جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحوصلتها.

¹مرجع سابق من قانون العمل 90-02.

الفرع الثاني :

مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

حسب المادة: 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فإن مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل مكلفة بمجموعة من المهام التي تسهر على تطبيقها، فنجدها تقوم بمتابعة الوضعية الاجتماعية وتقييم وتعد التقارير الدورية بشأنها، وتسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به، كما تبادر بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، وتسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل، وتسهر على تحيين بطاقةية الاتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل، وتبادر كذلك بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما نجدها تساهم في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل والشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها .

أما مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل تتكون من ثلاث مديريات فرعية حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 وهي: - المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، - المديرية الفرعية للتقييم والمناهج.¹ فحسب المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فإن المديرية الفرعية للعلاقات المهنية توكل لها مجموعة من المهام، فنجدها تقوم بمتابعة تطور الوضعية الاجتماعية وتعد التلاخيص والتقارير الدورية بشأنها، وتقوم بتدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والإتصال القطاعي وما بين القطاعات وتقترح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام. كما تحدد نشاطات تهدف إلى تحسين العلاقات

06-¹ سحنون منى مجراب إيمان، دور مكتب المصالحة في تسوية النزاعات الفردية في العمل، مذكرة التخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 16، السنة 2007-2008

الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وتعدّها وتنفّذها ولاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها وتقوم كذلك بإعداد بطاقة الإتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وتحيينها وإجاز الدراسات المرتبطة بها، كما تساهم في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل .

أما المديرية الفرعية الثانية المتمثلة في المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل فهي مكلفة حسب المادة 08 من 05-05 بمجموعة من المهام، فنجدها تسهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل، تعمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل كما تقوم بتطوير كل الاعمال و المناهج الرامية الى تحسين ظروف العمل، وتساهم في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المتخصصة، نجدها تضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل. أما فيما يخص المديرية الفرعية للتقييس والمناهج فهي حسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-05 تكلف بمهام مختلفة فنجدها تقوم بتحديد و تطوير الادوات و المناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية وعصرنة نشاط مفتشية العمل وتتابع معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية، تساهم في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها، تنشأ بطاقة المؤسسات وتحيينها، وتعد حصيلة محاضر مخالقات التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية التي يحررها مفتشو العمل،¹ وتقيم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.

¹ خنيش رايح، مفتشية العمل في الجزائر : التطور والآفاق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق بن

عكنون ، جامعة الجزائر، 2011-2012

المطلب الثاني:

الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل

وضعت ثلاث قرارات وزارية مشتركة تبين عدد مفتشيات العمل الجهوية ومفتشيات العمل الولائية ومكاتب مفتشية العمل وكذا اختصاصها الإقليمي وكيفية تنظيمها وهذه القرارات الوزارية المشتركة مؤرخة في 11 رجب 1426 الموافق لـ 16 غشت 2005 يتمثل الأول في القرار الوزاري المشترك الذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، أما القرار الوزاري المشترك الثاني يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية . أما القرار الثالث فيحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي . وحسب المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فإن الهياكل غير الممركزة لمفتشية العمل تتكون من: "...مفتشيات جهوية للعمل ، -مفتشيات العمل للولاية، -مكاتب مفتشية العمل ."

3 قسمنا المطلب الثاني من بحثنا إلى ثلاثة فروع سندرس في الفرع الأول المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها، أما في الفرع الثاني سنخصصه لمفتشيات العمل للولاية وكذا تنظيمها أما الفرع الثالث سنخصصه لمكاتب مفتشية العمل وتنظيمها.

الفرع الأول :

المفتشية الجهوية للعمل

حسب المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005 والذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل فإنه : " يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بثمانية (08) تحدد مقرات المفتشيات الجهوية للعمل واختصاصها الإقليمي طبقا للملحق المرفق بهذا القرار ."

فحسب المادة 03 منه تنظم هذه المفتشيات في ثلاثة مصالح وهي: "... :مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات، -مصلحة التقييم والتلخيص، -مصلحة المستخدمين والوسائل ."

ف نجد المصلحة الأولى المتمثلة في مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات تتكفل بمجموعة من المهام حسب المادة 04 من القرار الوزاري المشترك، فنجدها تشارك في إعداد برامج النشاط، تقوم بالسهرة على احترام آليات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشي العمل ومفتشيات العمل للولاية، وتضمن متابعة العمليات المرتبطة بنتائج القضايا المعالجة من

المحاكم بالتنسيق مع مفتشيات العمل للولاية، وتعد التقارير بشأنها، وتقوم بتنفيذ نشاطات التكوين، وتحسين المستوى وتجديد معارف المستخدمين التابعيين للمفتشية الجهوية للعمل، كما تضمن تنسيق نشاطات مفتشيات العمل للولاية.

أما المصلحة الثانية المتمثلة في مصلحة التقييم والتلخيص فتتولى مجموعة من المهام، اذ تقوم بالتقييم الدوري لحصائل وتقارير نشاطات مفتشيات العمل للولاية وتحليلها وإعداد تالخيص بشأنها، وتقوم بالسهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الآلي وتضمن حسن سير شبكة الإعلام الآلي، كما تقوم بمتابعة تطور الوضعية الاجتماعية وتحللها، وتعلم الإدارة المركزية بذلك بانتظام كما تقدم كل اقتراح لتكييف تشريع وتنظيم العمل أما فيما يخص المصلحة الثالثة المتمثلة في مصلحة المستخدمين والوسائل هي بدورها تتكفل بتنفيذ مجموعة من المهام، حيث نجدها تعمل على ضمان تسيير المستخدمين وتتابع مسارهم المهني، وتعرض كل اقتراح لحركة نقل مستخدمي التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية، وتقوم بعمليات الالتزام بنفقات التسيير وتصفياتها والقيام بصرفها، وتتابع العمليات المنجزة في إطار برنامج التجهيز، كما تقوم بتقييم حاجات مفتشيات العمل الولائية من الوسائل البشرية والمادية والمالية والتقنية وتسهر على الاستعمال العقلاني للوسائل المتوفرة.

الفرع الثاني :

مفتشية العمل للولاية

حسب المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق لـ 16 غشت سنة 2005، الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، فإنها تنظم في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين أو ثلاث مصالح حسب الأهمية وخصوصيات كل ولاية. وأضافت المادة 03 من القرار نفسه على انه: " تنظم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر عنابة وقسنطينة ووهران و ورقلة في ثلاث مصالح وهي: - مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة، - مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية،

-مصلحة التقييم والتلخيص¹. أما المصلحة الأولى المتعلقة بمصلحة العلاقات المهنية والمراقبة نجدها تتكلف بمجموعة من المهام حسب المادة 04 من القرار الوزاري المشترك، فنجدها تسهر على احترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك، تضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي وتحيينها، تضمن التسجيل أو الموافقة حسب الحالة على الاتفاقات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الحاجة بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وتنظيم النزاعات الفردية في العمل طبقاً للتشريع المعمول به و تسهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل، وتعلم الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع وتنظيم العمل، وتمسك سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل. كما تضمن متابعة الدعاوى التي تباشر مفتشية العمل على مستوى المحاكم والمرتبطة بتطبيق تشريع وتنظيم العمل، وتقوم بتنظيم وتنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور غير القانوني وتعلم هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمخالفات التي تمت معابنتها تقوم كذلك بمساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والإتفاقات الجماعية في العمل، كما تسهر على احترام تشريع وتنظيم العمل في مجال تشغيل العمال الأجانب و ايضا تقوم بوضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المؤسسات وإعداد حصائل دورية بشأنها².

أما المصلحة الثانية المتمثلة في مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية تكلف بمجموعة من المهام، حيث نجدها تقوم بتنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإرسال التقارير بشأنها، وتقوم بتنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وتقوم بمعالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتحليلها، وتقوم باستغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات

¹ الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق لـ 29 أبريل عام 1975 يحدد اختصاصات مفتشية العمل، ج.ر عدد 39 الصادرة في 04 جمادى الأولى 1395 الموافق لـ 16 مايو 1975.
² الأمر نفسه رقم 75-33.

الضمان الاجتماعي، وتعمل كذلك مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية .

أما المصلحة الثالثة المتمثلة في مصلحة التقييم والتلخيص تقوم بمهام متنوعة فنجدها تقوم بتنشيط إنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات المعممة وإرسال التقارير الخاصة بها، كما تضمن جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل ومعالجتها، وتقوم بتقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعداد الحصائل الدورية، وتقوم أيضا بالمشاركة في تنظيم وسير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف المنظمة لفائدة اعوان مفتشية العمل و من مهامه تنظم وتسير الوثائق القانونية المتخصصة ذات الصلة بتشريع وتنظيم العمل ومهام مفتشية العمل، وتحضر التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي، كما تقوم بتنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية .

و حسب المادة 07 من نفس القرار الوزاري المشترك، فان مفتشية العمل للولاية تكون متواجدة في الولايات التالية :

ولاية تيزي وزو ،وسطيف ،والبليدة ،وتيارت وشلف وسكيكدة ومستغانم وقالمة وسيدي بلعباس وباتنة وغليزان وتبسة وبنشار وتلمسان و بجاية وبومرداس وتيبازة والبويرة وسعيدة ومعسكر والمدية وعين تيموشنت وأدرار وخنشلة وإيليزي والجلفة والنعامة وتيسمسيلت والمسيلة والبيض وتندوف والوادي وسوق أهراس وغرداية وتامنراست وجيجل والاغواط وبسكرة والطارف وميلة وبرج بوعريريج وأم البواقي وعين الدفلى.

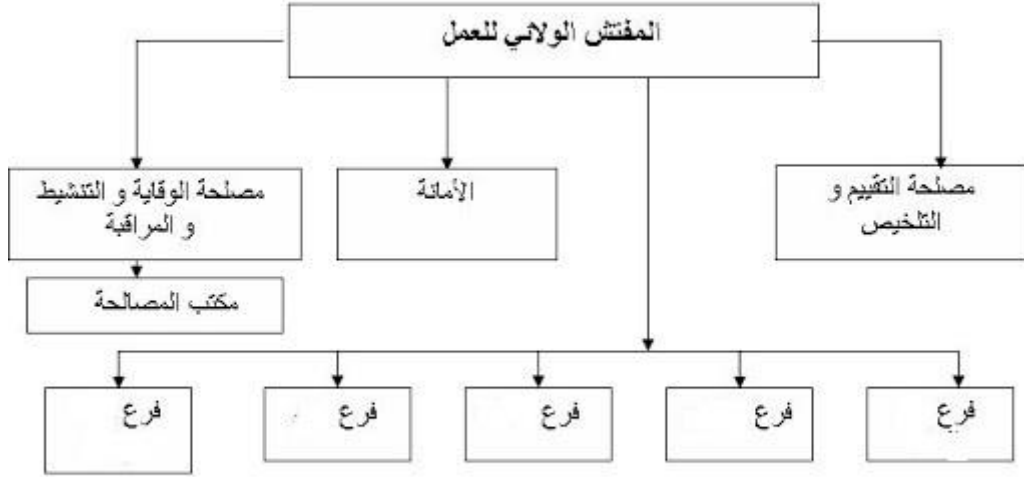
تظم المفتشية الولائية مصلحتين هما:

-مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة

ومصلحة التقييم والتلخيص

فحسب المادة 08 من القرار نفسه تقوم وتسعى مصلحة الوقاية والتنشيط والمراقبة الى تطبيق مجموعة من المهام وهي منصوصة في المواد 04 و 05 المذكورة سابقا من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق 16 غشت 2005 يحدد تنظيم مفتشية العمل

للولاية أما المادة 09 من القرار نفسه نجد أن مصلحة التقييم والتلخيص تقوم بالمهام المنصوص عليها في المادة 06 من نفس القرار الوزاري المشترك.



الفرع الثالث

مكاتب مفتشية العمل

يهدف القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق ل 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الاقليمي الى بيان عدد المكاتب المتواجدة عبر التراب الوطني فحسب المادة 02 من نفس القرار يبلغ عددها 27 مكتبا موزعة عبر التراب الوطني، والولايات المعنية هي: الجزائر، و وهران، و ورقلة، و ايليزي، والاغواط، و تامنغست، و سطيف، و بجاية، و المسيلة، و أم البواقي، و عنابة، و سكيكدة، و 3 وتلمسان، و البليدة، و بومرداس، و عين الدفلى، و تبسة، و البويرة، و باتنة، و غليزان.

أما المادة 03 من نفس القرار تبين أن مكتب مفتشية العمل يسرها رئيس مكتب و يكلف رئيس المكتب مفتشية العمل بتنشيط أعمال مفتشي العمل الموضوعين تحت سلطتها وتنسيقها ومتابعتها. وحسب المادة 04 من نفس القرار "يعد رئيس مكتب مفتشية العمل التقارير الدورية ويرسلها إلى مفتشية العمل للولاية التابع لها".

المبحث الثالث

النظام القانوني لمفتش العمل

يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون "مفتشي العمل" و منح المشرع لمفتش العمل صلاحيات شبه مطلقة للقيام بها، ويعتبر مفتش العمل موظف عمومي يتمتع بصلاحيات السهر على تنفيذ أحكام التشريع والتنظيم ومراقبة مدى تطبيقها والسهر على حماية العمال، فجد القانون رقم 11-90 المؤرخ في 04 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم قد منح لكل مفتشي العمل أمر مراقبة تنفيذ قانون العمل والنصوص التنظيمية له، وأعطت لهؤلاء الموظفين صفة الضبطية القضائية و من بين صلاحياتهم اثبات المخالفات وإحالتها على الجهة القضائية المتخصصة. قسمنا هذا المبحث الى مطلبين، والمطلب الأول خصصناه لبيان مفهوم مفتش العمل، والمطلب الثاني خصصناه لتصنيف مفتشي العمل ومهامهم¹.

الفرع الأول :

تعريف مفتش العمل

يعتبر القانون مفتشي العمل أعوان محلفون فعلى ضوء المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 44-19 المؤرخ في أول شعبان 1411 الموافق 16 فبراير 1990 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل ، فان مفتشي العمل يؤدون أمام محكمة اقامتهم الادارية اليمين الاتية "أقسم بالله العظيم أن أقوم بوظيفتي بأمانة وصدق وأن أحافظ على السر المهني، وأراعي في كل الأحوال الواجبات المفروضة علي".

وحسب الفقرة الثانية من المادة 07 من نفس المرسوم فان هذا القسم لا يجوز ما لم يحدث انقطاع نهائي للوظيفة وذلك مهما تكن المواقع المعين فيها من جديد أو المراتب والمناصب

¹ المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 01 شعبان 1411 الموافق 16 فبراير 1991 ، يتضمن القانون الاساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، ج.ر عدد 08 الصادرة في 1991

المشغولة على التعاقب وهو الأمر الذي يسمح لهم بالقيام ببعض المهام الخاصة بقانون العمل من جهة والتمتع بصفة موظف له مهام الضبطية القضائية من جهة أخرى، حيث تنص المادة 14 من القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل على أنه : "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذين يتولون السهر على تطبيقه وفق للمادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية " و المادة 27 منه تنص على ان " يباشر الموظفون وأعاون الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين " فمن خلال النص يتبين ان مفتشي العمل يتمتعون ببعض السلطات ومهام الضبط القضائي الأمر الذي يجعل المحاضر التي يعدونها تتمتع بالقوة الإلزامية وبالحيجية، مالم يطعن فيها اي شخص بالاعتراض (المادة 04 فقرة 04 من القانون رقم 03 – 90).

الفرع الثاني :

حقوق وواجبات مفتش العمل

يجب على مفتش العمل الالتزام بالعديد من الالتزامات التي يفرضها عليه القانون، كما يتمتع بمجموعة من الحقوق المخولة له فحسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 44 -91 مؤرخ في 01 شعبان 1411 الموافق لـ 16 فبراير سنة 1991 الذي يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، فانه يخضع مفتش العمل للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القانون رقم 03-90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 والمرسوم رقم 85 59 -المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. كما يخضعون زيادة على ذلك للنظام الداخلي التابع للإدارة المكلفة بمفتشية العمل أو الإدارة التي تستخدمهم فحسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 فان " يحرر مفتشو العمل تعهدا بشرفهم، يشهدون فيه أنهم لا يملكون أية منفعة مباشرة أو غير مباشرة في أية مقاوله، أو مؤسسة تابعة لمجال اختصاص الهيكل الذي يمارسون فيه عملهم¹.

ويتعين عليهم زيادة على ذلك ان يصرحوا لإدارتهم بالمقاولات أو المؤسسات التابعة لمجال اختصاصهم الإقليمي والتي يسيرها أو يديرها أسلافهم أو أخلافهم أو أزواجهم أو أقاربهم من

¹ المرسوم التنفيذي نفسه رقم 44-91 .

الدرجة الأولى " نجد كذلك من الواجبات التي تقع على عاتق مفتش العمل تلك الواردة في المادة 05 من نفس المرسوم أنه يمنع منعاً باتاً على مفتش العمل قبول هدايا نقدية أو عينية التي تقدم لهم بصورة مباشرة أو بصورة غير مباشرة أو أن يقبلوا أية منفعة أو مصلحة أخرى من أي شخص سواء كان طبيعي أو معنوي له علاقة بالمصلحة.

وحسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 " من واجبات مفتشو العمل أن لا يكونوا مؤهلين للنظر في الشؤون التي يكون طرفاً فيها سواء أزواجهم أو أسلافهم أو أخلافهم أو أقاربهم من الدرجة الأولى. من واجبات مفتشو العمل أيضاً عدم إفشاء السر المهني، ويتعرض كل عون منهم يفشي سرا مهنياً، أو يحاول إفشاءه للعقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به وهذا منصوص 2 عليه في المادة 08 من نفس المرسوم. كما يلتزم مفتشو العمل أثناء ممارستهم لاختصاصاتهم الاحترام الدقيق للتشريع والتنظيم 3 المعمول به حسب المادة 09 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 4491. - وطبقاً للمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 فإنهم يبادرون باحترام القواعد والبرامج المقررة بالزيارات والتحقيقات للتأكد بانتظام من تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في دائرتهم الإقليمية.

هذا فيما يخص الواجبات التي يلتزم مفتشو العمل بتنفيذها، أما بالنسبة للحقوق التي يتمتعون بها فنجد المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 على أنه " يزود مفتشو العمل ببطاقة هوية مهنية تسلمهم إياها السلطة المكلفة بمفتشية العمل تؤهلهم لممارسة الصلاحيات التي تخولهم إياها التشريع والتنظيم المعمول بهما " كذلك نجد حسب المادة 11 من المرسوم نفسه أن مفتش العمل يمكن أن يتم استدعائهم استثناءً للعمل خارج دائرتهم الإقليمية، كما يستفيد مفتش العمل من سكن لمنفعة الخدمة وفقاً 2 للتنظيم المعمول به في هذا المجال (المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91).¹

أما فيما يخص القانون رقم 03-90 في مادته 21 فإن مفتش العمل يكون محمي أثناء ممارسته لوظائفه من قبل إدارته من التهديدات و الإهانات والشتم والقذف والاعتداءات مهما يكن نوعها، وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك. فحسب الفقرة الثانية من هذه المادة (المادة 21 من القانون رقم 03-90) ففي حالة تعرض مفتشي العمل لتهديدات أو

¹ المرسوم التنفيذي السابق رقم 44-91.

اعتداءات تحل الإدارة محله لاسترجاع حقوقه في استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور. كما تضيف المادة 22 من نفس القانون أنه "إذا تعرض مفتشي العمل لمتابعة من الغير سبب خطأ من الخدمة، ويجب على الإدارة ان تحميه من الاعتداءات المدنية الموجهة .اليه، مالم يكن هناك خطأ شخصي يمكن فصله عن ممارسة وظائفه.

المطلب الثاني

تصنيف مفتشي العمل ومهامهم

من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005 وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في 16 فبراير 1991 والمرسوم التنفيذي رقم 05-06 المؤرخ في 06 يناير سنة 2005 الذي يحدد شروط الالتحاق بالمناصب العليا للمصالح المركزية للمفتشية العامة للعمل وتصنيفها يتضح لنا ان المشرع قد صنف مفتشي العمل و خول لكل صنف منهم مهام خاصة به .قسمنا المطلب الثاني الى فرعين، خصصنا الأول الى بيان تصنيف مفتشي العمل، أما الفرع الثاني خصصناه لمهام مفتشي العمل التي حولها لهم المشرع.

الفرع الأول:

تصنيف مفتشي العمل

وحسب المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44 المؤرخ في شعبان 1411 الموافق لـ 16 فبراير 1991 يتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل فانه : "يضم سلك مفتشي العمل أربع مراتب - :رتبة مفتشي العمل - .رتبة مفتشي العمل الرئيسيين - . رتبة مفتشي العمل المركزيين-رتبة مفتشي العمل القسميين¹."

حسب المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فان كل فئة من المفتشين تعين بطريقة خاصة حيث حسب المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فان المفتش العام للعمل والمديرون ونواب المديرين وكذا رؤساء الدراسات المنتمون للهيكل المركزية للمفتشية العامة للعمل

¹المرجع نفسه المرسوم التنفيذي رقم 91-44

يعينون بمرسوم طبقاً للتنظيم المعمول به، كما تنته مهامهم بنفس الشكل. كذلك نجد المفتشون الجهويين للعمل ومفتشون العمل للولاية فحسب المادة 28 من نفس المرسوم يعينون بقرار من الوزير المكلف بالعمل وهذا بناء على اقتراح من المفتش العام للعمل، وتنته مهامه بنفس الشكل، اذ حسب المادة 29 كذلك : "يعين المفتش العام للعمل بتفويض من الوزير المكلف بالعمل، المفتشين الجهويين المساعدين للعمل ورؤساء المصالح على المستوى الجهوي، ورؤساء المصالح ورؤساء المكاتب على المستوى الولائي وتنته مهامهم بالأشكال نفسها." وحسب المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 تعد مناصب عليا كل من مناصب المفتش الجهوي للعمل، والمفتش الجهوي للمساعد العمل، ورئيس المصلحة على المستوى الجهوي ومفتش العمل للولاية ورئيس المصلحة، ورئيس مكتب مفتشية العمل على المستوى الولائي.

أما فيما يخص مرتب المفتش الجهوي للعمل فحسب المادة 31 من نفس المرسوم يدفع استنادا إلى الوظيفية العليا لمديري بالإدارة المركزية، كذلك مرتب مفتش العمل للولاية حسب المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 يدفع استنادا إلى الوظيفة العليا لمدير المصالح غير المركز للدولة على مستوى الولاية¹. وحسب المادتين 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، فان المفتش العام للعمل يساعده رئيسا دراسات يكلفان بمهام التحليل والتلخيص وبمهام مؤقتة تقتضيها ضرورة المصلحة، كما نجد نواب المديرين يساعدهم رؤساء المكاتب وعند الحاجة مكلفون بالدراسات ولا يمكن أن يفوق عدد مناصب رؤساء المكاتب أو المكلفين بالدراسات 04 مناصب في كل مديرية فرعية. وحسب المرسوم التنفيذي رقم 05-06 المؤرخ في 06 يناير 2005 وفي مواده من المادة الثانية(02) إلى المادة السابعة(07) منه يبين كيفية تعيين المفتشين على المستويات المختلفة. وحسب المادة 02 منه " يعين المفتشون الجهويين للعمل من بين - :

1- مفتشي الأقسام للعمل الذين لهم أقدمية ثلاث سنوات على الأقل في الرتبة².

المفتشون المركزيين للعمل والمتصرفين الإداريين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 4 سنوات على الأقل في الرتبة. "أما فيما يخص تعيين مفتشي العمل للولاية فهو يخضع للمادة 03

من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 يعينون من بين مفتشي الأقسام للعمل الذين لهم أقدمية سنتين على الأقل في الرتبة - . المفتشون المركزيين للعمل والمتصرفين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل من الرتبة.

- المفتشون الرئيسيين للعمل والمتصرفين الإداريين الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل في الرتبة كذلك يعين المفتشون الجهويين المساعدون للعمل حسب المادة 04 من نفس المرسوم التنفيذي من بين- :مفتشي الأقسام للعمل الذين لهم أقدمية سنتين على الأقل في الرتبة - . المفتشون المركزيين للعمل والمتصرفين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل من الرتبة .

و يعين رؤساء المصالح على المستوى الجهوي حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 من بين- :مفتشي الأقسام للعمل المثبتين - . المفتشون المركزيين للعمل والمتصرفين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل من الرتبة - . المفتشون الرئيسيين للعمل والمتصرفين الإداريين الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل 2 في الرتبة . كذلك نجد رؤساء المصالح على المستوى الولائي يعينون حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 من بين :

المفتشون المركزيين للعمل المثبتين.

-المفتشين الرئيسيين للعمل للذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل في الرتبة- .مفتشي العمل الذين لهم أقدمية 05 سنوات على الأقل في الرتبة أما المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 فتحدد طريقة تعيين رؤساء مكاتب مفتشية العمل على المستوى الولائي من بين - : المفتشين الرئيسيين الذين لهم أقدمية 03 سنوات على الأقل في الرتبة .

مفتشو العمل الذين لهم أقدمية 5 سنوات على الأقل في الرتبة .ونجد المادة 08 من نفس المرسوم التنفيذي تحدد كيفية تصنيف المناصب العليا المذكورة في المواد من 04 إلى 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 .وحسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 05-06 يخضع كلا من المنصبان العاليان للمفتش الجهوي للعمل ومفتش العمل للولاية لأحكام

المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 يناير 2005. كما يستفيد الموظفون المعينون في المناصب العليا من زيادات في الأجر الرئيسي من 2 علاوات وتعويضات حسب المادة 10 من القانون نفسه.¹

وحسب المادة 32 منه فإن المرسوم التنفيذي رقم 91-44 " يعتبر سلك مراقبي العمل والشؤون الاجتماعية سلكا في طريق الانقراض ويبقى خاضعا للمرسوم 68-365 المؤرخ في "سنة 1968 مايو 30 12 ونجد كذلك المادة 33 من نفس المرسوم تبين لنا من هم الفئات المدمجة في رتبة مفتش العمل فنجد:

-مفتشو العمل والشؤون الاجتماعية المرسمون والمتمرنون .

- تقنيو العمل الاجتماعيين المرسمون والمتمرنون بناء على طلبهم، وفي حدود المناصب المطلوب شغلها، وهذا بعد موافقة الإدارة والتي تشغلهم والسلطة المكلفة بمفتشية العمل .
وحسب المادة 34 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44 فإن الفئة التي تدمج في رتبة مفتش للعمل رئيسي هم مفتشو العمل الرئيسيون المرسمون والمتمرنون، ونجد كذلك حسب المادة 35 من نفس المرسوم التنفيذي أنه في أول الأمر تؤسس مرتبة مفتش العمل المركزي، وهذا بإدماج مفتشي العمل الرئيسيين الذين يثبتون أقدمية 7 سنوات من الخدمة بهذه الصفة وقد شغلوا وظائف أو مناصب عليا مدة (02) سنتين على الأقل وسجلوا في قائمة التأهيل، وذلك في حدود المناصب المطلوب شغلها كما يمكن كذلك أن يدمج مفتشي العمل الرئيسيين الذين استفادوا من تكوين عالي في الدراسات العليا لمدة سنة على الأقل وأن يكونوا مسجلين في قائمة التأهيل .وكذلك تؤسس في البداية رتبة مفتش العمل القسمي، وهذا بإدماج الأعوان الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 91-44 والتي هي بناء على قائمة تأهيل بعد استشارة لجنة المستخدمين، أن يكونوا من بين مفتشي العمل المركزيين الذين يثبتون أقدمية 5 سنوات من الخدمة بهذه الصفة وأن يكونوا قد شغلوا مناصب عليا مدة 3 سنوات أو قاموا بمهام في ميدان الدراسات والتنشيط والتأطير في مصالح مفتشية العمل.

¹أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012، ص 341 ،

الفرع الثاني

مهام مفتشي العمل

حسب المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المؤرخ في 16 فبراير 1991 حدد لكل فئة من المفتشين مجموعة من المهام التي يجب ان يسهروا على تنفيذها و تطبيقها فنجد ان مفتشي العمل مكلفون بمجموعة من المهام المنصوص عليها في المادة 24 حيث : " يكلف مفتشو العمل طبقا للقانون و التنظيم المعمول بهما على الخصوص بما يلي:¹

القيام بمراقبة تطبيق التشريع و التنظيم و اتفاقيات العمل و عقوده الجماعية وفقا لطرق التدخل التي تحددها السلطة السلمية و مقاييسها و إجراءاتها، -تحرير اي قرار يترتب على نشاطهم و اخطار السلطات القضائية المختصة ان اقتضى الحال ذلك.

-اطلاع العمال و ارباب العمل على تشريع العمل و التنظيم الخاص به .

-افادة العمال و ارباب العمل بالبيانات و الإرشادات حول حقوقهم و واجباتهم و بشأن اكثر الوسائل ملائمة لتطبيق الاحكام القانونية و الاتفاقية و القرارات التحكيمية، -مساعدة العمال و ارباب العمل في إعداد اتفاقيات المؤسسة و عقودها الجماعية.

-دراسة مدى مطابقة الاتفاقيات و العقود الجماعية و التنظيمات الداخلية و التحقق منها و اتخاذ أي إجراء لجعلها ملائمة، -القيام بالمصالحة في النزاعات الجماعية للعمل و المشاركة فيها و مساعدة الوسيط في أداء مهمتهم.

-معالجة عرائض النزاعات الفردية في العمل و برمجة اجتماعات مكتب المصالحة.

-اخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم، -تقديم تقارير عما تم القيام به من و عن نتائج تدخلاتهم . "وتحدد المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 المهام المخولة للفئة الثانية من المفتشين اي المفتشون الرئيسيون وهذا إضافة إلى الأعمال و المهام المسندة إلى مفتشي العمل فنجده يقوم على الخصوص : بتقييم مدى تطبيق التشريع و التنظيم الخاصين بالعمل كذلك يقوم بأعمال نشر تشريع العمل و تنظيماته و تنشيطها، كما يقوم بأعمال تشجيع الحوار الجماعي و المفاوضات الجماعية و سيطرة القانون الإتفاقي، نجده يساهم في تنشيط أعمال أعوان الرقابة و يوجهها .

¹المرسوم التنفيذي رقم 44-91

ويكلف المفتشون المركزيون إضافة إلى المهام المسندة للمفتشين الرئيسيين بمجموعة من المهام المنصوص عليها في المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91-... " اقتراح كل التدابير التي ترمي إلى تحقيق ملاءمة تشريع العمل والتنظيم الخاص به، -المشاركة في تحديد أكثر السبل والوسائل تلاؤماً لتطبيق تشريع العمل، -مساعدة العمال وأرباب العمل في صياغة الإتفاقيات والعقود الجماعية من الدرجة العليا بمفهوم التشريع المعمول به، -إجراء دراسات تتصل باتفاقيات العمل الجماعية وعقودها.

-المساهمة في تنفيذ عمليات تكوين مفتشي العمل لتحسين مستواهم وتجدد تأهيلهم. "أما فيما يخص المهام الموكلة لمفتشي العمل القسمين إضافة إلى المهام الموكلة لمفتشي العمل المركزيين فنجدهم يقومون بمهام متعددة منصوصة عليها في المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 44-91 حيث أنهم يقومون بإجراء دراسات حول علاقات العمل والمسائل ذات الصلة بمهام مفتشية العمل ونشاطها، ويقومون بالمشاركة في تصور دورات تدخل مفتشي العمل وطرقه ومقاييسه وإجراءاته، كما يساهمون في تصور إجراءات وكيفيات تعميم تشريع العمل والتنظيم الخاص به، كما يشاركون في تحديد البرامج والأعمال المتعلقة بتكوين مفتشي العمل وتحسين مستواهم وتجدد مؤهلاتهم، كما نجدهم يساهمون أيضا في تقييم الأعمال التي تقوم بها مصالح مفتشية العمل وفي اقتراح كل التدابير التي من شأنها أن تحسن من فعاليته.

اختصاصات مفتشية العمل

يقصد بتفتيش العمل دور رئيسي في تعزيز العمل اللائق وتنفيذ معايير العمل في مكان العمل، ولا بد أن تعالج الطلبات الكثيرة التي تقدم للمفتشين في حينها بالطريقة الملائمة علاجا فعالا وكفؤا ونزيها. قامت منظمة العمل الدولية على مدار عدة من السنوات، بتعزيز نهج تكاملي لتفتيش العمل كوسيلة لزيادة معايير التفتيش على الصعيد الوطني من خلال منح جهاز تفتيش العمل اختصاصات تعترف بها القوانين الوطنية¹. إن اختصاصات مفتشية العمل هي تطبيق لأحكام القانون رقم 03-90، المتعلق بمفتشية العمل، حيث حدد في الباب

¹القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 11 رجب 1426 الموافق 16 غشت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل و تنظيمها و اختصاصها الإقليمي، ج.ر عدد 75، الصادرة في 20 نوفمبر 2005، الموافق 1426 شوال

الأول منه مهام مفتشية العمل واختصاصاتها، وحدد في الباب الثاني من نفس القانون صلاحياتها. على ضوء هذا القانون، سنحاول دراسة أو شرح اختصاصات مفتشية العمل من خلال ثلاثة مباحث خصص الأول للاختصاصات الرقابية لمفتشية العمل، وخصص الثاني للاختصاصات شبه القضائي للمفتشية أما الثالث فسننتظر فيه إلى الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل.

المبحث الأول

الاختصاصات الرقابية لمفتشية العمل

ان الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل، دعت المشرع إلى وضع نظام خاص بالرقابة في مجال العمل لضمان احترام القواعد القانونية ورقابة مدى احترام هذه الأخيرة. إن عملية الرقابة في مجال العمل تلعب دورا رئيسيا في تعزيز العمل اللائق وتنفيذ معايير العمل في أماكن العمل. من هذا المنطلق، يظهر أن المشرع أولاهتماما كبيرا للاختصاص الرقابي لمفتشية العمل، وهو الدور الرئيسي لمفتش العمل، فهو من جهة يطبق أحكام قانون العمل و من جهة أخرى يراقب مدى تطبيق و احترام هذه الأحكام، وسنتطرق في هذا المبحث من خلال المطالب الآتية إلى التعرف على الرقابة العامة لمفتشية العمل (المطلب الأول) وعلى الرقابة الخاصة لها (المطلب الثاني).¹

المطلب الأول:

الرقابة العامة لمفتشية العمل

تعتبر عملية التفتيش إحدى مظاهر تنفيذ القانون، حيث امتد نشاط الحكومة إلى كثير من الميادين كالتفتيش على السلع أو المباني أو العمليات التجارية وغيرها من الميادين التي قد يؤدي تركها بدون رقابة إلى الإضرار بصالح الجمهور، ويعتبر التفتيش من ناحية الإدارة أحد وسائل الرقابة على الأداء واكتشاف أوجه القصور، والتأكد من تنفيذ العمل وفقا للخطة الموضوعة".²

¹ ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 160.
² القرار الوزاري المشترك، نفسه السابق الذكر.

إن القانون رقم 03-90 الخاص بمفتشية العمل، قد منح لمفتش العمل حق ممارسة المهام الرقابية في أي مكان يشتغل فيه عمال أجراء من الجنسين. إذن فإن مفتش العمل أثناء تأدية مهامه الرقابية ملزم بمراعاة تنفيذ أحكام قانون العمل، والأوامر والنصوص المتعلقة بقانون العمل وأيضا الحرص على تنفيذ أحكام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية. والرقابة تتم عن طريق الزيارة الميدانية لأماكن العمل (الفرع الأول) ثم عن طريق تدوين وتحرير نتائج الزيارة (الفرع الثاني) لتنتهي بتقرير العقوبة (الفرع الثالث).

الفرع الأول

زيارة أماكن العمل

توفر زيارة أماكن العمل فرصة هامة للتحقق من تطبيق القانون وعلاقات العمل بتأثير فوري و مباشر ومفتش العمل هو الموظف الوحيد المكلف والمخول بالقيام بالزيارة التفتيشية إلى أماكن العمل، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، وهذا من خلال الإطلاع على أوضاع العمال والعمل، وكذا الإطلاع على السجلات والبيانات المتعلقة بالعمال وتوجيه الأسئلة بهذا الخصوص. منحا لمشرع الجزائري، لمفتش العمل من خلال القانون رقم 03-90، حيث منح له حق الدخول إلى أية مؤسسة تشغل أشخاص يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهارا، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلا، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن، فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في أوقات العمل. كما يمكن، لمفتش العمل، القيام بالزيارة الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمال، ولا يحق لهم رفض المرافقة، لأن لمفتش العمل سلطة عليهم في هذا المجال، ولا يكتفون بالمرافقة فقط وإنما قد ألزمهم القانون بتسهيله امام مفتشي العمل حين يكون بصدد تنفيذ عملها لاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام.

في الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل ويرفض المثول لأوامر مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، يعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معرقلا لنشاط مفتش العمل و يتعرض لعقوبات قررها القانون. عند زيارة مفتش العمل للمؤسسة المستخدمة يركز نشاطه على مراقبة مكان العمل، كما يمكنه إجراء أي تحقيق يراه ضروريا للتأكد من مدى تطبيق الأحكام

القانونية وهذا ما نظمته المادة 06 من قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل حيث يمكن له القيام بـ:

- 1- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو منتج قصد القيام بالتحاليل المناسبة للتأكد من مدى خطورتها على صحة العمال، وإذا كان مطابقاً للمعايير المحددة قانوناً
- 2- الإستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضرورة الاستعانة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بالوقاية الصحية والأمن.
- 3- حرية الإطلاع على أي دفتر أو سجل للتحقق من مدى مطابقة التشريع المعمول به
- 4- الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على المعلومات المتعلقة بتطبيق التشريع المتعلق بالعمل. الأصل أن يقوم مفتش العمل بزيارة عامة بمعنى تلك التي تمس كل المجالات القانونية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، أما الزيارة الخاصة فتأتي بناءً على شكوى أو تعليمة، وتوجيه من الإدارة المركزية أو المحلية (السلطة السلمية لإجراء تفتيش حول مسألة معينة)، أما الزيارة المضادة، تأتي إما بعد الزيارة العامة أو الزيارة الخاصة، للتأكد من مدى تطبيق التوجيهات أو الملاحظات أو الأعدار المقدم للهيئة المستخدمة لرفع النقائص الملاحظة خلال الزيارة الأولى

الفرع الثاني:

تقرير نتائج الزيارة

عند انتهاء مفتش العمل من زيارته الميدانية لكل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمال أجراء أو ممتنون، يقوم بآخر إجراء وهو تدوين كل الملاحظات والإعذارات في دفتر يخصص لذلك الغرض أو يحضر محاضر المخالفات، وهذا لكي لا تبقى هذه الملاحظات والإعذارات والمخالفات كلام شفهي لا يملك أي قوة ثبوتية. والهدف من تدوين نتائج الزيارة هي أن يطلع عليها رئيس مفتش العمل من جهة، ولتكون مرجعاً يستذكر به المعلومات من جهة أخرى عند تكرار الزيارة في نفس المكان. تدون إذن، نتائج الزيارة، في سجل خاص مفتوح لذلك الغرض ويعده المستخدم وهو ملزم بتقديمه لمفتش العمل، في أي وقت أراد ذلك، وتكون هذه الدفاتر مرقمة وموقعة من طرف مفتش العمل. إن السجلات التي يفتحها المستخدمون لهذا

الغرض منصوص عليها في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 98-96: "... لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل وإعذاراتها..."

منح المشرع لمفتش العمل أثناء القيام بالزيارة الميدانية، سلطة تقرير عقوبة كلما لاحظ خرقا أو تقصيرا للأحكام التشريعية والتنظيمية، وذلك في القانون رقم 03-90 المتعلق بمفتشية العمل من خلال المادة 07 التي حولت لمفتش العمل صلاحية القيام بتقديم:

1 ملاحظات كتابية أو تقديم إعذارات أو تحرير محاضر المخالفات.

2. وتتمثل الملاحظات في الوسيلة الرئيسية لمفتش العمل للإبلاغ عن المخالفات والإعذارات، أما الأعذار فهو إنذار يوجهه مفتش العمل أثناء الزيارة الميدانية للمؤسسة لصاحب العمل، ويلزمه بالامتثال له، وهو كأجل إضافي يمنحه مفتش العمل للمستخدم ليتخذ الإجراءات اللازمة للامتثال للقانون في أجل يحدده مفتش العمل، حسب كل حالة وكل طبيعة عمل.¹

3- والإعذار هو شرط ضروري قبل إعداد محضر المخالفة.

"- أما محاضر المخالفات، يحررها مفتش العمل أثناء قيامه بالزيارة الميدانية عند ما يلتمس عدم تطبيق القانون المعمول به وإذا تعرض العمال لأخطار جسمية. في حالة ما إذا " لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعذارا بالامتثال للتعليمات، ويحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق. " طبقا للمادة 10 من القانون رقم 03-90 فإنه في حالة تعرض العمال لأخطار جسمية، سببها مواقع العمل السيئة أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل محضرا المخالفة بصورة فورية. وفي حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يتجاوز ثمانية (08) أيام، وإذا لم يمتثل له المستخدم يحرر مفتش العمل محضر مخالفة، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبث خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بغض النظر عن الاعتراض والاستئناف وهذا حسب المادة 12

¹ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008،

من القانون رقم 03-90. أما إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطراً جسيماً على صحة العامل وأمنه يوشك على الوقوع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً، يتخذ كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة ولكن بعد إعلام المستخدم بذلك وهذا طبقاً للمادة 11 من 03-90.

المطلب الثاني

الرقابة الخاصة لمفتشية العمل

إضافة إلى عمليات الرقابة في إطار نشاطات مفتشية العمل العادية، فإنه يتم تخصيص حيز معتبر لنوع من الرقابة ذو طابع خاص، لأن هذه الأخيرة في أغلب الأحيان تنظم على شكل فرق مزدوجة مع الشركاء الاجتماعيين لمفتشية العمل، فتكون الرقابة الخاصة إما مع هيئات الضمان الاجتماعي (الفرع الأول) أو مع وكالات التشغيل (الفرع الثاني) أو رقابة مدى تكوين العمال على مستوى الهيئات المستخدمة (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

رقابة تصريح العمال لدى هيئات الضمان الاجتماعي

إن التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي من التزامات المستخدم وحق لكل عامل، وعدم المثل لهذا الإجراء يجعل كلا الطرفين في حالة غير قانونية، والتحقق من هذا الموضوع يبقى من أولويات مصالح مفتشية العمل من خلال الرقابة التي تقوم بها مع أعوان وكالة الضمان الاجتماعي طبقاً للبرنامج السنوي المعد لهذا الغرض. والهدف من هذه الرقابة هو تحقيق فعالية أكبر للتصدي لظاهرة العمل غير المصرح به و الذين يعملون بطرق غير شرعية.

ويترتب على إثر مخالفة المستخدمين للإجراءات القانونية المعمول بها في مجال التصريح بالعمال، تحرير محاضر مخالفات تحال إلى الجهات القضائية المختصة إقليمياً للفصل فيها وإخطار وكالة الضمان الاجتماعي بالقوائم الاسمية للعمال المعنيين من أجل التكفل بهم .

الفرع الثاني :

رقابة تشغيل الأجانب

إلى جانب آخر من أعمال الرقابة الخاصة التي تولي لها مفتشية العمل اهتماما بالغا هو موضوع تشغيل اليد العاملة الأجنبية، فهي تقوم بعمليات الرقابة على كل الهيئات المستخدمة التي تقوم بخرق أحكام التشريع الساري المفعول في شأن تشغيل اليد العاملة الأجنبية بسبب عدم حيازة العمال الأجانب على رخص العمل أو بسبب حيازتهم لرخص عمل انتهت مدة صلاحياتها وهذا ما تنص عليه المادة 02 من القانون رقم 10-81 المؤرخ 1 في 09 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 يتعلق بشروط تشغيل الأجانب. وتشارك مفتشية العمل في عملية الرقابة على العمالة السرية أو غير الشرعية، التي هي أحد أكثر المظاهر المرتبطة ارتباطا وثيقا بالإقامة غير القانونية للمهاجرين من خلال شراكتها مع هيئات الإدارة العامة كشرطة الحدود ووزارة الداخلية والجمارك والتأمينات الاجتماعية وهيئات مكاتب الضرائب¹.

الفرع الثالث:

رقابة التكوين المهني للعمال

أولى المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 11-90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل اهتماما كبيرا للتكوين المهني في القطاع الخاص والعام حيث ألزم صاحب العمل بتنظيم دورات تكوينية لكل العمال لترقية معارفهم وتحسين قدراتهم، كما أن لكل عامل الحق في:

- 1 التكوين بغض النظر عن جنسه أو سنه أو نوع العمل الذي يقوم به. وكل خرق لهذا القانون تتدخل فيه مفتشيات العمل المختصة إقليميا عن طريق تقديم إعدار للمستخدم وإلزامه بالامتثال له في أجل يحدده مفتش العمل في حالة العكس يحرر محضر مخالفة لأحكام القانون المعمول به.

¹أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012،

المبحث الثاني:

الاختصاص شبه القضائي لمفتشية العمل

ولقد خص المشرع الجزائري المنازعات العمالية بأحكام جعلها تتميز عن المنازعات الأخرى، وهذا يظهر من خلال سن إجراءات ودية لحل النزاع على المستوى الداخلي، وهذا الإجراء يتمثل في المصالحة التي تختص بها مفتشية العمل. ويرجع تسمية اختصاص المصالحة بالاختصاص شبه القضائي لمفتشية العمل، نظرا للعناصر التي تبرز الطابع القضائي لمكاتب المصالحة، كون أنه ذو طابع إداري بالنظر إلى تشكيلتها وتركيباتها البشرية، وبالنظر إلى الدور الذي تؤديه والاختصاص الذي أوكل لها، يتبين أن لها مهمة قضائية تتمثل في تسوية نزاع قائم وهي نفس المهمة الموكلة للهيئات القضائية، بالإضافة إلى أن الإجراءات المعمول بها أمام مكاتب المصالحة تتشابه إلى حد بعيد مع تلك المعمول بها أمام القضاء، إذ يتولى العامل تسجيل شكواه لدى مفتش العمل الذي يخطر بها مكتب المصالحة والذي يتولى استدعاء الأطراف وهي نفس الإجراءات المتبعة أمام المحكمة إذ يتولى المدعي تسجيل دعواه أمام أمانة ضبط المحكمة التي تحيلها إلى القسم الاجتماعي للفصل فيها.¹

المطلب الأول:

تطور اختصاص المصالحة لمفتشية العمل

إن المصالحة هي " إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق، وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل." وقد اختلف تنظيم إجراء المصالحة في الجزائر واختلفت الهيئات التي تقوم بها عما كان عليه سابقا، وسنوضح ذلك من خلال كيفية تنظيم إجراء المصالحة قبل سنة 1990 (الفرع الأول) وإلى تطورها بعد سنة 1990 (الفرع الثاني).

¹ هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، 2008.

الفرع الأول :

المصالحة قبل سنة 1990

بعد الاستقلال وإلى غاية سنة 1965 و عملا بقانون 31 ديسمبر 1962 بقي العمل بالنظام الفرنسي، وكانت النزاعات الفردية للعمل من اختصاص المجالس العمالية المكونة بالتساوي من قضاة عمال وقضاة أصحاب عمل، وفي سنة 1965 تحولت المجالس العمالية إلى أقسام عمالية بموجب الأمر رقم 65-278 المتضمن التنظيم القضائي الجديد فأصبح يترأس القسم العمالي قاض بمساعدة ممثلين عن العمال و ممثلين عن أصحاب العمل.¹

في 29 أبريل 1975 صدر الأمر رقم 75-32 المتضمن تنظيم العدالة في العمل حيث عرفت تسمية الجهة القضائية تغييرا، إذ أصبحت تسمى القسم الاجتماعي، كما أصبح التمثيل يقتصر على العمال فقط، وصدر بنفس التاريخ أمر يمنح مفتش العمل صلاحية التسوية المنازعات الفردية بإجراء المصالحة وهو الأمر رقم 75-33 المتضمن اختصاصات مفتشية العمل وهذا من خلال المادة 03فقرة 4 منه وبقيت الحالة على ما كانت عليه إلى غاية الإصلاحات السياسية الاقتصادية والاجتماعية القائمة في البلاد والتي اقتضت تغييرا جذريا لعلاقات العمل بصدور منظومة قانونية جديدة سنة 1990. فإلى غاية سنة 1990، انفردت مفتشية العمل بإجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات والنزاعات الفردية القائمة بين العمال وأصحاب العمل وجعلت منها شرط وإجراء ضروري سابق لقبول الدعوى أمام القضاء. أما النزاعات الجماعية فقد أسندت مهمة المصالحة فيها إلى مفتشية العمل وهذا طبقا للمادة 303 من القانون رقم 75-31 فكان إذا وقع نزاع جماعي يرفع الأمر إلى مفتشية العمل والتي عليها بذل جهد لإجراء المصالحة و مازال الأمر على حاله إلى يومنا هذا.

¹المرجع السابق ص 33

الفرع الثاني:

المصالحة بعد سنة 1990

شهدت بلادنا تحولات كبيرة في جميع الميادين منذ ميلاد دستور 23 فيفري 1989 الذي فسح المجال أمامها للدخول في اقتصاد السوق واستقلالية المؤسسات العمومية وتشجيع المنافسة الحرة. وهو الأمر الذي أدى بالمشروع في مطلع سنة 1990 إلى إحداث تغيير جذري في قوانين العمل، إذ سن عددا من القوانين تمثلت في القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، القانون المتعلق بمفتشية العمل والقانون 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية في العمل، إضافة إلى القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، وفي خضم كل هذه القوانين انتزعت مهمة المصالحة من مفتش العمل بموجب القانون رقم 03-90 وأسندت إلى مكاتب المصالحة بموجب القانون رقم 04-90. وبالتالي فإن ظهور مكاتب المصالحة لأول مرة في النظام الجزائري كان بموجب قانون 1990 السالف الذكر، وبقي بصفة انتقالية الاختصاص بإجراء المصالحة لمفتش العمل إلى 1 غاية أجل أقصاه 30 جوان 1992 وذلك في انتظار وضع مكاتب المصالحة. أصبحت المصالحة إجراء من إجراءات التسوية الودية التي يقوم بها مكاتب المصالحة والتي تهدف إلى الخروج بحل يرضي الطرفين والحفاظ على علاقة العمل الودية بينهما وتحولت بذلك صلاحية مفتش العمل في إطار القانون رقم 04-90 إلى مجرد وسيلة اتصال بين العمال ومكاتب المصالحة بعدما كان المختص بها قبل سنة 1990. أما فيما يخص النزاعات الجماعية فإن إجراء المصالحة مازال مسندا لمفتشية العمل و هذا ما تنص عليه المادة 05 من القانون رقم 02-90 فانه : "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة...وفي حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة". توكل إذن مهمة المصالحة حسب المادة 06 من القانون رقم 02-90 المعدلة بالقانون رقم 27-91 لمفتشية العمل التي تقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين أطراف النزاع.

المطلب الثاني :**تشكيلة مكاتب المصالحة واختصاصها**

نظر للأهمية التي اكتسبتها مكاتب المصالحة منذ سنة 1990 ونظرا لدورها شبه القضائي في حل النزاعات العمالية الفردية عن طريق محاضر المصالحة التي تحررها في حالة التوصل إلى حل يرضي الطرفين، أو عن طريق محاضر عدم الصلح إذا لم يتوصل الأطراف إلى الاتفاق على موضوع النزاع أو على جزء منه، ويعتبر المرور على هذه المكاتب كإجراء ضروري قبل إحالة الدعوى إلى القضاء، فإن لهذه المكاتب تشكيلة خاصة بها (الفرع الأول) كما نظم القانون اختصاصها المحلي والنوعي (الفرع الثاني):

الفرع الأول :**تشكيلة مكاتب المصالحة**

لقد نظم الفصل الأول من الباب الثالث من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، تشكيلة مكاتب المصالحة، فقد نصت المادة 06 منه على ما يلي¹ : يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين لأصحاب العمل ويرأس المكتب بالتداول ولفترة 06 أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين، ويكون لكل فئة منهما ممثلون احتياطيون بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف استخلافهم في حالة غيابهم أو وقوع مانع لحضورهم وبالتالي فإن " مكاتب المصالحة هي لجان متساوية الأعضاء مشكلة من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب العمل، بنسب متساوية ويكون لكل ممثل خليفة يخلفه عند غيابه أو وقوع مانع له. على أن يتم اختيار الجميع عن طريق الاقتراع السري المباشر."

الفرع الثاني:**اختصاص مكاتب المصالحة**

إن لمكاتب المصالحة اختصاص نوعي وآخر إقليمي فيتمثل: أولاً: الاختصاص النوعي: والذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية التي يختص بها مكتب المصالحة، فهو يشمل كافة

¹أحمية سليمان ، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 372.

النزاعات الفردية في العمل وفق ما تم تحديدها في المادة 02 من القانون رقم 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أو هي كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل رقم 11-90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل، " وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب كل المنازعات الفردية للعمل 2 التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون " .ثانياً: الاختصاص الإقليمي: هو نفس الاختصاص لمفتشية العمل، حيث تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 273-91 فإنه: " يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها" ... يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية.

المبحث الثالث:

الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل الجهاز المشرف إدارياً على تطبيق قانون العمل ورقابتها إدارية وهي مظهر من مظاهر تدخل الدولة في الشؤون العمالية. لا تكمن اختصاصات مفتشية العمل فقط في رقابتها الميدانية لأماكن العمل وسلامة وصحة العمال ولا تكمن فقط في تعاونها مع الشركاء الاجتماعيين لممارسة اختصاصها. وإنما كلفت بمهام أخرى على مستوى عملها، ودون التنقل إلى الميدان لكن العكس وهو أن العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم هم الذين ينتقلون إلى مقر مفتشية العمل المتخصصة في إقليمهم. إذ تختص مفتشية العمل أيضاً بإعلام وتقديم النصح وإرشاد العمال وأصحاب العمل وسنفضل في ذلك من خلال المطلب الأول ومهمة تلقي واستقبال الشكاوي في المطلب الثاني¹.

المطلب الأول :

الإعلام والتوجيه

من بين الاختصاصات الإدارية التي تقوم بها مفتشية العمل توجيه وإعلام الجمهور، ويقصد بالجمهور كل العمال وأرباب العمل الذين يتوجهون إلى مفتشيات العمل للاستفسار أو طلب

¹الرجع السابق ص 56

المساعدة من خلال خلايا الإعلام التي تعتبر كهمزة وصل بينهم وبين مفتشية العمل، بات هذا الاختصاص هام في عالم الشغل مما جعل معظم دول العالم تأخذ به وتستحدثه ومن بينها الجزائر التي كلفت مفتشية العمل باستقبال الجمهور (الفرع الأول) وبتقديم النصح لهم.

الفرع الأول:

استقبال الجمهور

إن استقبال الجمهور هو نشاط تقوم به مفتشية العمل وهو على جانب كبير من الأهمية، إذ تستقبل مصالح مفتشية العمل عدة متعاملين سواء كانوا عمال أو ممثلي الهيئات المستخدمة أو ممثلي العمال وتنصب غالبا انشغالات واستفسارات هؤلاء المتعاملين حول شتى الميادين التي تهم حياتهم المهنية سيما في مجالات:- :

علاقات العمل الفردية والجماعية -الشروط العامة للعمل -الأجور وملحقاتها تمنح مفتشية العمل من خلال استقبال الجمهور، و هذا يمكن إن يكون في أيام معينة تحددتها مفتشية العمل كأيام للاستقبال، فرصة لطرح انشغالات كل شخص يريد الاستفسار عن أي موضوع يشغله وله علاقة بالعملاو شرح أي نقطة غير واضحة من قانون العمل أو من أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية . إن استقبال الجمهور له دور توعوي و تحسيسي لأنه في غالب الأحيان يجنب حدوث نزاعات و خلافات في علاقة العمل.

الفرع الثاني:

الاستشارة وتقديم النصح

من بين الاختصاصات الإدارية لمفتشية العمل مهمة الاستشارة وتقديم النصائح ، والتي أصبحت تخصص لها معظم الدول حيزا معتبرا من الأهمية .يعتمد العمال على مفتشي العمل ليشرحوا لهم ويقدموا لهم المعلومات والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، والوسائل أكثر ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية .كذلك يقدمون نصائح ومساعدات للعمال ومستخدميهم وممثليهم في إعداد العقود الجماعية والاتفاقيات في العمل .يستشير العمال أو أصحاب العمل أيضا، مفتشي العمل في حالة ما إذا نشأ نزاع بين أطراف العمل،يقوم المفتش بنصح الأطراف بالطرق التي يجب إتباعها لتسوية نزاعهم، وكذلك

الشيء نفسه عندما يقدم مفتش العمل نصائح حول الإجراءات التي يجب إتباعها للقيام بإضراب مشروع. إن المشرع الفرنسي، مثله مثل المشرع الجزائري، خص مفتش العمل باختصاص إداري وهو الإعلام والاستشارة وتقديم النصح وهذا الأخير يمكن أن يكون في حالات استثنائية حتى في مواقع العمل أثناء الزيارة الميدانية، أما إذا كان على مستوى مفتشية العمل، فإنه في غالب الأحيان يشارك ممثل عن لجنة النظافة والأمن وشروط العمل في تقديم النصائح

المطلب الثاني :

استقبال الشكاوى

بالإضافة إلى استقبال مفتشية العمل لاشخاص يطلبون استفسارات ، فهذه الأخيرة تتلقى أيضا شكاوى خاصة من عمال مورس في حقهم تعسف من طرف أصحاب العمل في ، فبالإضافة إلى هذه الشكاوى الشائعة والكثيرة التي تتلقاها مفتشية العمل فتتلقى أيضا شكاوي من نوع آخر وذو طابع خاص وهي شكاوي من طبيب العمل (الفرع الأول) وشكاوي من أعضاء المصلحة الوقائية .

الفرع الأول :

تلقي الشكاوي من طبيب العمل

في حالة ما إذا لاحظ طبيب العمل الظروف السيئة التي تحيط بالعمال و التي تهدد حياتهم الصحية والمهنية من جهة تعرقل الإنتاج من جهة خاصة يمكن له أن يقدم إلى الهيئة المستخدمة، مجموعة من الاقتراحات والآراء المتعلقة بمهامه على شكل قرارات، و في غالب الأحيان قد تكون ذات طابع طبي بحت، يطالب فيها بتحسين ظروف العمل، أو يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال،¹ بسبب ضعف في صحته مما يجعله غير كفؤ لتولي ذلك العمل، ويتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين حيث يراقب مدى توفر الشروط الضرورية لتشغيلهم و.

¹ عبد الرحمن خليفي ، الوجيز في طب العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008 ، ص

يتدخل مفتش العمل بناء على شكوى يرفعها طبيب العمل إلى مفتشية العمل في حالة ما إذا تقاعس أو رفض المثلول للاقتراحات و الملاحظات التي اقترحها طبيب العمل.

الفرع الثاني:

تلقي الشكاوي من أعضاء المصلحة الوقائية

يمكن لأعضاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن مندوبيهم تقديم شكوى إلى مفتش العمل وهذه المصلحة هي لجان متساوية الأعضاء وهذا حسب المادة 02 الفقرة 1 من المرسوم 09-05 رقم التنفيذي 2 " :تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، تدعى في صلب النص " لجان المؤسسة"¹ ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذو علاقة عمل غير محددة" وحسب نص المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي: " تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عمل أو أي إصابة بمرض مهني، تبلغ الهيئة المستخدمة مفتشية العمل المختصة إقليميا بنتائج التحقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة" من خلال النصين المذكورين أعلاه فإذا لاحظ أعضاء المصلحة الوقائية في أي وقت كان تهاونا مفرطا، ينذر باحتمال وقوع خطر يهدد امن وسلامة العمال، وعدم توفر شروط النظافة والصحة، وتهاون المستخدم في توفير وسائل السلامة والأمن للعمال مما يجعل حياتهم داخل الهيئة المستخدمة في خطر، فيمكن لأعضاء المصلحة الوقائية والأمن أن يرفعوا تقريرا إلى صاحب الهيئة المستخدمة ويطالبونه بالامتثال لقراراتهم ، وفي حالة تقاعسه أو عدم المثلول لها، فقد منح لهم حق إعلام مفتش العمل المختص إقليميا، الذي يتولى التصدي لذلك عن طريق قيامه بزيارة خاصة ليتفقد الأوضاع داخل الهيئة المستخدمة، ويتخذ بذلك الإجراءات اللازمة.

¹أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ،ص 155