

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة وهران
كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماجستير الموسومة بـ

رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي

تحت إشراف الدكتورة:
حمدان ليلي

مقدمة من طرف الطالب:
بنيزة جمال

لجنة المناقشة

الدكتورة بونوار مليكة أستاذة التعليم العالي جامعة وهران رئيسا
الدكتورة حمدان ليلي أستاذة التعليم العالي جامعة وهران مشرفا ومقررا
الدكتورة ثابت دراز أحلام أستاذة محاضرة - أ - جامعة وهران عضوا
الدكتورة قادوس حمادي فريدة أستاذة محاضرة - أ - جامعة وهران عضوا

السنة الجامعية
2012/2011

المقدمة

تعتبر وظيفة الرقابة من بين أهم وأقدم الوظائف الأساسية للدولة، و قد ارتبط وجودها مع ظهور الدولة الحديثة، وهو ما يحقق لها سلطة الإشراف ومراقبة نشاطات الأجهزة وتصرفات موظفيها الذين يعملون تحت إشرافها، إضافة إلى فرض رقابتها على النشاطات التجارية للأفراد.

والرقابة لغة تعني الحراسة، أو جعل الحبل على الرقبة، واصطلاحا تعني التأكد من السير المنتظم للنشاطات و التصرفات، وذلك وفق الخطط الموضوعة، والتعليمات الصادرة والمبادئ المعتمدة بهدف كشف مواطن الضعف لتصحيحها.

تختلف الرقابة من حيث توقيتها وموضوعها، فمن حيث توقيتها نجد الرقابة الوقائية والتي تقوم على منع الخطأ قبل حدوثه، وهذا للاستعداد لمواجهة الأخطاء والحيلولة دون وقوعها وهناك الرقابة المتزامنة و يقصد بها مراقبة سير العمل منذ بدايته إلى غاية نهايته، وذلك من أجل اكتشاف مواطن الانحراف أو الخطأ لحظة وقوعه، والعمل على تصحيحه فورا لمنع استفحال أثره.

وأخيرا الرقابة اللاحقة وهي الرقابة التي تأتي بعد انجاز العمل، و ذلك من اجل رصد الانحرافات المرتكبة و الإبلاغ عنها لمعالجتها.

أما من حيث موضوعها فنجد هناك العديد من أنواع الرقابة في مجالات متعددة، فمنها الرقابة السياسية والرقابة الإدارية والرقابة المالية والرقابة القضائية وغيرها، حسب طبيعة المجال والهيئة المكلفة بها .

في إطار الرقابة الإدارية تعتبر رقابة جهاز مفتشية العمل من بين أهم طرق و ميكانيزمات متابعة الدولة لسير ظروف العمل، و الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسات المستخدمة وطرق تشغيل العمال، وخاصة منهم بعض الفئات الخاصة كفئة النساء والأطفال والأجانب والعمال المؤقتين، وذلك في إطار علاقات العمل الفردية و الجماعية.

في الواقع تعرف علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة في كثير من الأحيان مشاكل واضطراب وتنازع طرفي علاقة العمل، وتعود أهم أسباب ذلك إلى وقوع المستخدمين في مخالفة وخرق لأحكام التشريع الاجتماعي.

لذلك يتفق أغلب فقهاء القانون على أن مخالفة المستخدم لقواعد تشريع العمل يشكل انحراف واضح على التطبيق السليم للقواعد والأحكام التشريعية والاتفاقية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، مرتكزا على سلطة غير مشروعة و تعسفه في استعمالها.

إن أي مخالفة للقواعد التشريعية والاتفاقية والتنظيمية الخاصة بالعمل مهما كانت جسامتها تؤدي إلى نتيجتين أساسيتين وهما كما يلي :

- إن مخالفات المستخدم تشكل تعسف حقيقي للحقوق والضمانات المشروعة لحماية العامل.
- إن ازدياد هذه المخالفات يؤدي حتما إلى تهديد استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية، وتعكر صفو الحياة المهنية داخل المؤسسة المستخدمة، ويؤثر على التعاون الاقتصادي والاجتماعي لطرفي علاقة العمل، وهذا مما ينعكس سلبا على نمو المؤسسة ومستوى الإنتاج و مرودية العمال.

إن انتشار حالات تعسف المستخدمين واضطهاد العمال وتشغيلهم في أسوأ الظروف مستغلين حاجتهم للعمل، وانتهاك أهم حقوقهم الأساسية، وهو ما ظهر بداية في أوروبا خلال القرن التاسع عشر، أدى إلى إدراك أغلب الأنظمة ضرورة تدخلها لإعادة تنظيم علاقات العمل، بموجب أحكام قانونية تعالج جميع جوانب هذه العلاقات، واقتنعت كذلك أن وجود هذه الأحكام لا يضع حدا لحالات تعسف المستخدمين وخرقهم لهذه القواعد، إلا بوجود جهاز رقابي يختص بفرض رقابته على كل تصرفات المستخدمين، وطرق تعاملهم مع العمال، و يتدخل بصرامة بكل ما أتيج له من وسائل وتدابير لإزالة كل مخالفة يرتكبونها، ويتمثل هذا الجهاز الرقابي في "جهاز تفتيش العمل".

ويعرّف التفتيش لغة من فتش، تفتيش، مفتش، مفتشية، و فعل فتش Inspector : يعني راقب لاحظ، والتفتيش inspection تعني المراقبة او عمل الرقابة Action de contrôler, de surveiller، والمفتش inspecteur و هو المراقب أو الملاحظ و هي صفة تعطى لموظف الدولة وبعض الضباط العامون المكلفون بمهمة المراقبة و التفتيش¹ . ومفتش العمل - Inspecteur du travail - هو الموظف المكلف بالرقابة على تطبيق تشريع العمل².

مفتشية العمل وهي هيئة التفتيش³ corps des inspecteurs أي الجهاز المكلف بمهام الرقابة و التفتيش داخل المؤسسات المستخدمة.

¹Titre donné aux agents de divers services publics et à certains officiers généraux chargés d'une mission de surveillance et de contrôle..

² Fonctionnaire qui est chargé de contrôler l'application de la législation du travail et de l'emploi.

سهيل إدريس، و جبور عبد النور، المنهل، قاموس فرنسي - عربي، دار الآداب، دار العلم للملايين، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت لبنان، الطبعة الحادية عشر 1990، ص 559

أما اصطلاحا فبالرجوع إلى الاتفاقية الدولية رقم 81 الصادرة في 19 جوان 1947 عن منظمة العمل الدولية⁴ الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة⁵، فإنها لم تتعرض لتعريف نظام تفتيش العمل، وإنما اكتفت بتحديد ضرورته، و دوره في مراقبة تطبيق تشريع العمل داخل المؤسسة في مجالي الصناعة و التجارة، فالقسم الأول المتعلق بتفتيش العمل في مجال الصناعة أكد من خلال المادة الأولى على ضرورة وجود نظام تفتيش العمل، لدى جميع دول الأعضاء منظمة العمل الدولية داخل جميع المؤسسات الصناعية أما المادة الثانية في فقرتها الأولى فقد جاءت لتحديد صلاحيات نظام تفتيش العمل كما يلي: "نظام تفتيش العمل في المؤسسات الصناعية يطبق في كل المؤسسات بتكليف مفتشي العمل لضمان تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء تأديتهم لنشاطاتهم".

أما القسم الثاني من الاتفاقية المتعلق بتفتيش العمل في مجال التجارة، فقد أكد على غرار القسم الأول بضرورة وجود نظام تفتيش العمل لدى جميع دول أعضاء المنظمة داخل جميع المؤسسات التجارية.

في الجزائر تبنت الدولة الجزائرية بعد استقلالها نظام تفتيش العمل، وذلك بمصادقتها سنة 1962 على الاتفاقية الدولية المتعلقة بالتفتيش في المجال الصناعي والتجاري الصادرة في 19 جوان 1947، ونتيجة ذلك صدرت مجموعة من المراسيم والأوامر المنظمة لجهاز تفتيش العمل، وتحديد صلاحياتها كمظهر من مظاهر تدخل الدولة لمراقبة تطبيق نصوص القانون الاجتماعي، وسير علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة⁶.

لم يتعرض المشرع الجزائري في مختلف القوانين المتعاقبة المتعلقة بنظام تفتيش العمل إلى تعريف ماهية نظام التفتيش، وإنما ارتئ ترك ذلك للفقهاء المفسرين، والمبين للتشريع وهذا على غرار أغلب التشريعات المقارنة.

بداية بقراءة الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال نجد أن المؤسس الدستوري لم يتعرض لنظام تفتيش العمل ضمن القواعد الدستورية، أما ضمن التشريع العادي فإن المرسوم رقم 60/67 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة⁷ يعتبر أول نص قانوني منظم لمهام هيئة تفتيش العمل في الجزائر المستقلة، غير أنه لم يتضمن تعريف لنظام تفتيش العمل، وإنما اكتفى بتحديد اختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، أما الأمر 33/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁸، والذي تزامن مع التوجه الاشتراكي للدولة الجزائرية، فإنه اقتصر على تبيان اختصاص هذا الجهاز من خلال المادة الأولى التي نصت على ما يلي: "إن مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية

³ Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique, nouvelle édition, Paris 1995, p 554.

⁴ لقد تمكنت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها سنة 1919 من توحيد قواعد قانون العمل في كثير من المسائل الهامة الخاصة بعلاقات العمل، وقد أقرت العديد من الاتفاقيات في مجالات مختلفة كالخدمات الاجتماعية وتقليص ساعات العمل، و وجوب المساواة بين أجور النساء و الرجال، و إقرار الراحة الأسبوعية و تحريم العمل القسري، إلى جانب تنظيم شروط العمل و التفتيش و الضمان الاجتماعي و التكوين المهني و الوقاية الصحية و طب العمل و غيرها من الأحكام ، وقد بلغ عدد الاتفاقيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية إلى غاية سنة 1994 حوالي 174 اتفاقية، و قد صادقت الجزائر إلى غاية سنة 1999 على 47 اتفاقية دولية.

⁵ الاتفاقية الدولية الخاصة بالتفتيش العمل في الصناعة و التجارة دخلت حيز التنفيذ في 07 أبريل 1950، و قد صادقت عليها إلى غاية 1993 ما مجموعه 11 دولة من بينها 18 دولة عربية، و قد صادقت عليها الجزائر في سنة 1962.

⁶ أصبحت الجزائر عطا في المنظمة الدولية للعمل بتاريخ 19/10/1962، وأبرمت خلال الدورة السادسة والأربعين المنعقدة بجنيف في شهر أكتوبر 1962 على أربعين اتفاقية دولية تتمحور حول شروط التشغيل كالسن العمل و حماية النساء و الأطفال وتحديد الأجور و تكريس الحقوق الأساسية للعمال، كالراحة الأسبوعية والعمل الليلي والعطل مدفوعة الأجر وحفظ الصحة والأمن و التعويض عن حوادث العمل.

⁷ المرسوم رقم 60/67 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة الجريدة الرسمية العدد 28 بتاريخ 4 أبريل 1967.

⁸ الأمر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975، المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية الجريدة الرسمية رقم 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975 .

والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل و بحماية العمال في ممارسة مهامهم و من قبل كل رب عمل
.."

ونتيجة التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفت الجزائر بعد صدور دستور 23 فبراير 1989 ألغى المشرع الأمر رقم 33/75 السالف الذكر، و كان لزاما على المشرع إدخال تعديلات على مهام جهاز تفتيش العمل و ذلك بموجب أحكام جديدة، و هو ما أفرغ من خلال القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996⁹.

وعلى غرار التشريعات السابقة فان المشرع فضل الاهتمام بإبراز مهام الأساسية لمفتشية العمل و اختصاصاتها المختلفة، و لم يول أي اهتمام بتعريف نظام تفتيش العمل، و إنما فسح ذلك المجال للفقهاء، و ذلك لأن التشريع يختص بتحديد الشروط و الآثار، و يترك تحديد المفاهيم للشراح و الفقهاء في اجتهاداتهم.

بالرجوع إلى القوانين المقارنة، و التي لها أهمية بالغة في كشف النقص الذي يعترى تشريعنا الوطني من جهة، و يثيري المشرع بأفكار جديدة من اجل وضع بديل عن القواعد التي أصبحت غير صالحة، في خضم التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي تمر بها البلاد. بقراءة اغلب النصوص المقارنة نجدها لم تتعرض إلى إعطاء أي تعريف لنظام تفتيش العمل، و إنما اكتفت بتحديد مهامه و اختصاصاته¹⁰.

وقد عرف ظهور و تطور نظام تفتيش العمل عدة مراحل متزامنة الى غاية استكمال صورته الحالية، فبداية على المستوى الدولي اعتبرت أغلب الدول أن صدور التشريعات الاجتماعية خطوة هامة، و نجاحا هاما للطبقة العاملة اتجاه أصحاب العمل، خاصة بما تحققه قواعد من حماية للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للعمال، و تحافظ على استقرار علاقات العمل، و تحقيق السلام الاجتماعي، و لذلك فقد أضفى عليها المشرع الصفة الأمرة لتكتسب القوة الإلزامية التي تمنع المستخدم من مخالفتها، إلا أن اغلب المشرعين أكدوا بما لا يدع مجال للشك أن صدور هذه التشريعات تعتبر مرحلة أولية، يجب تدعيمها بما يساهم في ضمان تطبيق هذه القواعد على ارض الواقع.

لم تتجه الدول الأوروبية الصناعية في البداية إلى إنشاء أجهزة تفتيش العمل، و إنما اتجهت إلى إصدار تشريعات عمل تهدف من ورائها إلى حماية الطبقة العاملة بشكل عام.

ففي النمسا مثلا صدرا أول قانون في سنة 1786 تناول في بعض نصوصه أمورا تتعلق بالتفتيش، حيث خوّل للأطباء صلاحيات التفتيش و الرقابة على أماكن العمل التي يشتغل فيها الأحداث بقصد حمايتهم من حوادث العمل و أخطارها.

كانت البداية في أوروبا بحيث كانت فرنسا من الدول السبّاقة إلى إصدار أولى القوانين الاجتماعية لحماية العمال، و صدر بداية القانون 22 مارس 1841 المتعلق بعمل الأطفال في المعامل و المصانع، و قد أعقبت هذه المحاولة عدة نصوص أخرى قصد تحقيق نوع من العدل الاجتماعي، لاسيما سنوات 1860، 1874، 1864 لكنها باءت بالفشل، و ذلك نظرا لعدم وجود ميكانيزمات أو مؤسسات تسهر على تطبيق هذه القوانين.

نظرا لهذه الظروف أصبحت الضرورة ملحة لإنشاء جهاز رقابي متخصص لرقابة تطبيق التشريعات الاجتماعية، وهو ما تحقق فعلا في فرنسا بصدور قانون 19 ماي 1874 الذي بموجبه تم تأسيس أول مصلحة لتفتيش العمل، و أسندت لها مهمة مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال، ثم بصدور قانون 02 نوفمبر 1892 أعطي بشكل فعلي لجهاز مفتشية العمل طابع الهيئة الإدارية التابعة لأجهزة الدولة، و منحت لأعوان مفتشية العمل صفة الموظفين العموميين.

⁹ القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية رقم 36 لسنة 1996.

¹⁰ Jean Paul Antona, Les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, Dalloz, Paris , 1991, p. 3.

مع انتهاء الحرب العالمية الثانية عقدت معاهدة فرساي عام 1919 بباريس، و تم تأسيس عصبة الأمم، والتي ساهمت في إنشاء منظمة العمل الدولية من أجل اهتمام بشؤون العمل و حماية مصالح الطبقة العاملة، و تحقيق العدالة الاجتماعية على النطاق الدولي¹¹.

لقي موضوع تفتيش العمل اهتمام كبير لدى منظمة العمل الدولية، و هو ما أكدته معاهدة فرساي عندما حددت أهداف المنظمة و منها:

- وجوب إنشاء نظام تفتيش العمل في كل دولة تشترك فيه النساء للإشراف على تطبيق تشريعات العمل¹².

من أجل تحقيق ذلك صدر عن المؤتمر العام العديد من التوصيات التي عالجت المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل، وأهمها التوصية الخامسة الصادرة بتاريخ 1919 التي ورد فيها ما يلي : "... يوصي المؤتمر العام كل دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بان تنشئ بأسرع ما يمكن نظاما فعالا للتفتيش على المصانع، و أن تنشئ جهازا حكوميا يختص بالمحافظة على صحة العمال و يكون على اتصال بمكتب العمل الدولي"، لذلك بذلت المنظمة جهودا كبيرة لوضع إطار دولي لقواعد تفتيش العمل، و ذلك بإعداد لمشروع لاتفاقية دولية المتعلقة بتفتيش العمل ابتداء من سنة 1939، والتي تم إقرارها من قبل المؤتمر العام للمنظمة، و قد تم تأخر إعلان هذا المشروع بسبب قيام الحرب العالمية الثانية إلى غاية تاريخ 19 جوان 1947، بحيث انعقد المؤتمر الثلاثين للمنظمة بجنيف والذي صدر عنه الاتفاقية رقم 81 الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ولم تدخل الاتفاقية رقم 81 الخاصة بتفتيش العمل في مجال الصناعة و التجارة حيز التنفيذ إلا ابتداء من 07 ابريل 1950، و قد بلغ عدد الدول التي صادقت عليها 111 دولة، من بينها 18 دولة عربية بما فيها الجزائر في سنة 1962، و قد كان لهذه الاتفاقية تأثير واضح على تشريعات الاجتماعية للدول المصادقة عليها، فأصبحت بحق الدستور الدولي لتفتيش العمل¹³.

بالرغم من الأهمية البالغة للاتفاقية الدولية رقم 81 فقد ظل قطاع هام من قطاعات العمل هو قطاع الزراعة بعيدا عن تنظيم شؤون التفتيش فيه، ولهذا تقرر إدراج موضوع تفتيش العمل في الزراعة ضمن جدول أعمال الدورة الثانية والخمسين لمؤتمر العمل الدولي وعلى اثر ذلك أقر المؤتمر في دورته الثالثة و الخمسين المنعقدة في 04 جوان 1969 الاتفاقية الدولية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، و قد دخلت حيز التنفيذ في 19 جانفي 1972¹⁴.

في الدول العربية تأخر ظهور أجهزة تفتيش العمل، ففي مصر تم تأسيس أول جهاز لتفتيش العمل سنة في 1954، ثم العراق في سنة 1958.

أما في الجزائر و باعتبارها من الدول النامية والتي تضم مساحة شاسعة و نسبة سكانية معتبرة، ولذلك فقد اهتمت باستثمار هذه المقومات عن طريق انجاز العديد من المشاريع الإنمائية في المجال الصناعي والزراعي، و سخرت لذلك أموال باهظة و جيوش من اليد العاملة.

حرصت الجزائر على نجاح هذه المشاريع على الصعيد الاقتصادي، كما سعت إلى توفير بالمقابل حماية الطبقة العاملة عن طريق إصدار العديد من القوانين الاجتماعية لمنع انتهاك أصحاب العمل لحقوق العمال، و لتحقيق ذلك فقد اعتمدت على غرار باقي الدول الأخرى على تأسيس جهاز رقابي يختص بمراقبة تطبيق المستخدم لهذه النصوص القانونية، والذي أطلق عليه بجهاز تفتيش العمل.

بداية في ظل الفترة الاستعمارية وحتى غداة الاستقلال بسنوات، كانت الجزائر تخضع لنمط تشريعي وتنظيمي فرنسي، و لذلك فان جميع النصوص القانونية الفرنسية يتم تطبيقها بشكل تلقائي في الجزائر باعتبار أن الجزائر كانت امتدادا للسلطة الفرنسية.

¹¹ غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، سنة 2001 ص 39.

¹² يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، سنة 1996، ص 127.

¹³ نشرة مفتشية العمل، العدد الأول، لشهر جوان 1999، ص 02.

¹⁴ يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 128.

وقد تم تأسيس أول إدارة للعمل في الجزائر سنة 1909، وكان من مهامها التفتيش ومراقبة تطبيق النصوص القانونية الفرنسية في مجال العمل، ضمن المؤسسات المتواجدة بالتراب الوطني¹⁵. بعد تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 أصبحت فرنسا عضوة بالمنظمة، والتزمت بجميع مبادئها بما فيها الالتزام بتشكيل نظام لتفتيش العمل.

بعد الاستقلال عرفت الجزائر فراغا في المجال التشريعي، خاصة و أنها كانت تخضع للنصوص التشريعية و التنظيمية الفرنسية لأكثر من قرن، وهذا مما دفع الحكومة المؤقتة لإصدار الأمر رقم 75/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، والقاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي، إلا ما تعارض مع السيادة و الهوية الوطنية، وذلك تحسبا لإصدار قوانين وطنية أكثر ملائمة مع الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الجزائري وتحقيق الاستقرار و العدالة الاجتماعية .

في مجال قانون العمل صادقت الجزائر في 19 أكتوبر 1962 على 42 اتفاقية دولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ومنها الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بالتفتيش العمل في مجال الصناعة و التجارة الصادرة في 19 جوان 1947، و بذلك تكون الجزائر قد تبنت رسميا نظام تفتيش العمل، تماشيا مع مبادئ منظمة العمل الدولية، باعتبارها عضوا فيها، وهذا على غرار باقي الدول العربية المصادقة على الاتفاقية.

لم تكثف الجزائر بالمصادقة على الاتفاقية الدولية، وإنما جسدت تبنيتها لنظام تفتيش العمل من خلال مجموعة من النصوص القانونية.

بداية صدر المرسوم رقم 153/63 الصادر بتاريخ 25 ابريل 1963 و المتعلق بمراقبة تشغيل العمال، والذي يعتبر أول مرسوم خاص بنظام تفتيش العمل في ظل الدولة الجزائرية المستقلة، وقد حدد الشروط العامة لتشغيل العمال و إجراءات مراقبة ذلك، وقد بادرت بعد ذلك بتنظيم الإدارة المركزية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية من خلال المرسوم رقم 257/66 الصادر بتاريخ 19/08/1966، وبذلك استحدثت جهاز تفتيش العمل كهيئة عمومية ذات طابع إداري، وقد حدد المشرع اختصاصاتها من خلال المرسوم 60/67 الصادر بتاريخ 27/03/1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، والذي تضمن ستة مواد فقط، وقد جاء مختصرا و موجزا، ولم يتضمن كافة الأحكام المتعلقة بهذا الجهاز، و بيّن المشرع بعد ذلك النظام القانوني لمفتشي العمل من خلال المرسوم رقم 366/68 الصادر بتاريخ 30/05/1968 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية.

وقد كانت سنة 1975 السنة الحقيقة لوضع نظام متكامل و شامل لجهاز تفتيش العمل من خلال الأمر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 ابريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية، و قد صدر هذا الأمر في إطار جملة القوانين والمراسيم التي صدرت في مرحلة تجديد القوانين الجزائرية، وإلغاء العمل بالقوانين الفرنسية تماشيا مع الاختيار الاقتصادي الاشتراكي.

بصدور دستور 23 فبراير 1989 وانتقال الجزائر نقلة نوعية في المجال السياسي والاقتصادي من النظام الاشتراكي إلى النظام اقتصاد السوق، وهو ما حتم على الجزائر إعادة صياغة منظومتها القانونية لتناسب مع التوجه الاقتصادي الجديد، وخاصة في مجال القانون الاجتماعي، وبذلك أصبح لزاما على المشرع إدخال تعديلات على القانون المنظم لجهاز تفتيش العمل، من اجل الرفع من فاعليته، وتفعيل دوره في مراقبة النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، ومستوى ظروف وشروط العمل داخل المؤسسة المستخدمة، خاصة مع فتح المجال للنشاط الاقتصادي الحر الذي يعطي لأصحاب العمل الفرصة لاستغلال الطبقة العاملة بفرض عليهم شروط مجحفة، و هذا من اجل تحقيق أرباح متزايدة على حساب مصلحة و حقوق العمال.

وبذلك صدر القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996، والذي ألغى العمل بالأمر

رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 209/90 الصادر بتاريخ 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 06 يناير 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها¹⁶، والمرسوم رقم 44/91 الصادر بتاريخ 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل¹⁷، كما صدرت في هذه الفترة قوانين اجتماعية جديدة تضمنت أحكام مختلفة المتعلقة بتفتيش العمل كالقانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم¹⁸، والقانون 02/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم¹⁹ إضافة إلى القانون 04/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل المتمم²⁰.

وقد وضعت إدارة تفتيش العمل منذ البداية تحت إشراف وزارة العمل، وقد استمر إشراف وزارة العمل باختلاف تسمياتها على هذه الإدارة بمختلف هيكلها المركزية و غير المركزية، و انطلاقا من هذا فان وزارة العمل و على رأسها وزير العمل تعتبر أعلى سلطة على هرم إدارة تفتيش العمل الجزائري،

تشتمل المفتشية العامة للعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل²¹ على هيكل مركزي على مستوى الجزائر العاصمة، التي تضم مختلف المديرات العامة، إضافة إلى الهياكل الغير الممركزة التابعة للمفتشية العامة للعمل²² التي تضم مفتشيات جهوية للعمل، و مفتشيات العمل للولاية، و أخيرا مكاتب مفتشية العمل²³.

انطلاقا مما سبق فإننا نجد أن موضوع تفتيش العمل يكتسي أهمية بالغة، وهذا بالنظر لأهمية الأدوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة منها الدور الرقابي داخل المؤسسات المستخدمة لتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية والاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية، من أجل المحافظة على حقوق ومصالح العامل واستبعاد الأخطار الناجمة عن أساليب التشغيل وظروف العمل على صحته، مما يضمن للعامل أكبر قدر ممكن من الاستقرار المادي والنفسي والاجتماعي، ويزيد في الوقت نفسه من مردود العمل ويحقق العدالة الاجتماعية. نظرا لأهمية وظيفة الرقابة لجهاز مفتشية العمل وقع اختيارنا على معالجة هذا الموضوع وهذا بالإجابة على الإشكالية التالية:

- ما هي مجالات رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق أحكام القانون الاجتماعي؟ وما هي الآليات والتدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة؟ للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى باين رئيسيين كما يلي :

الباب الأول - مجالات الرقابة لمفتشية العمل.

¹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 06 يناير 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية رقم 04 لسنة 2005.

¹⁷ المرسوم رقم 44/91 الصادر بتاريخ 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية رقم 08 لسنة 1991 .

¹⁸ القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية 17 لسنة 1990.

¹⁹ القانون 02/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990 .

²⁰ القانون 04/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل المتمم الجريدة الرسمية 06 لسنة 1990.

²¹ المفتش العام للعمل يمثل أعلى رتبة في هرم سلك مفتشي العمل له سلطة الإشراف على جميع الهياكل المركزية وغير المركزية كما يمثل المفتش العام للعمل المفتشية العامة للعمل في جميع الاجتماعات الدورية مع الحكومة لمناقشة وضع نظام تفتيش العمل الجزائري و هذا لاقتراح الحلول و التوصيات لتدعيم فاعلية هذا النظام.

²² المادة 03 من المرسوم التنفيذي 05/05 السالف الذكر.

²³ المادة 18 من المرسوم 05/05، السالف الذكر.

الباب الثاني - آليات ممارسة مفتشية العمل الرقابة على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي.

الباب الأول

مجالات الرقابة لمفتشية

العمل

إن أهم ما يشغل المشرع في أي نظام هو تحقيق سعادة الإنسان ورفاهيته، ولتحقيق هذا الهدف ينبغي العمل على توفير ظروف الحياة السعيدة، و يعتبر الرزق من بين أهم وسائل تحقيق هذه السعادة، و لذلك سعى المشرع منذ الأزل إلى الاهتمام بمصدر رزق الإنسان والذي يتمثل في العمل ، وقد اتفقت جميع المذاهب و الفلاسفة أن العمل هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات والسلع، وهو بتالي مصدر فائض القيمة - أي الربح - ومصدر الثروة، وقد أكدت جميع إعلانات الحقوق والدساتير على حق الإنسان في العمل، فنجد المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948 تقرر ما يلي: " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة منصفة، كما أن له حق الحماية من البطالة "، وهذا ما كرسه المؤسس الدستوري الجزائري منذ الاستقلال عبر كامل الدساتير المتعاقبة، فنجد المادة 55 من دستور 28 نوفمبر 1996 التي تقرر ما يلي: " لكل المواطنين الحق في العمل... " ، ونظر

لأهمية عنصر العمل فقد قرر المشرع تخصيص له قواعد خاصة أطلق عليها تسمية قانون العمل، ويحظى هذا القانون بمكانة هامة ضمن المنظومة القانونية نظرا لما لهذا الفرع القانوني من علاقات بمختلف الفروع القانونية العامة والخاصة من جهة، وعلاقته بمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة من جهة أخرى، إلى جانب تدخله في تنظيم الحياة اليومية للعمال تدخلا تنعكس آثاره على حياتهم العائلية، ولهذا قيل في هذا المجال القول المشهور "على مقتضى قواعد قانون العمل يتوقف احتفاظ العامل بإنسانيته أو إهدار أدميته".²⁴

إن قانون العمل باعتباره مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية، التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات، ومراكز قانونية للطرفين سواء أكانت فردية أم جماعية بين العمال وأصحاب العمل، فإنه بذلك فهو ينظم نوعين من علاقات العمل، وهما علاقات العمل الفردية وعلاقات العمل الجماعية، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة الأولى من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، التي نصت على ما يلي: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"²⁴.

إن علاقات العمل الفردية تتجسد بعقد العمل، والذي لم يعرفه المشرع الجزائري وإنما اكتفي بتحديد طرفيه وعناصره الأساسية من خلال المادة الثانية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، التي نصت على ما يلي: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

اتفق أغلب الفقهاء على تعريف عقد العمل بأنه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر يدعى بصاحب العمل تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفا²⁵.

أما علاقات العمل الجماعية فتتجسد في اتفاقيات العمل الجماعية أو عقد العمل الجماعي ويعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل الجزائري من خلال المادة الخامسة الفقرة الثانية من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، والتي نصت على ما يلي: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - التفاوض الجماعي".

عرّف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية من خلال المادة 114 من 11/90 كما يلي: "الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية . الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية، و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية..."

إن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق خطي بين مجموعة عمال أو نقابة عمالية من جهة، و بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى، لتنظيم شروط العمل والالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين طرفي علاقة العمل، لتطوير وتحسين مستوى أداء هذه الالتزامات، وجعلها أكثر نفعاً ومردوداً بالنسبة للعمال وأصحاب العمل والإنتاج معا²⁶.

وقد سعت الدولة في فرض رقابتها على تنظيم علاقات العمل الفردية و الجماعية لحماية للطبقة العمال من تعسف أصحاب العمل، وانتهاكهم لحقوق العمال، وقد تجسد هذا الدور الرقابي بإنشاء هيئة تفتيش العمل كجهاز عمومي متخصص يضم أعوانا عموميين يتم تكوينهم وتدريبهم، وهذا

²⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998، ص 55.

²⁵ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة، دراسة تحليلية و نقدية، دار هومة، الجزائر طبعة 2008، ص 27.

²⁶ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، الجسور للنشر و التوزيع الطبعة الثانية لسنة 2009، ص 195.

للسهر على تكريس سلطة الرقابة والتفتيش في مجال علاقات العمل الفردية و الجماعية على حد سواء، و منحهم آليات و التدابير المناسبة لضمان فاعلية هذا الدور الرقابي.
انطلاقاً من هذا التقديم سوف نقسم هذا الباب إلى فصلين أساسيين كما يلي :
الفصل الأول - رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الفردية.
الفصل الثاني - رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول

رقابة مفتشية العمل

في

مجال علاقات العمل

الفردية

تنشأ علاقة العمل الفردية بموجب علاقة ثنائية تربط بين العامل وصاحب العمل يلتزم من خلالها العامل بكل إخلاص وتفاني بأدائه للعمل لحساب المستخدم، ويلتزم هذا الأخير بالوفاء للعامل بحقه في الأجر وملحقاته، وهذا ما ورد بنص المادة 08 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي : " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.
وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل".

ينسب عقد العمل إلى العقود الرضائية أساسه مبدأ حرية العمل والتعاقد، بالتقاء إرادة الطرفين المتعاقدين، ويخضع لقواعد قانون العمل، وهذا ما بينته المادة 09 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي: " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة "27.

غير أن مبدأ حرية العمل لم يتركه المشرع على إطلاقه، وإنما قيده بمراعاة بعض الشروط والإجراءات، ولذلك فإن المشرع الجزائري تدخل خلال فترة الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة لتفادي تزايد نسبة البطالة وقام باستحداث وكالات متخصصة للتشغيل، وهذا بتلقي طلبات طالبي العمل وعروض المستخدمين، وقد كلف المشرع جهاز مفتشية العمل بالتنسيق مع الوكالة الوطنية للتشغيل، بمراقبة مراعاة المستخدم للقواعد المنظمة لشروط وإجراءات التشغيل، وفي حالة مخالفتها يتم إحالته للمحاكمة.

من جهة أخرى يتدخل جهاز تفتيش العمل لاعتبارات صحية واجتماعية واقتصادية لمراقبة تشغيل صاحب العمل لبعض الفئات العمالية، والتي تختلف عن فئة العمال العاديين، بسبب السن أو القدرات البدنية ومدة العمل وشرط المواطنة، وتمثل هذه الفئات في فئة الأحداث والنساء والعمال المؤقتين والعمال الأجانب.

لا تقف ممارسة مفتشية العمل لصلاحيه الرقابة على الالتزام بأحكام القانون الاجتماعي وإنما تتعد إلى ممارسة نوع من الرقابة التي تشرف من خلالها على الحيلولة دون قيام منازعات العمل الفردية، والسهر على تسويتها من قبل مكاتب المصالحة بعد إخطارها من قبل مفتشية العمل عند قيامها، وهذا قبل عرضها على القضاء .

سوف نحاول من خلال هذا الفصل التعرض لجميع هذه النقاط بحيث نعالج في المبحث الأول رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال، أما المبحث الثاني فننترق فيه لموضوع رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية.

المبحث الأول - رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال:

يعتبر الحق في العمل من أهم الحقوق الأساسية التي أقرتها المواثيق والإعلانات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كما يعد من أهم الحقوق المكرسة في الدساتير الدول المعاصرة، بغض النظر عن طبيعة نظامها السياسي والاقتصادي والاجتماعي، غير أن الظروف الاقتصادية جعلت من هذا الحق الدستوري مجرد حق نظري، نظرا لتزايد مستويات البطالة التي مست مختلف الشرائح، بما فيهم حاملي الشهادات الجامعية.

وقد تصدى المشرع لهذه الظاهرة بالإشراف على شروط وإجراءات تشغيل العمال، و لذلك فإن المشرع الجزائري استحدث أجهزة متخصصة من أجل ضبط مستويات الشغل وإخضاع حرية التعاقد في العمل بين العامل وصاحب العمل لمجموعة الضوابط والقيود لضمان عمليات تشغيل بشكل موضوعي وعادل، ومن أهم هذه الأجهزة نجد الوكالات الوطنية المتخصصة بالتشغيل²⁸.

تسهر مفتشية العمل على تنسيق العمل بينها وبين وكالات تشغيل العمال من فرض شروط التشغيل ومنع المستخدم من التعسف في طرق التشغيل، مما يخدم مصالحه على حساب مصالح العمال، كما يعمل جهاز تفتيش العمل بشكل خاص على فرض رقابته على تشغيل جميع الفئات العمالية، وأهمها فئة العمال العاديين، بعض الفئات العمالية الخاصة، ومنها فئة العمال الأحداث، فئة النساء العاملات وفئة العمال المؤقتين، كما يمكن أن تضم في بعض الأحيان فئة العمال الأجانب.

²⁷ بجاوي المدني ، المرجع السابق ، ص 28.

²⁸ عجة الجبالي ، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، دار الخلدونية ، الجزائر، طبعة سنة 2005 ص

وتختلف هذه الفئات عن فئة العمال العاديين من عدة جوانب واعتبارات مختلفة، ولذلك راعى المشرع الجزائري خصوصية هذه الفئات وحاجتها للحماية، وكلف جهاز تفتيش العمل بمراقبة شروط وإجراءات تشغيل هذه الفئات وحماية حقوقهم، وتوفير لهم جميع الضمانات الكافية لاستقرارهم المهني.

لذلك سوف نتطرق من خلال هذا المبحث لموضوع علاقة مفتشية العمل بوكالات تشغيل العمال في المطلب الأول، ثم نتطرق لرقابة المفتشية على تشغيل بعض الفئات العمالية في المطلب الثاني.

المطلب الأول - علاقة مفتشية العمل بوكالات تشغيل العمال:

لم تعد للهيئات المستخدمة الحرية في اختيار العمال الذين تتعاقد معهم بصفة مباشرة، بل أصبح عليها من الواجب اللجوء إلى وكالات التشغيل، ولعل السبب الذي دفع المشرع إلى تقييد حرية الهيئات المستخدمة في التعاقد مباشرة مع طالبي الشغل هو تكريس مبدأ المساواة، و تكافؤ الفرص في الحصول على مناصب العمل، وهذا في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة ظاهرة البطالة.

ولتحقيق هذه الأهداف ارتئى المشرع فرض رقابة صارمة على عمليات تسجيل العمال وانتقائهم وتقديمهم للهيئة المستخدمة قصد تنصيبهم من قبل المصالح المختصة لدى وكالة التشغيل، وإخطار جهاز مفتشية العمل بجميع المخالفات المرتكبة لهذه الأحكام، كما يمكن لمفتشية معاينة و تسجيل المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين.

ولذلك سوف نتعرض في هذا المطلب إلى التعريف بالوكالات الوطنية للتشغيل و هيكلها ومهامها في الفرع الأول، ثم نتعرض لرقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال في الفرع الثاني.

الفرع الأول - تعريف وكالات تشغيل العمال و هيكلها و مهامها:

سوف نتعرض في هذا الفرع إلى التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل، ثم نحدد هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل، و أخير نتناول مهام الوكالة الوطنية للتشغيل.

أولا - التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل :

يعد المكتب الوطني لليد العاملة أول جهاز ساهم بتأمين تشغيل اليد العاملة، المنظم من خلال أحكام الأمر رقم 42/71 الصادر في 17/07/1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، وهو عبارة عن مؤسسة عامة ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، مقره بالجزائر العاصمة، ووضع تحت وصاية وزير العمل و الشؤون الاجتماعية²⁹.

بعد انتقال الجزائر إلى تكريس نظام اقتصاد السوق حاولت السلطة إنعاش سوق العمل عن طريق استبدال المكاتب الوطنية لليد العاملة عن طريق إنشاء وكالات متخصصة، لدعم وترقية التشغيل، بعد تعرض سوق العمل لفترة من الجمود، أدت إلى زيادة البطالة التي تجاوزت 30 % من حجم اليد العاملة النشيطة، وهذا نتيجة عاملين هما :

- جمود عمليات الاستثمار نتيجة الأزمة الاقتصادية، و غياب مصادر التمويل.

- تزايد أعداد العمال المسرحين بفعل الغلق المتواصل للمؤسسات العمومية³⁰.

ففي سنة 1990 تغيرت تسمية المكتب الوطني لليد العاملة بالوكالة الوطنية للتشغيل، وهذا من خلال المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 259/90 الصادر بتاريخ 08/09/1990، غير انه وفي سنة 2006 تم إلغاء الأحكام الخاصة بالمكتب الوطني لليد العاملة والنصوص التطبيقية له، وهذا بصدور المرسوم التنفيذي رقم 77/06 الصادر بتاريخ 18/02/2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها.

²⁹ المواد 1 إلى 3 من الأمر 42/71 الصادر في 17/07/1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، الجريدة

الرسمية العدد 53 بتاريخ 29 جوان 1971.

³⁰ عجة الجبالي، المرجع السابق، ص 289.

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، و احتفظت بمقرها في الجزائر العاصمة، تضم الوكالة ممثلين عن مختلف الوزارات، والمنظمات المهنية للمستخدمين العموميين والخواص، وممثلين للمنظمات النقابية³¹.

ثانيا - هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل:

زوّد المشرع الجزائري الوكالة الوطنية للتشغيل من اجل أداء مهامها بهياكل تتمثل في المديرية الجهوية، ووكالات ولائية ووكالات محلية. المديرية الجهوية تضم ثلاثة مصالح وهي مصلحة الإدارة و الوسائل، و مصلحة الإعلام و التسيير المعلوماتي، و مصلحة تنشيط الوكالات الولائية والمحلية و تنسيقها و مراقبتها، ثم نجد على مستوى كل ولاية أو عدة ولايات وكالة ولائية، وأخيرا على مستوى كل بلدية أو عدة بلديات وكالة محلية تعمل تحت وصاية و توجيه الوكالة الولائية³².

ثالثا - مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

إن أهم الاختصاصات المخولة للوكالة الوطنية للتشغيل رسم السياسة العامة للتشغيل داخل الوطن وخارجه، وذلك بوضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع و بكيفية دقيقة و منتظمة على تقلبات سوق التشغيل، وباللجوء إلى التحالفات والخبرات في هذا المجال، كما تسهر الوكالة على جمع عروض وطلبات العمل من اجل الإشراف على عملية تشغيل العمال بشكل عادل، وفقا للمؤهلات والكفاءات المتوفرة، والاحتياجات المطلوبة من قبل المؤسسات المستخدمة، وذلك لتفادي عمليات التشغيل العشوائية دون دراسة، ولذلك تسعى وكالات الوطنية للتشغيل إلى ضمان استقبال طالبي العمل و إعلامهم، و حسن توجيههم لتشغيلهم ضمن المؤسسات الوطنية، و إلى جانب ذلك فان الوكالات الوطنية تعمل على البحث عن جميع الفرص التي تسمح بإدماج اليد العاملة الوطنية داخل المؤسسات الأجنبية خارج الوطن، مع متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل العمال الأجانب، كما تتمتع الوكالات الوطنية بصلاحيات واسعة في ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل، و ضمان تطبيق الرقابة في مجال تنصيب العمال، وفقا ما تضمنته أحكام القانون 19/04³³ الصادر بتاريخ 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل³⁴.

الفرع الثاني - رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال:

ألزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة خاصة كانت أم عامة بتقديم عروض العمل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل المختصة، تتضمن عروض العمل والمناصب الشاغرة لدى المؤسسة، والتي يريد شغلها، والشروط الواجب توافرها في المرشحين لهذه المناصب وهذا ما قرره المادة 18 من القانون رقم 19/04 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها "، ويتوجب على المستخدم إرسال المعلومات عن احتياجاته إلى الوكالة المختصة وفقا لفترات محددة قانونا، وهذا ما أوجبه المادة 19 من القانون 19/04 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يتعين على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد

³¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، سنة 2010، ص 26.

³² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص 29.

³³ القانون 19/04 الصادر بتاريخ 2004/12/25، الجريدة الرسمية العدد 83، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2004.

³⁴ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، المرجع نفسه، ص 27.

العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة حسب فترات وخصائص تحدد عن طريق التنظيم"، أما في المناطق التي لا توجد بها وكالات التشغيل فإن البلديات تسهر على استقبال عروض المستخدمين، و طلبات عمل مواطنيها للقيام بعمليات تشغيلهم في حدود اختصاصها الإقليمي³⁵، غير أن هذه الوكالات لا يمكن أن تفرض على المستخدم إبرام عقد عمل مع طالب عمل معين، حتى ولو توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة، وإنما تعطي للمؤسسة المستخدم حرية الاختيار بين العروض المقدمة، حفاظا على تكريس حرية العمل والتعاقد. من الناحية العملية فإن وكالات التشغيل غالبا ما تقدم للمؤسسة المستخدمة ملفات من ثلاثة إلى خمسة مرشحين للمنصب، الذين توفرت فيهم الشروط المطلوبة، و يبقى على الهيئة المستخدمة اختيار العامل الذي يقع عليه حرية الاختيار بعد التأكد من كفاءته و تناسب مؤهلاته مع العمل المطلوب³⁶.

تسهر مفتشية العمل كجهاز رقابي على التأكد من جميع عمليات التشغيل، والالتزام المؤسسات المستخدمة من تبليغ الوكالات المختصة بالتشغيل بالمناصب الشاغرة لديها وإرسال المعلومات المتعلقة باحتياجاتها من اليد العاملة، وذلك بتفحص الدفتر الخاص بتسجيل مناصب العمل الشاغرة، وتبليغ الوكالات المختصة، و تفادي عمليات إبرام عقود العمل بشكل مباشر، دون اللجوء إلى وكالات التشغيل.

في حالة تسجيل مفتشية العمل عند زيارتها الدورية للمؤسسات المستخدمة لأي مخالفة للالتزام بعمليات تبليغ المستخدم للوكالات بالمناصب الشاغرة، أو تشغيل العمال بشكل مباشر دون الرجوع إلى الطلبات المقدمة من قبل الوكالات، فإن أعوان مفتشية العمل يعاينون و يسجلون المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، و يحررون محاضر مخالفة بذلك، وهذا ما قرره المادة 23 من القانون 19/04 السالف الذكر التي نصت علي ما يلي: " يعاين مفتشوا العمل و يسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون " .

تسهر مفتشية العمل بعد ذلك على إحالة محضر المخالفة المحرر إلى نيابة الجمهورية للمحكمة المختصة، والتي تحيل المستخدم المخالف على قسم المخالفات لمحاكمته عن مخالفة عدم تبليغ المستخدم عن المناصب الشاغرة بموجب المادة 24 من القانون 19/04 السالف الذكر التي تنص على ما يلي: " يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون و المتعلقة بتبليغ العروض، بغرامة من 10.000 إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه. في حالة العود، تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة " .

أما فيما يتعلق بمخالفة عدم إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة و بالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة، فيعاقب بموجب المادة 25 من القانون 19/04 التي نصت على ما يلي: " يعاقب على مخالف لأحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 إلى 30.000 دج عن كل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب في حالة العود، تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة " .

بالمقابل فإن المشرع الجزائري قد اوجب من خلال المادة 14 من القانون 19/04 على وكالة التشغيل المختصة تلبية العرض المقدم من قبل الهيئة المستخدمة في أجل 21 يوما من تاريخ تسجيله، وفي حالة عدم تلبية العرض يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التشغيل المباشر مع إعلام الوكالة بذلك فورا.

و قد منح المشرع الجزائري للمصالح المختصة التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل، وفي حدود اختصاصها السهر على احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنصيب العمال³⁷، ومن تم فالمصالح التابعة للوكالة حق القيام بالزيارات الميدانية للهيئات المستخدمة، والاطلاع على جميع السجلات والدفاتر المتعلقة بتشغيل العمال، وأهمها سجل العمال الذي يتم فيه تقييد

³⁵ المواد 2 و 5 و 8 من القانون 19/04 الصادر بتاريخ 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل.

³⁶ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار

المرتتبة عنها، المرجع السابق، ص 30.

³⁷ المادة 22 من القانون 19/04، السالف الذكر.

اسم ولقب العامل، نوع الجنس، تاريخ ومكان الميلاد والعنوان العائلي، نوعية العمل المشغول، تاريخ التشغيل، تاريخ انتهاء علاقة العمل، سبب انتهاء علاقة العمل، رقم التسجيل في هيئة الضمان الاجتماعي، طبيعة علاقة العمل.

لم يمنح المشرع الجزائري للوكالة سلطة اتخاذ أي إجراء أو أي تدبير التي من شأنها متابعة المؤسسة المستخدمة، التي لا تراعي احترام تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط وإجراءات بتشغيل العمال، فأعوان وكالة التشغيل لا تتمتع بصفة الضبطية القضائية التي تخول لها تحرير المخالفات، وإخطار المحكمة بالمتابعة القضائية، وإنما خول المشرع ذلك إلى جهاز مفتشية العمل لوحده في مجال اختصاصه.

وبذلك فإنه في حالة اكتشاف أعوان وكالة التشغيل أي خرق من قبل المستخدم لشروط وإجراءات التشغيل العمال أو تشغيل عمال من خارج القائمة المبلغ بها، فإنهم يلتزمون بإخطار مفتشية العمل المختصة إقليميا التي خولها المشرع سلطة تحرير محاضر المخالفة، وإحالة المستخدم المخالف إلى المحكمة المختصة³⁸.

وقد تم تسجيل حالات عديدة لخرق المستخدمين للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتشغيل العمال دون مراعاة شروط وإجراءات التشغيل، والأخذ بعين الاعتبار القائمة المقدمة من قبل الوكالات التشغيل، ولذلك يتوجب بشكل خاص تنسيق العمل بين وكالات التشغيل وجهاز مفتشية العمل، من أجل تكريس رقابة صارمة وفعالة بشكل دوري لضبط مخالفة قواعد التشغيل العمال.

المطلب الثاني - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية :

يكتسي قانون العمل أهمية اجتماعية بالغة، ويعود ذلك لأنه يمس حياة مجموعة كبيرة من السكان هم العمال التابعين وأصحاب العمل، إذ تدل الإحصائيات أن نطاق هذا القانون يشمل غالبية الأفراد العاملين في المجتمع، فأهميته بالنسبة للعامل كبيرة جدا لأن جل نشاطه يخضع لقواعد هذا القانون³⁹.

تتميز قواعد قانون العمل بطابع الواقعية والتكيف مع تنوع مجالات العمل، فهي ليست قواعد عامة مجردة بعيدة عن الوقائع العملي وما يتطلبه، بل هي انعكاس لهذا الوقائع وترجمة لما يتطلبه من إجراءات تنظيمية وعملية، ولذلك فهي مرتبطة بهذا الواقع المادي والعملي والمعطيات الخاصة بكل نشاط، وبكل مهنة وبخصوصية كل فئة عمالية.

ونظرا لاختلاف الفئات العمالية من أحداث ونساء وأجانب وعمال مؤقتين، فقد ساهم المشرع الجزائري على وضع قواعد قانونية لتنظيم الشؤون المهنية لهذه الفئات وأحوالهم، وكل ما يتعلق بهم على النحو الذي يتناسب وإمكاناتهم المهنية والبدنية والفكرية.

وانطلاقا من ذلك فقد قرر المشرع وضع بعض القيود على مبدأ حرية العمل، استبعد بموجبها الأشخاص من سوق العمل بأن منع تشغيلهم كليا، ومنع بعضهم من الاشتغال في أعمال أو أوقات معينة، وأخضعت ممارسة الأجانب للعمل لقيود وشروط خاصة.

اعتبارا لخصوصية هذه الفئات العمالية وضمانا لحمايتهم، والتزام المستخدم بالقواعد المنظمة لتشغيلهم وحقوقهم المهنية والاجتماعية، فقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحيات مراقبة تطبيق هذه القواعد وعدم مخالفتها.

ولهذا سوف نحاول من خلال هذا المطلب التطرق لمجال رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل وحماية فئة النساء العاملات، وفئة الأحداث في الفرع الأول، ثم نتطرق للرقابة على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين وتشغيل فئة العمال الأجانب في الفرع الثاني.

³⁸ المادة 07 من القانون 03/90، السالف الذكر.

³⁹ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص13.

الفرع الأول - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة النساء والأحداث:

تعتبر كل من فئة النساء العاملات وفئة العمال الأحداث من الفئات العمالية الضعيفة مقارنة بفئة العمال الرجال من عدة جوانب، وأهمها الجانب البدني والفسولوجي، وكذا قدرات التحمل للأعمال الشاقة والعمل في فترات الليل والأماكن الخطيرة، والتي تنتشر فيها المواد الكيميائية والأبخرة.

ولذلك فقد حرص المشرع الجزائري على غرار باقي الأنظمة القانونية المقارنة على تكريس حماية قانونية لهاتين الفئتين، من مختلف المخاطر.

ولضمان فاعلية هذه الحماية قرّر المشرع تكليف مفتشية العمل بمراقبة المستخدم عند تشغيله لهاتين الفئتين وسوف يأتي بيان مظاهر هذه الحماية كما يلي :

أولا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة نساء :

إن طبيعة التكوين الجسماني للمرأة وظروفها الخاصة ووظيفتها الاجتماعية كأم أدت إلى أن تقرر الاتفاقيات الدولية⁴⁰، وقوانين العمل الوطنية أحكاما خاصة بها تتعلق بتشغيلها وتنظيم أوقات راحتها وإجازاتها، بحيث تنسجم مع ظروفها الخاصة⁴¹، كما قررت ضرورة توفير للمرأة العاملة وسائل الراحة لها في المؤسسة، كتخصيص غرفة خاصة لنزع الملابس والمقاعد للجلوس أثناء ساعات الراحة، ومنح المرأة العاملة المرضعة فترة أو فترتين من الرضاعة لطفلها يوميا أثناء ساعات العمل لا تقل مدة كل واحدة عن نصف ساعة، وضرورة توقفها عن العمل قبل الولادة وبعدها بفترة معينة من الزمن، وذلك لأن المجتمع لا يقبل إرهاق المرأة العاملة بالأعمال الليلية نظرا لخطورتها وتشغيلها بأعمال متعبة ضارة بصحتها، وإنما يتوجب العطف على هذه الفئة، ويستلزم مضاعفة العناية بها⁴².

نظرا لكل هذه الاعتبارات إضافة لمتطلبات العادات والتقاليد المجتمع المسلم والتربية الأخلاقية التي تفرضها تعاليم ديننا الحنيف، فقد خص المشرع الجزائري المرأة العاملة بأحكام قانونية خاصة للمحافظة على صحتها وشرفها ومصحتها، وضمان حمايتها من كل الأخطار التي تهددها أثناء العمل، ومن أبرز مظاهر حماية المشرع الجزائري للمرأة العاملة ما يلي:

1- ومن حيث المبدأ فإن النساء العاملات تخضع لنفس الحقوق والالتزامات المطبقة على كافة العمال، وهذا انطلاقا من القاعدة المعتمدة في مجال التشغيل، والمتمثلة في عدم التمييز بين العمال لأي اعتبار من الاعتبارات سواء الجنس أو السن أو الانتماء النقابي، و الذي تكرسه مختلف القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية، وهذا ما بيّنته المادة 17 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي: "تعد باطلّة و عديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيف ما كان نوعه في مجال الشغل و الأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن و الجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"⁴³، إلا أن الإقرار بهذه المساواة لا يمكن أن يعني بأي شكل من الأشكال إغفال

⁴⁰ لقد اهتمت الاتفاقيات الدولية بعمل المرأة و حمايتها، ولذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1919 الاتفاقية المتعلقة بالعمل الليلي، وقد قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة، و قد عرفت الاتفاقية فترة الليل بالفترة الممتدة إلى إحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل من بينها المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا .

⁴¹ عدنان العابد و يوسف إلياس، قانون العمل، وزارة التعليم والبحث العلمي، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، سنة 1990

ص106.

⁴² غالب على الداودي، المرجع السابق، ص 84 .

⁴³ المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2005.

الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية التي تقتضي أن تختص المرأة العاملة ببعض الأحكام الخاصة التي تنظم شؤون عملها وهذه الأحكام تكون واجبة المراقبة من قبل مفتشي العمل⁴⁴.

2 - ضرورة منع تشغيل النساء في الأعمال والصناعات الشاقة التي تتضمن أخطار مضرّة بسلامة وصحة العاملات، مثل العمل في المناجم والمحاجر والصناعات الكيماوية وعدم تشغيلهن في الأماكن التي تنعدم فيها النظافة⁴⁵، وهذا ما صرح به المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، من خلال المادة 260 التي نصت على ما يلي "يمنع استخدام النساء والأولاد المتدربين منهم في المراكز عمل غير صحية أو مضرّة وكذلك في أعمال التي تتطلب جهدا لا يتناسب مع قوتهم ومضرّة بصحتهم، كما يمنع استخدام القصر من الجنسين في أشغال تتنافى مع الأخلاق بالنظر لطبيعتها والظروف التي تتم فيها".

بعد صدور القانون الجديد المنظم لعلاقات العمل القانون 11/90 بتاريخ 21 أبريل 1990 اكتفى المشرع بحظر التشغيل في الأعمال الخطيرة والمضرّة بالصحة فقط بالنسبة لفئة العمال الأحداث، ولم يتطرق لهذا الحظر بالنسبة للنساء العاملات.

لا بد أن نسجل هنا بأن هذا الإغفال يشكل فراغا تشريعيًا وتقصيرا من المشرع الجزائري في مجال تنظيم عمل المرأة وتكريس حمايتها، خاصة وأن الجزائر انتقلت إلى مرحلة اقتصادية جديدة تزايدت فيها النشاطات والمشاريع الاقتصادية الخاصة، وتزايدت معها نسبة تشغيل العاملات داخل الأنشطة الخطيرة، كما أصبح المستخدمين الخواص يستغلون ظروف المرأة وحاجتها للعمل لاستخدامها في أماكن وظروف لا تتناسب مع تكوينها الجسماني، ولا تحافظ على شرفها وتمس بسمعتها.

لهذا ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدارك هذا الفراغ التشريعي بسن قواعد قانونية يحظر من خلالها على المستخدمين استخدام العاملات في جميع الأماكن والظروف الصعبة والخطيرة، كما يتوجب على المشرع أن يمنح لمفتشية العمل المجال بأن تلعب دورها الفعال في مراقبة التزام المستخدمين في تشغيل النساء في الورشات والأماكن المحظورة.

في هذا المجال يمكن للوزارة المعنية أن تحدد قائمة بالأعمال والنشاطات المحظورة على المرأة، ليتحقق منها مفتش العمل عند ممارسة رقابته داخل المؤسسات.

3 - ضرورة منع تشغيل النساء في الأعمال الليلية، والعمل الليلي كما عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 27 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل كما يلي: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا" غير أنه وبترخيص من قبل مفتش العمل المختص إقليميا يسمح للمستخدمين بتشغيل النساء العاملات ليلا في بعض الأماكن كالعامل في الفنادق والمطاعم والمطارات والمستشفيات⁴⁶.

يتوجب أن توفر المؤسسة المستخدمة كافة الضمانات على عدم تعرض النساء العاملات لأي خطر مادي أو أخلاقي، وهذا ما بينته المادة 29 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

من خلال نص هذه المادة يتضح كمبدأ عام منع تشغيل المرأة العاملة في أوقات الليل، إلا أن المشرع وإدراكا منه لأهمية دور المرأة في التنمية الاقتصادية و مشاركتها الفعالة في الرفع من النشاط الاقتصادي و الخدماتي⁴⁷.

44 يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 196.

45 نصت المادة 2/55 من دستور 28 نوفمبر 1996 على ما يلي: "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة".

46 غالب على الداودي، المرجع السابق، ص 85.

47 دليلى داود، المرأة والتنمية، مجلة العمل والتنمية، مجلة فصلية تصدر عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر التابع لمنظمة العمل العربية، العدد 08، بدون سنة للنشر، ص 59.

واعتبارا لعدم إمكانية الاستغناء عن المرأة في بعض الأنشطة ذات الطابع الليلي كالتدريب والقطاعات ذات المصلحة العامة، والتي أثبتت فيها المرأة كفاءتها وإمكاناتها العالية في تقديم نتائج مرضية، ولهذا فقد سمح للمستخدم أن يطلب رخصة من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا لتشغيل النساء في أعمال ليلية.

يحرص في هذا مفتش العمل المختص إقليميا بتفحص بجدية هذه الطلبات، ويتأكد من أن تشغيل هؤلاء النسوة لا يؤثر على صحتهم وشرفهن وأخلاقهن، كما يتوجب عليه كذلك أن يتحقق من طبيعة النشاط المهني وخصوصية منصب العمل، وإن كان يدخل ضمن الأعمال المسموح بها للنساء ليلا⁴⁸.

وفي حالة مخالفة هذه الأحكام و تشغيل النساء في أعمال ليلية غير مرخص بها من قبل مفتشي العمل فإنهم بعد معاينة هذه المخالفة، وتحرير محضر بها، وإحالة المستخدم إلى القضاء الذي يتصدى لذلك بإدانة المستخدم المخالف بعد محاكمته، وذلك بمقتضى المادة 143 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يعاقب كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الأسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء إلى الساعات الإضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1000 دج، و تطبق العقوبة عند كل مخالفة معاينة و تكرر بحسب عدد العمال المعنيين " .

4 - استفادة المرأة العاملة أثناء فترة الحمل بعطلة الأمومة، وهذا من أجل وضع وليدها وهذا ما نصت عليه المادة 55 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به " . بالرجوع إلى قانون التأمينات الاجتماعية القانون 11/83 الصادر بتاريخ 1983/07/02 لاسيما المادتين 28 و 29 منه حيث تنص المادة 29 على أنه " تستحق المرأة العاملة التعويضات اليومية عن الفترة التي انقطعت فيها عن العمل وذلك لمدة أربعة عشرة أسبوعا متتالية... "، على أنه يتوجب أن تنقطع المرأة الحامل عن العمل وجوبا قبل أسبوع على الأقل من التاريخ المحتمل للوضع ويقدر التعويض الممنوح للمرأة العاملة طوال هذه المدة بنسبة مائة بالمائة (100 %) من أجرها اليومي الذي كانت تتقاضاه في منصبها.

تعتبر عطلة الأمومة من بين حالات تعليق علاقة العمل بناء على نص المادة 64 من القانون 11/90، ويعتبر أي تصرف من قبل المستخدم بإنهاء علاقة العمل المرأة خلال عطلة الأمومة دون ارتكابها لأي خطأ جسيم تسريحا تعسفيا و تصرفا باطلا⁴⁹.

يتحقق مفتش العمل من التزام المستخدم من منح المرأة الحامل التعويضات القانونية ويتدخل في حالة إنهاء علاقتها بشكل تسعفي، فيوجه له في هذه الحالة إنذار لإرجاع المرأة العاملة إلى منصب عملها وامتنال لأحكام قانون العمل، وفي حالة امتناعه عن ذلك يحرر ضده محضر بالمخالفة، و يحيله إلى القضاء المختص، الذي يوقع على المستخدم المخالف - على أساس هذا المحضر- بغرامة تتراوح بين 2000 إلى 4000 دج، و هو ما قرره المادة 141 من القانون 11/90 السالف الذكر كما يلي: " يعاقب كل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان و النسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 4000 دج و تطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة"⁵⁰.

⁴⁸ لقد كان يشترط المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على صاحب العمل الذي يلجا إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحا بذلك لمفتشية العمل، و هذا ما نص عليه من خلال المادة 198 منه كما يلي: "يجب على كل صاحب عمل يلجا إلى العمل الليلي أن يقدم تصريحا بذلك إلى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية " .

⁴⁹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني:علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998، ص 101.

⁵⁰ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، طبعة 2003 ص

ثانيا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة الأحداث :

الأحداث هم الأشخاص الذين لم يبلغوا الأهلية القانونية التي تسمح لهم القيام بالتصرفات وتحمل المسؤوليات، وفي مجال قانون العمل حرص المشرع الجزائري على تنظيم عمل الأحداث، وتقييد شروط تشغيلهم وتوفير لهم الحماية الكافية لما يتعرضون له من استغلال أو تعسف، وكلف لذلك مفتشية العمل بمراقبة التزام المستخدم بهذه الأحكام.

ومن أهم مظاهر الحماية القانونية التي تحققها مفتشية العمل عند مراقبة إجراءات تشغيل العمال الأحداث ما يلي :

1 - الرقابة على الحد الأدنى لسن التشغيل:

إن عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية، لا يتم إلا بتوافق وتطابق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين، ويتوجب أن تتوفر في هذا العقد مختلف الشروط الضرورية في البناء العقدي، ومن أهم هذه الشروط اكتمال أهلية التعاقد لدى الطرفين المتعاقدين وخاصة أهلية العامل.

الأهلية التي يجب أن تتوفر في العامل هي أهلية أداء كاملة، التي تمكن الشخص من القيام بكافة التصرفات والأعمال القانونية، والتي تتحدد عادة ببلوغ الشخص سن الرشد⁵¹، إلا أن الطابع المميز لقواعد قانون العمل، ونظرا للاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية فقد فرضت أهلية خاصة بالعمل، وهي الاكتفاء بسن التمييز، أي ستة عشرة 16 سنة، الذي كان معمول به ضمن القانون المدني السابق⁵²، وهي السن المعمول بها في أغلب التشريعات المقارنة⁵³ بما فيها التشريع الجزائري، وها ما قرره المادة 15 الفقرة الأولى من القانون 11/90 السالف الذكر، التي نصت على ما يلي: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة 16 سنة إلا في حالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

يتفق أغلبية الفقهاء على أن تشغيل الأحداث دون السن القانونية يؤثر على نمو هذا الحدث نظرا لما يتعرض له الأطفال في هذه السن المبكرة إلى أضرار جسمية محققة، صحية أو خلقية، هذا إضافة إلى أن المستخدمين سيستغلون أوضاع هؤلاء الأحداث ويشغلونهم بأجور زهيدة جدا، مع عدم قدرتهم على مناقشتها أو رفضها، نتيجة لحاجتهم الملحة لهذه الأجور تلبية لمطالبهم ومطالب أسرهم⁵⁴.

لتقادي هذه الحالات فإن المشرع الجزائري، وحماية لهذه الفئة لم يكتف بتقرير الحد الأدنى لسن التشغيل، وإنما قيّد كذلك صحة وصلاحيّة عقود العمل المبرمة من قبل العمال القاصرين مدنيا بالزامية موافقة أوليائهم الشرعيين على هذه العقود، وهذا ما أكدت عليه المادة 15 الفقرة 02 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "...ولا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصية الشرعي".

يتحقق مفتش العمل في هذا المجال بأن العامل الحدث المقبل على إبرام عقد العمل قد بلغ السن المحددة في القانون، فإذا تبين له أن المستخدم قد ارتكب مخالفة بتشغيله لحدث يقل عمره عن الحد الأدنى للتشغيل، فإنه يتعرض للمتابعة ويتخذ ضده جميع الإجراءات المناسبة في حالة ارتكاب المخالفة، من توجيه له الإعدار بامتنال في البداية، ففي حالة عدم التزامه بذلك يحرر

⁵¹ حدد المشرع الجزائري من خلال المادة 40 من القانون المدني سن الرشد القانوني بـ 19 سنة كاملة.

⁵² حدد المشرع الجزائري سن التمييز بـ 13 سنة من خلال المادة 42 من القانون رقم 10/05 الصادر بتاريخ 20 جوان 2005 المعدل للقانون المدني.

⁵³ حددت الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 30 أبريل 1984 أهلية العامل بالسن الذي ينتهي فيها الطفل من المرحلة الدراسية وهي سن الخامسة عشرة (15)، مع إمكانية تخفيضها إلى سن الرابع عشر (14) بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير المتطور .

⁵⁴ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع الجزائر، طبعة الثانية لسنة 2009، ص 183.

ضده محضرا بالمخالفة، ويحيله إلى القضاء المختص لمحاكمته، وقد دعم المشرع شروط والإجراءات المتعلقة بتشغيل القاصر بأحكام جزائية وزجرية، وذلك لتحذير المستخدم من جراء مخالفة هذه الشروط، وبذلك اعتبر المشرع الجزائري مخالفة السن الأدنى لتشغيل العامل القاصر جريمة يعاقب عليها⁵⁵، وهذا ما قرره من خلال المادة 140 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة إلا في حالة عقد التمهين المحرر طبقا للتشريع و للتنظيم المعمول بهما.

في حالة العود، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما إلى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن أن ترفع إلى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة"⁵⁶. ويكون عقد عمل الحدث في هذه الحالة عقدا باطلا لا أثر له بالنسبة للطرفين، وهو ما قرره المادة 135 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي: " تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به. غير انه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداءه".

2 - الرقابة على طبيعة العمل المكلف به العامل الحدث:

يتوجب أن يكون العمل الذي يؤديه الحدث من الأعمال التي يجيز القانون تشغيل الأحداث فيها، فغالبا ما تحظر التشريعات الوطنية تشغيل الأحداث في أعمال معينة، إما بسبب خطورتها على صحتهم، أو بسبب خطورة البيئة التي تؤدي فيها هذه الأعمال على النمو الجسماني السليم للأحداث، أو لمساسها بسلوكيات وأخلاق الحدث، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة 15 الفقرة 03 من القانون 11/90 والتي نصت على ما يلي: " كما لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال، أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته"، إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد طبيعة هذه الأشغال الخطيرة، كما لم يقرر قائمتها حتى يتمكن مفتش العمل من التحقق من مدى التزام المستخدم بعدم بتشغيل الأحداث في الأعمال المحظورة، ولهذا ينبغي على المشرع أو الوزارة بالتنسيق مع المصالح المختصة أن تفصح عن قائمة هذه الأعمال، حماية لصحة وسلامة هذه الفئة، حتى يسهل على مفتش العمل المختص ممارسة صلاحية الرقابة على تشغيل الحدث في نشاط من النشاطات الاقتصادية، أو ضمن فرع من فروع المؤسسة.

3 - الرقابة على التدابير المتخذة من قبل المستخدم عند تشغيل العامل الحدث:

يوجب القانون على صاحب العمل التأكد من القيام بإجراء الفحوص الطبية على العمال الأحداث، وعادة ما تجري هذه الفحوص قبل التعاقد للتحقق من قابلية الحدث للعمل، والتأكد من قدرته البدنية على تحمل تكاليف العمل الذي سوف يوكل إليه طوال مدة القانونية للعمل، والتحقق من عدم إصابته بأمراض معدية أو خبيثة تؤثر عليه، و على زملاءه أثناء العمل، ويتوجب أن تتكرر هذه الفحوص دوريا، للتأكد من عدم تأثير العمل سلبيا على صحة الحدث.

يراقب مفتش العمل التزام صاحب العمل بهذه الفحوص والتحقق من نتائجها، وذلك من خلال الوثائق الصادرة عن الجهات الطبية المختصة، الذي يلزمه القانون بأن يحتفظ بها في ملف خاص يخضع لرقابة مفتش العمل، وهذا ما قرره المشرع الفرنسي من خلال المادة L 211 الفقرة الرابعة من قانون العمل الفرنسي، إذ منح لمفتش العمل صلاحية التحقق من الكشف الطبي

⁵⁵ رشيد واضح، الوجيز في شرح القانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى لسنة 2002 ص 121.

⁵⁶ منع الأمر رقم 31/75 السابق الذكر من خلال نص المادة 182 استخدام الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن سن السادسة عشرة إلا باستثناءات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بالنسبة لبعض الاستخدامات المؤقتة ومحدودة المدة.

الذي يجرى على العامل الذي يقل عمره عن 18 سنة، ليتأكد من قدرته واستطاعته على القيام بالعمل، وتحمل مشاق الأشغال المكلف بها، ويقرر مفتش العمل الترخيص له بالعمل بعد أخذ رأي الطبيب المفتش، أو الطبيب الذي يستعين به المفتش⁵⁷.

لم يتعرض المشرع الجزائري صراحة إلى مسألة التزام مفتش العمل بمراقبة كل الفحوص الطبية، التي تجرى على العامل القاصر، وإنما يستنتج ضمنا من خلال تكليف مفتش العمل من فحص ومراقبة أي دفتر أو سجل أو وثيقة متعلقة بالمؤسسة أو مستخدميها، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال الفقرة الثالثة من المادة 06 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلا. و يمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي:

ج - طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها أو استخراج الخلاصات منها".

وإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للقواعد الخاصة بالسلامة الصحية للعمال القصر وأمنهم، فإنه يوجه مباشرة للمستخدم المخالف اعدارا لامتنال التعليمات، كما يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم لاجتناب هذا التقصير، وهذا ما نصت عليه المادة 09 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اعدارا بامتنال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق".

4 - مراقبة التنظيم القانوني للوقت الخاص بعمل الأحداث :

مراعاة لسن الحدث وقدراته البدنية يضع المشرع الجزائري تنظيما خاص لوقت عمل الحدث، وهذا وفقا للقواعد الآتية:

- تحديد ساعات عمل العامل الحدث في اليوم بعدد من الساعات يقل عن عدد ساعات عمل البالغين.

- حظر ومنع تشغيل العمال الأحداث في الأعمال الليلية، وهذا ما قرره المشرع الجزائري صراحة من خلال المادة 28 من قانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " لا يجوز تشغيل العمال من كل الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي".

- منح للعمال الأحداث إجازة سنوية أطول مدة من الإجازة المقررة للعمال البالغين. وجميع هذه الأحكام تنظمها الاتفاقيات العمل الجماعية، وذلك أمام غياب النصوص القانونية الصريحة المنظمة لهذه المسائل الهامة .

ويتحقق مفتش العمل من جميع هذه المسائل وذلك بالاطلاع على الملفات الشخصية للعمال الأحداث إن وجدت، أو من السجل الخاص بهم⁵⁸.

الفرع الثاني - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين والعمال الأجانب:

تتشابه كل من فئة العمال المؤقتين والعمال الأجانب في أن تشغيلهم يتم بشكل استثنائي عند تحقق الشروط القانونية المطلوبة، فبالنسبة للعمال المؤقتين فإنه يتم كأصل عام استخدام العمال بموجب

⁵⁷ Jean -Paul Antona, op. cit. p. 39.

⁵⁸ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 95.

عقود عمل دائمة في مناصب ثابتة، وفي حالات استثنائية يحددها المشرع يضطر المستخدم لتشغيل بعض العمال بموجب عقود عمل محددة المدة، نظرا لتوفر ظروف وأسباب ظرفية تمر بها المؤسسة المستخدمة، كازدياد حجم العمل أو إجراء أشغال دورية، أو استخلاف عمال مثبتين لفترات محددة.

أما العمال الأجانب فإن المشرع الجزائري قرر لحماية اليد العاملة الوطنية تفضيل تشغيل العمال الجزائريين كأصل عام، وفي حالات استثنائية وعند عدم توفر المؤهلات المطلوبة في العمال الوطنيين، يضطر المستخدم للجوء لتشغيل اليد العاملة الأجنبية، التي تتوفر فيها الشروط التي وضعها التشريع.

وقد تدخل نتيجة ذلك المشرع لحماية فئتي العمال المؤقتين والعمال الوطنيين، فكلّف جهاز مفتشية العمل لفرض رقابته على إجراءات، وطرق تشغيل المستخدم لهاتين الفئتين ومراعاته للشروط المطلوبة في تشغيلهم.

أولا- رقابة مفتشية العمل على تشغيل العمال المؤقتين :

إن الطابع العام الذي تأخذه علاقة العمل القائمة على قواعد محددة يكتسي نوع من المرونة تسمح للمؤسسة الحديثة بان تتوصل إلى التحكم في معادلة اقتصادية هامة وهي تكيف حجم نشاطها مع العدد المناسب فعليا من العمال، بحيث كلما ارتفع حجم هذا النشاط داخل المؤسسة، لأسباب إما أن تكون ظرفية أو دورية - وبمعنى عام استثنائية - ، لا بد من اللجوء إلى يد عاملة إضافية، لتغطية العجز الذي يخلفه التزايد الظرفي للعمل هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن عناصر المهارة والتأهيل والخبرة لها كذلك دورها في مجال علاقة العمل محددة المدة، لأنها وبفضل طابعها المرّن فإنها تسمح لصاحب العمل بمجرد قيام حاجة المؤسسة إلى مؤهلات خاصة، أو مهارات معينة قد لا تتوفر لديها، وإن وجدت لا تكون بالعدد الكافي، بأن لا يتردد في الاستعانة بطاقات أو خبرات أجنبية عن المؤسسة في الوقت المناسب وبدون أدنى تأخير⁵⁹، بحيث لا يمكن تصور تشغيل عامل تقني لإصلاح عطب الآلات الكترونية أو ميكانيكية، أو حتى أجهزة إعلام آلي بموجب تقنيات التشغيل العادي، ولمدة غير محددة، علما أن نشاط المؤسسة لا يتحمل الانتظار لمدة طويلة.

بالتالي يمكن القول إن المشرع الجزائري مع التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد، حاول نظرا لهذه الظروف خلق نوع من المرونة - Flexibilité - في إبرام علاقة العمل محددة المدة بموجب المادة 12 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث وضع بعض الحالات، وسمح للأطراف التعاقد بشأنه لمدة محددة⁶⁰.

و بذلك فإن علاقة العمل كأصل عام تتعقد لمدة غير محددة، إلا أنه وبصفة استثنائية ولعدة اعتبارات عملية يمكن أن تتم هذه العلاقة لمدة محددة، إذا اقتضت بعض الظروف والأسباب لذلك، وهذا ما قرره المادة 11 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة". عقد العمل محدد المدة هو ذلك العقد المبرم لمدة معينة أو لإنجاز عمل معين، بحيث يتفق الطرفين منذ انعقاده على تحديد ميعاد انتهائه، بحيث لا يتوقف انتهائه على إرادة أحد عاقديه، وإنما ينتهي تلقائيا بمجرد حلول الأجل المتفق عليه⁶¹، ومع ذلك فقد قرر المشرع ضرورة عدم التمييز بين العمال الدائمين والمؤقتين، من حيث الحقوق والالتزامات، وهذا بناء على نص المادة 17 من القانون 11/90 السالف الذكر.

⁵⁹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 121.

⁶⁰ بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة، دراسة نظرية - تطبيقية - مقارنة، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص 09.

⁶¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 109.

وضع المشرع أحكام خاصة بمجالات وشروط وكيفيات تشغيل العمال بعقود محددة المدة وذلك تماشيا مع التحولات الاقتصادية الجديدة التي عرفتها بلادنا مع صدور دستور 1989 واعتماد نظام اقتصاد السوق، وفتح المجال للاستثمار والنشاط والتبادل الحر، وتحرير التجارة، وهذا مما يتطلب ازدياد الطلب على اليد العاملة في أعمال مؤقتة، ولمدد قصيرة لإنهاء نشاطات محددة. نظرا للطابع الاستثنائي والزماني لعقود العمل محددة المدة، وخوفا من الانزلاق بها وتحولها إلى وسيلة أساسية في إبرام علاقات العمل، سارع المشرع الجزائري إلى تقييده بشروط إضافية أخرى، إلى جانب تلك القائمة بشأن عقود العمل غير محددة المدة، وتتمثل أساسا في الشروط الآتية :

- 1 - الكتابة، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر.
 - 2 - تحديد الحالة المستند إليها لإبرام عقد العمل محدد المدة ضمن الحالات الواردة حصرا بموجب أحكام المادة 12 من القانون 11/90 الصادر في 21/04/1990 المتممة بالمادة 02 من القانون 21/96 الصادر في 21/12/1991، وأسباب اللجوء إلى هذه الحالات وهذا ما نصت عليه المادة 12 الفقرة الأولى كما يلي: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه :
 - عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، و يجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل و أسباب الموسمية،
 - عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها".
- 3 - المدة المقررة خصيصا لكل حالة من الحالات والأسباب التي أدت إلى تحديدها، وهذا ما نصت عليه المادة 12 الفقرة 02 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي: "...ويبين بدقة عقد العمل، في جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"⁶²، وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا من خلال القرار رقم 212573 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 21/03/2000 غير منشور الذي قرر ما يلي: " إن مدة العقد القائم بين الطرفين لم تحدد بصفة دقيقة، ولا يكفي تحديد نهايتها بانتهاء المشروع، بل القانون أوجب أن يتضمن عقد العمل تاريخ بدايته ونهايته بصفة محددة وثابتة " .

وتنتهي عقود العمل محددة المدة بصفة قانونية وعادية، إما بانتهاء المدة المقررة في العقد والمتفق عليها بين الطرفين، أو بانتهاء العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق أحد الطرفين، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد، لأن انتهاء المدة أو العمل لا يترتب عليه بالضرورة وجوب انتهاء هذه العلاقة، إذ يمكن أن تتجدد أو تمدد بمبادرة من إحدى الطرفين، أو بعدم مبادرة كل منهما بإنهائها، أي التجديد أو التمديد الضمني للعقد، الذي يترجم من خلال استمرار كل طرف في القيام بالتزاماته العادية، وفي هذه الحالة تتحول هذه علاقة المحددة إلى علاقة غير محددة المدة⁶³.

استقر اجتهاد المحكمة العليا إلى أن إنهاء علاقة العمل محدد المدة قبل حلول الأجل المتفق عليه يعتبر بمثابة خرق للالتزام تعاقدي، ومن ثم فإن الإنهاء الذي يتسبب فيه المستخدم يعتبر تسريح تعسفيا، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 230907 الصادر بتاريخ 07/11/2001 الذي قرر ما يلي: "... حيث أن المستخدم أقر بان التسريح قد وقع قبل انتهاء فترة العقد المبرم بين الطرفين، وبذلك فإن القاضي الدرجة الأولى عندما اعتبر ذلك حلول لأجل العقد دون أن يحدد بداية سريان العقد ونهايته، يكون قد أساء تطبيق المادة 66 من القانون 11/90 " .
ونظرا للطابع الاستثنائي لهذا النوع من العقود، وحرصا من المشرع الجزائري على تطبيق المبدأ العام في علاقات العمل، وهو إفراغها في شكل عقود عمل غير محددة المدة وبسبب سوء

⁶² بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 17 .

نية واحتتيال المستخدمين في اللجوء إلى هذا النوع من التعاقد، لسهولة إنهاؤها ولعدم احترامهم في الغالب للحالات التي حددتها المادة 12 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر، فقد أخضعت هذه العقود مع تعديل قانون علاقات العمل بمقتضى الأمر رقم 21/96 الصادر في 1996/07/09⁶⁴ لرقابة يمارسها مفتش العمل المختص إقليمياً، ويطلق عليها بالرقابة الإدارية، ويتم ذلك عن طريق مراجعة كافة العقود وتفحص طبيعتها، ومراقبة مدى التزام المستخدم بالحالات والأسباب الخاصة بإبرام عقود العمل محددة المدة، كما يتأكد من أن المدة المحددة في العقد موافقة للنشاط الذي يشتغل من أجله العامل، وهذا ما قرره المادة 12 مكرر من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي : " يتأكد مفتش العمل المختص إقليمياً بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع و التنظيم المعمول بهما من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من هذا القانون، و أن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل".

وإذا تبين عدم احترام المستخدم للحالات الواردة في المادة 12، سواء كان ذلك نتيجة رقابة مفتش العمل، أو نتيجة شكوى من العامل أو النقابة الممثلة للعمال، يؤدي ذلك بصفة آلية إلى تحويل عقد العمل المعنى إلى عقد غير محدد المدة، وذلك تطبيقاً للمادة 14 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي : " يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بأحكام الأخرى الواردة في القانون"⁶⁵،

وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 188773 الصادر بتاريخ في 2000/03//14، و الذي جاء فيه ما يلي : "من الثابت فقهاً وقضاً أن عقود العمل المبرمة لمدة محددة مخالفة لنص المادة 12 من القانون 11/90 تتحول إلى عقود غير محددة المدة وفقاً لما نصت عليه المادة 14 من نفس القانون"

وهذا ما قرره المحكمة العليا كذلك من خلال القرار رقم 261880 الصادر بتاريخ 2003/12/09⁶⁶.

كما أكدت المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 292486 الصادر بتاريخ 2005/03/16 أن قاضي الموضوع له الحق في اعمال سلطته لمراقبة صحة عقود العمل محددة المدة، و هذا بناءً على احكام المواد 12 و 14 من قانون القانون 11/90 السالف الذكر، و ذلك في حالة عدم قيام مفتش العمل بدوره المقرر قانوناً في المراقبة القانونية لصحة هذه العقود⁶⁷.

ويلتزم المستخدم بتقديم نسخ من عقود العمل محددة المدة للعمال المتعاقدين معه لأعوان مفتشية العمل المختصة عند زيارتهم التفتيشية للمؤسسة ، وهذا مرعاة لأحكام المادة 06 الفقرة ج من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والتي قررت ما يلي: " يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا باي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً للتحقيق من احترام الأحكام القانونية و التنظيمية فعلاً، و يمكنهم أن يقوموا خصوصاً بما يأتي:

ج - طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل و تنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، و استنساخها أو استخراج خلاصات منها".

والمادة 13 الفقرة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر بتاريخ 1996/03/06 المحدد لقائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون و محتواها⁶⁸ التي تنص على ما يلي : "كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوباً بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها".

ويقوم أعوان مفتشية العمل باعداد المستخدم من اجل تمكينهم من نسخ عقود العمل محددة المدة ، وذلك بموجب محضر الاعداد، والذي يتضمن ضرورة تقديمه لجميع الوثائق و العناصر

⁶⁴ الأمر رقم 21/96 الصادر في 1996/07/09، الجريدة الرسمية العدد 43 لسنة 1996.

⁶⁵ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 122.

⁶⁶ نشرة القضاة، العدد 57، لسنة 2006

⁶⁷ المجلة القضائية، العدد 1، لسنة 2005

⁶⁸ المرسوم التنفيذي رقم 98/96، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة سنة 1996.

المطلوبة ، وفي حالة عدم الاستجابة لمضمون الاعذار يحرر مفتشي العمل محضرا بالمخالفة يتعلق بعرقلة مهام مفتش العمل، المعاقب عليها بمقتضى المادة 24 من القانون 03/90 السالف الذكر والتي تنص على ما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط ، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعده بمقتضى المادة 6 أعلاه و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 4000 الى 8000 دج و الحبس من شهرين الى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

- الآثار المترتبة على مخالفة قواعد عقود العمل محددة المدة :

يترتب على مخالفة أحكام عقود العمل محددة المدة جزاء قرره القانون ويعتبر بمثابة أثر القانوني لمخالفة قواعد أمرة من النظام العام، جاءت لحماية حقوق العمال من أي تعسف أو انحراف للمستخدمين، وقد قرر المشرع كنتيجة لهذا الإخلال جزاءين، احدهما مدني وينصب على العلاقة بإعادة تكييفها من نظام إلى آخر، والثاني جزائي يتمثل في تسليط عقوبة جزائية على كل من يخالف قواعد العقود محددة المدة.

1 - الجزاء المدني:

إن الأثر الذي يترتب عليه تشريع العمل كجزاء مدني على عدم احترام الشروط القانونية المعمول بها في ابرم عقود العمل محددة المدة هو إعادة تكييف العلاقة، بإخراجها من مجال التحديد إلى نظام آخر تصبح بموجبه علاقة العمل دائمة، وهذا ما نصت عليه المادة 14 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة، خلافا لما تنص عليه الأحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون"، وتقابلها المادة 13-3-122 L من قانون العمل الفرنسي، والتي تنص صراحة على ما يلي: " كل عقد عمل محدد المدة يبرم خارج الحالات المسموح بها ودون احترام الأحكام المتعلقة بالمدة القصوى وشروط الإبرام المتتالي، بدون عقد مكتوب أو دون تحديد موضوعه بدقة يعاد تكييفه تلقائيا إلى عقد عمل لمدة غير محددة"⁶⁹.

وقد سمح تشريع العمل الفرنسي للهيئات النقابية التمثيلية باللجوء مباشرة أمام المحاكم الاجتماعية، قصد الحصول على إعادة تكييف العقود المحددة المدة إلى عقود غير محددة المدة، وليس على هذه النقابة إثبات توكيلها من طرف العامل، بل يكفي فقط إشعار العامل بموجب رسالة مضمونة الوصول، ويتعين على الجهة القضائية المختصة الفصل في النزاع خلال اجل شهر من تاريخ إيداع الطلب، وعندئذ يمكن تنفيذ هذا الحكم بصفة مؤقتة⁷⁰.

2 - الجزاء العقابي:

لقد قرر المشرع الجزائري سابقا من خلال من القانون 06/82 الصادر بتاريخ 1982/02/27 المتعلق بعلاقات العمل الفردية معاقبة كل من يخالف الأحكام القانونية المنظمة لعقود العمل محددة المدة جزائيا، وهذا ما ورد بنص المادة 91 التي نصت على ما يلي: "يعاقب كل مخالف للأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل محددة المدة بغرامة من 500 إلى 1000 دج تطبق على قدر عدد العمال المعنيين".

بعد إصلاحات سنة 1990 والتغيرات التي جاءت به في مجال تنظيم علاقات العمل المؤقتة، تم التخلي على هذا النص تحقيقا لنوع من المرونة في التعاقد، وخشية من أن يشكل عقبة أمام المستخدمين والاقتصار فقط على الآثار المدنية، بحيث فسح المجال واسعا أمام المؤسسات للانتقال من الطابع الدائم لعلاقات العمل إلى علاقات عمل مؤقتة عند اقتضاء الضرورة لذلك، إلا

⁶⁹ Art L122-3-13 c. trav. f : " Tout contrat conclu en violation de la loi est réputé à durée indéterminée"

أن هذه الإصلاحات دفعت بعض المستخدمين لاستخدام تقنيات التشغيل المؤقت لتعسف في حقوق العمال، وهذا ما دفع المشرع الجزائري من جديد لإدخال تعديلات على النظام القانوني لعقود العمل محددة المدة، وهذا من خلال الأمر رقم 21/96 الصادر في 1996/07/09، وذلك بوضع آليتين لضمان عدم التعسف المستخدمين عند اللجوء إلى نظام التعاقد المؤقت.

الآلية الأولى تتعلق بسلطة المراقبة المخولة لجهاز مفتشية العمل بناء على نص المادة 12 مكرر، والآلية الثانية تتمثل في إعطاء الجهات القضائية العقابية صلاحية توقيع العقوبات الجزائية عند إبرام عقود عمل محددة المدة مخالفة للقانون، وعدم التزام بتوجيهات مفتش العمل⁷¹، وذلك بموجب المادة 146 مكرر من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم على ما يلي: " يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و12 مكرر من هذا القانون، بغرامة مالية من 1.000 دج إلى 2.000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

وهذا على غرار التشريع الفرنسي الذي قرر معاقبة المستخدم المخالف للأحكام المنظمة لعقد العمل محددة المدة بغرامة مالية من 3750 أورو، وفي حالة العود تضاعف الغرامة المالية إلى 7500 أورو و الحبس لمدة 06 أشهر، وهذا ما نصت عليه المادة 4-1-251 من قانون العمل الفرنسي⁷².

وينبغي أن نسجل أن العقوبات التي قررتها المادة 146 مكرر من القانون 11/90 لم تعد رادعة، وهذا مما سمح للكثير من المستخدمين لمخالفة هذه القواعد، وتشغيل العديد من العمال بعقود عمل محددة المدة مخالفة تماما للحالات المحددة في التشريع، كما أن هؤلاء المستخدمين لم يصبحوا يبالون إطلاقا بالملاحظات أو الإنذارات التي يوجهها مفتشي العمل.

لتفادي هذه النتائج السيئة وانعكاساتها على مصالح العمال، وتقييد سلطة المستخدم وإجباره على احترام قواعد تشغيل العمال المؤقتين وعدم خرقها، ينبغي على المشرع التدخل بتعديل النصوص العقابية وجعلها أكثر صرامة لتصل إلى حد توقيع عقوبة الحبس، وعدم الاكتفاء بالغرامات الرمزية الغير المجدية، كما هو الحال في التشريع الفرنسي، كما ينبغي للمشرع أن يمنح مفتشي العمل السلطات والتدابير المناسبة، ولا تقتصر فقط على توجيه الملاحظات الشكلية والإنذارات غير الرادعة، والتي من شأنها جعل حد لكل المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين⁷³.

ثانيا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال الأجانب:

تعمل مختلف البلدان والنظم المعاصرة، على ضمان الحماية الكاملة لليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية، وذلك بمختلف الوسائل القانونية والتنظيمية، ولكن لاعتبارات مختلفة قد يسمح للأجانب بأن يمارسون العمل داخل المؤسسات الوطنية في بعض الحالات، ومنها ما يلي:

- حاجة الاقتصاد الوطني للأيدي العاملة المتخصصة.
- قد يلجأ المشرع إلى وضع بعض القيود على حرية تشغيل الأجانب، لمنع دخول غير المرغوب منهم إلى الدولة .
- قد يسمح للأجانب بممارسة العمل في الوطن وفق للاتفاقيات الدولية، كما هو الأمر بالنسبة لاتفاقية السوق الأوروبية المشتركة⁷⁴، التي أوجبت إلغاء القيود المفروضة على حرية تشغيل العمال من رعايا الدول المنضمة إلى هذه السوق⁷⁵.

⁷¹ بن صاري ياسين، المرجع السابق، ص 155 .

⁷² بن صاري ياسين، المرجع نفسه، ص 157 .

⁷³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار

المتربتية عنها، المرجع السابق، ص 60.

⁷⁴ السوق الأوروبية المشتركة هو مشروع اقتصادي، سياسي ظهر في أعقاب الاجتماع التمهيدي الذي عقده وزراء خارجية لست دول من الدول الأوروبية في إيطاليا في شهر جوان 1951، لإنشاء وحدة اقتصادية بين هذه الدول وهي فرنسا، إيطاليا، ألمانيا الغربية، بلجيكا، هولندا و لكسمبورغ، و تلا ذلك وضع المبادئ الأساسية لهذه السوق إذ وقعت عليها الدول المشار إليها، فيما سمي "بمعاهدة روما" لتتأس رسميا في 25 مارس 1957 الذي يعتبر التاريخ الفعلي لقيام السوق الأوروبية المشتركة.

في الجزائر إذا كان لصاحب العمل حرية التعاقد مع من يشاء من العمال، إلا أن حرته هذه مقيدة بالنسبة لاستخدام العمال الأجانب بهدف حماية العامل الجزائري من مزاحمة العامل الأجنبي في فرص العمل المتاحة.

عمل المشرع منذ بداية السبعينات بصفة خاصة على إيجاد القوانين والنظم التي من شأنها ضمان حماية اليد العاملة الجزائري، والتقليل قدر الإمكان من اللجوء إلى اليد العاملة الأجنبية، إلا أنه مع ذلك لم يصدر أي نص قانوني إلى غاية سنة 1981، وذلك بصور القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 المتضمن كليات وشروط تشغيل العمال الأجانب⁷⁶، والذي أكد من خلال المادة الثالثة منه على حظر تشغيل العمال الأجانب إلا بشروط معينة.

كما صدر القرار رقم 82/510 بتاريخ 25/12/1982 المحدد لكليات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، وذلك تطبيقاً للقانون 10/81 السالف الذكر.

وتبع القانون رقم 10/81 بمرسوم لاحق هو المرسوم رقم 276/86 المؤرخ في 11/11/1986 المتضمن شروط توظيف العمال الأجانب في مصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، بحيث اشترط تشغيل الأجانب باحتياجات التنمية الوطنية، وعدم وجود يد عاملة وطنية مؤهلة⁷⁷.

وبصدور القانون رقم 11/90 السالف الذكر أكد المشرع من جديد على حظر تشغيل العمال الأجانب إلا بشروط محددة، وذلك من خلال المادة 21 منه التي نصت على ما يلي: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"⁷⁸.

بالرجوع إلى القانون رقم 10/81 قيّد المشرع شروط تشغيل العمال الأجانب كما يلي:

1 - إن المبدأ المعمول به في علاقات العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل الأجنبي هو مبدأ العلاقة محددة المدة، وذلك لمدة سنتين قابلة للتجديد، وهذا ما تنص عليه المادة 10 من القانون 10/81⁷⁹.

2- لا يسمح للعامل الأجنبي بالعمل إلا بعد الحصول على رخصة أو إجازة العمل التي تقدمها له السلطات المختصة في البلاد، وذلك بعد تقديم ملف كامل يتضمن بالإضافة إلى المعلومات الخاصة بالعامل الأجنبي رأي الهيئة صاحبة العمل، والمبررات التقنية التي دفعتها إلى اللجوء إلى تشغيل هذا العامل، وهذا ما نصت عليه المادة 04 من هذا القانون رقم 10/81⁸⁰.

وقد جاء القرار رقم 510/82 ليحدد طرق منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، و بينت المادة 03 من هذا القرار العناصر المكونة لجواز العمل و رخصة العمل الحاملة للطابع الجبائي، و هي كما يلي:

- المعلومات المتعلقة بحالة العامل الأجنبي المدنية و جنسيته.

- اسم الهيئة المسموح له بشغل منصب لديها أو عنوانها الاجتماعي.

- منصب العمل المعين فيه و الولاية التي يوجد بها مكان هذا المنصب.

- مدة الوثيقة المسلمة و صلاحيتها.

اشترط المشرع إرفاق ملف العامل الأجنبي برأي الهيئة الممثلة للعمال - أي النقابة الممثلة للعمال

- وهذا ما نصت عليه المادة 06 من القانون 10/81 السالف الذكر.

⁷⁵ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 87.

⁷⁶ القانون رقم 10/81، الجريدة الرسمية عدد 28 الصادرة بتاريخ 14/07/1981.

⁷⁷ نصت المادة 03 من القانون 10/81 المؤرخ في 11/07/1981 المتضمن كليات وشروط تشغيل العمال الأجانب على ما يلي: "يمنع على كل هيئة صاحبة عمل منعا باتا أن تشغل ولو بصفة مؤقتة عمالا أجانب لا يتمتعون بمستوى تأهيل يساوي على الأقل المستوى التقني ما عدا حالة رعايا دولة أبرمت معها الجزائر معاهدة أو اتفاقية كما نص عليه في المادة 02 أعلاه، وكذا الأشخاص الذين يتمتعون بصفة اللاجئيين السياسيين".

⁷⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 188.

⁷⁹ المادة 10 من القانون 10/81 السالف الذكر نصت على ما يلي: "لا يمكن أن تتجاوز مدة جواز العمل سنتين ويتم تجدد هذا الجواز وفقا لنفس الشروط والأشكال المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 أعلاه".

⁸⁰ المادة 04 من القانون 10/81 السالف الذكر نصت على ما يلي: "يسمح جواز أو رخصة العمل المؤقت للمستفيد أن يمارس نشاطا معيناً مدفوع الأجر، لمدة محددة ولدى هيئة صاحبة عمل واحدة دون سواها".

3 - يجب التأكد قبل اللجوء إلى العمال الأجانب، من أنه لا يمكن شغل المنصب أو العمل المعنى من قبل عامل مواطن، نظرا لانعدام المؤهل أو الاختصاص المطلوب، وهذا ما نصت عليه المادة 05 الفقرة الأولى من القانون 10/81 ، وفي هذا المجال صدر قرار عن الغرفة الاجتماعية ملف رقم 47289 بتاريخ 1988/06/27 والذي قرر ما يلي: " من المقرر قانونا أنه يمنع تشغيل عمال أجانب في الجزائر لا يتمتعون بمستوى تأهيل عال أو خاص، ومن تم فإن القضاء بخلاف ذلك يعد خرقا للقانون، ولما كان من الثابت - في قضية الحال - أن المجلس بقضائه بالطابع التعسفي لفصل العامل الأجنبي المدعي في الطعن، بالرغم من كونه عامل في الصيانة لا يتوفر على أية مؤهلات مهنية خاصة أو عالية يكون قد خرق القانون، ومتى كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه"⁸¹.

4 - لا يمكن تشغيل الأجنبي إذا أثبتت المراقبة الصحية أن المعنى لا تتوفر فيه الشروط المحددة في التشريع المعمول به، وهذا ما نصت عليه المادة 05 الفقرة الثانية من القانون 10/81⁸² . وقد كان المشرع الجزائري صارما في إلزام أصحاب المؤسسات بهذه الشروط والقيود ومنعهم من مخالفتها، وإلا تعرضوا لعقوبات جزائية حددها المشرع من خلال أحكام القانون رقم 10/81، وفي هذا الصدد قرر المشرع معاقبة المستخدم الذي يشغل عمال أجانب لا يحوزون تراخيص قانونية مطابقة للشروط، وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون رقم 10/81 التي نصت على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000 و10.000 دج عن كل مخالفة تثبت، كل من خالف أحكام هذا القانون بتشغيل عامل أجنبي ملزم بجواز العمل المؤقت أو رخصته إذا كان هذا العامل:

- غير حائز إحدى الوثيقتين،

- أو حائز سندا سقطت صلاحيته،

- أو يعمل في منصب آخر غير المنصب الوارد في الوثيقتين المذكورتين " .

كما قرر المشرع الجزائري توقيع عقوبات جزائية على العامل الأجنبي في حالة مخالفته لأحكام القانون 10/81 السالف الذكر، وهذا ما نصت عليه المادة 25 من هذا القانون التي نصت على ما يلي: " يعاقب العامل الأجنبي الذي يخالف أحكام هذا القانون بغرامة تتراوح بين 1000 دج و5000 دج وبالحبس لمدة 10 أيام وشهر واحد أو بإحدى العقوبتين فقط دون الإخلال بإجراءات الإدارية التي تتخذ ضده".

يترتب على قيام علاقة العمل للعامل الأجنبي بعض الحقوق والامتيازات، من بينها الحق في الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة به، على أساس التصنيف المعمول به، وهذا بناء على نص المادة 16 من القانون 10/81، وكذلك الحق في الراحة والعطل المختلفة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها، ويخضع بالمقابل لبعض الالتزامات العامة والخاصة، كما هو الشأن بالنسبة للالتزام بعدم ممارسة أي نشاط مربح خلال فترة عمله وعدم ممارسة أي نشاط سياسي مهما كان شكله، إضافة إلى التزامه بعدم إفشاء الأسرار المهنية للمؤسسة التي يشتغل فيها، وهذا بناء على نص المادة 24 من القانون 10/81⁸³ .

هذا و تنتهي علاقة العمل الأجنبي ببعض الطرق الخاصة و المتميزة بالنظر إلى خصوصية هذه العلاقة، و ذلك بناء على نص المادتين 04 و 05 من المرسوم رقم 86/ 276 الصادر بتاريخ 1986/11/11، الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية⁸⁴ .

و هنا تتدخل مفتشية العمل لتقرير حمايتها الفاعلة لجميع العمال المواطنين وعدم منافستهم من قبل اليد العاملة الأجنبية، ولذلك يسهر مفتش العمل على مراقبة التزام المؤسسات التي تلجا لاستخدام العمال الأجانب لمجموعة القواعد والقيود الخاصة بتشغيل العمال الأجانب بحيث يتأكد

⁸¹ المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1991.

⁸² أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 113.

⁸³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124 .

⁸⁴ بشير هدي، المرجع السابق ن ص 189.

من إفراغ عقود عملهم في إطار عقود عمل محددة المدة، ويتحقق من سلامة إجراءات التراخيص والوثائق المطلوبة في ملف العامل الأجنبي والمستوى العلمي المطلوب، وبالمقابل يتحقق المفتش من حصول العامل الأجنبي على حقوقه المقررة قانونا وعدم انتهاك بنود العقد المتفق عليها بين الطرفين.

بذلك نستنتج أن مفتش العمل يحرص على مراقبة جميع الأحكام المتعلقة بتشغيل العمال الوطنيين وأجانب، ويتأكد من التزام المستخدم من عدم انتهاك القواعد التي تنظم طريقة تشغيلهم، و الآثار المترتبة على ذلك⁸⁵.

المبحث الثاني - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية:

إن علاقة العمل الفردية تنير إشكالات عديدة سواء كان ذلك أثناء سريانها أو خلال تنفيذها لسبب أو لآخر، خاصة وأن التنظيم الجديد لعلاقات العمل قد أفرز نوعا من التدقيق والتخصص في مختلف مراحل إبرام وسريان علاقات العمل، بغض النظر عن طبيعة ومدة و شكل الأداة القانونية، والتعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، الأمر الذي دفع التشريعات العمل الحديثة - العربية والأجنبية - إلى اهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات، وتنظيم طرق تسويتها عن طريق وضع إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة، تسهر على معالجتها والبت فيها، وفق قواعد وأحكام قانونية خاصة، وهذا حماية لمصالح الأطراف المتعاقدة من جهة وتحقيق نوع من الاستقرار في الحقوق والالتزامات المترتبة على علاقة العمل من جهة أخرى⁸⁶.

لعبت مفتشية العمل منذ إنشائها دورا فعالا في التدخل لمعالجة هذه النزاعات الفردية وتسويتها، بشكل ودي قبل طرحها على القضاء المختص، غير أن جهاز مفتشية العمل كان يختص من خلال أحكام الأمر رقم 32/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل⁸⁷ بتسوية النزاعات الفردية للعمل بشكل مباشر، و يجتهد مفتشيتها للوصول إلى حلول لوضع حد لاستفحال والاستمرار النزاع، بينما بعد صدور القانون رقم 04/90 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، أصبحت المفتشية مجرد رسول لتبليغ كل الشكاوي لمكتب المصالحة، و بذلك أنتزع من جهاز مفتشية العمل صلاحية تسوية النزاعات الفردية للعمل، مما اثر سلبا على استقرار علاقات العمل.

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

المطلب الأول - تعريف المنازعة الفردية في العمل و تحديد أنواعها:

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

⁸⁵ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، المرجع السابق، ص20.

⁸⁶ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 177.

⁸⁷ الأمر 32/75 الصادر بتاريخ 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية العدد 39، الصادرة بتاريخ

الفرع الأول - تعريف المنازعة الفردية في العمل:

يقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الآخر⁸⁸.

تعرض المشرع الجزائري لتعريف النزاع الفردي في العمل من خلال المادة الثانية من القانون رقم 04/90⁸⁹ الصادر في 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل بالقانون رقم 28/91 الصادر في 1991/12/21⁹⁰، والتي نصت على ما يلي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل القائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حلة في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"⁹¹.

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

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

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

3 - يتوجب أن تستنفذ بداية جميع أساليب التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة⁹².
و نظرا لأهمية طبيعة المنازعة وما قد ينشأ عنها من خلافات، و إخلالها باستقرار علاقات العمل، فان المشرع الجزائري على غرار اغلب تشريعات العمل قد أحاطها بعناية تنظيمية خاصة، ووضع لها إجراءات تسوية متميزة لتسهيل معالجتها في مختلف المراحل التي تمر بها⁹³.

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

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

⁸⁸ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 20^{ème} édition Dalloz ,Paris 2000 , p.1075.

⁸⁹ القانون رقم 04/90، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990.

⁹⁰ القانون رقم 28/91، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

⁹¹ نصت المادة الأولى الفقرة الأولى من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل: "إن كل نزاع ناتج عن عقد عمل أو علاقة عمل أو عن عقد تدريب مهني بين صاحب العمل والعامل غير خاضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحال على المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية".

⁹² بشير هدي، المرجع السابق، ص 88.

⁹³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 179 .

الاجتماعية⁹⁴، وهو الأمر الذي منح لمفتش العمل صلاحية التدخل لتسوية المنازعات الفردية في العمل بإجراء المصالحة.

استمر الحال إلى غاية الإصلاحات الجديدة التي عرفت تأسيس مكاتب خاصة للمصالحة سميت "بالمكاتب المصالحة"، و ذلك من خلال صدور القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل⁹⁵.

من حيث طبيعة النزاع الفردي فإنه يتعلق عموما بعلاقات العمل الناتجة عقود العمل للعمال العاديين، كما يمكن أن يشمل عقود التمهيين، وهذا ما تنص عليه المادة 20 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:
- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين.

- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة".
نظرا لتعدد منازعات العمل الفردية، و اختلاف أسبابها من حالة إلى أخرى، وبما ينشأ عن كل منها من الإخلال باستقرار علاقات العمل، و بتالي المساس بالحقوق و الواجبات طرفي علاقة العمل، إلا أنها ترتبط كلها بعدم الالتزام أو التقصير في التطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية⁹⁶.

الفرع الثاني - أنواع منازعات العمل الفردية:

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

أولا- المنازعات المتعلقة ببند عقد العمل :

يعتبر عقد العمل ترجمة لإرادة الأطراف المتعاقدة في ضبط، وتحديد حقوق والتزامات كل طرف فيه، ليدمج فيه ما يروونه مناسبا في ذلك من أحكام اتفاقية، إلى جانب الأحكام القانونية و التنظيمية.

وإن تخلف أي بند من البنود الأساسية في العقد تمس بصحته ومشروعيته، نظرا لأهميتها في تحديد وضبط حقوق والتزامات الطرفين، لاسيما تلك الأحكام المتعلقة ببيان هوية الأطراف المتعاقدة، وتحديد منصب العمل للعامل المتعاقد، ورتبته في السلم الوظيفي، وكذا الصلاحيات والالتزامات المترتبة عنه، نوع العمل، بداية سريان ونهاية عقد العمل، تحديد الأجر وتوابعه، عكس الأحكام الثانوية والتكميلية التي لا يؤثر تخلفها على صحة العقد⁹⁷.

⁹⁴ الأمر رقم 33/75 الصادر في 29/04/1975 المتعلق باختصاصات مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة

الرسمية العدد 39 الصادرة بتاريخ 16/05/1975

⁹⁵ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، طبعة 2003 ص531.

⁹⁶ Bernard Teyssie, Droit du travail, Relations individuelles de travail, 2^{eme} édition

Imprimerie du sud, Toulouse 1992, p.112.

⁹⁷ رشيد واضح، المرجع السابق، ص16.

بناءً على ذلك فإن كل إخلال بالالتزامات التعاقدية، تنتج عنه نزاعات تتعلق ببند عقد العمل و تتخذ مظهر خلاف أو نزاع بسبب عدم مطابقته بند أو شرط لطبيعة العمل المنجز، أو المتفق عليه، أو بسبب تغيير الأوضاع الاقتصادية أو الاجتماعية، أو بسبب مطالبة أحد الطرفين بإجراء تعديل بما يمس مصلحة الطرف الآخر⁹⁸.

ثانياً - منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي في اتفاقية العمل الجماعية :

برزت أهمية إقامة علاقات عمل جماعية بعد انتشار النضالات العمالية، للمطالبة بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والمهنية والاجتماعية، وإشراكهم في إعداد الاتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، لتزداد أهميتها بظهور أهمية التنظيم النقابي، والدور الذي يضطلع به في إشراك العمال في تنظيم وتحديد ظروف العمل، وشروطه في كافة المستويات، وإدخالهم في التفاوض مع المستخدمين في إعداد كل ذلك، ويتوجب على كل عقد عمل أن يخضع لما تتضمنه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، من شروط للعمل والتنشغيل الواردة في المادة 120 من القانون رقم 11/90، كالتصنيف المهني، مقاييس العمل والأجور الأساسية الدنيا، والتعويضات، المكافآت، فترة التدريب، الإشعار المسبق، مدة العمل، التغييبات الخاصة، وإجراءات المصالحة. إن كل إخلال ببند من بنود هذه الاتفاقيات يثير نزاعاً متعلقاً بحقوق منبثقة عن نص اتفاقي يضع المستخدم في موقف مواجهة مع العمال المتضررين، يلزمه بتطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال⁹⁹.

ثالثاً - منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي :

يعتبر النظام الداخلي ميثاق المؤسسة المستخدمة، تلتزم بإعداده كل مؤسسة تشغل على الأقل عشرين عاملاً، يعرض على أجهزة المشاركة، و ممثلي العمال فيها لإعطائها الرأي فيه قبل تطبيقه، كما تلتزم المؤسسة التي تشغل أقل من عشرين عاملاً بإعداده حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة، تودع نسخة منه لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة لفحص مدى مشروعيته بمدى مطابقته للتشريع، والتنظيم الخاصين بالعمل، ويتمتع فيه صاحب العمل بصلاحيحة الإدارة والتنظيم والتأديب، باتخاذ كافة الإجراءات لوضع التنظيمات الملزمة لتنفيذ العمل، بما يحقق الاستمرارية والنظام والانضباط داخل أماكن العمل، وذلك بناءً على نص المادة 77 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر، وبذلك فإن النظام الداخلي هو أداء تنظيمية و تأديبية في يد المستخدم تمكنه من تطبيق أحكامه، واتخاذ كل إجراء ردي ضد كل عامل في المؤسسة يرتكب خطأ مهنيًا، يكون هذا الإجراء ذو طابع معنوي كالإنذار أو التوبيخ، أو ذو طابع مادي أو مالي كحرمان العامل من بعض الامتيازات، و المكافآت المالية، أو ذو طابع مهني بحث كالنقل التأديبي أو حرمان العامل من الترقية، والطرده في حالة تحقق خطأ جسيم، بما يؤثر على الحياة المهنية للعامل فتدفعه إلى مواجهة هذا الوضع، فينتج نزاع يتعلق بعدم احترام النظام الداخلي، خاصة إذا كان هناك تعسف في استعمال السلطة من طرف المستخدم، والمبالغة في تطبيق إجراءات رديعة تفوق جسامة الخطأ المرتكب¹⁰⁰.

رابعاً- نزاع ناتج عن انتهاك أحكام قانونية و تنظيمية :

إن الإصلاحات الاقتصادية التي عرفتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن السابق دفعت الدولة إلى التراجع عن التكفل بمختلف الجوانب التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل، لتسمح لأطراف المتعاقدة في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية، للعمل من أجل تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل التي تربطهم، لتحتفظ الدولة بحق تنظيم و تأطير المسائل الأساسية والجوهرية، وذلك في شكل قواعد قانونية أمرة، ويعتبر كل شرط أو بند في عقود العمل والاتفاقيات العمل الجماعية مخالف لهذه القواعد، أو أبرم خرقاً لها باطلاً و عديم الأثر بمخالفته الأحكام التشريعية

⁹⁸ Bernard Teyssie, op. cit, p.113.

⁹⁹ رشيد واضح ، المرجع السابق، ص18.

¹⁰⁰ سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعة 2001، ص 15.

والتنظيمية المعمول بها، وتعرض مرتكبيها إلى عقوبات مختلفة باختلاف درجة الخرق أو المخالفة المرتكبة، مما يثير خلق نزاع بين العامل والمستخدم بشأنها، يمكن فيها للطرف المتضرر- أي العامل - غالبا التمسك بحق طلب إلغاء هذا الشرط أو البند الباطل، بالإضافة إلى المطالبة بالتعويضات المناسبة للضرر اللاحق به¹⁰¹.

في الأخير نقول أن الطابع الفردي الذي تتميز به المنازعة الفردية في العمل، سواء كان العامل طرفا فيها بمفرده أو تعدد فيها العمال بخلافات مختلفة ومتمايزة، هو المعيار لتحديد طبيعة هذه المنازعة، لينصب موضوعها على خلاف قانوني، نتيجة إخلال أو خرق أحد الطرفين علاقة العمل لالتزام من الالتزامات القانونية، أو التنظيمية أو الاتفاقية أو العقدية بما يمس بحق من حقوق الطرف الثاني، فيسبب له ضررا يجبر الطرف المتضرر على اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة، لحمل الطرف المخالف على تنفيذ الالتزام أو احترام القانون أو التنظيم المعمول بهما، وذلك باتباع الخطوات والآليات والإجراءات المنصوص عليها في القانون، قصد التوصل إلى تسوية هذا الخلاف بطريقة ودية قبل أن يتأزم الوضع، ويتحول إلى نزاع تتدخل فيه الجهات القضائية المختصة للبحث والفصل فيه¹⁰².

المطلب الثاني - دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل:

إن ما يميز النزاعات الفردية في العمل عن غيرها من النزاعات الجماعية هو انفرادها بإجراءات تسوية ودية خاصة، وذلك قبل اللجوء إلى إجراءات التسوية القضائية التي يختص بها قضاء العمل، لأن حظوظ و احتمالات تسوية النزاع بطريقة ودية تكون جد مرتفعة، بالمقارنة مع حظوظ و احتمالات التسوية القضائية، وذلك لأن وصول كل من العامل والمستخدم إلى القضاء بعد فشل الطرق الودية يؤدي غالبا إلى توتر العلاقة بين العامل والمستخدم، و يقلص من حجم الثقة بينهما، ويهدد بذلك استقرار الحياة المهنية، وهو الأمر الذي أخذت به أغلب التشريعات العربية والأجنبية، إلى ضرورة المرور بإجراءات التسوية الودية، باعتبارها إجراء جوهري لقبول الدعوى شكلا أمام القضاء المختص¹⁰³.

إن وظيفة المصالحة أو التوفيق كشكل من أشكال التسوية الودية للنزاع الفردي، قد أثارت جدلا واسعا في مدى جواز ممارستها من قبل أجهزة التفتيش منذ إنشائها، وذلك رغم أن الكثير من الدول العربية منحت هذه الصلاحية لجهاز تفتيش العمل، غير أن هذا التوجه لم تتبناه المستويات الدولية من خلال التوصيات المكتملة للاتفاقيات الدولية الخاصة بتفتيش العمل، ويرجع ذلك للأسباب الآتية :

1 - أن ممارسة المصالحة يحتاج إلى وقت كبير، و من تم فهي سوف تشغل المفتش عن أداء وظائفه الأساسية، و خاصة ممارسة وظيفة الرقابة.

2 - و يتمثل في الخطر المحتمل حصوله في دهن المفتش، بين دور الموفق الساعي إلى تحقيق الوفاق والتراضي بواسطة التنازل المتبادل بين الطرفين، و بين دور المفتش المتمثل في كفالة تطبيق أحكام القانون، والذي يستعبد بالضرورة فكرة التنازل عن أي من الحقوق المقررة في قانون العمل¹⁰⁴.

صرحت التوصية رقم (81) بشأن تفتيش العمل السالفة الذكر في حظرها تكليف مفتشي العمل بالقيام بالمصالحة أو التحكيم في النزاعات العمل، حيث وردت في المادة 08 من هذه التوصية كما يلي: " لا يجوز أن يتناول اختصاص مفتشي العمل التوفيق أو التحكيم في منازعات العمل

¹⁰¹ Bernard Teyssie, op. cit, p.116.

¹⁰² رشيد واضح، المرجع السابق، ص180.

¹⁰³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات

الجماعية، الجزائر، طبعة سنة 1998، ص11.

¹⁰⁴ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 161.

105"، غير أن الكثير من التشريعات العربية المقارنة كرست هذه الوظيفة وكلفت بذلك جهاز تفتيش العمل بمهمة المصالحة، والتوفيق بين طرفي النزاع العمالي¹⁰⁶.

منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل مند إنشائه دورا بارزا في التدخل لتسوية النزاع القائم بين الطرفين علاقة العمل بشكل ودي، وذلك بموجب إجراءات المصالحة، وقد كانت صلاحية المصالحة في نزاعات العمل الفردية بداية من اختصاص جهاز تفتيش العمل، وذلك بموجب الأمر رقم 32/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالعدالة في العمل، إلا أنه وبموجب التعديل الأخير لهذا الأمر أنشأ المشرع مكاتب خاصة بالمصالحة سميت "بمكاتب المصالحة"، وذلك بموجب القانون رقم 04/90 الصادر بتاريخ 06 نوفمبر 1990 المعدل والمتمم بالقانون 28/91 الصادر بتاريخ 21 ديسمبر 1991 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية، والذي حددت أحكامه كليات الوقاية من نزاعات العمل الفردية وطرق تسويتها، إضافة إلى مجموع القواعد والإجراءات المنظمة لعمل مكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وهذا ما قرره المادة الأولى من هذا القانون التي نصت على ما يلي: "يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها وكذا القواعد والإجراءات المسيرة لمكاتب المصالحة والمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية لدراسة النزاعات الفردية في العمل".

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

الفرع الأول - مفهوم نظام المصالحة و الإجراءات المتبعة أمام مكاتبها :

سوف نتعرض في هذا الفرع إلى تعريف نظام المصالحة و اختصاصها، ثم نحدد إجراءات المصالحة، و أخيرا نتناول الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة.

أولا - تعريف نظام المصالحة و اختصاصها:

على خلاف التسوية الودية داخل المؤسسات والهيئات المستخدمة، التي لا يتعدى الخلاف فيها حدودها دون تدخل أو استعانة بالغير، والتي حدد المشرع إجراءاتها بموجب المادتين 03 و 04 من القانون رقم 04/90¹⁰⁷ السالف الذكر، فإن المصالحة تمثل إجراء يستوجب تدخل الغير أي طرف ثالث غير طرفي علاقة العمل، وذلك لمحاولة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر مختلفة، بغرض الوصول إلى حل أو تسوية ترضي طرفي الخلاف.

¹⁰⁵Recommandation N°81 (Recommandation concernant l'inspection du travail), article N° 08 : « Les fonctions des inspecteurs du travail ne devraient pas comprendre la fonctions d'agir en qualité de conciliateurs ou d'arbitres dans des différends du travail ».

¹⁰⁶ دليل تفتيش العمل بالدول العربية، المرجع السابق، ص362.

¹⁰⁷ نصت المادة 03 من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية على ما يلي: "يمكن للمعاهدات و الاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". كما نصت المادة 04 من القانون رقم 04/90 على ما يلي: "في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون يقدم العامل أمره إلى رئيسه المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار.

في حالة عدم الرد أو عدم رضی العامل بمضمون الرد يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة. يلزم الهيئة المسيرة أو المستخدم بالرد كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال (15) يوما على الأكثر من تاريخ الإخطار".

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

وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا من خلال القرار رقم 107398 الصادر بتاريخ 30/03/1994 الذي قرر ما يلي: " من المقرر قانونا أنه لا يقبل طلب رفع النزاع الى المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية إلا إذا أثبت عرضه للمصالحة لدى مفتش العمل المختص إقليميا .

و يمكن أن تحدد الإجراءات الداخلية للهيئة المستخدمة طريقة معالجة النزاعات الفردية و من المستقر عليه قضاء أن التدابير المشار إليها و كذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 04/90 لا تلزم مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجه العامل إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية قبل إجراء الصلح، و في حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أن هذه التدابير لم تتم فإنهم غير ملزمون بالأخذ بها ما دام تبين لهم أن العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته و حرر محضرا لهذا الغرض " .

غير أن المشرع استثنى من هذه القاعدة في حالة ما إذا كان المدعى عليه مقيم خارج التراب الوطني أو حالة إفلاس أو تسوية قضائية لصاحب العمل، وذلك نظرا لعدم جدوى محاولة الصلح¹⁰⁸، وهذا ما ورد بنص المادة 19 الفقرة الأولى والثانية من القانون رقم 04/90، والتي نصت على ما يلي: "يجب أن يكون أي خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية.

يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة اختياريا عندما يقيم المدعى عليه خارج التراب الوطني أو حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل " .

وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا كمن خلال القرار رقم 13560 بتاريخ 17/12/1996 الذي جاء فيه ما يلي: " حيث أن المادة 19 من القانون 04/90 تنص انه لا تقبل الدعوى لدى المحكمة الاجتماعية بشأن نزاع فردي للعمل إلا بعد إجراء محاولة الصلح لدى مكتب المصالحة و تقديم محضر عدم الصلح .

وحيث ان الحكم المطعون فيه لم يبين أنه عاين قيام ذلك الإجراء .

وحيث أن شروط قبول الدعوى هي من النظام العام .

وحيث بإغفاله هذا الإجراء يكون الحكم قد خرق الإجراءات الجوهرية مما يعرضه للنقض" وتعتبر مكاتب المصالحة لجان متساوية الأعضاء، مشكلة من العمال و أصحاب العمل بنسب متساوية، تكون فيها رئاسة المكتب بالتداول لمدة ستة أشهر، وهو ما نصت عليه المادة السادسة من القانون رقم 04/90 السالف الذكر¹⁰⁹ .

تنظر مكاتب المصالحة من حيث الاختصاص النوعي لها جميع الخلافات أو المنازعات الناتجة عن علاقة العمل الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل، إذا لم يتم حلها في إطار التسوية الداخلية للهيئة المستخدمة، ويستثنى فقط الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المستخدمون الخاضعون لتنظيم خاص¹¹⁰ وهذا ما ورد بالفقرة الثالثة من المادة 19 من القانون رقم 04/90، التي نصت على ما يلي: " ويستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفا فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات و الإدارات العمومية " .

أما فيما يتعلق بالاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، فهو يتمثل في نفس الاختصاص المحلي لمفتشية العمل الواردة في المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 المحدد لاختصاص

¹⁰⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص89.

¹⁰⁹ نصت المادة السادسة من القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على ما يلي : "يتكون مكتب المصالحة من عضوين ممثلين للعمال وعضوين ممثلين للمستخدمين، ويرأس المكتب بالتداول و لفترة (6) أشهر عضو من العمال ثم عضو من المستخدمين.

يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة عن طريق التنظيم " .

¹¹⁰ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص18.

المحلي لمكاتب المصالحة الصادر في 06 يناير 2005¹¹¹ ، والتي نصت على ما يلي: " يؤسس لكل دائرة اختصاص محلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل مكتب للمصالحة من أجل الوقاية من المنازعات الفردية في العمل و تسويتها".

بتالي نستنتج من خلال هذا النص أنه يوجد مكتب مصالحة واحد على مستوى مقر مفتشية العمل المختصة إقليميا، وغالبا ما يكون مقر مكتب المصالحة موجود بمقر مكتب مفتشية العمل الملحق به¹¹²، وهذا ما ورد بنص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 07/05 كما يلي: " تجتمع مكاتب المصالحة بمقرات مفتشيات العمل للولاية و/أو مكاتب مفتشية العمل الملحقة " .

ثانيا - إجراءات المصالحة :

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

يسعى المدعي لإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضوره شخصيا، فيقوم على إثرها مفتش العمل بتحرير محضرا بتصريحات المدعي¹¹³، وهذا على غرار ما يتم عند تقديم أي دعوى قضائية أمام كتابة ضبط المحكمة، وهو ما ورد بنص المادة 26 من القانون رقم 04/90 كما يلي: " في إطار محاولة المصالحة الواردة في المادة 19 من هذا القانون يتم إخطار مفتشية العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور المدعي شخصيا.

وفي الحالة الأخيرة يقوم مفتش العمل بإعداد محضر بتصريحات المدعي".

يسعى مفتشي العمل بعد مرور ثلاثة أيام من تبليغه إلى إخطار مكتب المصالحة، ويعمل على استدعاء الأطراف المتنازعة للمصالحة حسب برنامج عمل وتاريخ معين مسبقا ولذلك يتوجب على مكتب المصالحة عقد اجتماعه للنظر في الشكوى بعد ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه¹¹⁴ ، وهذا ما ورد بنص المادة 27 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي: " يقوم مفتش العمل خلال ثلاثة أيام من تبليغه بتقديم الإخطار إلى مكتب المصالحة، و استدعاء الأطراف إلى الاجتماع.

تحسب مدة ثمانية (08) أيام على الأقل من تاريخ الاستدعاء إلى اليوم المحدد لحضور الأطراف "

في حالة عدم حضور المدعي الى الجلسة المحددة بدون أي مبرر شرعي يتم شطب القضية بموجب محضر شطب القضية¹¹⁵.

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

بعد نهاية الاجتماع ودراسة القضايا الواردة في جدول الأعمال يقوم مكتب المصالحة بتحرير محضر بالنتائج المتحصل عليها من الاجتماع¹¹⁶.

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

¹¹¹ المرسوم التنفيذي رقم 07/05 الصادر بتاريخ 06 يناير 2005، الجريدة الرسمية العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

¹¹² رشيد واضح، المرجع السابق، ص37.

¹¹³ راجع الملحق رقم 01.

¹¹⁴ Tayeb et djamel Belloula, op. cit, p.195.

¹¹⁵ راجع الملحق رقم 02.

¹¹⁶ راجع الملحق رقم 03.

تعد محاولة الصلح التي يجريها مكتب المصالحة شرطا شكليا جوهريا قبل اللجوء إلى القضاء، وهو ما تؤكد المادة 19 من القانون 04/90¹¹⁷، وأثناء اجتماع مكتب المصالحة يعمل أعضاؤه على التقريب من وجهات نظر طرفي الخلاف، ومحاولة الوصول إلى تسوية الخلاف، ففي حالة توصلهم ونجاحهم في تسوية كل أو جزء من الخلاف، فإنهم يسعون لتحرير محضر بالمصالحة¹¹⁸، ويصبح هذا المحضر كاتفاق جديد بين الطرفين ويكون ملزما لهما. يعتبر المشرع الجزائري محضر المصالحة حجة إثبات لا يجوز الطعن فيها إلا عن طريق التزوير، ويجب أن لا يتضمن هذا المحضر شرطا يخالف القوانين والتنظيمات المعمول بها في علاقات العمل¹¹⁹، وهذا ما ورد بنص المادة 32 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي: "يعتبر محضر المصالحة حجة إثبات ما لم يطعن فيه بالتزوير.

لا يجوز أن يتضمن محضر المصالحة شروط تتنافى مع النصوص السارية المفعول".
ينفذ الأطراف اتفاق المصالحة وفق الشروط والأجال التي يحدونها، فان لم توجد ففي اجل لا يتجاوز (30) يوما من تاريخ الاتفاق¹²⁰، وفي حالة عدم تنفيذ هذا الاتفاق، يمكن أن ترفع إلى رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية عريضة من أجل التنفيذ مع استدعاء المدعي عليه نظاميا، ويأمره في أول جلسة له بالتنفيذ المعجل لمحضر المصالحة، مع تحديد غرامة تهديدية يومية لا تقل عن 25% من الراتب الشهري الأدنى المضمون¹²¹.
في حالة فشل أعضاء مكتب المصالحة في اجتماع الصلح يتم إعداد محضرا بعدم المصالحة¹²²، وهذا ما ورد بنص المادة 31 من القانون رقم 04/90 التي نصت على ما يلي: " في حالة اتفاق الأطراف على كل أو جزء من الخلاف يعد المكتب محضرا بالمصالحة على ذلك. وفي حالة عدم الاتفاق بين الأطراف يعد المكتب محضرا بعدم المصالحة".

يسلم إلى الطرف المتضرر نسخة من محضرا بعدم المصالحة ليتمكن من مباشرة دعواه أمام القسم الاجتماعي المختص¹²³، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 36 من القانون 04/90 التي نصت على ما يلي: " في حالة عدم المصالحة يرفع الطرف الذي له مصلحة دعوى أمام المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية"، وترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة المختصة بنسخة من محضر عدم المصالحة، وهو ما أوجبه المادة 37 من القانون 04/90.

و بصدر قانون رقم 09/08 بتاريخ 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد¹²⁴، الذي يكتس بأهمية كبيرة بالنظر لما يحتويه من حلول إجرائية تسمح بحسن إدارة الدعوى، و التحكم فيها، فقد تم استحداث قواعد و ضوابط جديدة فيما يتعلق بالخصومة أمام القسم الاجتماعي¹²⁵، و ذلك من خلال المواد 500 الى 509 منه، و قد حدد المشرع للطرف المتضرر اجل (06) أشهر ابتداء من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح من اجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى، و هذا ما قرره المادة 504 من القانون 09/08 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يجب رفع الدعوى أمام القسم الاجتماعي في اجل لا يتجاوز ستة (06) أشهر من تاريخ تسليم محضر عدم الصلح، و ذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى".

و إن سقوط الحق في رفع الدعوى يسمح للمدعي عليه بالتمسك بالدفع أمام المحكمة بعدم قبول الدعوى المدعى لانقضاء أجل رفعها، وقد عمل المشرع على تحديد مهلة (06) أشهر لرفع العامل لدعواه، وهذا لوضع حد للتعسفات الملاحظة في مثل هذه الدعاوى، التي تجعل كثيرا من

¹¹⁷ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغدادي، الجزائر، الطبعة الثانية لسنة 2009، ص 361.

¹¹⁸ راجع الملحق رقم 04.

¹¹⁹ بشير هدي، المرجع السابق ص 91، وكذلك عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 538.

¹²⁰ المادة 33 من القانون 04/90 السالف الذكر.

¹²¹ المادة 34 من القانون 04/90 السالف الذكر.

¹²² راجع الملحق رقم 04.

¹²³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 22.

¹²⁴ القانون رقم 09/08 الصادر بتاريخ 23 فبراير 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية

العدد 21، لسنة 2008.

¹²⁵ مقال للسيد علي بدوي، نشرة القضاة، العدد 64 الجزء الأول، ص 297.

العمال لا يرفعون دعواهم إلا بعد انقضاء أجل طويلة، قصد الحصول على تعويضات تكون أحيانا جد مرتفعة، و التي تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني بصفة عامة¹²⁶.
ويحرص مكتب المصالحة على تدوين ملاحظة هامة على محضر عدم المصالحة، ينبه فيه الطرف الذي له مصلحة في أن له مهلة (06) أشهر من تاريخ تسلم المحضر من أجل رفع دعواه أمام القسم الاجتماعي، وذلك تحت طائلة سقوط الحق في رفع الدعوى.

ثالثا - الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة:

لقد كانت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، تؤكد على عدم قابلية الدعوى المقامة أمام المحكمة المختصة بالمسائل الاجتماعية، دون المرور بداية بالمصالحة أمام مفتش العمل، وقد كرس بعد ذلك القانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل هذه القاعدة بحيث ألزم لقبول الدعوى القضائية تقديم محضر عدم المصالحة عملا بنص المادة 37 من القانون رقم 04/90، والتي نصت على ما يلي: "ترفق العريضة الموجهة إلى المحكمة بنسخة من محضر عدم المصالحة الصادر عن مكتب المصالحة كما تبين المواد من 26 إلى 32 من هذا القانون"، وبذلك فإن عريضة الدعوى التي يقدمها أحد الأطراف المتنازعة في علاقة العمل، ينبغي أن تكون مرفقة بمحضر عدم الصلح المحرر من طرف مكتب المصالحة المختص إقليميا، ويعتبر هذا الإجراء شرط شكلي جوهري من النظام العام، يترتب عن عدم وجوده تمسك الطرف المدعى عليه في الدعوى بالإدعاء بعدم مراعاة شرط شكلي، وبالتالي يقرر القضاء رفض الدعوى شكلا.

استنتى المشرع من هذه القاعدة الحالات التي يكون فيها المدعى عليه مقيم بالخارج أو في حالة الإفلاس و التسوية القضائية للمستخدم¹²⁷، و يشترط في الطلبات المتضمنة في عريضة المدعي أن يكون فعلا قد أثرت مبدئيا أمام مكتب المصالحة، ماعدا الحالات التي تكون فيها هذه الطلبات مشتقة من الطلب الأصلي.

على أي حال فإنه يمكن للطرف الذي صرح بعدم قابلية دعواه، أن يتدارك الخطأ الإجرائي بالرجوع أمام مكتب المصالحة، وإتباع الإجراء القانوني المطلوب¹²⁸، وقد استقرت المحكمة العليا منذ بدء صلاحيات مفتشية العمل على ضرورة وجود محضر عدم الصلح لقبول الدعوى أمام القضاء، وذلك على ضوء أحكام الأمر رقم 32/75 الملغى بحيث أقرت المحكمة العليا بضرورة إرفاق المدعي عريضة دعواه بمحضر عدم المصالحة من أجل استقاء الدعوى لشروطها الشكلية، وهو ما جاء من خلال القرار رقم 34024 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1984/05/07، و الذي قرر ما يلي: "متى كان من المقرر قانونا، أنه عندما ينشأ خلاف بمناسبة تطبيق عقد العمل بين الأجير والمستخدم، يجب تقديم الطلب المتعلق بالنزاع أمام المحكمة الناظرة في قضايا الشغل، ولا تكون القضية مقبولة لديها إلا بعد تبرير أن النزاع عرض للمصالحة أمام مفتش العمل المختص إقليميا، وأنه لا يمكن تقديم النزاع أمام القضاء إلا في حالة واحدة فقط، وهي حالة عجز المفتش المذكور عن إجراء المصالحة، فإن القضاء بما يخالف أحكام هذا المبدأ يعد خرقا للقانون.

إذا كان الثابت أنه لم يعاين سواء من حكم قاض الدرجة الأولى أو من قرار قضاة الاستئناف، أن إجراءات المصالحة المنصوص عليها قانونا قد تمت في هذا النزاع من طرف مفتش العمل، كما لم يظهر من وثائق الملف أن الخلاف القائم بين الأطراف كان عرض على هذا المفتش، ولذلك فإن قرار قضاة الاستئناف غير مستوفي للشروط المطلوبة قانونا، ومتى كان كذلك استوجب نقض وإبطال القرار المطعون فيه تأسيسا على مخالفة أحكام هذا المبدأ"¹²⁹.

بصدور القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وإنشاء مكاتب المصالحة، وسحب اختصاص المصالحة من مفتشية العمل بقيت المحكمة العليا على هذا المبدأ، وذلك ما

¹²⁶ بربرة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 362 .

¹²⁷أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص43.

¹²⁸ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص552.

¹²⁹ المجلة القضائية العدد 03 لسنة 1989، ص162.

بينته مجموعة من القرارات الصادرة عن الغرفة الاجتماعية، وأهمها القرار رقم 153913 المؤرخ في 09/12/1997 عن الغرفة الاجتماعية والتي قرر ما يلي: " يتبين فعلا بالرجوع إلى الحكم المطعون فيه أنه ليست هناك أية إشارة إلى أن النزاع قد عرض على المكتب المصالحة كما تنص على ذلك المادة 19 من القانون رقم 04/90 ومن واجب المحكمة قبل التطرق لموضوع الدعوى أن تعين هل أن النزاع عرض على مكتب المصالحة أم لا و الذي يعتبر من النظام العام"¹³⁰.

وقد أكدت المحكمة العليا من خلال القرار رقم 305198 الصادر بتاريخ 2005/0806 بأن محضر الصلح لا يمكن أن يحل محل محضر عدم الصلح لقبول الدعوى المرفوعة أمام قاضي الموضوع، بناء على نص المادتين 34 و 37 من القانون رقم 04/90 السالف الذكر¹³¹.

الفرع الثاني - إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية:

إن الحديث عن صلاحيات مفتشية العمل في إجراء مصالحة، في الخلافات العمل الفردية تجد أساسها في الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، في ظل النظام السابق لمرحلة الإصلاحات، وبناء على ذلك فقد أنيطت لمفتش العمل مهمة القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل، واعتبر هذا الإجراء شرطا أساسيا قبل إحالة الخلاف على القضاء، وهذا ما قرره الفقرة الثانية من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 الصادر في 29/04/1975 المتعلق بالعدالة في العمل¹³²، والتي نصت على ما يلي: "...و لا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا تبث أن النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية المختص إقليميا و لم يتوصل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم". يحقق عرض النزاع الفردي بداية على مفتشية العمل إتاحة الفرصة أمام الطرفين للتوصل إلى تسوية الخلاف القائم بينهما بشكل ودي، وتوحيد وجهات النظر دون إضرار بأحدهما والحفاظ على استقرار علاقات العمل.

إن المشرع الجزائري قد جعل من تدخل مفتشية العمل بإجراء المصالحة تدخلا إلزاميا بعد فشل الأطراف في تسوية خلافاتهم على مستوى الهيئة المستخدمة¹³³، وتشكل مرحلة المصالحة بذلك استمرار لمحاولة الأطراف لإيجاد الحل والتسوية عن طريق التفاوض تحت إشراف ومساعدة مفتش العمل، وينبغي في هذه الحالة على الأطراف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل، ويعرض عدم حضورهم لجلسات المصالحة إلى عقوبات جزائية¹³⁴.

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

بمراجعة النصوص الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، لا نجد أن المشرع قد تطرق للإجراءات و الخطوات الخاصة بالمصالحة التي تجريها مفتشية العمل، ويعتبر هذا النقص

¹³⁰ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص554.

¹³¹ المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2005.

¹³² لقد أولى المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة عناية خاصة لتسوية المنازعات الفردية في العمل، حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني و طني في مجال قانون العمل هو الأمر رقم 32/75 المتعلق بالعدالة في العمل، والذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا ومنازعات العمل، ويكمل قانون الإجراءات المدنية بأحكام خاصة بهذا النوع من المنازعات، و يستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية.

¹³³ وهذا ما ورد بنص الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من القانون رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية: " تكلف مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي :

4 - القيام بالمصالحة المسبقة في النزاعات الفردية الخاصة بالعمل ضمن الشروط المنصوص عليها بموجب المقطع 02 من المادة الأولى من الأمر رقم 32/75 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتعلق بالعدالة في العمل " .

¹³⁴ Amar Amoura, Droit du travail et droit social , Edition el maarifa,Alger 2002 ,p. 210.

شغور قانوني تداركه المشرع الجزائري، عند إصداره للقانون رقم 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، بحيث حدد بدقة كافة الإجراءات التي تخضع لها محاولة المصالحة التي تضطلع بها مكاتب المصالحة .

نظرا لهذا النقص يتبع مفتش العمل الأعراف المتبعة أثناء التحقيق ومحاولة التسوية، بحيث يقوم المفتش أولا باستدعاء طرفي النزاع، وعقد اجتماع ثلاثي يضم العامل والمستخدم أو ممثله بحضور أحد المفتشين، و الذي يتلقى وجهات نظر الطرفين وطلباتهما، و تسجيل دفاعهما و التماساتهما، وبعد جمع هذه المعطيات والتحقيق في النزاع، يعمل المفتش على تقديم حلول وسط لتقريب وجهات نظر الطرفين، وبذلك فإنه يصل في الأخير إلى احتمالين، و هما كما يلي:

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

الاحتمال الثاني: وهو في حالة فشل مفتش العمل في محاولة الصلح نظرا لتمسك كلا من طرفي النزاع بمواقفهما، وعدم رغبة أحدهما للتنازل، والوصول إلى حلول وسطية، ولا يبقى لمفتش العمل إلا تحرير محضرا يدعى بمحضر عدم المصالحة، بعد ثبوت فشل كل محاولات التسوية الودية سواء داخل الهيئة المستخدمة أو من قبل مفتشية العمل¹³⁵.

- تقييم دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمل الفردية:

في ظل القانون رقم 04/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية أصبح دور مفتشية العمل مجرد وسيلة اتصال، بين العمال ومكاتب المصالحة وبالتالي انتزعت منها إحدى الصلاحيات الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات المقارنة لهذه الهيئة¹³⁶، وبذلك فإن المشرع الجزائري يكون قد قلص وهمش من دور مفتشية العمل في المساهمة للوصول إلى الحلول الودية للنزاع المطروح، واقتصر دور مفتشية العمل فقط على استقبال العمال المدعيين، وتلقى شكاويهم وتظلماتهم المرفوعة¹³⁷، مع إخطار مكاتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح، فأصبحت المفتشية بذلك مجرد مركز عبور أو صندوق بريد، دون أن يكون لها أي إسهام في فض الخلافات الفردية في العمل، وذلك بالرغم من أن مفتشي العمل - اعتبارا لتكوينهم وخبرتهم - هم الأقدر والأكفأ للتوصل للحلول التوفيقية بين الطرفين، وأن احتمالات وحظوظ توصلهم إلى ذلك تبقى جد قائمة ومعتبرة¹³⁸.

و قد تدخل في هذا المجال الأستاذ أحمية سليمان في كتابة آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ورأى أنه ينبغي أن يدعم دور مفتش العمل في محاولة المصالحة واقترح أن تتم هذه المحاولة على درجتين أو مرحلتين، الدرجة الأولى تكون محاولة المصالحة على مستوى مفتشية العمل، فإذا فشلت يتم الانتقال للمحاولة لتسوية النزاع على مستوى مكتب المصالحة، مما يعطي أهمية معتبرة لهذه المحاولة، ويرفع من فرص الوصول إلى تسوية ودية لنزاع العمالي¹³⁹.

بالرجوع إلى الإحصائيات المتوصل إليها من قبل وزارة العمل في السنوات 2001-2002، 2003 نشير بشكل واضح أنه وخلال هذه المرحلة لم تتوصل مكاتب المصالحة إلى نتائج عالية ومرضية في المصالحة والتوفيق بين الأطراف المتنازعة، ولم يكن لأعضائها أي فاعلية في ذلك، ففي السداسي الثاني لسنة 2001 تم معالجة 39.401 نزاع من بينها 6215 نزاع انتهت إلى التسوية وتحرير محضر مصالحة بشأنها، بينما بقيت 25.566 شكوى بدون مصالحة¹⁴⁰، وفي سنة 2002 تمت تسجيل 37.001 نزاعا فرديا في العمل من طرف مصالح مفتشية العمل من بين النزاعات، فقد تمت تسوية 2.146 من طرف مفتشية العمل، وهي حالات تتعلق بخرق الأحكام

¹³⁵ الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية، سنة 1995، ص108.

¹³⁶ Amar Amoura ,op. cit. p.195.

¹³⁷ عجة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 203.

¹³⁸ Tayeb etDjamel Belloula ,op. cit. ,p.196.

¹³⁹أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،المرجع السابق، ص15.

¹⁴⁰ نشرة مفتشية العمل، العدد 06 لشهر ديسمبر 2001، ص06.

الأمرة للقانون، كما تمت دراسة 40484 نزاع فردي من طرف مكاتب المصالحة، حيث تمت تسوية 3178 حالة أي نسبة 7.8% ، كما تم تحرير 22.229 محضر عدم المصالحة أي بنسبة 54.9% من عدد الحالات المسجلة، وأما أسباب هذه النزاعات فإنها تنحصر في الأسباب الآتية: 40% منها تتعلق بالأجور و ملحقاتها.

60% منها تتعلق بظروف العمل ورفض إجراءات تأديبية المتخذة ضد العمال المشتكين¹⁴¹. في سنة 2003 طرح على مكتب المصالحة حوالي 28.267 نزاعا، لم تتمكن مكاتب المصالحة من تسوية سوى 2970 نزاع، وانتهت بتحرير محاضر بالمصالحة و18.610 محضر عدم المصالحة و 2638 التي تم شطبها¹⁴².

بقراءة مجموعة هذه الإحصائيات نستنتج أن مكاتب المصالحة لم تتوصل إلى تسوية إلا عدد قليل من النزاعات، قياسا بالنزاعات المسجلة والمرفوعة على مكاتب المصالحة ويعود ذلك لعدة أسباب، وأهمها يعود لعدم اكتساب مكاتب المصالحة المعارف القانونية والتكوين القانوني التي تسمح لهم باستنباط الحلول الموجودة في الاتفاقيات الجماعية، وفي النظام الداخلي وفي التشريع بصفة عامة، ولهذا ينبغي إعطاء مفتش العمل دورا أكثر ايجابية بمشاركته في مكتب المصالحة، لإعطاء الحلول التقنية والقانونية التي يحتاجها أعضاء المكتب¹⁴³.

الفصل الثاني

رقابة مفتشية العمل

في

مجال علاقات العمل

الجماعية

¹⁴¹ نشرة مفتشية العمل، العدد 08، لشهر ديسمبر 2002، ص05.

¹⁴² نشرة مفتشية العمل، العدد 10، لشهر ديسمبر 2003، ص04.

¹⁴³ سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 91.

إن علاقة العمل على مستوى الفردي علاقة بين العامل الفرد وصاحب العمل الذي يستخدمه، وإن هذه العلاقة تنظم تعاقديا وفقا لإرادة الطرفين، التي تنقيد بالنصوص القانونية الأمرة المنظمة لعلاقة العمل.

بناء على ذلك فإن مضمون هذه العلاقة يتحدد على أساس ما تنتهي إليه المساومة المحكومة بقوانين سوق العمل، القائمة على العرض والطلب، وهي في الغالب ترجح كفة صاحب العمل على العامل، وليس من المتوقع على وجه العموم أن تنتهي هكذا مساومة إلى حماية مصلحة العامل، بالفدر الكافي إلا إذا اقترن ذلك بوجود قانون يقرر مستويات معقولة من الحقوق للعامل، على أن يكون هذا القانون فعالا عند تنفيذه، بحيث تنهيا له إمكانيات التطبيق السليم المطلوبة، وهذا ما تسهر على تحقيقه هيئة تفتيش العمل بفرض رقابتها على التزام المستخدم بأحكام تشريع العمل وبنود عقد العمل.

لتجاوز سلبيات التحديد الفردي لمضمون علاقة العمل، فإن المجتمعات المعاصرة تعمد إلى أسلوب التحديد الجماعي، الذي تحل فيه المنظمات النقابية محل طرفي علاقة العمل الفردي وتستخدم هذه المنظمات قوتها التساومية الجماعية لفرض إرادة الطرف الذي تمثله على الطرف المقابل، ويعبر عن هذا الأسلوب "بالتفاوض الجماعي".

في الوقت الحاضر أصبح لتشريعات العمل تأثيرا واضحا على الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، خاصة وأن قوة ومكانة الدول في العصر الحديث لا تقدر أو تقاس بقوة جيوشها، بل بمثانة اقتصادها الوطني وتجانس قوانينها مع واقعها الاقتصادي والاجتماعي.

الحقيقة أن تشريع العمل لا يمكن اعتباره الإطار الوحيد لتحقيق نهضة في المجال الاقتصادي والاجتماعي، بل يلعب التفاوض الجماعي باعتباره أسلوب تعاقدى يقوم على أساس اتفاق مشترك بين أطراف علاقة العمل أو ممثليهم النقابيين، دورا أساسيا في تحقيق السلام الاجتماعي، ويضمن استقرار العلاقات المهنية في المؤسسة المستخدمة¹⁴⁴.

لا يتوقف نجاح أسلوب التفاوض على دور طرفي علاقة العمل و ممثليهم النقابيين، وإنما تتدخل مفتشية العمل بشكل مباشر على تفعيل وترقية هذا الأسلوب، وذلك عن طريق مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية، كما تحرص على رقابة شرعية قواعد الاتفاقية الجماعية، وعدم مخالفتها للقواعد التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل وضمان تنفيذها. لا تتميز علاقات العمل الجماعية بالاستقرار الدائم، وإنما قد تترتب عنها مجموعة من النزاعات والخلافات، تخص جميع العمال والمستخدم حول حقوق العمال، وقواعد حمايتهم وينجم عن هذه النزاعات أضرار لا على أصحاب العمل والعمال فحسب، بل على الاقتصاد الوطني أيضا، و لتفادي آثار هذه النزاعات نظّم المشرع مجموعة من الإجراءات للحلول دون استمرار هذه النزاعات، وبشكل خاص قرر المشرع بداية محاولة التسوية الودية للنزاعات الجماعية عن طريق المصالحة بين الطرفين المتنازعين، قبل الانتقال إلى الإضراب للضغط على المستخدم، من أجل تسوية هذه الخلافات.

و للوقوف على جميع هذه الأحكام سوف نتناول بداية رقابة مفتشية العمل على احترام التزام المستخدم بأحكام الاتفاقيات الجماعية في المبحث الأول، ثم نتطرق لمجال تدخل مفتشية العمل لتسوية النزاعات الجماعية من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول - رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام الاتفاقيات الجماعية:

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

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

المطلب الأول - دور مفتشية العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي:

يعتبر التفاوض الجماعي من أهم وسائل الاتصال والحوار الديمقراطي بين أطراف علاقات العمل الجماعية، والذي يسهل على التنظيمات النقابية تسوية الكثير من المشاكل بين العمال والمستخدمين، كما يوفر للعمال ضمانات أكبر لاستحقاق أفضل الحقوق، مما تقررها القواعد التشريعية¹⁴⁵، ولذلك فإنه في أغلب الدول الغربية المتقدمة أصبحت السياسات الاجتماعية تركز على اتفاقات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين، ومن ثمة تقلص بكثير تدخل الدولة في الميدان الاجتماعي، عن طريق سن القوانين والنظم، وإنما أصبح طرفي علاقة العمل يبحثون على تكريس السياسة التعاقدية.

يتميز التفاوض الجماعي بميزات أساسية تفرقه عن باقي الأنظمة الموجودة في الميدان العمل، كالعقود الفردية التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل الفردية - العامل المستخدم - دون تدخل لأي أطراف أخرى، كما تختلف أحكام التفاوض الجماعي عن القواعد التشريعية التي تسنها السلطة التشريعية المختصة في سن القوانين في البلاد، وتختلف الاتفاقية الجماعية كذلك عن النظام الداخلي الذي ينفرد المستخدم بإعداده ونشره بين العمال، والذي ينظم القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، والوقاية الصحية والأمن، والقواعد الخاصة بالمجال التأديبي.

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

الفرع الأول - ماهية التفاوض الجماعي وأهميته في تنظيم علاقات العمل:

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

أولا - ماهية التفاوض الجماعي:

المفاوضة أو المساومة في معناها العام تعني الوسيلة التي تصل بالمصالح المتعارضة إلى الاتفاق النهائي، وفي مجال علاقات العمل فإن التفاوض هو أسلوب ديمقراطي يقوم على الحوار، وتبادل الآراء ومناقشة وجهات نظر أطراف علاقة العمل¹⁴⁶.

التفاوض الجماعي هو الأسلوب الأكثر شيوعا في تنظيم علاقات العمل جماعيا في الدول المتقدمة، كما أنه حظي بالاهتمام على المستوى الدولي، فنظمته الاتفاقية رقم (98) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، كما كانت أيضا محل اهتمام الكثير من الدول العربية، كما خص مؤتمر العمل العربي المفاوضة الجماعية باتفاقية خاصة هي الاتفاقية رقم (11) لعام 1979¹⁴⁷.

في هذا المجال تعرّف الاتفاقية رقم الدولية رقم (154) الصادرة عن الجمعية الدولية للعمل سنة 1982، التفاوض الجماعي بأنه الحوار الذي يتوصل من خلاله الأطراف الاجتماعية وغيرها إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد شروط العمل والتشغيل.

- تحديد العلاقات بين المستخدمين والهيئات المستخدمة.

- تسوية العلاقات بين أرباب العمل أو تنظيماتهم، مع تنظيم أو تنظيمات نقابية عمالية وترجع إلى التشريعات الوطنية لتحديد محتوى التفاوض¹⁴⁸.

في التشريع الوطني يعتبر التفاوض الجماعي من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل الجزائري، من خلال المادة الخامسة الفقرة الثانية من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:
- التفاوض الجماعي".

عرّف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية من خلال المادة 114 من القانون رقم 11/90 المعدل والمتمم بالأمر رقم 21/96، والتي نصت على ما يلي: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معنيا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون".

من خلال ما سبق نصل إلى أن الاتفاقية الجماعية هي اتفاق خطي بين مجموعة عمال أو نقابة عمالية من جهة، وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى، لتنظيم شروط العمل والالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين طرفي علاقة العمل والإنتاج وبهذا الشكل يتم تحديد التزامات وحقوق الطرفين عن طريق التشاور الجماعي، ونقل المبادئ القانونية العامة من حالة التجريد إلى الواقع العملي الملموس، وربط تحسين أداء هذه الالتزامات بظروف الإنتاج خدمة لاقتصاد الوطني والعمال وأصحاب العمل، وبذلك يصبح عقد العمل الجماعي مصدرا مكملا للتشريع في تنظيم علاقات العمل، فهو القانون الخاص المتفق عليه بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل¹⁴⁹.

¹⁴⁶ Tayeb et Djamel Belloula , op. cit ,p.52.

¹⁴⁷ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 115.

¹⁴⁸ جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995 ص 84.

¹⁴⁹ غالب على الداودي، المرجع السابق ، ص 148.

يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل مَيَّز بين الاتفاقية الجماعية التي تعالج مجموعة شروط العمل، والتشغيل والضمانات الاجتماعية، وبين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط، ويمكن أن تبرم هذه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض سواء محليا أو جهويا أو وطنيا¹⁵⁰، وهذا من أجل العمل على تحسين شروط التشغيل والعمل¹⁵¹.

ثانيا - أهمية التفاوض الجماعي:

يكتسي التفاوض الجماعي أهمية بالغة وتأثير إيجابي على علاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهو يعالج ظاهرة عدم المساواة التي تظهر أو تلاحظ غالبا في عقد العمل الفردي، فالعامل ضعيف بمفرده قوي باتحاده مع زملائه العمال الآخرين، لذلك فإن الشروط التي يمكنه أن يحصل عليها حين يجتمع مع زملاءه أثناء مرحلة التعاقد تكون أفضل بكثير من تلك التي يحصل عليها لو تعاقد منفردا مع صاحب العمل، ففي عقد العمل الفردي لا يستطيع المساومة لأنه يعتبر الطرف الضعيف فيه، لذلك تؤدي ظروف التعاقد في إطار العقد الفردي إلى أن يتضمن هذا العقد عبئ يتحمله الطرف الضعيف، لكن في عقد العمل الجماعي يمكن معالجة ظاهرة عدم المساواة، إذ يصبح العامل قويا تحت راية النقابة التي تستطيع مناقشة شروط التشغيل والعمل مع صاحب العمل¹⁵²، وعلى هذا الأساس فإن الاتجاه الحديث للتشريعات العمالية المقارنة من حيث توسع النطاق المهني للاتفاقية الجماعية تبرز بوضوح أهميتها العملية، إذ أنها تعزز من دور الإدارة المشتركة والحوار الاجتماعي لتنظيم العمل، وتساعد على ثبات العلاقات المهنية، بملائمة وتكيف نصوص وبنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية حسب مجالاتها وخصوصيتها، لاسيما في المجال الصناعي، مما يقلل من حجم نزاعات العمل، وتفاذي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعمل¹⁵³.

تبرز أهمية التفاوض الجماعي بكونه يخلق عنصر التعاون بين العمال وأصحاب العمل، إذ أن ارتباط هذا العدد من العمال وأصحاب العمل في التعاقد من شأنه أن يخفف من شدة التوتر، ويزيل سوء التفاهم، ويؤدي بالتالي إلى أن يسود السلام بين هؤلاء الشركاء، الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى قطع دابر المنازعات العمالية، ولهذا فقد سميت هذه العقود بمعاهدات السلام في نطاق علاقات العمل، كما إن لعقد العمل الجماعي أهمية خاصة في الميدان الاقتصادي، لأنه يؤثر تأثيرا مباشرا في تنظيم سوق العمل، فهو يمنع المنافسة غير المشروعة بين العمال الباحثين عن العمل من جهة، ويحول دون تحكم أصحاب العمل في العمال العاطلين واستغلالهم من جهة ثانية.

إذن فعقد العمل الجماعي يهدف إلى قيام الأطراف المعنية بوضع قانونهم الخاص دون تدخل الدولة، وهو لهذا السبب يعتبر وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والواقع أن عقد العمل الجماعي يساعد السلطة العامة أيضا عندما يريد المشرع أن ينظم جانبا من علاقات العمل، ويجد في عقد العمل الجماعي قواعد يقتبسها عند وضعه للنصوص التشريعية¹⁵⁴.

من كل ما تقدم يمكن القول أن عقد العمل الجماعي وسيلة تعاقدية فنية قانونية تتفق وخصائص قانون العمل الحديث، وإن أهميته حملت بعض المشرعين على تأكيد حق العمال في عقد العمل الجماعي ضمن مواد الدستور، كما حصل ذلك في فرنسا عندما جاء في مقدمة الدستور عام 1946 ما يلي: "... إن أحد الحقوق الأساسية هو تحديد شروط العمل بموجب الاتفاقيات الجماعية!"

150 المادة 115 من القانون رقم 11/90، السالف الذكر.

151 بشير هدي، المرجع السابق، ص 181.

152 عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، المرجع السابق، ص 192.

153 بشير هدي، المرجع السابق، ص 183.

154 غالب الداودي، المرجع السابق، ص 152.

وقد اهتمت منظمة العمل الدولية بعقود العمل الجماعية، فأصدرت اتفاقية العمل الدولية سنة 1949 بخصوص حق التنظيم الجماعي، وحق المفاوضات الجماعية، وأصدرت التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 الخاصة بالتفاوض الجماعي¹⁵⁵. إن تنشيط دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل يستلزم تحقيق الكثير من المقومات أهمها ما يلي:

- 1 - إيمان المشرع بإقامة علاقة عمل ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة، وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا ومن ثم في إطار علاقات العمل، وهو ما يتيح من حرية للأفراد والمنظمات لتنظيم علاقات العمل جماعيا.
- 2 - قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل، تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف ضد المنظمات الممثلة للطرف الآخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب التفاوض سبيلا إيجابيا أو أساسيا على الأقل، وتخلي عن الأساليب السلبية في التعامل بين أطراف الإنتاج.
- 3 - وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة أطراف الإنتاج في المفاوضات فيما بينها، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها، بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا المفاوضات منها ذلك¹⁵⁶.

الفرع الثاني - مشاركة مفتشية العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات الجماعية:

لمفتشية العمل صلاحيات هامة وحيوية في مجال التفاوض الجماعي، وذلك بالنظر إلي منطق أحكام السوق، ومبدأ حرية التعاقد المعترف به للأطراف الاجتماعية¹⁵⁷. وتتدخل مفتشية العمل في المراحل المختلفة للتفاوض الجماعي، بداية بمرحلة إعداد الاتفاقية الجماعية، ثم مرحلة التسجيل وأخيرا مرحلة التنفيذ، وسوف نحاول من خلال هذا الفرع التطرق لكيفية تدخل مفتشية العمل خلال جميع هذه المراحل على التوالي :

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

إن وظيفة تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات تهدف إلى غاية محددة وهي بيان أفضل الوسائل لتطبيق القواعد القانونية، وهي تساهم مثل وظيفة الرقابة في تأمين التطبيق

¹⁵⁵ عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل ، المرجع السابق ص193.

¹⁵⁶ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 117.

¹⁵⁷ المجلة الجزائرية للعمل، المفاوضات الجماعية، المعهد الوطني للعمل ، العدد 21 ، درارية ، نيبازة ، بدون سنة للنشر،

السليم لأحكام القانون، وهذا ما أكدت عليه المستويات الدولية من خلال المادة الثالثة من الاتفاقية رقم (81) والمادة السادسة من الاتفاقية رقم (129) التي نصت على ما يلي: "وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:

ب/ تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية عن أفضل الوسائل لتطبيق الاشتراطات القانونية"¹⁵⁸، وهذا ما كرسه التشريع الجزائري في إطار تحديد صلاحيات مفتشية العمل، وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجبات والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية"¹⁵⁹.
وبذلك نجد أن المشرع خول لجهاز تفتيش العمل صلاحية بتبليغ طرفي علاقة العمل من عمال والمستخدمين بجميع النصوص التشريعية، والتنظيمية والقرارات التحكيمية المتعلقة بالعمل، سواء كانت نصوص قانونية سارية أو تعديلات جديدة أدخلت على إحدى القوانين وهذا ما ورد بنص المادة الثانية الفقرة الرابعة من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم".
ولتحقيق هذه الغاية ينبغي لجهاز تفتيش العمل أن يجمع كل النصوص القانونية والتنظيمية في مجال القانون الاجتماعي، وينبغي عليه اطلاع على جميع التعديلات الجديدة ليقوم بتبليغها لأطراف علاقة العمل في الوقت المناسب.

وأكد المشرع على هذا الدور من خلال المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الصادر في 16 فبراير 1991 التي نصت على ما يلي: "ويتولى مكتب مفتشية العمل، بهذه الصفة على الخصوص المهام التالية:

- اطلاع العمال وأرباب العمل على التشريع العمل والتنظيم الخاص به .
- إفادة العمال وأرباب العمل بالبيانات والإرشادات حول حقوقهم وواجباتهم وبشأن أكثر الوسائل ملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية والقرارات التحكيمية".
وكذا المادة الثامنة من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها التي نصت على ما يلي: "تكلف المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل بما يأتي:

- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل".

وظيفة الإرشاد التي يمارسها المفتش هي عادة موجهة نحو المستقبل، بسبب ما لها من طابع تربوي، وغالبا ما تتجاوز نتائج هذه الوظيفة في الغالب حدود الحالة التي يعالجها المفتش، فهي قد تكون لها آثار ونتائج وقائية مستقبلية، كما يمكن أن تكون لها تأثيرات في حالات أخرى مماثلة أو مغايرة، وقد تؤدي إلى تحسينات تتجاوز أحيانا الحدود التي يأمر بها القانون، ويؤدي مفتشي العمل وظيفة التوعية والإرشاد بصيغ مختلفة، وهي كما يلي:

- الصيغة الأولى :

قيام المفتش بتوجيه النصح والإرشاد والتزويد بالمعلومات أثناء زيارته التفتيشية للمؤسسة المستخدمة، وسهر جهاز تفتيش العمل الجزائري منذ نشأته على الاتصال بالمؤسسات المستخدمة، سواء العامة أو خاصة عن طريق زيارتها بشكل دوري.

¹⁵⁸ Article 03 c. 81 : « le système d'inspection du travail sera chargé :

B) de fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur leur les moyens efficaces d'observer les dispositions légales » .

¹⁵⁹ تنص المادة 04 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح وأخبار العمال أو المتدربين وكذا أرباب العمل ورؤساء المؤسسات والوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل".

ففي السداسي الأولى لسنة 2007 قام مفتشي العمل بزيارات عديدة للهيئات المستخدمة للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية التي تنظم عالم الشغل، وقد بلغ عددها 50.108 زيارة، وهذا مقابل 41.991 زيارة خلال السداسي الأول لسنة 2006¹⁶⁰.

- الصيغة الثانية :

تتمثل في قيام المفتش بتزويد أصحاب العمل والعمال بالإرشادات في مكتبه، حيث يجب أن تظل أبواب هذا المكتب مفتوحة على مصراعيها، لكل من يرغب في استشارة المفتش أو عرض قضيته أو شكوى أمامه، ويجب أن يكون هدفه من كل لقاء يعقده في مكتبه مع أي من قاصديه، هو السعي إلى مزيد من المراعاة الدقيقة لأحكام القانون.

الواقع أن أغلب العمال القاصدين لأبواب مفتشية العمل لا يؤتو إلا بعد نشوب نزاعات بينهم وبين أصحاب العمل، أو بعد تعرضهم للتسريح من المؤسسات، وهذا لتقديم تظلماتهم وعرض شكواهم، وهذا للوصول لتسوية ودية لنزاعاتهم، وهذا عن طريق إجراء جلسات الصلح، أو الحصول على محاضر عدم الصلح بعد فشل جلسة الصلح، وهذا لمباشرة دعواهم أمام القضاء المختص.

ينبغي الإشارة إلى أن أغلب العمال وأصحاب العمل يغفلون عن أهمية زيارة مكاتب مفتشية العمل في غير حالات النزاعات، وذلك لأن هذه الزيارات يستفيد منها العمال أو أصحاب العمل على النصائح والإرشادات المفيدة، من أجل التطبيق السليم لأحكام القانون، إلى جانب الإطلاع على أهم التعديلات التي شملتها أحكام القوانين الاجتماعية.

الجدير بالذكر في هذا المجال أن أغلب أصحاب العمل ينظرون إلى مكتب مفتشية العمل على أنها وجدت لتضييق على نشاطهم الاقتصادي ومراقبتهم، وتقييد حرياتهم ومتابعة تحركاتهم، وكأنها مكاتب تحقيق قضائي تابعة لضبطية القضائية، ولذلك نلاحظ أنه قد نشأت عداوة قديمة بين أصحاب العمل ومفتشي العمل، غير أن الدور الحقيقي لهؤلاء المفتشين هو تقديم كل العون والمساعدة والنصح بالإرشاد لأصحاب العمل والعمال وممثليهم النقابيين، وأن ممارستهم للدور الرقابي على مراعاة والتزام أحكام القانون، هو لتحقيق السلام الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة المستخدمة، وينبغي لتحقيق ذلك العمل على توعية أصحاب العمل، وتشجيعهم على التعاون مع مفتشي العمل واعتبارهم مساعدين وليس أعداء، وذلك لتغيير النظرة السلبية لأصحاب العمل وموقفهم العدائي من مكاتب تفتيش العمل، وكذا حتى يجد هؤلاء المفتشين سهولة لأداء مهامهم ويتلقون يد المساعدة، وليس عرقلتهم أثناء زيارتهم للمؤسسات المستخدمة.

الحقيقة أنه خلال سنة 2007 استقبلت مكاتب مفتشية العمل 116.550 مواطنا، من بينهم 55.691 عاملا و 18.848 ممثلا عن العمال، و 35.278 ممثلا عن هيئات المستخدمة¹⁶¹.

- الصيغة الثالثة:

هي الصيغة التي يخاطب بها جهاز التفتيش الأطراف المعنية بتطبيق أحكام القانون خارج المؤسسات وخارج مكاتب التفتيش، ويمكن لجهاز التفتيش أن يستخدم كل وسائل الاتصال الجماهيري المقروء والمسموع والمرئي، لغرض توجيه الإرشادات والتزويد بالمعلومات كما يمكن أن يعتمد إلى تنظيم حلقات دراسية وإلقاء المحاضرات للمختصين والمعنيين، من أجل تطوير مستوى أدائهم في مجال تطبيق أحكام القانون، إضافة إلى إصدار الدوريات والمطبوعات الخاصة بمجال العمل¹⁶².

لذلك فقد سعت مفتشية العمل إلى المبادرة بإصدار نشرات دورية سداسية تصدر عن المفتشية العامة للعمل الكائنة بـ 44 شارع محمد بلوزداد الجزائر، أطلق عليها تسمية "نشرة مفتشية العمل"، وهذا بمساهمة أعلام أعضاء من مفتشية العمل تعالج موضوعات مختلفة الخاصة بمجال

¹⁶⁰ نشرة مفتشية العمل، العدد 17 لشهر جوان 2007، ص 06 .

¹⁶¹ نشرة مفتشية العمل، العدد 17 لشهر جوان 2007، ص 06 .

¹⁶² يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 160.

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

كما أن جهاز تفتيش العمل الجزائري عمل مند إنشائه على تنظيم بشكل دوري أبواب مفتوحة حول علاقات العمل الفردية الجماعية وصلاحيات مفتشية العمل، إذا أنه وخلال سنة 2000 وتحت الرعاية السامية للسيد "بوقرة سلطاني" وزير العمل والحماية الاجتماعية نظمت المفتشية العامة للعمل " أيام للأبواب المفتوحة حول علاقات العمل و مفتشية العمل" المنعقدة بين 26 فيفري إلى 26 مارس 2000، وذلك عبر 14 ولاية أين توجد مقرات المفتشيات الجهوية للعمل"الجزائر، وهران، عنابة، باتنة، بشار، البلدية، شلف، قسنطينية، الأغواط، ورقلة، سطيف، تيارت، تلمسان، تيزي وزو، وقد كانت الغاية المبتغاة من خلال تنظيم هذه التظاهرة هي العمل في اتجاه تقريب الإدارة من المواطن من خلال الأهداف الآتية :

- إعلام المواطنين بتشريعات وقوانين العمل.
- التعريف بدور مصالح مفتشية العمل في إطار عملية الإصلاحات الحالية.
- تقريب المؤسسة من محيطها.

- إنشاء ديناميكية جديدة في ميدان التدخل والاتصال بالمؤسسة مع مستعملي القطاع.
- التحسيس بالآليات والإجراءات المعمول بها في ميدان العمل.

كما شهدت هذه التظاهرة تنظيم العديد من المحاضرات والندوات، وكذا إجراء لقاءات مع وسائل الإعلام المختلفة، وقد تمحورت هذه المحاضرات والندوات حول مواضيع تتعلق بتطور العلاقات المهنية وتأطيرها القانوني، ودور مفتشية العمل في خضم التحولات الاقتصادية الحالية، والحوار الاجتماعي وتأثيره على سير المؤسسة، التفاوض الجماعي وعالم الشغل، وكذا تكييف الشركاء الاجتماعيين مع التحولات الاقتصادية¹⁶³.

ثانيا - مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية:

لقد اتجهت أطراف علاقة العمل بعد فشل مرحلة النظام اللائحي خلال مرحلة النظام الاشتراكي إلى الانتقال لتجسيد منطق الحوار، وتبادل الأفكار وتوفير جو من الديمقراطية في المؤسسات الاقتصادية، وهذا من خلال إفراغ هذا الحوار في إطار عقود عمل جماعية تضمن قواعد أفضل وتحقق السلام الاجتماعي بين طرفي علاقة العمل، إلا أنه لتحقيق هذه الأهداف ينبغي مشاركة أطراف واعية بالقواعد القانونية، ومدركة للواقع الاجتماعي والاقتصادي وتوجهات البلاد والسياسة العامة.

الحقيقة أنه قلما نعثر في مؤسستنا على هذا القدر من الوعي والثقافة القانونية في طبقة العمال ومستخدميهم، لهذا كان من الضروري من أن تبادر الدولة ممثلة في جهاز تفتيش العمل، باعتباره الجهاز المهتم بشؤون العمل والعمال، والمطلع على النصوص القانونية وكذا التعديلات الجديدة، إلى جانب إدراكها لأغلب اهتمامات وتطلعات العمال، إلى التدخل كطرف فاعل في جولات الحوار مع بقية الشركاء الاجتماعيين، أثناء مراحل إعداد الاتفاقيات الجماعية.

أدرك المشرع الجزائري بعد النقلة النوعية من النظام اللائحي خلال فترة النظام الاشتراكي إلى نظام التعاقدية، مع تكريس الديمقراطية السياسية والصناعية من خلال نظام اقتصاد السوق، أنه يتوجب لضمان و نجاح جو الحوار وأسلوب التفاوض ضرورة مشاركة مفتشية العمل بشكل مباشر في مناقشات الشركاء الاجتماعيين، لإعداد الاتفاقيات الجماعية .

بيّن المشرع الجزائري أطراف التفاوض الجماعي، وهم الشركاء الاجتماعيين الآتيين:

- الممثلين النقابيين وممثلي الهيئة المستخدمة، أو صاحب العمل في شكل لجان متساوية الأعضاء، وبعده يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء لكل طرف مفاوض، وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

- ممثلي النقابة أو النقابات ممثلي أصحاب العمل بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة وبعده يتجاوز إحدى عشر عضو مفاوضا لكل طرف، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة و الخامسة و السادسة للمادة 114 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي: " تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون "164".

حدد المشرع الجزائري كيفية تكوين المنظمات النقابية وممارسة صلاحياتها، وهذا من خلال القانون رقم 14/90 الصادر في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسته الحق النقابي المعدل و المتمم¹⁶⁵.

و قد أعطى القانون للتنظيمات النقابية حق المشاركة في المفاوضات لإعداد اتفاقيات العمل الجماعية، وهذا من خلال المادة 38 من القانون رقم 14/90 التي نصت على ما يلي: " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة¹⁶⁶.

اعتبر المشرع الجزائري مفتشية العمل إحدى الأطراف الأساسية في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية للعمل، ومنح بذلك لهذا الجهاز إحدى الصلاحيات الجديدة التي كان منقوصا منها خلال المرحلة السابقة، وهذا ما بينته المادة الثانية الفقرة الثالثة من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: " تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل".

أكد المشرع على إلزام مفتشية العمل بتنفيذ كافة التدابير الكفيلة بترقية الحوار والتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين، وهذا ما ورد بنص المادة 05 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر في 14/07/1990 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، والتي نصت على ما يلي: "تكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بما يأتي :

- ... و السهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل"، وكذا المادة السابعة من نفس المرسوم التي نصت على ما يلي: "المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل"، وكذلك قرر ذلك من خلال المادة 24 الفقرة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل الصادر في 16/02/1991 التي نصت على ما يلي: " يكلف مفتشو العمل طبقا للقانون والتنظيم المعمول بهما، على الخصوص بما يلي:

- مساعدة العمال وأرباب العمل في إعداد اتفاقيات المؤسسة وعقودها الجماعية".

أما المفتشون الرئيسيون فقد أزههم المشرع بالقيام بأي عمل من شأنه تشجيع الحوار الجماعي والمفاوضات الجماعية، وهذا ما قرره من خلال المادة 25 من المرسوم 44/91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل التي نصت على ما يلي: " يكلف المفتشون الرئيسيون بالإضافة إلى الأعمال المسندة إلى مفتشي العمل بما يلي على الخصوص :

- القيام بأي عمل من شأنه تشجيع الحوار الجماعي والمفاوضات الجماعية وسيطرة القانون الإتفاقي".

كما كلف المشرع المفتشين المركزيين بمهمة مساعدة العمال والأرباب العمل في إعداد الاتفاقيات العمل الجماعية ذات التأهيل العالي، وهو ما قرره المشرع من خلال المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 التي نصت على ما يلي: "يكلف المفتشون المركزيون بالإضافة إلى العمال المسندة إلى المفتشين الرئيسيين بما يلي:

¹⁶⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 181.

¹⁶⁵ القانون رقم 14/90 الصادر في 02/06/1990، الجريدة الرسمية 23 لسنة 1990 .

¹⁶⁶ رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 154.

- مساعدة العمال و أرباب العمل في صياغة الاتفاقيات والعقود الجماعية من الدرجة العليا بمفهوم التشريع المعمول به".

اشترط المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 11/90 السالف الذكر ضرورة إشهار الاتفاقية الجماعية، ووضعها دوما تحت تصرف العمال، وفي موضع مميز في كل أماكن العمل، و بالمقابل قرر المشرع توقيع العقاب على المستخدم في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بإيداع وتسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل، والمحكمة المختصة و الإشهار بها¹⁶⁷، وهذا من خلال المادة 152 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، والإشهار بها في وسط العمال المعنيين، وكذا كل رفض للتفاوض الجماعي في الأجل القانونية".

الحقيقة أن مهمة مفتشية العمل في تأطير ومساعدة الشركاء الاجتماعيين في التفاوض من المهام المضافة والجديدة ضمن صلاحيات مفتشية العمل، إذا أنه بالرجوع إلى الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية¹⁶⁸، فإنه لم يتعرض لهذه المهمة في إطار تحديد صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، والمحددة حصرا بنص المادة الثالثة منه، واكتفى المشرع في هذا المجال فقط بتكليف جهاز مفتشية العمل فقط بإسداء النصائح والإرشادات للعمال لرؤساء المؤسسات والوحدات، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من نفس الأمر التي نصت على ما يلي: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح و اخبار للعمال ورؤساء المؤسسات و الوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل"، وقد سار المشرع على نفس الموقف من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹⁶⁹، وذلك عندما تعرض في الفصل الثاني للاتفاقيات الجماعية، واكتفى فقط بواجب مفتشي العمل في السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، وهذا من خلال المادة 109 من نفس الأمر التي نصت على مالي: "يسهر مفتشو العمل والشؤون الاجتماعية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية".

ترجع أسباب عدم منح مفتشية العمل صلاحية التدخل في إعداد الاتفاقيات الجماعية في تلك المرحلة إلى طبيعة نظام الاقتصاد الموجه الذي اعتمده الجزائر مع بداية السبعينات بحيث خضعت علاقات العمل إلى نظام لائحي، يقوم أساسا على تنظيم هذه العلاقات بموجب القوانين واللوائح، وتهميش تام للأسلوب التعاقدية والتفاوض الجماعي.

انطلاقا من التحولات السياسية والاقتصادية التي شهدتها الجزائر بعد صدور دستور 1989 وتكريس نظام اقتصاد السوق وقوانين استقلالية المؤسسات، فقد انعكس ذلك على القوانين الاجتماعية وعلاقات العمل، فتحوّلت الجزائر نتيجة ذلك من تكريس النظام اللائحي إلى نظام التعاقدية، اعتمادا على الاتفاقيات واتفاقات عمل جماعية، والتي تمثل مصدر إضافي يتضمن قواعد أفضل في تنظيم شروط وظروف العمل، وتوفر للعمال حقوقا أكثر نفعاً¹⁷⁰ وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا من خلال القرار رقم 386846 الصادر بتاريخ 2007/11/07 بحيث قررت ما يلي: "يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة مع ممثلي العمال، ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به، إعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، شريطة أن تكون الاتفاقية في صالح العامل".

ومن جملة التعديلات التي طرقت على مجموع القوانين الاجتماعية، القانون المنظم لمفتشية العمل، وذلك بموجب القانون رقم 03/90 المعدل للأمر رقم 33/75 الملغى، وفي هذا الإطار أعاد المشرع الجزائري تنظيم صلاحيات جهاز مفتشية العمل لتتناسب مع ظروف المرحلة الجديدة، و خاصة في مجال تفعيل وترقية العمل التفاوضي ومساعدة الشركاء الاجتماعيين.

¹⁶⁷ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 147.

¹⁶⁸ الأمر رقم 33/75 الصادر في 29 أبريل 1975، الجريدة الرسمية 39 لسنة 1975.

¹⁶⁹ الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1995، الجريدة الرسمية 39 لسنة 1975.

¹⁷⁰ تنص المادة 118 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر على ما يلي: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

ترتب على ذلك أن أصبحت مفتشية العمل تلعب دور إيجابيا في إعداد الاتفاقيات الجماعية وهذا بمشاركة الشركاء الاجتماعيين في طولة النقاش لاقتراح قواعد الاتفاقية الجماعية¹⁷¹ وأصبحت مفتشية العمل تضطلع بهذا الدور، ويرجع ذلك لسببين وهما كما يلي :

- **الأول:** أن مفتشية العمل على إطلاع مستمر ودائم بجميع النصوص التشريعية والتنظيمية للقانون الاجتماعي، إلى جانب إطلاعا على الكثير من نماذج الاتفاقيات الجماعية.

- **الثاني:** أن مفتش العمل على احتكاك دائم بظروف العمل والمشاكل العمال وانشغالاتهم ومشاكلهم، وبذلك يسمح له بالمساهمة في اقتراح قواعد نافعة للعمال.

بذلك نجد أن مفتش العمل يتدخل عند اقتراح القواعد المتعلقة بالتصنيف المهني ومقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعات الأساسية الدنيا المطابقة، و التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية، وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، فترة التجريب والإشعار المسبق، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها¹⁷².

غير أنه بقراءة الفقرة الثالثة للمادة الثانية من القانون رقم 03/90 السالف الذكر والمتعلق بتقديم مفتشية العمل المساعدة للعمال ومستخدميه في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية، نجد أن هذا النص القانوني يبقى غامضا وغير واضحا، ذلك أن المشرع الجزائري لم يحدد كيفية هذه المساعدة والإجراءات المتبعة في تقديمها وهل هي لازمة؟ وهل بذلك يترتب على تخلف حضور مفتشي العمل عن طولة التفاوض إجراءات معينة؟ وهل أن منع حضور مفتشي العمل للتدخل من أجل تقديم المساعدة للشركاء يمس من شرعية هذه الاتفاقيات؟

الحقيقة أنه باستقراءنا لجميع النصوص القانونية يمكن أن نستنتج بشكل ضمني أن الأحكام المنظمة للاتفاقيات الجماعية ضمن المواد 114 إلى 134 من القانون 11/90، وخاصة النصوص التي تحدد أطراف التفاوض الجماعي، فهي تقتصر فقط على المستخدم أو ممثله من جهة، والممثلين النقابيين للعمال من جهة ثانية دون أي طرف آخر، وبذلك فإن مفتشية العمل لا تمثل طرفا أساسيا في إعداد الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي فإن استدعاء مفتشي العمل لحضور جولات التفاوض الجماعي هو إجراء جوازي، وبذلك لا يترتب على عدم استدعائهم وحضورهم أي جزء أو مساس بشرعية قواعد هذه الاتفاقيات، ولذلك فإن المشرع منح لمفتشي العمل صلاحية رقابة قواعد الاتفاقية الجماعية، بعد أن يقوم احد أطراف التفاوض الجماعي بتقديمها لمفتشية العمل المختصة¹⁷³.

من الناحية الواقعية فإن مفتشية العمل الجزائرية تدخلت لمساعدة الشركاء الاجتماعيين من أجل التوصل لإعداد الاتفاقيات الجماعية، فتم بذلك خلال سنة 1999 إعداد 17 اتفاقية و06 اتفاقات جماعية للقطاعات التي خصت 317 مؤسسة تستخدم 545,000 عامل و88 مؤسسة مستخدمة تشغيل 266.000، أما في القطاع الخاص فتم إعداد 1673 اتفاقية جماعية خاصة بالمؤسسات تشمل 1,349,296 عامل و7,444 اتفاق جماعي¹⁷⁴، لينتقل هذا العدد في سنة 2003 إلى 98 اتفاقية جماعية مسجلة و 274 اتفاق جماعي مسجل¹⁷⁵.

يجدر الذكر أن القطاع الخاص يبقى أقل تغطية لهذا النوع من العلاقات المهنية. في الأخير لا بد أن نشير إلى أن المرحلة الراهنة بينت أن إعداد الاتفاقيات الجماعية تصادفها العديد من الصعوبات وأهمها:

- صعوبة تحديد النقابة العمالية الأكثر تمثيلا للعمال في ظل التعددية النقابية¹⁷⁶، خاصة في المرحلة الحالية التي يميزها عدم الاستقرار في التشكيلات النقابية، وهذا ما يثير إشكالات كثيرا

¹⁷¹ مقال للسيد إدريس الفقي، السالف الذكر، ص 106.

¹⁷² المادة 120 من القانون رقم 11/90، السالف الذكر.

¹⁷³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 145.

¹⁷⁴ نشرة مفتشية العمل، العدد 02 لشهر ديسمبر 1999، ص 04.

¹⁷⁵ نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص 05.

¹⁷⁶ كرس المشرع الجزائري بعد التعديل الدستوري لسنة 1989 مبدأ التعددية النقابية، وهذا من خلال القانون رقم 14/90 الصادر في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بعد أن كان يكرس من قبل نظام أحادية النقابة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ما طرحت على المؤسسة المستخدمة و مفتشية العمل، وكذلك الجهاز القضائي الذي تطرح عليه النزاعات التي تقوم بين النقابات حول تمثيلهم¹⁷⁷.
- جهل الكثير من الممثلين النقابيين للأحكام القانونية المقررة لمصلحتهم، مما يجعل عملية خداعهم سهلة وميسورة.

- ضعف جهاز مفتشية العمل ونقص المستوى والتكوين القانوني لمفتشي العمل، وعدم إطلاعهم بالتعديلات الجديدة التي طرقت على نصوص القوانين الاجتماعية، وهذا مما يؤثر سلبيا في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الجماعية، خاصة عندما يتم استشارتهم لتقديم توجيهاتهم.

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

المطلب الثاني - تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والرقابة على مشروعيتها قواعدها:

بعد استكمال مراحل المفاوضات الجماعية ووصول الشركاء الاجتماعيين لاتفاق فيما بينهم وإعداد الصيغة النهائية للاتفاقية الجماعية، تسهر مفتشية العمل على تكريس رقابتها على التزام أطراف علاقة العمل الجماعية بتنفيذ أحكام الاتفاقية العمل الجماعية للعمل، كما تراقب مدى مراعاتها للأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، وهي ما تسمى برقابة المشروعية، وبذلك فإن بنود الاتفاقية الجماعية المخالفة للقانون يعرضها ذلك للبطلان .
بذلك سوف نتعرض بداية لتدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ الاتفاقيات العمل الجماعية في الفرع الأول، ثم نتعرض إلى مجال تدخل مفتشية العمل في مراقبة قواعد اتفاقية العمل الجماعية في الفرع الثاني.

الفرع الأول - تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية:

تلتزم الأطراف المتعاقدة بتطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي، بحيث تصبح هذه الأحكام بعد عملية الإبرام بمثابة أحكام قانونية، وعليه يمكن معاقبة الطرف المخل بتطبيقها، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 127 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي :
تلتزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة"، ولضمان التطبيق الفعلي لقواعد الاتفاقيات العمل الجماعية، ألزم المشرع الجزائري من خلال المادة 126 من القانون رقم 11/90 الأطراف المتعاقدة أو الطرف الأكثر استعجالا إيداع الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية فوراً إبرامها لدى مفتشية العمل، وكتابة الضبط المختصة إقليميا قصد تسجيلها فقط، وهذا حسب صنف اتفاق أو الاتفاقية، وذلك في الأماكن الآتية:

الهيئة المستخدمة، مقر البلدية، مقر الولاية، مدينة الجزائر¹⁷⁸، ويتم تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل عن طريق تقديم أحد أطراف التفاوض إلى مفتشية العمل نسختين من الاتفاقية، فيقوم المفتش المختص بالتوقيع عليها ويسجلها بالسجل الخاص بالاتفاقيات العمل الجماعية، وتعطى نسخة منها لطرفي التفاوض للاحتفاظ والاحتجاج بها في الوقت المناسب، وتحفظ مفتشية العمل بالنسخة الثانية ليتم الرجوع إليها عند الضرورة، وتتبع نفس الإجراءات على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وهذا ما يدعى بالتنفيذ الإرادي.

اعتبرت المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 350940 الصادر بتاريخ 2006/12/06: "إن عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي طبقاً للمادة 126 من القانون 11/90 لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها مادام التسجيل تدبير يستهدف الإشهار فقط"¹⁷⁹.

توقع المشرع الجزائري عدم إلزام أطراف الاتفاقيات الجماعية بتنفيذها وفقاً للإجراءات التنفيذية الإرادي، ولذلك فقد حوّل المشرع للأشخاص الذين لهم علاقة بالاتفاقية حق رفع أي دعوى قضائية من خلالها يمكنهم تنفيذ الالتزامات المتعاقدة عليها، كما تسمح لهم كذلك بالمطالبة بالتعويضات القانونية بسبب خرق بنود الاتفاقية، وهذا ما نصت عليه المادة 128 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر .

الحقيقة أن المشرع لم يحدد صراحة من خلال هذا النص صفة أو هوية الأشخاص الذين يجيز لهم رفع هذه الدعوى، كما لم يبين طبيعة هذه الدعوى، هل هي شكوى تقدم للنيابة العامة، أم هي دعوى عادية تقام أمام إحدى أقسام المحكمة.

يثير هذا النص كذلك غموضاً فيما يتعلق بالاختصاص النوعي للمحكمة، فأى قسم مختص نوعياً للنظر في هذه الدعوى، هل هو القسم الاجتماعي باعتباره القسم المختص بالنظر في قضايا العمل والمنازعات العمالية؟ ما دام أن الإخلال بتنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية يعتبر نزاعاً عمالياً بين أطراف علاقة العمل، أو أن القسم المدني هو المختص بالنظر لطبيعة هذا النزاع، خاصة وأن سببه يعود لإخلال بالالتزام تعاقدي من قبل أطراف العقد¹⁸⁰.

بعد تفحص طبيعة التزام نجد أنه نزاع مدني محض، يتعلق بإخلال أحد أطراف عقد العمل الجماعي بتنفيذ بنود هذا العقد، وهذا ما تطرقت إليه أحكام القانون المدني خاصة في مجال الإخلال بالالتزامات العقدية، وبذلك يكون القسم المدني المختص بالنظر إلى الدعوى المقامة أمامه، ويجوز للطرف الرافع للدعوى المطالبة بالتعويضات المدنية المستحقة؟ كما أن المشرع أعطى بشكل خاص للتنظيمات النقابية الخاصة بالعمل أو المستخدمين الذين تربطهم اتفاقية العمل جماعية الحق في مباشرة كل الدعوى بسبب إخلال أحد الأطراف بتنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية، وذلك أمام القضاء المختص المتمثل في القسم المدني، وذلك من أجل التوصل لتنفيذ القواعد الاتفاقية المبرمجة بينهم، وهذا ما ورد بنص المادة 129 من القانون 11/90: "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام قضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع الدعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقدة عليها".

وقد منح المشرع الجزائري لكل تنظيم نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية وحق التقاضي لمباشرة الدعوى أمام مرفق القضاء، وهذا ما قرره المادة 129 من القانون 11/90 السالف الذكر بما يلي: "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها بهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقدة عليها".

¹⁷⁸ الندوة الوطنية لقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 91 .

¹⁷⁹ المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2006.

¹⁸⁰ وهذا ما ورد في نص المادة 109 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر كما يلي: "يسهر مفتشوا العمل والشؤون الاجتماعية على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية وكل مخالفة لشروط الاتفاقيات الجماعية تعد مشابهة للمخالفات الواقعة على تشريع العمل ويعاقب مرتكبها طبقاً لأحكام".

وهذا ما أخذت به المحكمة العليا من خلال القرار رقم 135960 الصادر بتاريخ 1996/12/17 الذي قرر ما يلي: "إذا كان القانون يمنح لكل تنظيم نقابي نقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وحق التقاضي عقب كل وقائع لها علاقة بهدفه، أو تمس بمصالح أعضائه الفردية والجماعية، المادية والمعنوية، فإن الدعوى الحالية تعتبر غير مقبولة لأن أهلية التقاضي الممنوحة قانونا للنقابة لا تمتد إلى الدعوى العادية كالقضية الراهنة مما يتعين نقض القرار بدون إحالة"¹⁸¹.

وكلف المشرع الجزائري مفتشية العمل بالسهر على ضمان تنفيذ قواعد الاتفاقية العمل الجماعية، وإشعار بكل خلاف يتعلق بتطبيقها، وهذا ما نصت عليه المادة 130 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها"¹⁸².

يتبين من خلال هذا النص أن المشرع جعل تنفيذ الاتفاقيات الجماعية من بين الالتزامات الواقعة على عاتق مفتشي العمل، وبالمقابل فإنهم ملزمين بالإشعار بكل خلاف أو نزاع يتعلق بتطبيقها، إلا أن المشرع لم يوضح صراحة إجراءات هذا الإشعار، والجهة المستقبلية لهذا الإشعار، وما هي التدابير المتخذة لمعالجة هذا النزاع ومباشرة تنفيذ قواعد الاتفاقية الجماعية¹⁸³.

- اطلاع مفتشية العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية :

لقد أجاز المشرع الجزائري نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كليا أو جزئيا، بمبادرة من أحد الأطراف بشرط ألا يتم ذلك خلال اثني عشرة شهرا التي تلي تسجيلها، ويبلغ النقص إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مضمونة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية المعينة، وهذا ما نصت عليه المادة 131 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي تنص على ما يلي: "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقص في غضون اثني عشرة (12) شهرا التي تلي تسجيلها"، وكذا المادة 132 من نفس القانون التي تنص على ما يلي: "يبلغ النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها".

وبذلك نستنتج أن المشرع قد وضع شروط وإجراءات شكلية لممارسة الحق في نقض اتفاقية العمل الجماعية جزئيا أو كليا من طرف أحد الأطراف، وهي كما يلي :

- الأجل ويجب أن يكون طلب الفسخ بعد انقضاء مدة اثني عشرة شهرا عن تاريخ تسجيلها، وهذا حتى لا تكون الاتفاقية معرضة للنقض السريع.

- تبليغ الطرف الآخر في الاتفاقية برسالة مضمونة الوصول.

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

- تسليم مفتشية العمل لهذه الرسالة إلى كتابة ضبط المحكمة المودع لديها، ويترتب على تبليغ النقص إلى الطرف الآخر، شروع الأطراف خلال أجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام اتفاقية عمل جديدة، دون أن يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة¹⁸⁴.

كما يمكن كذلك أن تنتهي الاتفاقية الجماعية العمل بانتهاء المدة المحددة لسريانها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استمرارها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة، وهذا ما نصت

¹⁸¹ المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2006.

¹⁸² بشير هدي، المرجع السابق، ص 185 .

¹⁸³ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 177 .

¹⁸⁴ جمال عبد القادر، مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر، المجلة الجزائرية للعمل، مديرية الشؤون المدنية سنة

عليه المادة 117 من القانون رقم 11/90 كما يلي: "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو الاتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى الاتفاقية الجديدة".
وإذا انتهى عقد العمل الجماعي، لا يجوز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم¹⁸⁵.

الفرع الثاني - تدخل مفتشية العمل في مراقبة مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية :

لا يتوقف دور مفتشية العمل عند تسجيل اتفاقية العمل الجماعية وتلقي رسالة نقضها، وإنما تضطلع كذلك بدور الرقابة على مدى مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية، المتفق عليها بين أطراف التفاوض مع تشريع العمل الساري المفعول، وهذا ما نصت عليه المادة 134 من القانون رقم 11/90 المعدلة بموجب الأمر رقم 21/96 الصادر في 09/07/1996 التي نصت على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالفة للتشريع و التنظيم المعمول بهما يعرضه تلقائيا على الجهة القضائية المختصة"، وهذا ما أكد عليه المشرع عند تحديد صلاحيات مفتشية العمل من خلال الفقرة الأولى للمادة الثانية من القانون 11/90: "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال".

أضاف المشرع الجزائري لجهاز تفتيش العمل الدور الرقابي على مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية، بعد أن كان هذا الدور منقوصا من مجموعة صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية المحددة من خلال الأمر رقم 31/75، خاصة وأن الجزائر كرست سابقا نظاما لائحيا قانونيا يعتمد على تنظيم علاقات العمل من خلال القوانين والأنظمة واللوائح، وبعد انتقال الجزائر لتكريس نظام تفاوضي يقوم أساسا على الحوار المشترك بين الشركاء الاجتماعيين، أصبح التفاوض الجماعي عمودا لعلاقات العمل.

الحقيقة أن المشرع ورغم فتح المجال للتفاوض الجماعي، إلا أنه لم يترك هذا المجال دون مراقبة، إذا يمكن للمستخدم أن يستخدم سلطته ونفوذه لتمرير قواعد اتفاقيات مخالفة للقواعد القانونية، والتي من شأنها الإنقاص أو إلغاء بعض حقوق العمل¹⁸⁶، ولتفادي هذه الحالات منح المشرع لجهاز تفتيش العمل صلاحية مراقبة جميع الاتفاقيات الجماعية قبل تنفيذها والحرص على عدم مخالفتها للقواعد القانونية وعدم إنقاصها لحقوق وامتيازات العمال.

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

¹⁸⁵ كلمة لمعالي وزير العدل في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية سنة 1995، ص 19.

¹⁸⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 182.

الحقيقة أن المشرع الجزائري وفق إلى حد كبير عند تكريس هذه الرقابة لمفتشية العمل وذلك لأن هذا الجهاز هو الأقدر بحق على ممارسة رقابة فعلية على مشروعية قواعد الاتفاقية الجماعية، فضلا على أنه يعتبر شريك غير مباشر في إعداد هذه الاتفاقيات¹⁸⁷.

في الأخير لا بد أن نشير أن الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية القائمة في البلاد قد اقتضت تغييرا جذريا لعلاقات العمل قصد إعطائها محتوى يتطابق مع التغييرات التي أدخلت تلك الإصلاحات في تنظيم المجتمع، وهذا ما أكد عليه معالي وزير العدل في كلمته التي ألقاها بمناسبة إقامة الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي لسنة 1995 " ... إن مجموع الإصلاحات التي عرفتها القوانين الاجتماعية شملت مجال ممارسة الحريات الفردية والجماعية للمواطن كالحق في الإضراب والحق النقابي، وكذا كيفية تسيير وتنظيم الاقتصاد، وخاصة مع دخول قوانين استقلالية المؤسسات حيز التطبيق، وعملية إعادة النظر في القوانين المعمول بها في ميدان العلاقات الاجتماعية قد تنظمت بطريقة تدريجية وتركزت على مبادئ أساسية معروفة أذكر منها :

- تكريس مبدأ العمل كمصدر للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذا الترقية المهنية.

- إقامة طابع التعاقدية لعلاقات العمل، وتنظيم التفاوض الجماعي قصد تحسين محتواها.

- ديمقراطية تسيير المؤسسات وإعادة تنظيم الأطر المناسبة للتشاور ومشاركة العمال ..."

كما أضاف السيد الوزير: "...أنه نتيجة لهذه الإصلاحات صدرت مجموعة من القوانين الاجتماعية، وأهمها القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والقانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المتضمن لأحكام التفاوض الجماعي، وقد جاءت هذه النصوص لترتب مجموعة من الأسس في علاقات العمل، ومنها مبدأ التعاقدية في العلاقات المناقشة، التشاور، التفاوض، المصالحة، الوساطة، التحكيم، والتي يبقى قاسمها المشترك هو البحث المستمر على توازن المصالح، والتسوية في الأطر الديمقراطية، وبما سيساعد على استمرار عالم الشغل، وترقية الحوار الاجتماعي المثمر من أجل التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية.

كما نوه السيد الوزير في مداخلته "...لا بد لمفتشية العمل أن تتأثر بالتغيرات العميقة التي تعرفها الحياة الاجتماعية في عالم الشغل، فقد خول المشرع لمفتشية العمل مهام جديدة تتمثل في إعلام ومساعدة المتعاملين الاجتماعيين و تأطير الاتفاقات الجماعية، وذلك ترسيخا لأسس الاستقرار والتعيين في التشغيل، وهكذا يكون دور مفتشي العمل دور هام بالنسبة للوقاية وتسوية النزاعات الجماعية للعمل، إلى جانب مهامهم العادية والتقليدية المتمثلة في مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم مجال العمل"¹⁸⁸.

الحقيقة أن التفاوض الجماعي خلال العشرية الأخيرة لم يلعب دورا ذا أهمية، وذلك بسبب الضعف الواضح في تكوين ممثلي الأطراف المفاوضة، وعدم إطلاعهم بالأحكام القانونية المتعلقة بالعمل أو لعدم رصدهم لاهتمام وانشغالات العمال، هذا إلى جانب الدور السلبي لمفتشية العمل، وعدم تقديمها المساعدة للشركاء الاجتماعيين عند إعداد اتفاقيات العمل الجماعية، بسبب نقص تكوين أغلب مفتشي العمل، وانعدام وسائل الاتصال بهؤلاء الشركاء الاجتماعيين.

إن تنشيط وتفعيل دور التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل سيسئلزم الكثير من المقومات أهمها ما يلي:

- إيمان المشرع بإقامة حياة ديمقراطية بين أطراف الإنتاج، وهذا الأمر يرتبط بالكثير من الاعتبارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي يقوم عليها نظام الحكم في كل دولة وما ينتج عن ذلك من اختيار الديمقراطية أساسا للحياة العامة في المجتمع أولا، ومن ثم في إطار علاقات العمل.

- قيام تنظيمات نقابية قوية لكل من العمال وأصحاب العمل تمتلك حرية التعبير والتفاوض بعيدا عن كل أشكال التدخل والضغط، سواء من قبل أجهزة الدولة، أو من قبل المنظمات الممثلة لطرف

¹⁸⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

¹⁸⁸ الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص 05.

الأول ضد المنظمات الممثلة للطرف الأخر، مع ضرورة إيمان هذه المنظمات بأسلوب التفاوض والحوار.

- وجود إدارة عمل متطورة تقوم بدور إيجابي في مساعدة الأطراف الإنتاج في التفاوض فيما بينها، وذلك بتقديم المعلومات الدقيقة إليها بشأن المسائل المباشرة وغير المباشرة التي تتعلق بالمفاوضات، وكذلك بتقديم المشورة الفنية كلما طلب طرفا التفاوض منها ذلك، وإلى أن تنهياً هذه المقومات، فإن التفاوض يبقى يؤدي مجرد دوراً هامشياً في تنظيم علاقات العمل، وهذا مما لا يجعل التفاوض يساهم في تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتوطيد أركان السلام الاجتماعي في المجتمع¹⁸⁹.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف عملت المفتشية العامة للعمل خلال سنة 2003 على تنظيم 103 لقاء إعلامي للشركاء الاجتماعيين على مستوى المفتشيات الجهوية للعمل، التي تهدف إلى تقديم المساعدة التقنية للشركاء الاجتماعيين، في مجال تسيير العلاقات الاجتماعية المهنية في المؤسسة، وخلق فضاء للقاءات من أجل ترقية الحوار والتشاور مع مختلف الأطراف في مجال الشغل، وقد تم حضور 4.485 مشارك يمثلون العمال من مختلف القطاعات النشاط، ممثلين عن الهيئات المستخدمة والنقابات وأعضاء مكاتب المصالحة ومساعدون لدى المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية، وكذا إطرارات مسيرة وممثلي الجماعات المحلية.

كما حضر هذه اللقاءات قضاة وممثلين عن مختلف المهن الحرة على غرار الأطباء الصيادلة المحامين و الحرفيين، بالإضافة إلى الطلبة الجامعيين، وقد تم تنشيط هذه اللقاءات من طرف إطرارات المفتشيات الجهوية ومكاتبها، وممثلين عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، ومصالح طب العمل والهيئة المهنية الجزائرية للوقاية في ميدان البناء والأشغال العمومية، وكذا بعض هيئات التكوين المهني.

تناولت هذا لقاءات مجموعة من المواضيع أهمها تسوية النزاعات الفردية في العمل الوقاية والإجراءات لتسوية الخلافات الجماعية في العمل، عقود العمل محددة المدة، ممارسة الحق النقابي، الوقاية من الأخطار المهنية و عقود التمهين¹⁹⁰.

المبحث الثاني - تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية:

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

دفعت كل هذه الأسباب إلى تكتل العمال في المؤسسات والمصانع، وتوحيد صفوفهم مما كان له أكبر أثر في ظهور الوعي فيهم ونضوجه، فاجتمع العمال أكسبهم قوة جعلتهم يطالبون بترقية مستواهم الاجتماعي، ويهددون بالإضراب إذا لم تحقق مطالبهم، وتحت تأثير هذه الصيحات الغاضبة بدأت الدول تتدخل لتحسين معيشة العمال، وحالتهم الاجتماعية، ووضع ميكانزمات وطرق لتسوية المنازعات الجماعية، التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل الجماعية¹⁹¹.

ارتبطت ظاهرة نزاعات العمل الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب، ولذلك نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات الجماعية، سواء بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، أو عن طريق التهديد والقوة كالإضراب، وغلق المؤسسات من طرق

¹⁸⁹ يوسف الياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، المرجع السابق، ص 117.

¹⁹⁰ نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص 05.

¹⁹¹ عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 211.

صاحب العمل، وقد أعطى المشرع الجزائري على غرار الكثير من التشريعات لمفتشية العمل صلاحية التدخل لفض نزاعات العمل الجماعية، ومحاولة الوصول إلى تسوية ودية للخلاف القائم بين طرفي علاقة عمل الجماعية، وبهذا أصبح لجهاز تفتيش العمل دورا أساسيا في إطار علاقة العمل الجماعية، سواء عند إعداد اتفاقيات العمل أو تنفيذها، أو مراقبة مشروعيتها قواعدها، أو عند تسوية الخلاف بين أطرافها.

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

المطلب الأول - تعريف نزاع العمل الجماعي وطرق تسويته :

تعرض المشرع الجزائري لقواعد تسوية نزاع العمل الجماعي بداية من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹⁹²، وذلك في الباب الرابع المعنون بتسوية النزاعات الجماعية، المتضمن 13 مادة قانونية، ثم وفي سنة 1982 أفرد المشرع لأول مرة لطرق تسوية هذا النزاعات قانون خاص، وهو القانون رقم 05/82 الصادر في 13/02/1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، والذي تم تعديله من خلال القانون رقم 02/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹⁹³، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991¹⁹⁴.

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

الفرع الأول - تعريف النزاع الجماعي و شروطه:

حاول المشرع وضع تعريف للنزاع الجماعي من خلال المادة الثانية من القانون رقم 02/90 التي نصت على ما يلي : "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04 و 05 أدناه".

اتفق الفقهاء على تعريف النزاع الجماعي بأنه ذلك الخلاف الذي يثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو تنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية حول شروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية، والاقتصادية المتعلقة بالعمل¹⁹⁵، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، ويمكن أن نستنتج من خلال هذا التعريف أنه يجب توفر شرطين أساسيين ليشكل أي خلاف عمالي منازعة جماعية، وهما كما يلي :

1 - أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه، وهذا قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 435383 الصادر بتاريخ 03/12/2008 كما يلي: "إن الدعوى القضائية تكون جماعية إذا ما أقيمت باسم النقابة كشخص اعتباري ممثل من احد أعضائها لفائدة ولصالح العمال وليس كما هو الشأن في قضية الحال لما أقيمت باسم ممثل العمال وليس باسم النقابة للمطالبة بحقوق فردية تخص كل عامل".

2 - أن يكون موضوع المنازعة جماعية¹⁹⁶.

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

¹⁹² الأمر رقم 31/75، السالف الذكر.

¹⁹³ القانون رقم 02/90 الصادر في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 لسنة 1990.

¹⁹⁴ القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية العدد 68 لسنة 1991.

¹⁹⁵ أممية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 92.

¹⁹⁶ بشير هدي، المرجع السابق، ص 196.

الأول معيار شكلي، يتمثل في أن النزاع الجماعي يتميز بشمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أم لا، وهذا الشرط لا يشترط في الطرف الثاني من النزاع، إذ يمكن أن يخص النزاع الجماعي صاحب عمل واحد. أما المعيار الثاني فهو موضوعي يتمثل في وجوب أن يكون النزاع جماعيا في موضوعه أو سببه، بمعنى أن يهم موضوع النزاع جميع العمال، ويمثل مصلحة المشتركة لجميع العمال المعينين¹⁹⁷.

اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، باعتبارها ظاهرة عالمية موجودة في جميع الدول، تؤدي إلى تهديد الأمن والسلم الاجتماعي، ومن ثم صدرت بعض التوصيات لمنع تطور نزاعات العمل الجماعية وتسويتها بالطرق التفاوضية، كما هو شأن بالنسبة للتوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951، المتعلقة بالتوفيق والتحكيم، حيث أوجبت إنشاء هيئة للتوفيق الاختياري للمساهمة في منع تطور نزاعات العمل، تتكون من مندوبين لأصحاب العمل والعمال بنسب متساوية، كما أخذت بالتحكيم الاختياري الذي يكون بموافقة طرفي النزاع، ومنعت اللجوء إلى الإضراب، أو غلق المؤسسة لإبقاء السير في إجراءات التوفيق والتحكيم¹⁹⁸.

انطلاقا من هذا الاهتمام الدولي بالنزاعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل، ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للاعتراف بالنزاعات الجماعية للعمل، ووضع طرق لتسويتها بهدف المحافظة على توازن العلاقات العمالية، وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي المنشود¹⁹⁹.

الفرع الثاني - طرق تسوية منازعات العمل الجماعية:

تعمل مختلف التشريعات العمالية في دول العالم على محاصرة مختلف نزاعات العمل الجماعية، وذلك بسن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها، عن طريق إيجاد طرق علاجية، قبل تحولها إلى مواجهة بين أطراف علاقة العمل، وغالبا ما تتطور هذه المواجهة إلى ممارسة العمال للإضرابات.

الحقيقة أن لجوء العمال للإضراب بهدف تسوية المنازعات العمل الجماعية وتحقيق مطالبهم وفرض إرادتهم يؤدي إلى إضعافهم جميعا، ويرتب آثار اقتصادية سيئة تضر بمصالحهم الشخصية وبالاقتصاد الوطني، ولذلك فانه من الأفضل لجميع الأطراف المعنية اللجوء إلى الوسائل الودية التي تجنبهم تلك الآثار السيئة²⁰⁰.

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

على غرار منازعات العمل الفردية التي تخضع إلى طرق ودية لتسويتها، فان منازعات العمل الجماعية تخضع بدورها إلى مجموعة من الطرق الفنية والودية لتسويتها سواء قبل نشوء النزاع أو بعد نشؤه.

فقبل نشوء النزاع تعمل لجان مكونة من ممثلي العمال سواء من النقابيين او الممثلين الذين ينتخبهم العمال من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، لعقد اجتماعات دورية من اجل تبادل الآراء، و طرح الحلول الممكنة بهدف الوصول الى الحلول المناسبة، وهو

¹⁹⁷ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص93.

¹⁹⁸ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية

الجزائر، طبعة سنة 1991، ص284.

¹⁹⁹ بشير هدي، المرجع السابق، ص195.

²⁰⁰ غالب على الداودي، المرجع السابق، ص186.

ما يسمى بالتفاوض الجماعي، وهذا ما قررتة المادة 04 من القانون 02/90 السالف الذكر، وتساهم مفتشية العمل بتدعيم ممثلي العمال والمستخدمين بمختلف الإرشادات و التوجيهات التي تساعد هذه اللجنة للتوصل إلى الحلول المناسبة.

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

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

المطلب الثاني - آليات مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية:

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

تختلف التشريعات العمالية المقارنة²⁰¹ في الأخذ بالأساليب والطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية، وتشمل على العموم المفاوضات المباشرة، المصالحة، الوساطة والتحكيم.

كانت للنضالات العمالية الطويلة، وضغطها على أصحاب العمل لتلبية المطالب الجماعية للعمال، الأثر الحسن الذي دفع أصحاب العمل للرضوخ لهذه المطالب، وذلك بعد معارضة شديدة، ففضلوا اللجوء إلى طريقة المصالحة، كوسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة، التي كانت تشن ضدهم، باعتبار أسلوب المصالحة أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية الودية، وهي تعمل على تقريب وجهات النظر المتعارضة، بغية التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه الطرفين المتنازعان، وغالبا ما تترك لهما فيه حرية تحديد وتشكيل هيئة المصالحة، وطريقة عملها وإجراءاتها المتبعة من قبلها، ويتم اللجوء إلى العمل بالمصالحة القانونية التي يضطلع بها مفتش العمل أو لجان متعددة التشكيلة، والتي تكون محلية أو جهوية أو وطنية، حسب اختلاف الأنظمة وتشريعات العمل من بلد لآخر²⁰².

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

الفرع الأول - ماهية نظام المصالحة و أنواعها:

لقد تعرض المشرع الجزائري في البداية وقبل مرحلة الإصلاحات لنظام المصالحة في تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 ابريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات في القطاع الخاص، من خلال الباب الرابع الخاص بتسوية النزاعات الجماعية، ومن خلال أحكامه أكد المشرع الجزائري على ضرورة اللجوء إلى تسوية النزاع الجماعي في العمل عن طريق المصالحة قبل ممارسة الإضراب.

²⁰¹ تأخذ أغلب الدول بنظام التوفيق والتحكيم كطريق يحسم المنازعات، فتأخذ الولايات المتحدة الأمريكية مثلا بنظام التوفيق و التحكيم الاختياري، وكذلك إنكلترا أخذت به أيضا إلا أن هناك دولا أخذت بنظام التوفيق والتحكيم الإجمالي كالمانيا، أما فرنسا فتأخذ بنظام التوفيق الإجمالي، أما فقد أخذ القانون الفرنسي بالتحكيم الاختياري إذا لم تتمكن لجنة التوفيق (الوساطة).

²⁰² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 89 .

بعد إصلاح المنظومة العمالية من أجل تفادي عيوب الوضع التشريعي السابق، وهو ما ظهر جليا في لائحة استقلالية المؤسسات، الصادرة عن أشغال الندوة الرابعة للتنمية في 21 و22 ديسمبر 1986 بضرورة إثراء القانون الأساسي العام للعامل، والمراسيم التطبيقية له وأكדתه الندوة الوطنية للمؤسسات المنعقدة في جانفي 1989، والتي توصلت إلى أن القانون الأساسي العام للعمال لم يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، ويتوجب تعويضه بقوانين جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات، وهذا بوضع ميكانزمات وأدوات فعالة لإقامة علاقات عمل عادلة، ومستقرة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومسائل علاقات العمل، ليبقى دور الدولة منحصرا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها.

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

أوجب المشرع الجزائري بموجب المادة 04 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر على المستخدمين وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية، وذلك لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمال العامة داخل الهيئة المستخدمة، وذلك حتى يتمكن أطراف علاقة العمل الجماعية من التحكم في كل ما يطرأ على علاقات العمل، غير أنه وفي حالة وجود خلاف جماعي في العمل بينهما، ويختلفان في كل مسائل المدروسة أو في بعضها، يباشران فوراً إجراءات المصالحة، التي اتفقا على إدراجها في الاتفاقيات الجماعية للعمل، والعقود الفردية لمعالجة وتسوية الجوانب التي ثارت بشأنها هذه الخلافات، من أجل البقاء على الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية بينهما²⁰³، وهذا ما نصت عليه المادة 05 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر كما يلي: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

يتبين من خلال المادة الخامسة من القانون رقم 02/90 أن هناك نوعين من المصالحة يتمثل النوع الأول في المصالحة الاتفاقية Conciliation Conventiennelle، ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء، أي على شكل لجان متساوية الأعضاء، كما أن نظام عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم، وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها إلى جانب نطاق عملها الذي قد يكون محلياً أو جهوياً أو وطنياً، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى، وذلك إلى أن يتم تسوية النزاع نهائياً²⁰⁴.

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

203 بشير هدي، المرجع السابق، ص 197.

204 أحمية سليمان، آليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 100.

الفرع الثاني - إجراءات المصالحة و النتائج المترتبة عنها:

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

يعمل مفتش العمل أثناء هذه الجلسة عند حضور الطرفين بتسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها، وهذا ما ورد بنص المادة 06 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 الصادر في 21 ديسمبر 1991 التي نصت على ما يلي: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام موالية لإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة من المسائل المتنازع عليها"²⁰⁵.

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

أولا - إما أن يتوصل المفتش إلى تسوية شاملة ونهائية لكل المسائل المتنازع حولها بين الطرفين، وهذا نتيجة للتنازلات التي يتقدم بها أحد الطرفين، ويصبح بذلك الاتفاق الجديد عبارة عن ملحق تابع للاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية الجماعية للعمل لاسيما شرط التسجيل والإيداع، وبذلك تصبح المسائل التي اتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا"²⁰⁶.

يتوصل مفتش العمل إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة فإن محضر المصالحة الجزئي يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، حيث يمكن لهما إما عرضها على الوساطة أو على التحكيم، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون رقم 02/90 المعدلة بموجب القانون رقم 27/91 الصادر في 21/12/1991 التي نصت على ما يلي: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا"²⁰⁷.

ثانيا - في حالة فشل كل محاولات المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة²⁰⁸ ويمكن في هذه الحالة أن يلجأ الطرفان إلى الوساطة أو التحكيم، وهذا ما ورد بنص المادة 09 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "في حالة فشل إجراء المصالحة

²⁰⁵ لقد كانت المدة التي يسمح بها لمفتش العمل باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي للعمل هو 08 أيام من خلال المادة 06 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر إلا أنه بتعديل هذه المادة من خلال القانون رقم 27/91 الصادر في 21/12/1991 تم اختزال هذه المدة إلى أربعة أيام (04) فقط وهذا للتعجيل قدر الإمكان لتسوية النزاع ومنح استقاله وسوء نتائجه.

²⁰⁶ الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، السالفة الذكر، ص27.

²⁰⁷ لقد قلص المشرع الجزائري من المدة الخاصة بجلسات المصالحة إلى 08 أيام، بعد أن كانت 15 يوما من خلال المادة 08 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر قبل تعديلها بالقانون رقم 27/91.

²⁰⁸ نصت المادة 13 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر على ما يلي: "يحرر مفتش العمل، لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها محضر مصالحة، يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، وان اقتضى الأمر يسجل المسائل التي ما يزال الخلاف الجماعي في العمال مستمرا في شأنها. وإذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحضر مفتش العمل محضر عدم المصالحة".

على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليها أحكام هذا القانون".

أخيرا فإنه من الناحية العملية فإن إحصائيات وزارة العمل في سنة 1995 تمكنت مفتشية العمل من تسوية 145 نزاعا من أصل 527 نزاعا معروضا عليها²⁰⁹، أما في سنة 1997 سجلت أن مصالح مفتشيات العمل قد تلقت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة 45,6 %، وحوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية، بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاعا فقط، وكانت نتائج سنة 1996 و1995 أقل من هذا إذ تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاعا من أصل 372 نزاع.

وفي سنة 2001 تم تسوية 140 نزاع جماعيا و عرف منها 69 خلاف مصالحة كلية²¹⁰. وفي سنة 2002 تم معالجة 61 نزاعا جماعيا عرفت 37 منها مصالحة كلية²¹¹، و في سنة 2003 تم تسوية 44 خلافا و مست بذلك 37.283 عاملا من بين تعداد الإجمالي يقدر بـ 41.321 عاملا²¹².

بهذا نصل في الأخير إلى أن مفتشية العمل تلعب في الحقيقة دورا فعالا في تسوية الخلافات الجماعية في العمل، وهذا للتقليل من انتشارها، ولتحقيق حلول سلمية يرضاها طرفي النزاع، وهذا من أجل ضمان استقرار علاقات العمل، ومحافظة على التوازن بين مصالح العمال وصاحب العمل داخل المؤسسة المستخدمة.

ختاما للباب الأول نتوصل إلى أن المشرع أعطى لجهاز مفتشية العمل سلطة فرض رقابتها على التزام المستخدم بقواعد القانون الاجتماعي، وذلك سواء في إطار علاقات العمل الفردية والجماعية، غير أن سلطة الرقابة لمفتشية العمل تبقى عقيمة دون تخويل أعوان الإجراءات والتدابير المناسبة عند اكتشافهم لأي مخالفة مرتكبة من قبل المستخدم، وذلك من أجل إزالتها، و هذا ما سوف نتعرض له بنوع من التحليل في الباب الثاني.

²⁰⁹ تقرير لوزارة العمل لسنة 1997، وثيقة غير منشورة، و أحمية سليمان، آليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ص 100.

²¹⁰ نشرة مفتشية العمل، العدد 06 لشهر ديسمبر 2001.

²¹¹ نشرة مفتشية العمل، العدد 07 لشهر جوان 2002.

²¹² نشرة مفتشية العمل، العدد 08 لشهر ديسمبر 2003.

الباب الثاني
آليات ممارسة مفتشية
العمل الرقابة على

تطبيق أحكام القانون الاجتماعي

ارتبطت نشأة أجهزة تفتيش العمل بالحاجة لمراقبة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، وقد استهدفت هذه المراقبة منذ أن بدأت، و حتى يومنا هذا - كغاية أساسية - لحماية القوى العاملة في الأشخاص العاملين وظروف عملهم، و الدخل الذي يحصلون عليه، إضافة إلي الحقوق الأساسية التي تقرها التشريعات الوطنية والمعاهدات الدولية والعربية المصادق عليها من قبل الدولة.

وقد أكدت جميع الأنظمة من حاجتها إلى وجود نظام فاعل لتفتيش العمل لضمان التطبيق الجدي لأحكام القوانين الاجتماعية، فبدون الرقابة على التزام المستخدم بأحكام هذه القوانين تصبح هذه الأحكام على حد قول المدير العام لمكتب العمل الدولي، في تقريره المقدم إلى الدورة الثامنة والأربعين لمؤتمر العمل الدولي لعام 1964: " مجرد مقال في الأخلاق، أكثر منها نظاما اجتماعيا ملزما ".

إذا كان الاقتناع بأهمية وجود نظام تفتيش العمل قد استقر في الأذهان، وحفز المشرع الوطني والإقليمي والدولي على تطوير هذا النظام، فانه اليوم يبدو مختلفا كثيرا عن بداياته الأولى، وأبرز ملامح هذا الاختلاف هي:

أولاً- أن الفلسفة التي قام عليها نظام التفتيش اختلفت اختلافا جذريا، فبينما حددت هذه الفلسفة إطار وظيفة التفتيش ابتداء بالرقابة على تطبيق أحكام تشريع العمل فقط - بحيث لا يمثل المفتشين سوى مراقبين تنتدبهم الدولة للقيام بهذه المهمة - نجد أن هذه الفلسفة تغيرت تماما، وخاصة في المرحلة التي تلت الحرب العالمية الثانية، حيث تحولت النظرة إلى أجهزة التفتيش من كونها وكالات لتنفيذ القانون إلى كونها إحدى الإدارات المركزية في الدولة التابعة غالبا لوزارة العمل، والتي تساهم في تنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة فأصبحت وظيفة المفتشين الرئيسية هي الوقاية لا المعاقبة، والنصح والإرشاد قبل فرض العقوبات، وبهذا أصبحوا مفتشو العمل حماة للسلام الاجتماعي، يمارسون مهام معقدة، تعطي دائرة واسعة من النشاطات في مجالات مختلفة تعدت مجال المراقبة، ليمارس المفتشين بذلك حق الدخول للمؤسسات المستخدمة لتمكينهم من التفتيش والتقصي وإزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين.

ثانيا - إن وظيفة الرقابة التي خولت لأجهزة التفتيش في المرحلة المبكرة من نشأتها اتسعت بالتدرج، فبعد أن كانت تقتصر غالبا على موضوعات الصحة والسلامة المهنية أصبحت اليوم تمتد لتشمل جميع جوانب علاقات العمل، فاتسعت دائرتها لتستوعب الأنشطة الوقائية التي تسبق

قيام المؤسسة المستخدمة وممارستها لنشاطها، ولتستمر بعد ذلك لتغطي جميع جوانب هذا النشاط في كل ما له من علاقة بشروط، و ظروف العمل وما ينجم عنها من مخالفات ومشكلات .
ثالثاً - إن دائرة نشاط أجهزة التفتيش اتسع نطاقها مع نطاق اتساع التشريع المنظم لعلاقة العمل، فغالبا ما كان يقتصر نشاط أجهزة التفتيش على الصناعة فقط، لكون المنشأة الصناعية هي المنشآت الوحيدة التي كانت تخضع لأحكام قوانين العمل، ثم امتد هذا النشاط ليستوعب أغلب الحالات التي يمكن أن يواجه فيها العاملون مخاطر تلحق بأشخاصهم أو بحقوقهم، أيا كان نوع النشاط الاقتصادي الذي يعملون فيه، سواء في مجال الزراعة أو الخدمات... الخ²¹³.

وقد منح المشرع الجزائري لضمان فعالية رقابة جهاز مفتشية العمل، صلاحية اتخاذه عدة إجراءات لتفادي الانتهاكات الصادرة عن المستخدم للأحكام التشريعية التنظيمية والاتفاقية ومباشرة مجموعة من التدابير المخولة له، لتكريس سلطة هذه الرقابة .

وانطلاقاً من هذا سوف نستعرض في هذا الباب إلى فصلين أساسيين، و هما كما يلي :

الفصل الأول - طرق وإجراءات ممارسة مفتشية العمل الرقابة على تطبيق أحكام قانون الاجتماعي.

الفصل الثاني - الإجراءات والتدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة.

²¹³ يوسف الياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - ، سلسلة البحوث و الدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، العدد الثالث عشر، سنة 1996، ص 11.

الفصل الأول

طرق ممارسة مفتشية

العمل الرقابة على

تطبيق أحكام القانون

الاجتماعي

لقد اقتنعت جميع الأنظمة الدولية والعربية أن إصدار التشريعات في شكل قوانين وقرارات لا تحقق ثمارها، ولا يتحقق نفعها ما لم تقترن بالتنفيذ الفعلي لأحكامها، وتجد من يسهر على كفالة تطبيقها، حتى لا تصبح هذه التشريعات مجرد حبر على ورق، وذلك إما لعدم التزام البعض من أصحاب الأعمال بأحكام هذه التشريعات من جهة، أو للانعدام العقوبات الرادعة لمخالف تلك القوانين والأنظمة من جهة أخرى.

وقد ساهم وجود جهاز تفتيش العمل في تحقيق النفع والفاعلية من إصدار هذه النصوص القانونية، ووفر جوا من الحماية والاستقرار في علاقات العمل الفردية والجماعية داخل المؤسسة المستخدمة، والرفع من مستوى الإنتاج ونشر السلام الاجتماعي المنشود بين طرفي علاقة العمل²¹⁴.

وخولت أغلب الأنظمة المقارنة ومنها التشريع الجزائري لمفتشية العمل منذ إنشائها مجموعة من الصلاحيات والمهام لتحقيق الأهداف الأساسية من وجودها.

وتعتبر صلاحية الرقابة التي يمارسها جهاز مفتشية العمل على مدى التزام المستخدم بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، هي من أهم الصلاحيات الأساسية لجهاز تفتيش العمل، وبذلك تعد مهمة الرقابة التي أنيطت لمفتشي العمل المهمة الأساسية والتقليدية لهذا الجهاز.

وتمارس مفتشية العمل صلاحية الرقابة من خلال مجموعة من السلطات كإجراءات التفتيش والتحقق داخل المؤسسة المستخدمة، إلى جانب تقديم النصح والإرشاد للعمال وأصحاب العمل بأحكام قانون الاجتماعي، وتبليغ الجماعات المحلية بظروف العمل لحماية العمال، من جميع

²¹⁴ إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية والأجنبية، دراسة مقارنة، طبعة 1986، ص 09.

الأخطار التي تهدد أمنهم وصحتهم، ولا تقف ممارسة مفتشية العمل لصلاحيه الرقابة على الالتزام بأحكام القانون الاجتماعي، وإنما تتعد إلى ممارسة رقابة المشروعية على النظام الداخلي ليتأكد من مطابقة بنوده للقواعد القانونية، وعدم انتهاك الحقوق الأساسية للعمال أو المساس بالضمانات الممنوحة لهم عند اتخاذ الإجراءات التأديبية ضدهم.

وبناء على هذا سوف نعالج في هذا الفصل بداية سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة من خلال المبحث الأول، ثم نتعرض إلى رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام النظام الداخلي من خلال المبحث الثاني .

المبحث الأول - سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة :

لقد خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل لتكريس صلاحية الرقابة على التزام المستخدم لأحكام قانون الاجتماعي مجموعة من السلطات الأساسية، أهمها تحقق مفتشي العمل من تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية والاتفاقية الملزم بها المستخدم في علاقته الفردية أو الجماعية مع العمال، وذلك عن طريق حق دخول مفتشي العمل داخل المؤسسات المستخدمة بكل حرية دون أي إخطار مسبق، للتمكن من معاينة ظروف وشروط العمل، إلى جانب حق مفتش العمل في استجواب المستخدم، إضافة لممارسة صلاحية التفتيش في أماكن العمل ومراقبة المواد المستعملة، و الدفاتر الخاصة بالعمل والعمال.

كما تلعب مفتشية العمل دورا فعالا بتبليغ الجماعات المحلية بكل ظروف العمل، وخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتسهر على إعلام العمال وأصحاب العمل بكل أحكام النصوص و التشريعية و التنظيمية للعمل.

بناء على ذلك سوف نعالج من خلال هذا المبحث مطلبين نتناول في المطلب الأول الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقق في المؤسسة المستخدمة، أما المطلب الثاني نتناول من خلاله صلاحية مفتشية العمل في التبليغ و الإعلام الجماعات المحلية.

المطلب الأول - الرقابة وإجراءات التفتيش والتحقق في المؤسسة المستخدمة:

إن مفتشية العمل مكلفة حسب ما تقضي به الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية بكفالة التزام المستخدم بالأحكام التشريعية الاجتماعي، ولتحقيق ذلك فان المشرع الجزائري أناط لجهاز مفتشية العمل منذ نشأته مهمة مراقبة التزام المستخدم بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وكذا جميع القرارات والتعليمات الصادرة عن وزارة العمل.

ونتيجة للتحويلات السياسية والاقتصادية التي عرفتها بلادنا وإدخال تعديلات جوهرية على تشريعات العمل، وهذا بالانتقال من تكريس النظام اللائحي القائم على تنظيم علاقات العمل بشكل تنظيمي لائحي، إلى تكريس النظام التفاوضي القائم على تنظيم علاقات العمل اعتمادا على أسلوب التفاوض الجماعي، فقد تأثر نظام تفتيش العمل بهذه التحويلات، فأصبح مفتش العمل مكلف إلى جانب مراقبة التزام المستخدم بالنصوص التشريعية والتنظيمية، ملزم كذلك بمراقبة التزامه بأحكام اتفاقيات العمل الجماعية، و هذا ما سوف نتطرق إليه من خلال الفرع الأول.

إضافة إلى أن المشرع خول لمفتشي العمل الحق في ممارسة إجراءات التفتيش والتحقق داخل المؤسسة المستخدمة، عن طريق زيارة ودخول أماكن العمل التي تدخل ضمن اختصاصهم المحلي، وممارسة جميع وسائل وطرق التقصي والتحري عن ظروف العمل باستجواب المستخدم، وهذا ما سوف نتعرض إليه من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول - الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية للعمل:

من أهم الصلاحيات المخولة لهيئة مفتشية العمل حسب التشريع الجزائري، وهذا على غرار تشريعات العمل العربية والأجنبية هي السهر على مراقبة التزام المستخدم بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بشروط وظروف العمل داخل المؤسسات المستخدمة²¹⁵.

أولت الاتفاقيات الدولية هذه المهمة لجهاز تفتيش عمل يتم إنشائه داخل الدولة، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من الاتفاقية رقم (81) و المادة 06 من الاتفاقية رقم 129 السالفتين الذكر، والتي نصت على ما يلي: "وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:

- كفالة تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بشروط العمل وحماية العمال أثناء قيامهم لعملهم مثل الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور، وسلامة الصحة والترقية واستخدام الأحداث و المراهقين، و ما يتصل بذلك من أمور، وذلك في حدود اختصاص مفتشي العمل " 216 .
تبنت أغلب الدول الأجنبية والعربية مبادئ وقواعد هاتين الاتفاقيتين، خاصة فيما يتعلق بتقرير صلاحية الرقابة لجهاز تفتيش العمل، وقد كان تشريع العمل الفرنسي من أولى التشريعات التي أخذت بهذا المبدأ.

وبتبنى الجزائر لمبادئ هاتين الاتفاقيتين كرّست ذلك ضمن قوانينها الداخلية، ولذلك حولت لجهاز تفتيش العمل صلاحية السهر على مراقبة التزام المستخدم بتطبيق جميع النصوص التشريعية و التنظيمية، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة الأولى²¹⁷ من الأمر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، و كذا من خلال المادة الثالثة²¹⁸ من نفس الأمر.

أكد المشرع الجزائري بعد دخول مرحلة الإصلاحات بتبنيه نظام اقتصاد السوق على الدور الرقابي لمفتشية العمل، وعزز من فعاليتها من خلال أحكام القانون الجديد المنظم لمفتشية العمل الصادر بموجب القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990، وهذا ما ورد في إطار الباب الأول المتعلق بتحديد مهام مفتشية العمل واختصاصاتها، من خلال نص المادة الثانية الفقرة الأولى التي نصت على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي :

- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية و أمن العمال " .

الحقيقة أن اختصاص جهاز تفتيش العمل من حيث الرقابة يأخذ عدة أنماط مختلفة، ففي بعض الدول يتوزع جهاز التفتيش على دوائر مختلفة، تختص كل واحدة منها بموضوع من الموضوعات التي تخضع لمراقبة هذا الجهاز، فنجد منها مفتشية فنية للوقاية والسلامة المهنية، و مفتشية الخاصة بالوقاية الصحية، و مفتشية للقوانين الاجتماعية خاصة بشروط العمل، كالأجور وساعات العمل تشغيل النساء والأحداث، ومفتشية مكلفة بمراقبة تسديد المساهمات الاجتماعية... الخ، وفي هذا

²¹⁶ Article 03 du convention n° 81, et article 06 du convention n° 129 « Le système d'inspection du travail sera chargé :

A- d'assurer l'application des dispositions Légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession telles que les dispositions relatives à la durée du travail aux salaires, à la sécurité à l'hygiène et au bien être, à l'emploi des enfants et des adolescents et à d'autres matières connexes ; dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application des dites dispositions».³

L'article 611 du code du Travail français: « les inspecteurs et les contrôleurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des lois et règlements non codifiés relatifs au régime du travail ainsi qu'à celles des conventions et accords collectifs de travail étendus au non, le cas échéant, ils constatent les infractions à ces dispositions ».

²¹⁷ نصت المادة الأولى من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على ما يلي: "إن مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط العمل و بحماية العمال في ممارسة مهامهم من قبل كل رب عمل، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا من قبل كل مؤسسة أو استغلال اشتراكي مسير ذاتيا أو تعاوني، حيث يقوم عامل واحد أو عدة عمال أو متدربون من الذكور أو الإناث بنشاطات فلاحية أو غير فلاحية " .

²¹⁸ نصت المادة الثالثة من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: "تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية في إطار مهمتها بما يلي:

- التأكد من تنفيذ الأحكام الشرعية و التنظيمية فيما يخص قانون العمل " .

النمط فإن كل دائرة تكون لها أهلية لمراقبة ما يدخل في اختصاصها في جميع قطاعات النشاط الاقتصادي.

ويرى بعض الفقهاء أن هذا النمط يرمي إلى الاستجابة للتعقيد المتزايد في مهام التفتيش، إذ لا يمكن للمفتشين مع هذا التعقيد أن يمتلكوا كل المعلومات، والمعارف الضرورية لمراقبة جميع المشاكل، ولهذا فإن تخصص المفتش في نوع محدد من تلك المشاكل لا يمكنه من الإلمام الدقيق بتفاصيلها، و كيفية التعامل معها.

في المقابل يوجد نمط آخر يتمثل في النظام الموحد، يتمتع فيه المفتشون بأهلية النظر في جميع المسائل التي تخضع لرعاية التفتيش، ومن مزايا هذا النمط أنه يتيح للمفتشين النظر بصورة شاملة لمشاكل العمل المتداخلة والمتراصة في أغلب الأحيان، ويجنب تعدد المراقبات وعدم التنسيق فيما بينها²¹⁹.

ويعتمد نظام التفتيش العمل الجزائي على النمط التفتيشي الموحد الذي يتكفل بالمراقبة في جميع المجالات، الخاصة بمراعاة الأحكام المنظمة لشروط وظروف العمل، وقواعد الوقاية وسلامة المهنية.

يقع على عاتق المفتشين مراقبة جميع المؤسسات الاقتصادية دون أي تخصص، إلا أنه أياً كان النمط المتبع في الدولة، فإن جهاز التفتيش لا يمكنه أن يحقق وظائفه إلا بالوسيلة التقليدية الأساسية المعروفة وهي الزيارات التفتيشية، وهي الصلاحية الأساسية التي تقرها المستويات الدولية والتشريعات الوطنية لمفتش العمل، ومنها التشريع الجزائري، والتي تخول لمفتشي العمل صلاحية الدخول إلى أماكن العمل لأغراض التفتيش والتحقيق²²⁰.

الجدير بالذكر أن جهاز تفتيش العمل منذ نشأته كان مرتبطاً بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة بعلاقة ذات طابع إداري، فعلى ضوء النصوص التشريعية والتنظيمية السابقة فإن أي مؤسسة عامة كانت أو خاصة، والتي تخضع لمراقبة مفتشية العمل مهما كانت طبيعة نشاطها، والتي تشغل عمالاً مهما كان عددهم ألزم المشرع ضرورة القيام بالإجراءات الإدارية تجاه مفتشية العمل، و تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أولاً - التصريح بافتتاح المؤسسة أو الورشة، والذي يتضمن تسمية المؤسسة وكذا نشاطها، القطاع الذي ينتمي إليه، المسؤول المشرف على تسييرها، عدد العمال المشتغلين فيها، طبيعة علاقة العمل وتاريخ سريان مفعولها، وأخيراً توقيت العمل المعتمد، وهذا لتمكين مفتشية العمل من الاطلاع بصورة واضحة عن مدى شرعية إنشاء تلك المؤسسة، ومدى خضوعها لتشريعات العمل²²¹.

ثانياً - كشف معلومات عن مسؤول المؤسسة، الذي يدون فيه مختلف المعلومات عن ذلك المسؤول، باعتباره متحملاً لنتائج التسيير الاجتماعي والاقتصادي بالمؤسسة، وهو ما يمكن مفتشية العمل من تحديد المسؤولية في حالة عدم الالتزام بالجانب التشريعي للعمل داخل المؤسسة²²².

ثالثاً - يجب على مستخدم أن يلصق إعلاناً يتضمن أسماء وعناوين مفتشي العمل المكلفين بمراقبة المؤسسة²²³.

رابعاً - إيداع السجلات القانونية قصد الترقيم والتأشير عليها من طرف مفتشية العمل والاطلاع على السجلات الأخرى التي يتم تأشيرها من طرف الهيئات القضائية أو المؤسسة نفسها²²⁴.
والجدير بالذكر أن هذه السجلات تكتسي أهمية كبرى في مجال تنظيم العلاقة التي تربط مفتشية العمل بالمؤسسات المستخدمة من جهة، و بين تلك المؤسسات وعمالها من جهة أخرى، وبالتالي

²¹⁹ يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 159.

²²⁰ إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص 37.

²²¹ نصت المادة 316 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر على ما يلي: " كل صاحب عمل يرغب في استخدام عمال مهما كان عددهم يجب عليه أن يقدم تصريحاً مسبقاً بذلك الى مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية".

²²² المادة 317 الفقرة الثانية من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر.

²²³ نصت المادة 320 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر كما يلي: "يجب على كل صاحب عمل و رئيس مؤسسة أو استغلال أن يلصق ضمن الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة إعلاناً يتضمن أسماء وعناوين مفتشي العمل ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية المكلفين بمراقبة الوحدة".

²²⁴ المادة 321 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر.

تمكين مفتشية العمل من الاطلاع بصفة دقيقة، ومستمرة على التطورات التي تخص الجانب الاجتماعي بالمؤسسات، ومدى مسيرتها للنصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل . و بالإضافة إلى ما سبق، فإن هناك عوامل إدارية أخرى تربط مفتشية العمل بتلك المؤسسات تتمثل في عدة تصريحات و ترخيصات منها :

- طلب الترخيص من مفتشية العمل للقيام بالعمل بنظام الساعات الإضافية.

- طلب الترخيص لتقليص من عدد المستخدمين .

- طلب الترخيص لتقليص ساعات العمل .

- التصريح لدى مفتشية العمل للقيام بالعمل الليلي .

- التصريح عن القيام بعمل بالساعات الإضافية متى دعت إليها ضرورة الخدمة .

كما أن المؤسسات المستخدمة يلزمها القانون بأن تطلع مفتشية العمل كتابيا عن ما يحصل لديها من تطورات، سواء من الجانب الاجتماعي أو الاقتصادي و بصفة مستمرة.

إن ذلك هو من أهم ما يشكل الإطار الإداري الذي يربط مفتشية العمل بالمؤسسات العامة أو الخاصة بصفة موحدة²²⁵.

غير انه وبالرجوع إلى أحكام القانون 11/90 السالف الذكر، وكذا القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل النافذ حاليا، أو قوانين العمل الأخرى، فإن المشرع الجزائري لا نجده يتعرض إلى هذه الأحكام، خاصة فيما يتعلق بالتصريح بافتتاح أي مؤسسة اقتصادية، وإنما تباشر مفتشية العمل وظيفة الرقابة بشكل تلقائي، بمجرد بدء أي مؤسسة في مزاولة نشاطها الاقتصادي، أما فيما يخص السجلات المختلفة بالمؤسسة فإن المشرع قرر ومن خلال من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 المؤرخ في 6 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، مع ضرورة تبليغ جميع السجلات والدفاتر الخاصة بالمؤسسة إلى مفتش العمل المختصة إقليميا، و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 كما يلي: " تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليه في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشية، وتقدم أو تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الاطلاع عليها . و يتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، و لو في غياب هذا المستخدم.

كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها قصد التدقيق في مطابقته القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها". و يتحقق مفتش العمل من خلال ممارسة صلاحية الرقابة من حسن تطبيق تشريع العمل وأنظمتة وعقوده الجماعية، وكل ما يصدر عن وزارة العمل من تعليمات أو قرارات.

وتهدف بالأساس هذه المراقبة إلى التحقق فيما إذا كان المستخدم قد التزم بجميع الشروط القانونية التي اشتراطها تشريع العمل، فيتوصل بذلك إلى التأكد من تقيّد الإدارة أو المستخدم بالأحكام المتعلقة بساعات العمل وأوقات الراحة، وشروط تشغيل النساء والأحداث، وكذا الأحكام الخاصة بالأجور، وشروط صحة العمال، و سلامتهم المهنية²²⁶.

إن مراقبة حسن تطبيق القانون الاجتماعي يتطلب التأكد من مدى توفر ظروف عمل ملائمة لحماية العمال من مخاطر العمل، والوقاية من الأمراض المهنية، وكل ما يتعلق بالسلامة والأمن الصناعي، وهذا الواجب من الأهمية بمكان لأنه يتطلب السرعة في اتخاذ الإجراءات الاحتياطية العاجلة في حالات الخطر الشديد الذي لا يحتمل أي إهمال، كاتخاذ قرار لتوقيف العمل كليا أو جزئيا أو إخلاء محل العمل، خاصة إذا تأكد مفتش العمل من توفر خطر محقق سيصيب صحة العمال، أو يعرض سلامتهم للخطر، وهذا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة 11 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر

²²⁵ مقال للأستاذ خليل خليلي، علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة و العامة و بمحاكم العمل، مجلة العمل والتنمية،

العدد 43، بدون سنة لنشر، ص 54.

²²⁶ عدنان العابد، يوسف إلياس، قانون العمل، المرجع السابق، ص 83 .

الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة، بعد إعلام المستخدم".

إن الممارسة الفعالة لمهمة الرقابة على تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، والتي تهدف بالدرجة الأولى إلى الإسهام في التوازن الضروري بين الأطراف، والتي تشكل المهمة الأولى والرئيسية في مساهمة مفتشية العمل في الوقاية من النزاعات، التي تحدث بين أطراف علاقة العمل، فاحترام القواعد التي سنتها المشرع لتنظيم علاقات العمل من حيث نشأتها وسريانها وإنهائها، وتنظيم العلاقة بين الأطراف، وتحديد صلاحيات ودور ومكانة كل طرف في العلاقة، تشكل الحد الأدنى للتوازن والتوافق بينهم.

بالمقابل فإن عدم احترام هذه القواعد كحد أدنى، وخاصة ضمن الاتجاه الجديد لتشريع العمل يجعل التوازن يختل ويفتح المجال للنزاعات العمالية الجديدة، فكثير من هذه الخلافات يرجع سبب قيامها إلى المطالبة، وخاصة من طرف العمال بتطبيق الأحكام الآمرة الواردة في قانون العمل، وخاصة تلك المنظمة للعلاقات بين الأطراف .

إن تدخل مفتشية العمل بغرض فرض احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية يعتبر شرطاً لتخفيف حدة التناقضات، ولتوفير الجو المناسب لتطور العلاقات المهنية السليمة بين الأطراف، كما أن تدخل مفتشية العمل - إن كان فعالاً وناجحاً - فإنه يساعد على اكتسابها ثقة المتعاملين اجتماعياً، والتي تؤدي إلى تفضيل اللجوء إليها والاحتكام إليها، بدلاً من اللجوء إلى وسائل أخرى لتسوية الخلافات سواء كانت هذه الوسائل قانونية أم لا.

الحقيقة أن مهمة الرقابة التي يضطلع بها مفتش العمل ليست غاية في حد ذاتها، بل هي وسيلة يضعها القانون بيد المفتش، لكي يؤدي أهم وظائفه، وهي كفالة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وهذا باعتماد على زيارات المفتشين للمنشآت الخاضعة للتفتيش، فهي ترمي بواسطة المشاهدة والنقاش إلى معاينة الوقائع أولاً، ثم إلى الحث بالوسائل الملائمة على تطبيق أحكام التشريع تطبيقاً عملياً .

ويجب على جهاز التفتيش، وهو يمارس هذه الوظيفة الهامة، أن ينأى بها قدر المستطاع عن جعل غايتها الأساسية الزجر والعقاب، فليس هدف الرقابة ضبط المخالفين، وإنما كفالة تطبيق أحكام القانون، لذا لا بد من استبعاد الصيغة البوليسية و القمعية من نطاق ممارسة هذه الوظيفة، على أن هذا الاستبعاد لا يجب أنه يفسر على أنه يعني عدم قدرة المفتش عند الاقتضاء على استخدام وسائل الردع المناسبة، وإلا فقد عمل المفتش الفاعلية²²⁷.

وتجدر الإشارة إلى أن مفتشي العمل يتعرضون إلى صعوبات وعراقيل عديدة، عند ممارسة مهمة الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية للعمل ببعدها الوقائي، والتي تحول دون تحقيق جهاز تفتيش العمل جميع النتائج المنتظرة، أو الانقاص من أثرها، وهي كما يلي :

1 - يتعرض في بعض الأحيان مفتشي العمل أثناء أو بمناسبة قيامهم بمهمة المراقبة إلى عراقيل، و تهجم من قبل أصحاب العمل، حيث يذهب البعض منهم إلى محاولة منعهم الدخول إلى أماكن العمل، أو رفضهم لتقديم الوثائق القانونية كالسجلات، ولذلك قرر المشرع منح حماية قانونية كافية للمفتشي العمل، وهذا ما قرره من خلال المادة 21 من القانون 03/90 التي نصت على ما يلي: "يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته، من التهديدات و الإهانات والشتائم والقذف أو الاعتداءات مهما يكن نوعها، و تضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك و إن اقتضى الأمر.

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

و إذا تعرض أعوان مفتشية العمل للعرقلة من طرف المستخدم أثناء أداء مهامهم، في إطار زيارتهم التفتيشية يحرق هؤلاء الأعوان محضر بالمخالفة، يتضمن الوقائع المتابع بها المستخدم، والذي يحال على المحكمة المختصة بموجب المادة 24 من القانون 03/90 السالف الذكر التي تنص على ما يلي : "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج و بالحبس من

ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه.

و في حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

غير انه كثيرا ما تكون الحماية القانونية الممنوحة لأعوان مفتشي العمل في مثل هذه الحالات غير نافعة، نتيجة طول الأجل التي يفصل فيها القضاء في المحاضر المحررة، وفي حالات عديدة تبقى هذه المحاضر دون فائدة، كما في حالات أخرى يتعرض مفتش العمل إلى مساءلات وتحقيقات لتبرير وإثبات محاضرهم.

2 - إذا كان مفتش العمل يصل إلى تسوية العديد من الحالات بمجرد تدخله، أو بواسطة القيام بالأعمال المخولة له قانونا، كتقديم الملاحظات أو الاعذارات، فانه في حالات أخرى وأمام تعنت بعض أصحاب العمل، يضطر المفتش إلى تحرير محاضر مخالفة كنتيجة لقيامه بمهمة المراقبة، وهذا ما أكد عليه المشرع من خلال المادة 12 من القانون 03/90 التي نصت على ما يلي: " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين و التنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية(8) أيام.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف "

ولضمان الفاعلية لهذه المحاضر، وجعلها أداة ضغط وإكراه على المستخدمين مرتكبي المخالفات، فان عامل الوقت يلعب دورا أساسيا في ذلك، إلا أن الممارسة بينت أن محاضر مفتشي العمل في كثير من الحالات تبقى دون نتيجة، ودون متابعة قضائية، وان تمت المتابعة فإنها تتم بعد شهور عديدة.

كما أن الممارسة المتمثلة في القيام بتحقيقات إضافية، و باستدعاء مفتشي العمل لدى مصالح الأمن، و في حالات ضمن جلسات علنية عمومية لتبرير محاضرهم أمام مرتكبي المخالفات تشكل عامل إفسال، وترغم مفتشي العمل على تفادي تحرير المحاضر لتجنب النتائج المذكورة أعلاه²²⁸.

3 - وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لمفتش العمل في المؤسسات التي تخضع لرقابته، ولذلك فان نجاح مفتش العمل في أداء واجباته يعتمد على حياده، وابتعاده عن التأثيرات الخارجية، التي تؤثر سلبا بدون شك سلبا على موضوعيته و نزاهته، و هو ما لا يحقق أهداف التفتيش²²⁹. وإن وظيفة الرقابة هذه لا تؤدي على نحو منفصل عن وظيفتين أساسيتين، وهما وظيفة التفتيش والتحقيق داخل المؤسسة المستخدمة، التي سوف نتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الثاني - إجراءات التفتيش و التحقيق داخل المؤسسة المستخدمة:

لقد منح المشرع الجزائري لجهاز مفتشية العمل صلاحية التفتيش داخل أماكن العمل التي يشتغل فيها عمالا أجرا أو المتمهنيين سواء كانوا ذكورا أو إناث، باستثناء بعض المؤسسات الإستراتيجية لضرورات الدفاع أو الأمن الوطني، والتي تستدعي منع دخول الأجانب إليها²³⁰ وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة الثالثة من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجرا أو متمهنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي لوظيفي العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها "

و يمارس مفتش العمل في إطار إجراءات التفتيش والتحقيق مجموعة من السلطات، وأهمها سلطة الزيارة والدخول إلى أماكن العمل ضمن المؤسسات المستخدمة، التي تدخل في إطار اختصاصه الإقليمي، إلى جانب حق المفتش في استجواب المستخدم أو العمال، وكذلك مراقبة المواد المستعملة

228 محاضرة للسيد الفقي إدريس ، السالفة الذكر، ص 105 .

229 إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص 80.

230 لقد تعرض المشرع الجزائري سابقا من خلال الأمر رقم 33/75 السالف الذكر من خلال المادة الثانية المؤسسات التي تخرج من اختصاص مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية .

أو المتداولة في المؤسسة، و كذا مراقبة الدفاتر والوثائق الواجب مسكها من قبل المستخدم²³¹، وسوف نتطرق في هذا الفرع لمجموع السلطات، التي حولها المشرع الجزائري لمفتشي العمل في إطار صلاحية التفتيش، و التحقيق داخل المؤسسة المستخدمة وهي كما يلي:

أولا - سلطة مفتشي العمل في زيارة و دخول أماكن العمل:

إن حق مفتش العمل في زيارة و دخول أماكن العمل هي المدخل الضروري لتمكين المفتش من أداء وظائفه، فبدونها لا يتمكن من القيام بالرقابة أو التفتيش وضبط المخالفات، أو تزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات وإسداء النصح والإرشاد إليهم، وكذلك ليتمكن من تشخيص عيوب تشريع العمل، و تبليغ الجماعات المحلية بهذه العيوب والثغرات.

و قد جعلت الاتفاقيات الدولية صلاحية مفتش العمل في الزيارة و دخول أماكن العمل في مقدمة صلاحية المفتشين، وهذا ما قرره المادة 12 من الاتفاقية رقم (81) و المادة (16) من الاتفاقية رقم 129 السالفتين الذكر، حيث تخول لمفتشي العمل المزودين بالوثائق الرسمية بما يلي:

1 - حرية الدخول - بغير سابق إخطار- في أي وقت ليلا أو نهارا، في كل محل من محال العمل الخاضعة للتفتيش.

2- الدخول نهارا في أي محل يكون لدى المفتش من الأسباب المعقولة، ما يجعله يعتقد أنه خاضع للتفتيش²³².

رخص المشرع الجزائري لمفتشي العمل في إطار صلاحية التفتيش داخل المؤسسات المستخدمة بسلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل التي تدخل في مجال اختصاصهم الإقليمي، وذلك لتمكينهم من مراقبة تطبيق النصوص القانونية و التنظيمية لقانون العمل، وهذا ما قرره المشرع من خلال الفقرة الأولى من المادة الخامسة من القانون رقم 03/90 كما يلي: " يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية".

ومن خلال كل هذه النصوص نستخلص أن لمفتش العمل الحق أن يدخل إلى الأماكن المعلن أنها أماكن عمل خاضعة للتفتيش على نحو مطلق²³³، ويتمتع مفتشي العمل أثناء زيارة ودخول أماكن العمل بالصلاحيات الآتية:

أ - أن المفتش لا يتقيد في دخول هذه الأماكن بأوقات العمل المعلنه، وإنما يتمكن من الدخول إليها في أي وقت ليلا أو نهارا، وهذا ما قرره المادة الخامسة في الفقرتين الثانية والثالثة من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: " ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعات من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها.

غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج".

وتثير هذه المسألة الكثير من المعارضة من أصحاب العمل، إلا أنها تبدو ضرورية للغاية للكشف عن المخالفات التي ترتكب بشكل أوسع خارج ساعات العمل المعلنه، كما أن الدخول إلى أماكن العمل في غير أوقات العمل قد يكون ضروريا لأسباب فنية وعملية، حين يراد التفتيش على أجهزة لا يمكن فحصها إلا إذا كانت في حالة توقف، إلا أنه لا بد من الإشارة هنا إلى أن الصلاحية المخولة

²³¹ يوسف إلياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - المرجع السابق، ص 50.

²³² Article 12 du Convention n° 81 « Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonction seront autorisés :

A-A pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujetti au contrôle de l'inspection.

b-A pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif maison able de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection ».

للمفتش في الدخول إلى أماكن العمل في غير أوقات العمل المعلنة، يجب أن تستخدم في أضيق نطاق، وبالقدر الذي تقتضيه الضرورة، فلا يعقل مثلا أن يدخل المفتش إلى مكان العمل للإطلاع على سجل الأجور ليلا، ومن ناحية أخرى فإن الاتفاقيات الدولية أجازت لمفتش العمل الدخول نهارا فقط في أي محل لم يعلن على أنه من محال العمل الخاضعة للتفتيش، وهذه الصلاحية تمكن المفتش من الدخول إلى أماكن التي يمارس فيها عادة عمل تكثر في نطاقه المخالفات قانونية، لذا فإنه من الضروري أن يتمكن المفتش من الدخول إلى هذه الأماكن، للتعرف على شروط وظروف العمل فيها²³⁴.

ب - إن مفتش العمل لا يلزم بإخطار المستخدم بتوقيت القيام بالزيارة، وهذه المسألة تبدو ضرورية من الناحية العملية، لأنها تنطوي على مفاجأة صاحب العمل، وتمكن المفتش من الإطلاع على أحوال الاستخدام في المؤسسة وهي بشكلها الاعتيادي، على أن الأمر يختلف بعد دخول المفتش إلى المؤسسة، حيث تزول مبررات عدم إخطار صاحب العمل بوجوده فيها، لذا نجد الفقرة الثالثة من المادة 12 من الاتفاقية الدولية رقم (81)²³⁵ تلزم المفتش في حالة قيامه بالتفتيش أن يخطر صاحب العمل أو ممثله عن حضوره - ما لم يرى أن هذا الإخطار قد يضر بالقيام بواجباته - ، وبهذا فإن الاتفاقيات الدولية تكون قد تركت الأمر لتقدير المفتش ذاته، فإذا وجد أن الإخطار سوف يؤثر سلبا على مهمته، فإنه يمكن له من الاستمرار بالتفتيش دون القيام به²³⁶، غير أن المشرع الجزائري سمح للمفتش العمل اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال، وأي شخص آخر يرى ضرورة حضوره أثناء زيارته للمؤسسة، وهذا ما جاء بنص الفقرة الخامسة من المادة السادسة من القانون 03/90 التي نصت على ما يلي: " اصطحاب المستخدم أو ممثله و ممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم" .
عموما تنقسم زيارات التفتيش التي يقوم به مفتشي العمل إلى عدة أقسام، وهي كما يلي:

النوع الأول - الزيارات العادية أو النظامية :

غالبا ما تكون الزيارات العادية مفاجئة - أي بدون سابق إخطار وشاملة -، لأن الهدف منها هو تفتيش على مجموعة التجهيزات الخاصة بالمؤسسة، ومراقبة مدى احترام جميع الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية المطلوبة تطبيقها، وعادة ما تضع أجهزة التفتيش خطة سنوية أو آجال قصيرة لقيام المفتشين بمثل هذه الزيارات، ويقوم مفتش العمل بهذه الزيارات في إطار برنامج اختياري، وذلك بهدف الإطلاع على الشروط العامة للعمل داخل المؤسسة فيقوم خلالها برفع كافة الملاحظات بشأن المسائل، والنقائص المخالفة للتشريع المعمول به كما يدون المفتش الزائر هذه الزيارات بالسجل المخصص لذلك، وهو سجل الملاحظات وإنذارات لمفتشية العمل²³⁷، مع إعطاء مهلة لمسؤول المؤسسة قصد تسوية النقائص المسجلة.

النوع الثاني - الزيارات المعادة أو المضادة:

وهي من الزيارات التي يطلق عليها كذلك بالزيارات المضادة التي تعد امتداد للزيارات العادية، إذ يقوم مفتش العمل خلالها بالتأكد من مدى تسوية النقائص المسجلة خلال الزيارة العادية السابقة لها، وذلك عند انقضاء الأجل المحدد، وفي حالة عدم تسوية تلك النقائص فبإمكان مفتش العمل أن يتخذ

²³⁴ إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص 31.

²³⁵ Article 12/3 du convention n° 81: « A l'occasion d'une visite d'inspection l'inspecteur devra informer de sa présence l'employeur ou son représentant ,à moins qu'ils n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle ».

²³⁶ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 163.

²³⁷ نصت المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر بتاريخ 1996/03/06 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات التي يلزم بها المستخدمون و محتواها " بغض النظر عن الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها لا سيما الأحكام المتعلقة بتسجيل ملاحظات مفتشية العمل و إذاراتها المنصوص عليها في المادة 8 الفقرة 3 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و المذكور أعلاه".

الإجراءات المخولة له قانونا كلها أو بعضها ، والمقررة من خلال الفقرتين الأولى و الثانية من المادة الثامنة²³⁸ من القانون 03/90، و المتمثلة فيما يلي:

- تقديم ملاحظات كتابية.

- تقديم إجازات كتابية.

- تحرير محاضر المخالفات.

النوع الثالث - الزيارات بناء على الطلب - الزيارات الخاصة :-

هي الزيارات التي يطلب من مفتش العمل القيام بها للمؤسسة المستخدمة لتسوية مشكلة، أو توقي الخطر، أو التحقيق في شكوى المقدمة من قبل صاحب المصلحة سواء العمال أو ممثليهم النقابيين أو المستخدم ، ويترك لمفتش العمل عادة تقدير مدى ضرورة هذه الزيارة إذ قد يمكن له حل المشكلة دون القيام بأي زيارة، كأن يتولى حلها في مكتبه، كما يمكن لمفتش العمل القيام بهذه الزيارات كذلك من أجل التدخل قصد تسوية نزاع جماعي، أو فردي طارئ بين أطراف علاقة العمل الفردية أو الجماعية، أو بغرض العمل على تسوية أوضاع عامل أو عدة عمال تقدموا بشكاوي لدى مفتشية العمل تستدعي تدخلها، كما يمكن لمفتش العمل خلال هذه الزيارات القيام بتحقيقات للاطلاع على بعض الوثائق المختلفة، كما هو الشأن بالنسبة للترخيصات اللازم تقديمها من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى حالات أخرى كحوادث العمل و التوقيات الجماعية عن العمل.

النوع الرابع - الزيارات الاستعجالية:

وهي زيارات تفرضها أحداث تحتم على مفتش العمل الانتقال السريع إلى مكان العمل كحالات وقوع إصابة عمل تستدعي تحقيقا سريعا، أو وقوع حرائق أو انفجارات في موقع العمل²³⁹ . وفي هذه الحالة يحرر مفتش العمل فوراً محضراً بالمخالفة، و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية اللازمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، و يدون هذا الاعذار في دفتر الاعذارات، وهذا وفقاً لما قرره المادة العاشرة من القانون 03/90 السالف الذكر²⁴⁰.

يعتمد نظام التفتيش العمل الجزائري في الغالب على النوع الأول، حيث يقوم مفتشي العمل بزيارات عادية أو نظامية تم برمجتها وتسطيرها مسبقاً، وهي زيارات شاملة لجميع المؤسسات، دون أي سابق إخطار، للتأكد من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق هذه الأحكام ومعالجة ما يطلعون عليه من مخالفات، وفقاً للصلاحيات التي يخولها له القانون، و يمكن لهم إعادة تفقد المؤسسات التي تم زيارتها من قبل، في إطار الزيارات المعادة أو المضادة، للتأكد من التزام المستخدم من إزالة جميع المخالفات، والنقائص التي تم معاينتها من قبل مفتشي العمل خلال الزيارات العادية.

غير أنه يمكن استثناء اضطرار مفتشي العمل للقيام بزيارات استعجالية سريعة ومفاجئة، إذا أبلغت بوجود أخطار وشيكة أو ارتكاب المستخدم لمخالفات ينبغي الإسراع لإزالتها، كما يمكن له تلبية طلب أحد أطراف علاقة العمل للقيام بزيارات قصد التدخل لتسوية مختلف النزاعات العمالية التي تنشأ بين طرفي علاقة العمل.

²³⁸ قررت الفقرتين الأولى و الثانية للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل كما يلي: "يحرر مفتشو العمل ملاحظات الكتابية و الإنذارات و محاضر المخالفات كلما عاينوا نقصاً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل و المعمول بهما. و يقدرون حسب كل حالة، مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة."

²³⁹ يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، المرجع السابق، ص 202 .

²⁴⁰ نصت المادة 10 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر على ما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فوراً محضراً بالمخالفة و يعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها.

و يدون هذا الإصدار في دفتر الإجازات المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه."

و بالرجوع إلى الإحصائيات التي قامت بها المفتشية العامة للعمل خلال السداسي الأول سنة 2007 فإن عدد الزيارات العادية بلغت 36.056 زيارة أي بنسبة 95,71%، أما الزيارات المعادة أو المضادة فوصل عددها إلى 4.711 زيارة، والزيارات الخاصة وصل عددها إلى 9.341، وقد عرف عدد الوثائق المحررة على اثر زيارات المراقبة ارتفاع ملحوظ، إذ بلغت 42.788 وثيقة مقابل 30.871 وثيقة خلال السداسي الأول لسنة 2006، و تتوزع على النحو التالي:

- 5.268 ملاحظة كتابية .

- 20.913 اعدار.

- 16.607 محضر مخالفة، وتتعلق أساسا بظروف التشغيل والعمل²⁴¹.

وتتميز سلطة مفتشي العمل في زيارة ودخول أماكن العمل بعدة خصائص ومميزات، وأهمها ما يلي:

1 - الدخول إلى المؤسسة دون سابق إخطار:

تعتبر الزيارات ذات الطابع الفجائي التي يقوم بها مفتش العمل أحسن وسيلة لضمان فاعلية المراقبة، وهذه الزيارة تسمح له بالدخول إلى المؤسسات دون إخطار المستخدم أو ممثله وخاصة إذا كان إخطاره المسبق قد يخفي حقيقة ما يجري في هذه المؤسسات، أي يخفي المخالفات للنصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بشروط وظروف العمل، التي يرتكبها المستخدم .

أكدت الاتفاقيات الدولية على ضرورة عدم إخطار مفتش العمل للمستخدم بزيارتهم حتى يضمن شرط المفاجئة للزيارة، وهذا ما يمكنه من الوقوف على شروط العمل الحقيقية وظروف العمل الواقعة داخل المؤسسة، ولا يتمكن بذلك للمستخدم من تزييف الحقائق وإخفاء مخالفاته أو إزالتها، وهذا ما صرحت به الفقرة (أ) من المادة (12) من الاتفاقية رقم (81)²⁴².

أخذت أغلب تشريعات العمل العربية والأجنبية بهذا المبدأ، فلم تشترط لزيارة مفتشي العمل حصولهم على إخطار مسبق، وهذا سواء أكان ذلك بشكل صريح، وبذلك ذهبت بعض التشريعات لإقرار خطابا صريحا بإعفاء المفتشين من أي إخطار مسبق للمستخدم²⁴³، غير أن بعض التشريعات الأخرى قد قررت هذا الحق للمفتشين بشكل ضمني، وهو فعلا ما قرره المشرع الجزائري من خلال المادة الخامسة الفقرة الأولى من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية²⁴⁴، وأكد على هذا الاتجاه من خلال المادة الخامسة الفقرة الثانية من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: "ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تخضعهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها".

2 - الأوقات الخاصة بالتفتيش:

تقتضي دراسة موضوع الأوقات الخاصة بالتفتيش طرح التساؤل الآتي: هل تسمح التشريعات لمفتش العمل أن يزور المؤسسات في أي وقت يشاء، أم أن التشريعات تحدد أوقات معينة للزيارة؟ الحقيقة أنه بالنسبة للأوقات التي يسمح فيها التشريع الجزائري للمفتشين بزيارة أماكن العمل فقد كفل المشرع لمفتشي العمل سلطة الزيارة في أية ساعة من النهار أو الليل، أو بصفة عامة في كل وقت دون قيد أو شرط، إلا أنه استثنى بالنسبة للورش أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى، بحيث قرر أوقات خاصة لزيارة مفتشي العمل تحدد فقط بساعات العمل، وهذا ما بينته المادة الخامسة في الفقرتين الثانية والثالثة من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعات من النهار أو الليل، إلى أي مكان يشتغل فيه

²⁴¹ نشرة مفتشية العمل ، العدد 17 لشهر جوان 2007، ص 06.

²⁴² يوسف الياس ، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - المرجع السابق، ص 49.

²⁴³ وهذا ما قرره المشرع التونسي من خلال المادة 1/174 من مجلة الشغل التونسية التي نصت: " يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت و وظيفتهم:

دخول كل مؤسسة خاضعة للمراقبة التقديرية بكل حرية و بدون سابق إنذار في كل ساعة من ساعات النهار أو الليل".

²⁴⁴ نصت المادة 1/5 من الأمر رقم 33 /75 السالف الذكر: "لمفتشين العمل و الشؤون الاجتماعية السلطات التالية:

- الدخول في كل ساعة ليلا أو نهار، إلى كل مكان يشتغل فيه أشخاص يمكن أن تخضعهم الأحكام الشرعية والتنظيمية و التي من حقهم ملاحظة تطبيقها".

أشخاص تحميمهم الأحكام القانونية و التنظيمية التي يتعين عليه معاينة تطبيقها، غير أنه إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج الصناعية أو التجارية الأخرى موجودة في محل ذي استعمال سكني، يمكن لمفتشي العمل في إطار ممارسة صلاحياتهم، أن يدخلوا في أي وقت من ساعات العمل إلى أماكن الإنتاج²⁴⁵.

راعى المشرع الجزائري بالنسبة للمحال السكنية ظروف أصحابها، وحققهم في الاستقرار في مساكنهم في غير ظروف العمل، دون أي إزعاج خاصة في فترة الليل.

و بالنظر للتشريعات المقارنة نجدها قد اقتسمت فيما يخص تحديد أوقات الزيارة والتفتيش لمفتشي العمل إلى أربعة مجموعات، وهي كما يلي:

المجموعة الأولى: وهي تخول لمفتش العمل حق دخول المؤسسات في كل ساعة من النهار أو الليل كالتشريع التونسي و العراقي.

المجموعة الثانية: وتسمح لمفتش العمل بدخول المؤسسات في أي وقت من أوقات النهار أو الليل، إلا أنها تشترط أن يكون ذلك في مواعيد العمل كالتشريع الإماراتي و السعودي.

المجموعة الثالثة: تسمح بإجراء التفتيش ليلا أو خارج أوقات العمل، وفقا للتعليمات التي تعطى لمفتش العمل من قبل رؤسائه، مع بيان المؤسسات المطلوب تفتيشها كالتشريع المصري²⁴⁶ و السوري.

وأخيرا المجموعة الرابعة: تخول لمفتش العمل صلاحية الدخول إلى المؤسسات بشكل عام دون تحديد ساعات الزيارة كالتشريع الأردني و الفرنسي²⁴⁷.

3 - مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال للمفتشين أثناء زيارتهم:

قرر المشرع الجزائري ضرورة مرافقة مفتش العمل أثناء زيارته من قبل ممثل الفرع النقابي، أو جمعية العمال أثناء زيارته للمؤسسة المستخدمة، كما يمكنه أن يدعو لمرافقته صاحب العمل أو ممثله، وهذا ما قرره صراحة من خلال المادة 05 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية²⁴⁸.

أكد المشرع الجزائري لتقرير هذا الإجراء ضمن قواعد القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، و ذلك من خلال الفقرة (هـ) من المادة 06 المعدلة بمقتضى الأمر رقم 11/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996 التي نصت على ما يلي: "اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم".

يرى الفقهاء أن مرافقة المستخدم أو ممثلي العمال أو الممثل النقابي للمفتشين أثناء زيارتهم للمؤسسة المستخدمة لها أهمية عملية بالغة، وذلك حتى يتمكن المفتش من الحصول مباشرة على جميع المعلومات الخاصة بظروف التشغيل والعمل وتدابير الأمن والوقاية الصحية، كما يسمح له ذلك بتوجيه الملاحظات والتوجيهات لصاحب العمل عند اكتشافه لأي تقصير، أو مخالفات لأحكام قانون العمل، إضافة إلى أنه يعطى للممثل النقابي الصورة الحقيقية لظروف وشروط العمل داخل

²⁴⁵ نصت المادة 1/5 من الأمر رقم 33/75: "ويمكن أيضا عندما يكون مشغل أو وسائل أخرى صناعية أو تجارية قائمة في محلات ذات الاستعمال السكني لأعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية أن يحلو بأماكن الإنتاج هذه في إطار ممارسة اختصاصاتهم خلال ساعات العمل سواء بالليل أو النهار".

²⁴⁶ المادة 161 من قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 لجمهورية مصر العربية: "يحمل العاملون الذين لهم صفة الضبطية القضائية بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال و طلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم. وينظم وزير الدولة لقوى العاملة والتدريب بقرار منه الوسائل التي تكفل حسن سير تفتيش العمل ليلا، وفي غير أوقات العمل الرسمية ويحدد فيه مكافئات العاملين المكلفين المذكورين سابقا"، علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، طبعة 1996، ص 806.

²⁴⁷ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص 30.

²⁴⁸ نصت المادة 05 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على ما يلي: "ويرافق حتما مفتش العمل والشؤون الاجتماعية ممثل عن الفرع النقابي أو جمعية العمال أثناء تفتيشه ويمكن لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية أن يدعو أيضا لمرافقته أثناء زيارته، صاحب العمل أو رئيس الوحدة أو ممثلها أو كل شخص له سلطة المراقبة بموجب الأحكام الخاصة بالتشريع والتنظيم المعمول بهما".

المؤسسات المستخدمة، و حق استجواب العمال وأخذ آرائهم ومطالبهم لتحسين ظروفهم و الرفع من مستوى حقوقهم الاجتماعية.

الجدير بالذكر أن بعض التشريعات اشترطت على مفتشي العمل حملهم لبطاقات مهنية تثبت صفتهم²⁴⁹، وهو أمر طبيعي وذلك حتى يطمئن صاحب العمل أو المسؤول بالمؤسسة، لتفادي التحايل بانتحال هذه الصفة، بقصد الحصول على منفعة من صاحب العمل، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر بتاريخ 16 فبراير 1991 المتضمن للقانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل التي نصت على ما يلي: "يزود مفتشو العمل ببطاقة هوية مهنية تسلمهم إياها السلطة المكلفة بمفتشية العمل تؤهلهم لممارسة الصلاحيات التي يخولهم إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما"²⁵⁰.

إن حق دخول مفتش العمل في أماكن العمل حق مقيد، إذا لا يسوغ لهم أن يدخلوا الأماكن الخاصة كمنزل المستخدم أو مكتبه الخاص، كما أن حق الإطلاع على الدفاتر والأوراق بدوره مقيد، إذا يجب أن تكون هذه المستندات متعلقة بالعمل، فلا يجوز له الإطلاع على دفاتر خاصة أو مستندات شخصية تتصل بشخص المستخدم²⁵¹.

وبالرجوع للتشريع المقارن وخاصة منه تشريع العمل الفرنسي نجده قد منح مفتشي العمل حق الدخول إلى المؤسسات المستخدمة، لمراقبة التزام المستخدم بالنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل²⁵².

وقد ربط التشريع الفرنسي عدد زيارات المفتشين بالنسبة للعدد العمال، فإذا كان عددهم يفوق 50 عاملا فإنه يحق له زيارة واحدة كل سنة لمؤسسة المستخدمة، أما إذا كان عددهم من 10 عمال إلى 50 عاملا، فإنه له الحق في زيارة كل سنتين، أما إذا كان عددهم يقل عن 10 عمال فإن له الحق فقط في زيارة كل ثلاث سنوات.

اشترط المشرع الفرنسي لمشروعية زيارة مفتش العمل قيامه بإخطار المستخدم، و حصوله على رخصة بالزيارة، إذا كان يقصد المؤسسات أو الورش الموجودة في المحلات ذات الاستعمال السكني²⁵³، كما يتوجب عليه أن يرافق المفتش أثناء جولاته التفقدية صاحب العمل أو ممثل العمال، وللمستخدم الحق في مطالبة مفتش العمل بإثبات صفته كموظف عمومي لدى جهاز تفتيش العمل، وهذا بواسطة بطاقة العمل الشخصية²⁵⁴.

- ضمانات حرية الزيارة و دخول مفتشي العمل داخل المؤسسات المستخدمة:

تعتبر صلاحية مفتش العمل في الدخول إلى المؤسسة الخاضعة لرقابته ذات أهمية بالغة للتأكد من تطبيق تشريعات العمل، و خاصة دخول المفتش إلى المؤسسة بدون علم صاحب العمل للتحقيق والتدقيق في مدى الالتزام بتطبيق تشريعات العمل الخاصة بشروط، وظروف العمل بعيدا عن تأثير المستخدم، أو منحه فرصة لإخفاء المخالفات المرتكبة²⁵⁵.

²⁴⁹ نصت المادة الخامسة من القرار مجلس الوزراء رقم 444 السعودي: " يحمل مفتشوا العمل بطاقة تثبت صفتهم عند قيامهم بمهام تفتيش العمل و تحمل صورتهم و توقع من قبل وزير العمل وتختم بالخاتم الرسمي، و يجب على المفتش رد هذه البطاقة عند تركه لعمله في التفتيش أو عندما تزول عنه هذه الصفة لأي سبب من الأسباب".

²⁵⁰ Jean -Paul Antona, op. cit, p.67 .

²⁵¹ علي عوض حسن ، المرجع السابق، ص 807 .

²⁵² L'article L611/8-1 du code du Travail français « Les inspecteurs du travail et de la main d'œuvre ont entrée dans tous les établissements ou sont applicables les règles énoncés à la premier phrase du premier délinéa de l'article 611 a l'effet d'assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés ».

²⁵³ L'article 611/8-2 du code du Travail français:«Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux labilités, les inspecteurs ne peuvent pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent ».

²⁵⁴ Jean - Paul Antona, op. cit, p.66.

²⁵⁵ إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، المرجع السابق، ص 34.

خول التشريع الجزائري لمفتش العمل حق الاستعانة بالجهات الإدارية والشرطة أو الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام، لتمكينه من الدخول للأى مؤسسة تدخل في إطار اختصاصه المحلي في أي وقت، وهذا ما ورد من خلال المادة 16 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا لمفتش العمل يد العون والمساعدة أثناء قيامهم بمهامهم بناء على طلبهم " ²⁵⁶.

وحتى يتمكن مفتش العمل من دخول المؤسسة بكل حرية، وضمان حمايته من أي اعتداء أو تعرض أثناء التحقيق والتفتيش فيها، فقد قرر التشريع الجزائري منح المفتش ضمانات زجرية، وتتمثل في معاقبة المستخدم أو كل شخص يمنع أو يعترض، أو يعرقل عمل مفتش العمل، وهذا ما قضى به المشرع الجزائري من خلال المادة 24 من القانون رقم 03/90 والتي نصت على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج و بالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه بمقتضى المادة 06 أعلاه.

وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط" ²⁵⁷.

ثانيا - إجراءات و وسائل التفتيش لمفتش العمل داخل أماكن العمل - صلاحية التقصي :-

بعد أن تطرقنا في النقطة السابقة إلى صلاحيات مفتش العمل في الدخول بكل حرية إلى مواقع العمل أو المؤسسات، فإننا سنتناول في هذه النقطة مهامه داخل مواقع العمل، أي مجموعة الصلاحيات التي يخولها تشريع العمل لمفتش العمل من أجل ضمان فعالية المراقبة.

فمن الواضح أن تمكين مفتش العمل من الدخول إلى مكان العمل لا يكفي لمراقبة التزام المستخدم بأحكام التشريع الاجتماعي، وإنما رخص له كذلك التقصي بوسائل وأساليب مختلفة للتحقق من هذا الالتزام ²⁵⁸.

خولت الاتفاقيات الدولية لمفتش العمل صلاحيات التقصي والتحقيق، وهذا ما نصت عليه من خلال المادة 12/ج من الاتفاقية رقم (81) والمادة 16/ج من الاتفاقية رقم (129)، والتي حددت هذه الأساليب كما يلي:

- 1 - سؤال صاحب العمل أو العامل على انفراد أو في حضور شهود عن جميع المسائل المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية.
- 2 - طلب إحضار أي دفتر أو سجل أو وثيقة أخرى تتعلق بشروط العمل، مما تنص القوانين أو اللوائح الوطنية على إمساكها، والتأكد من مطابقتها للأحكام القانونية أو مستخرجات منها.
- 3 - مراقبة تنفيذ الالتزام بلصق الإعلانات التي تتطلبها الأحكام القانونية.
- 4 - أخذ أو سحب عينات من المواد المستعملة أو المتداولة لغرض تحليلها، مع إخطار صاحب العمل أو ممثله عن أي عينات أو مواد أخذت أو استخدمت لهذا الغرض ²⁵⁹.

²⁵⁶ اعتمد المشرع الجزائري سابقا على نفس الطريقة من خلال الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية في المادة 20 التي نصت على ما يلي: " يجب على أعوان النظام العام أن يقدموا الإعانة والمساعدة لمفتش العمل و الشؤون الاجتماعية في تأدية مهامه بناء على طلبه " .

²⁵⁷ نصت المادة 18 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: " يعاقب كل شخص تعرض لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية أو لأحد الأشخاص المساعدين في أداء مهامها بغرامة تتراوح من 2000 إلى 4000 دج. وفي حالة العود يمكن الحكم بسجن لمدة 15 يوما إلى سنة أشهر دون الإخلال بالغرامة التي يمكن أن تبلغ ضعف المنصوص عليها في المقطع السابق " .

²⁵⁸ يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ،المرجع السابق، ص 164.

²⁵⁹ Article 12/3 du convention n°81 : «A procéder à tous examens contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées, et notamment

1- A interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales

وإن أساليب التقصي هذه يمكن أن تتخذ أشكالاً متعددة تتلاءم مع طبيعة الأشغال التي تؤدي في المؤسسة، وماهية الأحكام القانونية التي يقوم مفتش العمل بمراقبة مدى الالتزام بها. في أحيان كثيرة لا يمكن للمفتش من القيام ببعض الإجراءات التقصي بمفرده، وخاصة عند القيام بأخذ أو سحب عينات، أو إجراء بعض القياسات الفنية، للتعرف على أجواء بيئة العمل، مما يضطره إلى الاستعانة بالخبراء في هذا المجال.

خول المشرع الجزائري لمفتشية العمل عند مباشرتها لإجراءات التقصي والتفتيش مجموعة من الصلاحيات، وهذا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية للعمل، وهذا ما أكدت عليه الفقرة الأولى من المادة 06 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا".

وأهم إجراءات التقصي و التفتيش لمفتشي العمل هي كما يلي:

1 - استجواب صاحب العمل أو العمال:

الاستجواب إجراء ضروري يعتمد إليه مفتش العمل لكشف الحقائق، والتعرف على الأمور التي قد تغيب عن ذهنه، والاستفسار عن المسائل التي يشك، أو يعتقد أنه من اللازم الأخذ بها أو العمل بها، بما يضمن حسن تطبيق تشريعات العمل²⁶⁰.

وعلى غرار أغلب التشريعات الأجنبية والعربية، فقد منح التشريع الجزائري لمفتش العمل الحق في استجواب أي شخص - دون أن يبين إن كان صاحب العمل أو العمال - خلال الزيارة التي يقوم بها إلى المؤسسة، للتأكد من مدى الالتزام بتطبيق النصوص التشريعية الخاصة بشروط وظروف العمل، وهذا ما صرحت به الفقرة الثانية من المادة 06 من القانون رقم 03/90 كما يلي : " ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يأتي :

أ - الاستماع إلى أي شخص، بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم".

ويعطى هذا النص القانوني دليلا لمفتش العمل في حقه باستجواب أي شخص من طرفي علاقة العمل، على أن يقوم هذا الاستجواب بحضور الشهود أو على انفراد، و ذلك عن أي أمر من الأمور المتعلقة بتنفيذ أحكام تشريعات العمل.

بالرجوع لتشريع العمل الفرنسي نجده قد أعطى حق الاستجواب لمفتش العمل أثناء دخوله للمؤسسات التي تطبق فيها القواعد المنصوص عليها في المادة 1/611 من قانون العمل الفرنسي²⁶¹.

ومما تجدر الإشارة إليه أن تشريعات العمل لكل من دولتي سوريا و السودان لم تكثف بإعطاء مفتش العمل الحق في استجواب صاحب العمل فحسب، وإنما تمنحه صلاحية إضافية تتعلق باستدعاء صاحب العمل أو العامل إلى مكتبه²⁶²، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من نظام تفتيش العمل السوري - القرار 65/465 - التي نصت على ما يلي : " لمفتش العمل حق القيام بمهمته ولو

2-A demander communication de tous les livres, registres et documents dont la tenue est prescrite par la législation relative aux conditions de travail en vue d'en vérifier la conformité avec les dispositions légales et de les copier ou d'en établir des extraits.

3 - A exiger l'affichage des avis dont l'apposition est preuve par les dispositions légales.

4 - A prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées , pour vue que l'employeur ou son représentant soit averti que des matières ou substances ont été prélevées emportés à cette fin ».

²⁶⁰ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص50.

²⁶¹ Article L 611/8 -1 du code du Travail français: « Les inspecteurs du travail et de la main d'ouvre ont entrée dans tous établissements ou sont applicable les règles énoncés à la premier phrase du premier alinéa de l'article L 611/1 à l'effet d'assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont charger ».

²⁶² مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 40.

كان صاحب العمل أو مندوبه غائبا عن مكان العمل، كما يحق له استدعاء أحدهما إلى مكتبه الرسمي للاستيضاح عن أسباب المخالفات، واتخاذ الإجراء اللازم²⁶³.

2 - مراقبة المواد المستعملة أو المتداولة في المؤسسة:

يعتبر موضوع السلامة والصحة المهنية من أهم الموضوعات التي توليها تشريعات العمل أهمية خاصة، وما يتبعها لتحسين بيئة العمل لضمان المحافظة على صحة العمال، وسلامتهم ووقايتهم من الأخطار التي تهدد حياتهم، وبما يحافظ على الآلات من التلف والضياع، وهذا بطبيعته يخدم مصلحة طرفي الإنتاج و المجتمع على حد سواء.

نظرا لأهمية السلامة والصحة المهنية ودورها في زيادة الإنتاج، والمحافظة على الآلات وعلى حياة العمال، أكدت تشريعات العمل العربية والأجنبية على حق إعطاء مفتش العمل الحق في مراقبة المواد المستعملة أو المتداولة في المؤسسة، وذلك بأخذ عينات من هذه المواد لغرض فحصها أو تحليلها .

حرص المشرع الجزائري على منح مفتش العمل هذا الحق، وهذا ما يتبين من خلال المادة 6/ب من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي " أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها²⁶⁴ .

ويلاحظ عموما أنه رغم اتفاق أغلب التشريعات على تكريس هذا الحق، إلا أنها تبيانت فيما بينها بخصوص واجب إخطار أو عدم إخطار صاحب العمل، بأنه قد أخذ عينات لفحصها أو تحليلها²⁶⁵ . فبعض هذه التشريعات تقضي صراحة بأنه يتوجب إخطار مفتش العمل لصاحب العمل، بأنه قد أخذ عينات من أجل فحصها أو تحليلها ، بينما لم تشترط تشريعات أخرى شرط الإخطار وهذا ما اعتمده التشريع الجزائري.

ويلجأ في كثير من الأحيان مفتش العمل للفنيين أو الخبراء عند مراقبته للمواد المستعملة أو المتداولة، وهذا ما سوف نحاول التعرض إليه من خلال التحليل الآتي:

- الاستعانة بالفنيين في جهاز تفتيش العمل:

يترتب على تنوع المهام الملقاة على عاتق جهاز التفتيش والتعقيد البالغ في الآلات، والمواد المستعملة في أماكن العمل، صعوبة قيام المفتش بمفرده بتقدير مدى ملائمة بيئة العمل من النواحي الصحية والفنية، والتأكد من تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته التي تتخذ طابعا تقنيا، إذ قد يفنقر إلى المعرفة الفنية الكافية بتفصيلها، وهذا ما بينته المادة التاسعة من الاتفاقية رقم 81 والمادة الحادية عشر من الاتفاقية رقم 129، بأن يتخذ كل عضو الإجراءات الضرورية لتأكد من أن الخبراء الفنيين المؤهلين والاختصاصيين، بما في ذلك الاختصاصيين في الطب والهندسة والكهرباء والكيمياء في تسيير عمليات التفتيش، بأسلوب يتلاءم مع الظروف المحلية لكفالة تنفيذ الشروط القانونية اللازمة للمحافظة على صحة وسلامة العمال أثناء قيامهم بالعمل، و فحص مدى تأثير العمليات والمواد و طرق العمل على صحة العمال وسلامتهم²⁶⁶.

²⁶³ دليل تفتيش العمل بالدول العربية، المرجع السابق، ص 237.

²⁶⁴ نصت المادة 5/ب من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية على ما يلي: " أخذ وحمل كل مادة مستعملة أو كل منتج موزع أو مستعمل قصد التحليل".

²⁶⁵ وهذا ما بينته مثلا المادة 174/د من مجلة الشغل التونسي التي نصت على ما يلي: " أخذ عينات من مواد المستعملة أو المتداولة بغية تحليلها على أن يكون المؤجر (المستخدم) أو نائبه على علم من أن المتفقدين (المفتشين) أخذوا معهم مواد لهذه الغاية " .

²⁶⁶ Article 09 de Convention n°81 : « Chaque membre prendra les mesures nécessaires pour assurer la collaboration d'experts et de techniciens dûment qualifiés ,y compris des techniciens en médecine , en mécanique, en électricité et en chimie, au fonctionnement de l'inspection selon les méthodes jugées les plus appropriées aux conditions nationales, afin d'assurer l'application des dispositions légales relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur profession , et de s'enquérir des effets des procédés employés , des matières utilisées et des méthodes de travail sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs».

ولا تضع الاتفاقيات الدولية تحديدا على الشكل أو الطريقة التي تضمن بها كل دولة مشاركة الخبراء في أعمال التفتيش، وإنما تترك ذلك كلية لاختيار الدولة مراعاة لما يترتب على الاختلاف في مستوى التقدم التقني، والقدرات المالية من تأثير مباشر على كم و نوع هذه المشاركة، فالحال تختلف مثلا في الدول المتقدمة عن الدول النامية في هذا الشأن اختلافا جليا، إلا أننا يجب أن نضع في حسابنا دائما أن أي قسم من أقسام التفتيش مهما بلغ من مستوى متقدم في قدراته الفنية فإنه لا يمكنه أن يجمع لديه موظفين لهم معرفة كاملة بجميع الأوجه التقنية الحديثة، ولهذا فإن وجود صيغة تعاون بين إدارة التفتيش والإدارات الأخرى في الدولة تكون ضرورية في هذه الحالة، وقد تستدعي الظروف في بعض الأحيان الاستعانة بالخبرات من غير العاملين في الإدارات الحكومية. خول المشرع الجزائري لمفتش العمل الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين ذوي الخبرة في المسائل ذات العلاقة بالسلامة والصحة المهنية، بشرط التزامهم بالسرية المهنية، وهذا ما قرره من خلال المادة 6/د من القانون 03/90 التي نصت على ما يلي: " التماس عند الحاجة آراء أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

267،،

3- الاطلاع على الوثائق و الدفاتر و مراقبتها :

تقرر تشريعات العمل المعاصرة إلزام أصحاب الأعمال بمسك سجلات معينة وتنظيمها وتدوين المعلومات ذات العلاقة بحقوق العمال، كالأجور وساعات العمل والإجازات وإصابات العمل... الخ ، وتعتبر هذه الوثائق المستندات القانونية الرسمية التي يعتمد عليها مفتش العمل للإطلاع عليها متى طلب ذلك.

ذهبت أغلب تشريعات العمل العربية والأجنبية بما فيها التشريع الجزائري إلى إعطاء مفتش العمل الحق بأن يطالب المستخدم بتقديم له جميع الدفاتر والوثائق التي يلزم بمسكها وحفظها وذلك لتمكين مفتش العمل من فحصها، بقصد مطابقتها بالنصوص التشريعية المعمول بها للتأكد من مدى مراعاة ذلك²⁶⁸، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 06/ج من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "طلب الإطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة بغية التحقق من مطابقتها و استنساخها أو استخراج خلاصات منها"²⁶⁹.

وقد خول المشرع الجزائري لمفتش العمل في إطار مراقبته لهذه السجلات والدفاتر إمكانية تصويرها و أخذ نسخ منها، وذلك حتى يتمكن من تسجيل وتثبيت جميع المعلومات الخاصة بظروف العمل والعمال، و ذلك في سجلات تفتيش العمل الموجودة على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا، وقد اختلفت التشريعات الاجتماعية المقارنة فيما يخص إمكانية تصوير سجلات المؤسسة أو أخذ نسخ منها، فبعضها تسمح بتصوير وأخذ نسخ من وثائق المؤسسة، كالتشريع التونسي والسعودي، و أخرى لم تنص على ذلك بشكل صريح، وإنما يستفاد ضمنا من انه يدخل ضمن صلاحيات مفتش العمل بشكل عام، باعتبار أن الدفاتر والسجلات من ضمن المسائل التي ينص المشرع على ضرورة تقديمها إلى مفتش العمل للإطلاع عليها، وأن من له الحق في الإطلاع على شيء يمكنه نسخه أو أخذه لمراقبته، وهذا ما ذهب إليه كل من التشريع الفرنسي²⁷⁰ و المصري.

²⁶⁷ نصت المادة 3/5 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: " التماس آراء و نصائح كل شخص إذا اقتضى الأمر".

²⁶⁸ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص 40 .

²⁶⁹ المادة 321 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يجب على الوحدات وأصحاب العمل أن يقدموا بناء على طلب مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية السجلات المنصوص عليها في المواد 131 و 207 و 221 و دفتر الأجر المنشأة وفقا للمادة 154 من هذا الأمر".

²⁷⁰ Article L 611/9 du code du Travail français: «Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter ,ou cours de leurs visites l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition de loi ou de règlement relative au régime du travail ».

لقد اعتبر المشرع الجزائري أن مسك الدفاتر والسجلات الخاصة بالمؤسسة التزام أساسي يقع على عاتق المستخدمين، على غرار باقي الالتزامات المهنية الأخرى، وهذا من أجل التطبيق السليم لنصوص تشريع العمل، ويعد عدم التزام المستخدم بمسك هذه الدفاتر والسجلات أو الامتناع عن تقديمها لمفتش العمل من أجل الإطلاع عليها ومراقبتها، مخالفة من المخالفات التي يعاقب عليها القانون، وهذا ما بينته المادة 154 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون، وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج إلى 8000 دج ".
لم ترد فيما يتعلق بهذه الدفاتر والسجلات إلا أحكام قليلة ضمن نصوص تشريع العمل الجزائري، وخاصة في مجال أحكام الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث يلزم المشرع المستخدم بإعداد سجل تسجل فيه كل الإشعارات الخاصة باكتشاف أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن الأخطار الوشيكة على صحة وسلامة العمال، وهذا ما بينته المادة 34 من القانون رقم 07/88 الصادر في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي نصت على ما يلي: " إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطر وشيك يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانوناً، بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية والملائمة.

يجب أن يقيد هذا الإشعار المشفوع بجميع الملاحظات في سجل خاص، يمكّن لهذا الغرض و أن يبلغ خلال الأربعة عشر يومين (24) ساعة مفتش العمل المختص إقليمياً ".
يلتزم المستخدم بتقديم لمفتشي العمل جميع السجلات والوثائق الخاصة التي تمكنهم من ممارسة الرقابة الفعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن²⁷¹، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل كما يلي: " يجب أن تقدم المؤسسة المستخدمة بطلب مفتشية العمل سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن ".

قرر المشرع الجزائري في مجال حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل التزام المستخدم بالاستعداد الدوري لمكافحة الحرائق بالقيام بالتجارب والتدريب، وهذا ما نصت عليه المادة 60 من المرسوم رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل²⁷²، والتي نصت على ما يلي: " يجب أن يكون عتاد مكافحة عتاد الحريق موضوع زيارات و تجارب دورية طبقاً للتنظيم المعمول به.... كما يجب أن تسجل قائمة التجارب والتدريب والملاحظات التي يمكن استخلاصها في سجل مداورات لجنة حفظ الصحة والأمن، وإن لم يكن ففي سجل خاص يكون في متناول مفتش العمل تطبيقاً للمادة 32 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 يناير 1988 والمتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل ".

- السجلات و الدفاتر الخاصة بالمؤسسة:

إن المشرع الجزائري ألزم جميع المستخدمين مسك الدفاتر وسجلات مختلفة، تتعلق بالأجور والأحداث والإجازات والعطل و العمال الأجانب، وكذا البطاقات الخاصة بالفحص الطبي وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 156 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي: " يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.
يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل".

²⁷¹ Amoura Amar , op. cit, P.208.

²⁷² المرسوم رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية العدد 4، لسنة 1991.

بذلك فإن المشرع قد أرجئ تحديد الدفاتر والسجلات الخاصة بالمؤسسات إلى غاية صدور مرسوم خاص بها و يحدد مضمونها، كما ألزم المستخدمين بتقديم هذه السجلات للمفتشين كلما طلبوها منهم.

بالفعل فقد صدر في سنة 1996 المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر بتاريخ 06 مارس 1996²⁷³ الذي يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها وقد حدد المشرع الجزائري هذه السجلات من خلال نص المادة الثانية من هذا المرسوم التي نصت على ما يلي: "بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لا سيما الأحكام المتعلقة بتسجيل ملاحظات مفتشية العمل و إعداراتها المنصوص عليها في المادة 8 الفقرة 3 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 و المذكور أعلاه، تتمثل الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي:

- دفتر الأجور،

- سجل العطل المدفوعة الأجر،

- سجل العمال،

- سجل العمال الأجانب،

- سجل الفحص التقني للمنشآت و التجهيزات الصناعية،

- سجل حفظ الصحة و الأمن و طب العمل،

- سجل حوادث العمل".

رخص المشرع لجهاز مفتشية العمل الحق في الاطلاع ومراقبة رخص العمل و إقامة العمال الأجانب، ونسخ من عقود وتصريحات تمهين المتمهين، وكذا الوثائق الثبوتية الخاصة بالعمال المعوقين، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف مفتشية العمل في الوقت الذي يضع فيه تحت تصرفاتها سجل العمال وسجل العمال الأجانب وبعض النظر عن احترام الالتزامات المنصوص عليها في المواد 5 و6 و9 من هذا المرسوم الوثائق الآتية :

- نسخا من الشهادات التي تصلح كرخصة العمل وإقامة للعمال الأجانب الذين يمارسون عملهم تكون سارية المفعول لاسيما رخصة العمل أو الترخيص بالعمل

- نسخ من عقود و تصريحات تمهين المتمهين، محررة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- الوثائق الثبوتية الخاصة بالعمال المعوقين الذين يشغلون مناصب عمل مخصصة للمعوقين".

كما ألزم المشرع مراجعة هذه الدفاتر والسجلات بشكل منتظم ودائم تحت مسؤولية المستخدم، ويلتزم هذا الأخير بتبليغها لمفتش العمل المختص، وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها، ويتوجب على المستخدم أن يسهل على مفتش العمل عملية الإطلاع ومراقبة جميع الدفاتر والسجلات حتى أثناء غيابه، وعليه أن يستجيب لكل طلب يلتزمه المفتش لاستكمال إجراءات المراقبة قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد المستخرجات منها²⁷⁴، وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 كما يلي: "تراجع الدفاتر و السجلات الخاصة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه بصفة دائمة، تحت مسؤولية المستخدم دون شطب أو إضافة أو تحشية و تقدم أو تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا و إلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها.

ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر و السجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، ولو في غياب هذا المستخدم.

كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوبا بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها".

²⁷³ المرسوم التنفيذي رقم 98/96، الجريدة الرسمية العدد 17، الصادرة سنة 1996 .

تسهر مفتشية العمل على ترقيم جميع السجلات باستثناء دفتر الأجور، وهذا ما بينته المادة 15 من نفس المرسوم التي نصت على ما يلي: "تقدم السجلات المذكورة في المادة 2 من هذا المرسوم إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا لترقيم والتوقيع عليها باستثناء دفتر الأجور".

أما دفتر الأجور فيتم ترقيمه وتسجيله من قبل قلم كتابة ضبط المحكمة المختصة بناء على نص المادة 14 من نفس المرسوم التي نصت على ما يلي: "يرقم ويسجل دفتر الأجور كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا"، وتوضع جميع هذه الدفاتر والسجلات تحت تصرف مفتشية العمل، وذلك في جميع الأماكن العمل سواء كانت تضم عمالا أو متهنون، وهذا بناء على نص المادة 18 من نفس المرسوم التي نصت على ما يلي: "توضع الدفاتر والسجلات المنصوص عليها في هذا المرسوم تحت تصرف مفتش العمل في جميع أماكن العمل التي يشتغل بها عمال و متهنون . ويضع الوزير المكلف بالعمل، عند الاقتضاء، كليات تطبيق هذه المادة".

يلتزم دائما المستخدمين بالاحتفاظ بجميع الدفاتر والسجلات لمدة لا تقل عن عشر سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها، وهذا ما ورد في نص المادة 17 من نفس المرسوم التي نصت على ما يلي: "تحدد مدة الاحتفاظ بالدفاتر والسجلات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه من هذا المرسوم بعشر (10) سنوات ابتداء من تاريخ اختتامها".

كما يضيف المشرع الجزائري من خلال المادة 19 من نفس المرسوم إلى جانب قائمة الدفاتر والسجلات السابقة سندات الإعلام الآلي، خاصة داخل المؤسسات التي تستعمل أجهزة الإعلام الآلي، وهي تخضع على غرار الدفاتر الأخرى لإجراءات المراجعة والإطلاع والمراقبة، التي تمارسها مفتشية العمل و كل سلطة مؤهلة لذلك.

وأخيرا في إطار صلاحيات مفتشي العمل في ممارستها للرقابة داخل المؤسسات المستخدمة فإن المشرع ألزم المستخدمين بإعداد دفتر خاص تسجل فيه جميع الملاحظات الكتابية والإعذارات ومحاضر المخالفات، التي يوجهها المفتشين للمستخدمين في حالة مخالفتهم لقواعد تشريع العمل لإلزامهم لامثال التعليمات و التوجيهات²⁷⁵، وهذا ما نصت عليه المادة 08 الفقرة 03 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: "يدون مفتشو العمل الملاحظات و الإعذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم، في دفتر مرقم و موقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت، بناء على طلبهم".

كما يلتزم المستخدم بفتح سجل خاص بالملاحظات و توصيات مفتشي العمل، التي يعلم بها المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "يعلم مفتش العمل في المؤسسات والإدارات العمومية، السلطة السلمية المعنية بالمخالفات التي لاحظها في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما، ويقدم في هذا الصدد جميع الملاحظات أو التوصيات التي تدون في دفتر مفتوح لهذا الغرض. تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

ونظرا لأهمية هذه الدفاتر فإن المشرع الجزائري اعتبر عدم التزام المستخدم بتخصيص الدفاتر الخاصة عبارة عن مخالفة يعاقب عليها تشريع العمل، هذا ما نصت عليه المادة 25 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 2000 دج على انعدام الدفاتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه أو على عدم تقديمه وفي حالة العود تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج".

4 - مراقبة الملصقات و الإعلانات:

توجب تشريعات العمل تنظيم طريقة العمل داخل المؤسسات المستخدمة، وذلك فيما يتعلق بتنظيم ساعات العمل كتحديد بدايتها ونهايتها، وفترات الراحة و أوقات تناول الطعام، وتنظيم فرق العمل، وتلزم صاحب العمل بتسجيل جميع هذه المسائل بملصقات وإعلانات يتم تعليقها في مكان واضح بالمؤسسة، لكي يطلع عليها العمال للتعرف على حقوقهم وواجباتهم، ولما كان تنظيم العمل يتضمن

حقوق وواجبات العمال، فإن ذلك يتطلب مراقبتها من قبل مفتش العمل للتأكد من صحة البيانات المدونة فيها، بما لا يتعارض مع النصوص التشريعية.

ذهبت تشريعات العمل العربية والأجنبية إلى النص صراحة على منح مفتش العمل صلاحية مراقبة الملصقات والإعلانات، و التأكد من تعليقها ومطالبة المستخدم بتعليقها في حالة عدم قيامه بذلك²⁷⁶.

وذهبت تشريعات أجنبية وعربية أخرى بما فيها التشريع الجزائري إلى عدم النص بشكل صريح على ذلك، وإنما يستفاد ضمناً من خلال نص المادة 06/ف من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "الحصول لدى المستخدم في مقر الهيئة المستخدمة أو في أماكن العمل، على كل معلومات الخاصة بتطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته"²⁷⁷.

تحقق هذه الملصقات والإعلانات وظيفة الإعلام بنصوص القانون وتعليمات المستخدم. وتجدر الإشارة إلى أن المستخدم ملزم بتعليق ملصقات تحمل تعليمات باللغتين العربية والأجنبية، خاصة في مجال السلامة المهنية، وكذا الصور الموضحة للإجراءات الوقائية التي يجب أن يتبناها العمال، بحيث عليه تعليق لافتات إرشاد بجوار الآلات والماكينات، يوضح فيها التعليمات الفنية الضرورية لوقاية من الإصابات والأمراض المهنية²⁷⁸.

خصص المشرع الجزائري سابقاً أحكاماً خاصة للإعلانات الملصقة و السجلات، وهذا ما ورد بالأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وقد فرض المشرع على المستخدم من خلال أحكام هذا الأمر إضافة مجموعة من إعلانات والوثائق الهامة، والتي تهدف إلى إرشاد وتبليغ العمال بقواعد النظام الداخلي واتفاقيات العمل الجماعية، و ساعات العمل بداية فترة العمل ونهايتها، وأيام الراحة غير الاعتيادية وإجراءات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، كما ألزم المشرع المستخدم بإصاق أسماء وعناوين مفتشي العمل ومراقبي العمل والشؤون الاجتماعية المكلفين بمراقبة المؤسسة، وهذا حتى يسهل الأمر على العمال الاتصال بالمفتشين لمشورتهم، وأخذ النصائح منهم، فيما يتعلق بشؤون العمل وحقوقهم المهنية والاجتماعية، وكذا تقديم لهم الشكاوى ضد أصحاب العمل إن اقتضى الأمر ذلك.

الحقيقة أن المشرع وفي إطار التعديلات الجديدة لتشريعات الاجتماعية لم يتطرق صراحة لهذه المسألة، بحيث أنه لم يخصص أي قواعد خاصة للإعلانات الملصقة، وإنما ترك ذلك لقواعد الأنظمة الداخلية، كما لم يشترط إطلاقاً على المستخدمين إصاق قوائم لمفتشي العمل المختصين والمكلفين بمراقبة مؤسساتهم.

يعتقد أغلب الفقهاء أن الأسلوب السابق المتعلق بالزام المستخدمين بإعلان أسماء المفتشين في ملصقات تعلق في المؤسسات له مزايا عديدة، وأهمها تحذير المستخدمين من أي مخالفات لقواعد تشريع العمل، إلى جانب تنبيه العمال بحقوقهم في اللجوء إلى مفتشية العمل سواء للاستعلام أو تقديم الشكاوى²⁷⁹.

إن هذه الوسائل التي تتيح للمفتشين أداء وظيفتهم في مراقبة كيفية تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية للعمل، داخل المؤسسة المستخدمة، سوف تقودهم حتماً إلى إقرار إحدى نتيجتين وهما كما يلي:

النتيجة الأولى: أن يكون صاحب العمل ملتزم بأحكام القانون وينفذها تنفيذاً صحيحاً، ومن ثم لا حاجة إلى اتخاذ أي إجراء قانوني ضده.

²⁷⁶ نصت المادة 3/174 من مجلة الشغل التونسية على ما يلي: "يرخص للأعوان المكلفين بتفقد الشغل الحاملين لوثيقة تثبت وظيفتهم:

3/ المطالبة بتعليق الإعلانات التي تنص على الأحكام القانونية أو الترتيبية على وضعها".
²⁷⁷ نصت المادة 319 من الأمر 31/75 السالف الذكر على ما يلي: "أن جميع الوثائق و الإعلانات الملصقة التي نص على وضعها بموجب هذا الأمر ولاسيما في المواد 83 و 110 و 164 و 190 و 198 و 207 و 219 و 257 من هذا الأمر، يجب أن توضع في مكان مناسب من أمكنة العمل التي يسهل البلوغ إليها، وكذلك في الأماكن التي يقبل العمال عند دخولهم للوحدة ويجب أن يحافظ على بقائها باستمرار في حالة سهولة للقراءة".

²⁷⁸ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 43.

²⁷⁹ يوسف الياص، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - المرجع السابق، ص 49.

النتيجة الثانية : أن تنتهي عملية التفتيش إلى اكتشاف مخالفة أو أكثر ارتكبتها صاحب العمل عن جهل، أو عن وعي كامل مما يقتضي اتخاذ الإجراءات المناسبة لإزالتها، وحيث أن وظيفة التفتيش الأساسية ليست في الحقيقة هي السعي إلى الكشف عن المخالفات بقصد معاقبة مرتكبها، وإنما بقصد السعي إلى إزالتها ضمنا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال، مادام أن المخالفات تختلف في دوافع ارتكابها، وفي مدى تهديدها لصحة وسلامة العمال، لذا نجد أن القانون خول للمفتشين صلاحية اتخاذ الإجراءات الرامية إلى معالجة النقائص التي يلاحظونها في التركيبات أو التخطيطات أو أساليب العمل، بما في ذلك طلب إدخال تعديلات على الأجهزة والتركيبات، وكذا اتخاذ تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود خطر وشيك على صحة العمال وسلامتهم، فيتدخل مفتش العمل من أجل إزالة هذه المخالفات، فيعمل بذلك على توجيه طلب إلى صاحب العمل من أجل إزالة المخالفة خلال فترة زمنية محددة، أو طلب تنفيذ إجراء فوري أو تحرير محضر بالمخالفة، أو إحالة المخالف إلى القضاء، أو اتخاذ قرار بوقف العمل في كل مؤسسة أو جزء منها، في حالة الخطر الداهم²⁸⁰.

- التزام مفتشي العمل بعدم إفشاء أسرار المهنة :

لقد أشرنا إلى أن مفتش العمل هو موظف حكومي خوله المشرع مهمة السهر على مراقبة تطبيق تشريعات العمل، بهدف تأمين الحماية لبيئة العمل و العامل لما فيه المصلحة العامة. ولغرض ضمان فعالية الرقابة فقد منح المشرع لمفتشي العمل صلاحية الدخول إلى مواقع العمل للتعرف بشكل مباشر عن الكيفية التي تطبق بها تشريعات العمل، ومدى التزام المستخدم والعمال بالتزاماتهم، هذه الرقابة تسمح لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات والدفاتر والوثائق التي يلزم المستخدم بمسكها وحفظها، كما يتطلع على سير العمل وطرق الإنتاج وأمور تتعلق بالنشاط التجاري للمؤسسات.

جميع المعلومات التي يطّلع عليها مفتشي العمل تعتبر أسرار مهنية يجب المحافظة عليها وعدم إفشائها، إلا بطلب من السلطات المختصة، لأن ذلك سيلحق أضرارا مادية ومعنوية بهذه المؤسسات.

حرصت المستويات الدولية²⁸¹ وبعض التشريعات الأجنبية والعربية على إلزام مفتشي العمل بواجب عدم الإخطار عن أصل كل شكوى تصل إلى علمه، و هذا ما قرره المشرع الجزائري سابقا من خلال المادة 16 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية²⁸²، وبعد تعديل الأمر 33/75 أعاد المشرع إقرار هذا الواجب من خلال المادة 18 من القانون 03/90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل التي نصت على ما يلي: " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكين " .

كما حرص المشرع الجزائري على إلزام مفتشي العمل التقيد بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يتعلق بجميع المعلومات والأسرار التي يطلعون عليها عند أداء مهامهم، سواء أثناء زيارتهم التقديرية للمؤسسات أو في مكاتبهم من قبل طرفي علاقة العمل أو ممثلهم، لأن هذه المعلومات التي يطلع عليها مفتشي العمل تعتبر أسرار مهنية يجب المحافظة عليها، و قرره المشرع من خلال القانون 03/90 في المادة 19 التي نصت على ما يلي: " يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريعية والتنظيم المعمول بهما، أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم، فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات

²⁸⁰ يوسف الياس ، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - المرجع نفسه، ص 50.

²⁸¹ أوجبت المستويات الدولية على مفتشي العمل من خلال المادة 3/15 من الاتفاقية رقم 81 و المادة 3/20 من الاتفاقية

129 السالفتين الذكران يحيطوا مصدر أي شكوى تصل إليهم بشأن أي نقص أو إخلال بالأحكام القانونية بالسرية المطلقة، و ألا يبوحوا لصاحب العمل أو من يقوم مقامه بأن التفتيش كان بناء على شكوى.

²⁸² نصت المادة 16 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية ما يلي: " يجب على مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية و كذا كل شخص له سلطة الرقابة كما هو منصوص عليه بموجب المقطع ما قبل الأخير من المادة 5 من هذا الأمر أن يعالجوا بصفة جد سرية كل شكوى مقدم من قبل العامل و أن يحتفظوا بعدم ذكر اسم المشتكي " .

الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها الخاضعة لرقابتهم والتي يكونون قد اطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم²⁸³.

غير أن مبدأ عدم الكشف عن محتوى الشكاوى أو هوية المشتكين يرد عليه استثناءات التي تبررها المصلحة العاملة، و التعاون مع المصالح العمومية وخاصة جهاز العدالة، إذ يمكن لمفتشي العمل أن يدلي برأيه و تصريحاته أمام الجهات القضائية، بشرط الحصول على إذن مسبق من رؤسائه، و هو ما قرره المادة 20 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " لا يمكن الاحتجاج بأحكام المادتين 18 و19 أعلاه، على السلطات المخول لها سلطة قضائية".

المطلب الثاني - صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل وإعلام الجماعات المحلية:

تختص مفتشية العمل بشكل أساسي بفرض رقابتها على التزام المستخدم بالأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، و ذلك عن طريق ممارستها لمجموعة من الصلاحيات، كحرية دخول مفتشي العمل وزيارة المؤسسات المستخدمة وتفتيشها، ومراقبتهم لشروط وظروف العمل، ومراعاة المستخدم لقواعد تشغيل بعض الفئات العمالية.

ولضمان فعالية إجراءات الرقابة لمفتشية العمل، فإن المشرع الجزائري قد عزز هذا الجهاز بصلاحيات هامة، تتمثل في سلطة مفتشية العمل في تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، لكل من العمال وأصحاب العمل، وذلك للإطلاع على جميع الأحكام المنظمة لعلاقتهم الفردية أو الجماعية، وكل ما يخص حقوقهم وواجباتهم طوال فترة العمل.

لا تقتصر علاقة مفتشية العمل بالمؤسسة المستخدمة فقط، وإنما تتعدى إلى علاقاتها مع الجماعات المحلية، بحيث تسهر بشكل دوري على إعلامها بظروف وشروط العمل داخل المؤسسة المستخدمة، ومختلف الأخطار التي يواجهها العمال، كما تنقل لها صورة موضوعية عن جميع أوجه النقص والعيوب الخاصة بتشريع العمل.

انطلاقاً من ذلك سوف نحاول معالجة هذا المطلب من خلال التعرض في الفرع الأول لصلاحية مفتشية العمل في إرشاد العمال وأصحاب العمل، وتبليغهم بأحكام التشريع الاجتماعي ثم نتعرض في الفرع الثاني إلى صلاحية مفتشية العمل في إعلام الجماعات المحلية .

الفرع الأول - صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل

إن وظيفة مفتشية العمل في إرشاد العمال ومستخدميهم بالمعلومات والإرشادات، تهدف إلى غاية محددة، وهي بيان أفضل الوسائل لتطبيق القواعد القانونية، وهي تساهم مثل وظيفة الرقابة في تأمين التطبيق السليم لأحكام التشريع الاجتماعي، وهذا ما أكدت عليه الاتفاقيات الدولية من خلال المادة 03 من الاتفاقية رقم 81 والمادة 06 من الاتفاقية رقم 129 المتعلقين بتفتيش العمل التي نصت على ما يلي: "وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:

- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية عن أفضل الوسائل بتطبيق الاشتراطات القانونية²⁸⁴.

كرس المشرع الجزائري ما ذهب إليه الاتفاقيات الدولية مند تأسيسه لجهاز تفتيش العمل الجزائري، وصدور أولى النصوص المنظمة لاختصاصاته، وبذلك فقد قرر إلزام مفتشية العمل بضرورة تبليغ طرفي علاقة العمل - عمال و مستخدمين - بأحكام و قواعد تشريع العمل²⁸⁵، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية²⁸⁶.

وبصدور القانون الجديد المتعلق بمفتشية العمل الصادرة بموجب القانون رقم 03/90 اعتبر المشرع التزام مفتشية العمل بإرشاد وتبليغ العمال ومستخدميهم، بأحكام التشريع العمل من أهم الاختصاصات الأساسية المكلفة بها مفتشية العمل، وهذا دون التمييز بين فئات العمال سواء أكانوا متدربين أو مثبطين، نساء أو رجال ووطنيين أو أجانب، وهذا ما ورد في الفقرتين الثانية و الخامسة للمادة الثانية من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي:

"تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية و التعاقدية والقرارات التحكيمية .

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم".

ومن خلال نص المادة الثانية يتضح أن المشرع قد حدد لمفتشية العمل مجالين في تبليغ وإرشاد العمال، و هما كما يلي:

المجال الأول: ويتمثل في التزام مفتشية العمل بتقديم النصح والإرشاد للعمال و المستخدمين فيما يقرره التشريع من حقوق وواجبات لكل من الطرفين، إلى جانب بيان لهم الوسائل العملية المناسبة الأكثر تطبيقاً للأحكام القانونية والتنظيمية، وقواعد الاتفاقيات الجماعية والقرارات الصادرة عن لجان التحكيم فيما يخص تسوية نزاعات العمل الجماعية .

المجال الثاني: ويتمثل في صلاحية مفتشي العمل بالتبليغ والإيضاح لفئة العمال ومستخدميهم جميع النصوص التشريعية والتنظيمية والمتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي، سواء كانت نصوصاً سابقة أو نصوصاً معدلة، وكذا كل ما يصدر من تعليمات وتوصيات تصل إليها النقابات العمالية في اجتماعاتها الدورية مع الوزارة.

لذلك ينبغي في هذه الحالة أن يسهر جهاز التفتيش العمل على حصر وجمع جميع النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال القانون الاجتماعي، كما يجدر على مفتشي العمل الإطلاع على

²⁸⁴ Article 03 de convention n°81 : « Le système d'insertion du travail sera chargé :

B/de fournir des information et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens plus efficaces d'observer ».

²⁸⁵ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 72.

²⁸⁶ قررت المادة الرابعة من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ما يلي: " تكلف مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية فضلا عن ذلك بإسداء نصائح و أخبار للعمال أو المتدربين و كذا أرباب العمل و رؤساء المؤسسات و الوحدات فيما يخص تطبيق تشريع العمل ".

وبقراءة نص المادة الرابعة من الأمر رقم 33/75 يتبين لنا أن المشرع قد كلف مفتشية العمل بإسداء النصائح وتقديم الأخبار المتعلقة بتطبيق تشريع العمل، وذلك لفئة العمال مهما كانت وضعيتهم المهنية سواء كانوا من المتدربين خلال الفترة التجريبية أو للعمال المثبتين في مناصب أعمالهم، و كذا إلى فئة المستخدمين سواء أكانوا من أرباب العمل للمؤسسات الاقتصادية الخاصة أو رؤساء المؤسسات العمومية الاقتصادية، و ذلك خلال مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

جميع النصوص، واستقراء كل التعديلات الجديدة في تشريع العمل وضمن الاجتماعي حتى يتمكنوا من تبليغها لأطراف علاقة العمل في الوقت المناسب²⁸⁷.

لم يكتف مشرنا بتقرير هذه الوظيفة ضمن النصوص المنظمة لاختصاصات مفتشية العمل وإنما أكد على هذا الالتزام من خلال العديد من المراسيم الصادرة اللاحقة له، وهذا ما ورد بنص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر في 06/01/2005 المتضمن لتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها²⁸⁸، والتي نصت على ما يلي: " تتولى المفتشية الجهوية للعمل مهمة تنشيط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي و تقييمه و تسييره و مراقبته ، و تكلف على الخصوص بما يأتي :

- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين و تحسين مستواهم و تجديد معارفهم ".
من خلال هذا النص يتبين لنا أن المشرع الجزائري لم يترك وظيفة الإرشاد و التبليغ مقتصرة على مفتشي العمل العاملين بمكاتب تفتيش العمل المنتشرة عبر كامل ولايات الوطن، وإنما كذلك اعتبر هذه الوظيفة من المهام الأساسية التي تتولها المفتشيات الجهوية، وذلك ليضمن فاعليه في أسلوب إرشاد العمال و مستخدميهم بقواعد تشريع الاجتماعي، هذا إلى جانب أن هذه المفتشيات تبادر دوريا بعقد الندوات و الملتقيات الجهوية أو الوطنية أو الدولية، تجمع فيها جميع الشرائح المعنية من عمال و أرباب عمل، و تنظيمات نقابية و ممثلي للوزارات المعنية، وهذا ما يسمح بالاتصال المباشر بالعمال و المستخدمين، و تدخل المختصين من أساتذة جامعات و خبراء و مهتمين بشؤون العمل و العمال، وهذا لإيضاح كل المفاهيم الغامضة أو المختلف حولها أو التي يصعب تطبيقها، هذا إضافة إلى الوسائل المادية و البشرية التي تمتلكها المفتشيات الجهوية، واطلاعها على ما يصدر من جديد في مجال تشريع العمل و الضمان الاجتماعي، وهذا مما يسهل عليها عملية الإرشاد و التبليغ بالشكل المناسب.

كما أن المشرع الجزائري على مستوى القاعدة ألزم مكاتب التفتيش بوظيفة الإرشاد، وهذا ما ورد صراحة بنص المادة 24 من المرسوم رقم 05/05 السالف الذكر، والتي نصت على ما يلي: " تتولى مفتشية العمل للولاية ... و تكلف على الخصوص بما يأتي :

- المساهمة في تعميم التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل تجاه المستخدمين و المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين ".
بإلقاء هذا النص يتضح لنا أن مفتشي العمل ملزمين كذلك في هذا الإطار بإرشاد و إعلام أطراف أخرى غير العمال و المستخدمين، و هم التنظيمات النقابية الممثلة للعمال و المستخدمين بالنصوص التشريعية و التنظيمية لقانون العمل و الضمان الاجتماعي، وذلك نظرا لما تلعبه هذه التنظيمات النقابية من أدوار فعالة و إيجابية في الدفاع عن مصالح طرفي علاقة العمل و بشكل خاص فإن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي و الاجتماعي للعمال و ضمان استمرارية علاقات العمل، و لتحقيق ذلك ينبغي تزود ممثلي التنظيمات النقابية بثقافة قانونية عالية، خاصة في مجال قانون العمل و التشريعات الاجتماعية .

عند وضع المشرع الجزائري للقانون الأساسي لمفتشي العمل، اعتبر وظيفة تزويد العمال و أرباب العمل بقواعد العمل و النصوص التنظيمية الملحقة به، من أهم الواجبات المكلف بها المفتشين أثناء تأديتهم لوظيفتهم، وهذا ما قرره المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل²⁸⁹، والتي نصت على ما يلي: " يكلف مفتشو العمل، طبقا للقانون و التنظيم المعمول بهما على الخصوص بما يلي:

- إطلاع العمال و أرباب العمل على تشريع العمل و التنظيم الخاص به.

- إفادة العمال و أرباب العمل بالبيانات و الإرشادات حول حقوقهم و واجباتهم، و بشأن أكثر الوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و الاتفاقية و القرارات التحكيمية ".
الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و الاتفاقية و القرارات التحكيمية ".
الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و الاتفاقية و القرارات التحكيمية ".
الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و الاتفاقية و القرارات التحكيمية ".

²⁸⁷ سعيد طريبت ، المرجع السابق ، ص 87.

²⁸⁸ المرسوم التنفيذي رقم 05/05، المتضمن لتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، الجريدة الرسمية رقم 04، لسنة

2005.

²⁸⁹ المرسوم التنفيذي رقم 44/91 ، الصادر في 16 فبراير 1991، المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية رقم 08 لسنة 1991 .

ومن المسلم به أن دور مفتش العمل دور وقائي، باعتباره يعمل على فرض رقابته وتفتيشه داخل المؤسسات المستخدمة، ولذلك فهو غالباً ما يلتقي بطرفي علاقة العمل من عمال ومستخدمين أثناء الزيارات التي يقوم بها داخل المؤسسات الخاضعة لرقابته، وتكون بذلك هذه الزيارات فرصة مناسبة لإسداء النصح و التوجيه للطرفين على السواء، وذلك من أجل التعاون والالتزام بالنصوص التشريعية الخاصة بشروط و ظروف العمل بوجه عام.

الحقيقة أن هذه الإرشادات و التوجيهات غالباً ما يكون لها الأثر الإيجابي في تنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتق العمال والمستخدمين، وهي تساهم بشكل فعال في استقرار علاقات العمل لما فيه مصلحة الطرفين، والرفع من المستوى الإنتاجي للمؤسسات الاقتصادية²⁹⁰.

في حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل بعض المخالفات للنصوص التشريعية، ويكون هناك مجالاً للتوجيه والإرشاد لتفادي هذه المخالفات، فإنه يتوجب على المفتش أن يستخدم وظيفة الإرشاد لإقناع صاحب العمل بإزالتها بدلاً من اتخاذ إجراءات رادعة، أو عرض الموضوع على الجهات المختصة لاتخاذ ما يلزم بشأن ذلك.

لتحقيق ذلك ينبغي على مفتش العمل أن يتأكد من استعداد صاحب العمل ورغبته في التطبيق الصحيح للقانون، حتى يتدخل مفتش العمل بتزويده وإرشاد بالتوجيهات المناسبة²⁹¹.

ويعتمد مفتشي العمل لأداء صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمال والمستخدمين وتبليغهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بالعمل بإتباع عدة أساليب مختلفة، فيمكن أن يتم هذا الإرشاد أثناء قيامهم بالزيارات التفتيشية داخل المؤسسات المستخدمة، كما يمكن أن يضطلع مفتش العمل بذلك في مكتبه عند استقبال طرفي علاقة العمل، سواء العمال وممثلهم النقابيين أو المستخدمين أو ممثلهم، أو عن طريق وسائل الاتصال الجماهيري المقروءة والمسموعة والمرئية، كما يمكن أن يعتمد جهاز تفتيش العمل في عملية التوعية على إقامة الملتقيات، وحلقات الدراسة التي يشارك فيها مختلف الشرائح من المهتمين بميدان العمل، كالباحثين وأساتذة الجامعة والقضاة والمحامين والخبراء، تحت الرعاية السامية لوزراء العمل وإطارات مفتشية العمل.

الجدير بالذكر أن جهاز تفتيش العمل سهر منذ نشأته على الاتصال المباشر مع طرفي علاقة العمل، وهذا عن طريق تبليغهم، وإرشادهم بالأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة لعلاقة العمل، وما يترتب عنها من حقوق وواجبات لكليهما، ولتحقيق ذلك تم إصدار نشرة سداسية خاصة بالغتين العربية والفرنسية، تصدر عن مفتشية العمل ابتداء من شهر جوان 1999 تعالج مختلف المواضيع المتعلقة بمجال العمل، وترصد جميع نشاطات مكاتب مفتشيات العمل على المستوى الوطني²⁹².

أما وظيفة الإرشاد و التبليغ في مكاتب مفتشية العمل، فقد سجلت مفتشية العمل تزايد متواصل، بحيث وصل عدد المتعاملين مع مفتشي العمل خلال سنة 2007 بـ 116.550 متعامل، من بينهم 55.691 عامل، 18.848 ممثل عمال و 35278 ممثل للهيئات المستخدمة²⁹³، إضافة إلى إقامة العديد من الأبواب المفتوحة، والملتقيات الوطنية والجهوية والولائية حول علاقات العمل ومفتشية العمل، وهذا من أجل إقامة جسر بين جهاز تفتيش العمل والأطراف علاقة العمل، بهدف تزويدهم وتبليغهم بثقافة قانونية عمالية، تمثل لهم رصيد ومرجع في إقامة علاقات وطيبة، تنعكس على مصالحهم الخاصة و المصلحة العامة للوطن²⁹⁴.

الفرع الثاني - صلاحية مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة:

290 نشرة مفتشية العمل العدد 7 لشهر جوان 2007، ص 3.

291 مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 49.

292 نشرة مفتشية العمل العدد 1، لشهر جوان 1999، ص 30.

293 نشرة مفتشية العمل العدد 17، لشهر جوان 2007، ص 06.

294 نشرة مفتشية العمل العدد 7، لشهر جوان 2002، ص 03.

تعتبر وظيفة مفتشية العمل في إعلام السلطات المختصة بظروف العمل، ومدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، من الوظائف الأساسية لهيئة تفتيش العمل وذلك لأن مفتش العمل يراقب شروط وظروف العمل، بشكل ميداني أثناء زيارته الدورية للمؤسسات المستخدمة، وممارسته لوظيفة التقصي بوسائل وأساليب مختلفة، عن مدى التزام صاحب العمل بالأحكام القانونية المنظمة لشروط وظروف العمل.

باعتبار مفتش العمل هو الشخص الذي أهله المشرع لمراقبة تطبيق القواعد القانونية ذات العلاقة بميدان العمل، فإنه بإمكانه نظرا لاهتمامه ومعرفته وخبرته - خاصة في هذا الميدان قانونيا وفنيا - أن يراقب ويتحرى عن مدى التزام المستخدم بشروط وظروف العمل، داخل المؤسسات المستخدمة التابعة لاختصاصه الإقليمي، كما يمكنه أن يقف على جميع المساوئ و الثغرات التي يمكن أن تعترى قواعد التشريع عند تطبيقها، واكتشاف بعض الوقائع التي لم يتناولها المشرع، ولم يقرر لها نصوصا تشريعية خاصة، وهذا بقصد حماية بيئة العمل ومصلحة العمال.

وبعد أن يتقصى مفتش العمل عن ظروف وشروط العمل، وكذا النقائص والثغرات التي يلاحظها في أحكام التشريع الاجتماعي على إعلام الجماعات المحلية والسلطات المختلفة بكل هذه المعطيات، وذلك ليتمكن هذه السلطات من التدخل لحماية بيئة العمل والعمال من مختلف الأخطار التي تهددهم، و التدخل كذلك لتفادي حالات النقص في التشريع، وذلك لوضع نصوصا جديدة، أو التدخل لتعديلها أو إلغائها²⁹⁵.

تعتبر هذه الوظيفة من أهم المهام الأساسية التي قررتها الاتفاقيات الدولية، وكلفت مفتشي العمل للاضطلاع بها، وذلك من خلال المادة 03 من الاتفاقية رقم (81) والمادة 06 من الاتفاقية رقم (129)، و التي نصت على ما يلي: "إن وظائف تفتيش العمل تنحصر بالآتي:
ج/ إبلاغ السلطة المختصة بأوجه النقص أو عيوب التطبيق التي لم تنص عليها الأحكام القانونية"²⁹⁶.

على غرار ما ذهبت إليه الاتفاقيات الدولية، فإن أغلب التشريعات العربية والأجنبية كرّست هذه الوظيفة الأساسية المكملة لوظيفة الرقابة والتفتيش، وهذا ما اتبعه المشرع الجزائري وذلك لأن عدم إعلام المفتشين السلطات المختصة بظروف العمل و نقائص التشريع، والتي يعينونها أثناء زيارتهم للمؤسسات يصبح دورهم الرقابي دون فعالية، و لا يحقق أي نتائج إيجابية.

الحقيقة أن التشريع المنظم لهيئة تفتيش العمل لم يتعرض سابقا من خلال الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ولهذه الوظيفة صراحة عندما حدد المشرع لمجموع صلاحيات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وإنما اكتفى بتكليف مفتش العمل فقط بإخطار الوالي في حالة ماذا لاحظ أثناء زيارته سببا خطيرا، إما على أمن العمال أو أمن المؤسسة، وهذا حتى يتخذ الوالي التدابير المناسبة لتفادي هذا الخطر والحفاظ على صحة وأمن العمال، وهذا ما ورد بنص المادة 15 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية²⁹⁷.

وقد أكد على المشرع على التزام مفتش العمل في حالة تأكده من خطر وشيك على أمن العمال أو المؤسسة بإخطار الوالي بذلك، من أجل اتخاذ أي إجراء مفيد لوقف هذا الخطر وذلك من خلال المادة 34 الفقرة الرابعة من القانون 07/88 الصادر بتاريخ 26 يناير 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

²⁹⁵ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص75.

²⁹⁶ Article 03 du convention n°81 , Article 06 du convention n °129 : « Le système d'inspection du travail sera chargé:

- de porter à l'attention de l'autorité compétente les déficiences ou les abus qui ne sont pas spécifiquement les dispositions légales existantes» .

²⁹⁷ نصت المادة 15 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: "إذا لاحظ مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية أثناء زيارته لوحدة سبب خطر محقق إما على أمن الأشخاص و إما على كيان الوحدة الفعالية أن يخبر الوالي ليتخذ كل التدابير اللازمة.

إذا كانت الملاحظة مبدئية من قبل الطبيب المفتش للعمل أو تقني الأمن فإن عليها أن يعلمها مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، و في حالة عدم استعداد هذا الأخير عليهما أن يعلموا الوالي مباشرة".

بصدور القانون الجديد المنظم لصلاحيات مفتشية العمل بموجب القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، فقد اعتبر إعلام الجماعات المحلية و الإدارة المركزية للعمل بظروف العمل والنقائص التي تعترى تشريع العمل من المهام الأساسية لمفتشية العمل، وهذا ما ورد بنص المادة الثانية الفترتين السادسة والسابعة، والتي نصت على ما يلي: " تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي .
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكفيها و تعديلها ".
من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد كلف مفتش العمل بوظيفة إعلام السلطات المختصة في اتجاهين أساسيين وهما كما يلي:

الاتجاه الأول:

ويتمثل في إخطار الجماعات المحلية الممثلة في والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بظروف العمل، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، و حماية العمال من جميع الأخطار التي تهدد صحتهم وسلامتهم، داخل المؤسسات المستخدمة التابعة للاختصاص الإقليمي لمفتشية العمل.

الاتجاه الثاني:

ويتمثل في إعلام الإدارة المركزية للعمل، وهي السلطة العليا في وزارة العمل²⁹⁸ بمدى التزام وتطبيق المستخدمين للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل والكشف عن مجموع النقائص والثغرات التي تعترى هذه النصوص، والتي من شأنها أن تهدد استقرار علاقات العمل. لا يتوقف دور مفتشية العمل عند اكتشافها لهذه النقائص عند إعلام الإدارة المركزية فقط وإنما يتعدى إلى حد اقتراح التدابير الضرورية، لتكفي هذه النصوص أو تعديلها بنصوص جديدة تكون مناسبة لواقع المؤسسات، والتحويلات التي تعرفها من مرحلة إلى أخرى.
الواقع أنه ينبغي أن تتميز نصوص التشريعات الاجتماعية بالحركية المستمرة والتعديلات السريعة، وذلك حتى تواكب التحويلات الهائلة التي تعرفها الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في بلادنا، ولذلك يقال بحق " إن تشريع العمل يتميز بالواقعية و التنوع والتطور السريع "²⁹⁹ وعلى غرار ما جاء في الأمر رقم 33/75 السابق الذكر في إخطار الوالي عن حالات الخطر التي تهدد أمن العمال والمؤسسة، فإن المشرع الجزائري قد أعاد التأكيد من جديد من خلال نصوص القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل على ضرورة التزام مفتش العمل أثناء زيارته لمؤسسة المستخدمة، و اكتشافه بالملاحظة للأخطار الجسيمة التي تسببها مواقع العمل والأساليب العديمة النظافة أو الخطيرة، فإنه يحزر فوراً محضراً بالمخالفة، و يعذر المستخدم باتخاذ جميع تدابير الوقاية الملائمة للأخطار، وهذا ما ورد بنص المادة 10 من القانون رقم 03/90 كما يلي: " إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه عديمة النظافة أو الخطيرة، يحزر مفتش العمل فوراً محضراً بالمخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها.

و يدون هذا الإعذار في دفتر الإعذارات المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه".

إذا كانت هناك أخطار جسيمة على صحة العمال وأمنهم على وشك الوقوع، فإن مفتش العمل ملزم بإخطار والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، وذلك ليتخذان كل حسب اختصاصه التدابير المناسبة، لتفادي هذه الأخطار وحماية العمال منها، وذلك بعد إعلام المستخدم بذلك، لمنحة فرصة للتدخل ولإزالة هذه الأخطار، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: " مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل، خلال زيارته، خطراً جسيماً على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي أو رئيس المجلس

²⁹⁸ المرسوم التنفيذي رقم 339/01 المؤرخ في 28/10/2001 الذي يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 64 ، الصادرة بتاريخ 31/10/2001.

²⁹⁹ سعيد طربيب، المرجع السابق، ص 87.

الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

بصدور التشريع الجديد المنظم لمفتشية العامة للعمل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر في 2005/02/06 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، فقد كلف المشرع مفتشي جميع مكاتب مفتشيات العمل المنتشرة عبر كامل ولايات الوطن، بإعلام الجماعات المحلية بمختلف ظروف العمل داخل المؤسسات المستخدمة التابعة لاختصاصها الإقليمي وهذا ما ورد بنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05/05 السالف الذكر، والتي نصت على ما يلي "تتولى مفتشية العمل للولاية و تكلف على الخصوص بما يأتي:

- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي".
عندما حدد المشرع الجزائري القواعد المنظمة للقانون الأساسي لمفتشي العمل، اعتبر وظيفة إعلام السلطات المحلية بظروف العمل من الوظائف الأساسية للمفتشين، وهذا ما ورد بنص المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 1991/02/16 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل، والتي نصت على ما يلي: " يكلف مفتشو العمل طبقاً للقانون و التنظيم المعمول بهما على الخصوص بما يلي:

- إخبار السلطات المحلية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصهم".
غير أن المشرع الجزائري لم يوضح الطريقة التي يتم من خلالها التزام مفتشي العمل بإخطار السلطة المختصة، بظروف العمل أو مساوئ النصوص القانون، فتبقى لهم السلطة التقديرية في تحقيق ذلك.

الحقيقة أن وظيفة إعلام السلطات المختصة بظروف العمل ومساوئ التشريع، تهدف بصفة خاصة لتفادي السلطة الإدارية المكلفة بقضايا العمل والعمال، الآثار السلبية التي تنجم عن تطبيق بعض النصوص التي لا تتماشى مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، سواء تعلق الأمر بعدم مواكبتها لهذا الواقع أو تجاوزه إياه³⁰⁰ ، وبذلك فإن المشرع قد سمح لمفتش العمل أن يتدخل لتقديم المقترحات المناسبة لمعالجة ما شخسه من عيوب في التشريع، وذلك لأنه هو الشخص الأقرب إلى محيط العمل، وعلى احتكاك مستمر بالمستخدمين والعمال والتنظيمات النقابية، وكل الفاعلين في علاقات العمل وعالم الشغل، ومن ثم فإن ما يتقدم به من توصيات و مقترحات تعتبر بحق ذو قيمة عملية كبيرة، وهي تساهم عادة على تحقيق التطور المنشود للنصوص القانونية، بالشكل الذي يجعلها أكثر ملائمة للواقع وأكثر فاعلية في تحقيق الحماية المطلوبة لبيئة العمل و العمال³⁰¹.

المبحث الثاني - رقابة مفتشية العمل على التزام بأحكام النظام الداخلي :

يتمتع صاحب العمل بثلاثة صلاحيات أساسية تختلف من حيث مصدرها وجوانبها ومحتواها وتتمثل في السلطة التشريعية أو التنظيمية، والسلطة الإدارية والسلطة التأديبية، وتعتبر السلطة التشريعية أو التنظيمية المتمثلة في النظام الداخلي أو- لائحة العمل - من أهم هذه الصلاحيات، وذلك لأنها الوسيلة التي تحقق توحيد نظام العمل في المؤسسة، وإخضاع جميع عمالها لقواعد واحدة مما يؤدي إلى انتظام سير العمل.

³⁰⁰ مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية والأجنبية، المرجع السابق، ص 75.

³⁰¹ يوسف إلياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 160.

إن وضع النظام الداخلي يعتبر دائما ضرورة لا غنى على الإطلاق عنها، ولذلك نجد كل المؤسسات سواء كانت خاصة أو عمومية في جميع الدول رأسمالية أو اشتراكية تعتمد على تنظيم وسير العمل بموجب هذه اللائحة، والتي توفر النظام والأمن لمن يخضعون لها، إذ يعلم جميع العمال على وجه الدقة الالتزامات المفروضة عليهم، والجزاءات التي يتعرضون لها عند الإخلال بها، وتجنبهم في نفس الوقت من تحكّم صاحب العمل، وتعسفه في اتخاذ القرارات الفردية، وبالتالي توفر لهم الاستقرار في علاقتهم به، لأنه يلتزم إزائهم ببنود النظام الداخلي³⁰².

ولتحقيق هذه الغايات نجد أن المشرع الجزائري أوجب على أصحاب العمل وضع هذه الوثيقة ومراعاة بعض الإجراءات عند إعدادها والالتزام بعرضها على ممثلي العمال والمصادقة عليها من قبل مفتشية العمل، وإيداعها كتابة الضبط المحكمة المختصة، إلى جانب توفير علانيتها بين أوساط العمال، وحرصا من المشرع على منع المستخدم من وضع بنود تعسفية ضمن النظام الداخلي قرر فرض رقابته على مضمونه وطريقة إعداده، ولذلك فقد منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل الحق في ممارسة رقابة مشروعية على النظام الداخلي، ليتأكد من مطابقة بنوده للقواعد القانونية، وعدم انتهاك الحقوق الأساسية للعمال، أو المساس بالضمانات الممنوحة لهم عند اتخاذ الإجراءات التأديبية ضدهم³⁰³.

تتدخل مفتشية العمل في البداية على مراقبة إجراءات إعداد النظام الداخلي والمصادقة عليه وهذا ما سوف نتناوله من خلال المطلب الأول، كما تعمل المفتشية على مراقبة التزام صاحب العمل بمضمون أحكام النظام الداخلي خاصة فيما يتعلق بمجال الوقاية الصحية والأمن، وكذا المجال التأديبي، وهذا ما سوف نتعرض له من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول - رقابة مفتشية العمل على إجراءات إعداد النظام الداخلي :

تلعب مفتشية العمل دورا فعالا وهاما في مراقبة صحة إجراءات إعداد النظام الداخلي والتزام المستخدم بالقواعد القانونية المنظمة لذلك، غير أنه ينبغي قبل الخوض في هذا الموضوع أن نتناول أولا تحديد تعريف ومضمون النظام الداخلي، و مراحل إعداده في الفرع الأول، وثانيا نتناول تدخل مفتشية العمل في حالة خرق أحكام النظام الداخلي في الفرع الثاني .

الفرع الأول - مفهوم النظام الداخلي ومراحل إعداده :

تعرض المشرع الجزائري من خلال جميع قوانين العمل المتعاقبة لتحديد تعريف للنظام الداخلي، فحدد من خلاله ماهية هذه اللائحة، وكذا مجموع المحاور التي تتضمنها، ويخضع وضع النظام الداخلي لمجموع من المراحل، والإجراءات الخاصة التي ينبغي للمستخدم التزام بها عند إعداده. تسهر مفتشية العمل على مراقبة صحة هذه الإجراءات، وذلك للتأكد من صحة مشروعية هذه اللائحة، وعدم مخالفتها للنصوص القانونية.

أولا- تعريف و مضمون النظام الداخلي:

إن النظام الداخلي أو كما يطلق عليه في بعض القوانين المقارنة بلائحة العمل، أو اللائحة الداخلية أو لائحة المصنع، يعرفه المشرع الجزائري من خلال المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على ما يلي: "النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ".

بذلك فإن النظام الداخلي يعتبر وثيقة مكتوبة تتضمن قواعد تنظيم العمل والحياة المهنية داخل المؤسسة المستخدمة، كموايد بدء العمل وانتهاءه، وأوقات الراحة في أثناءه، وتفصيلات تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، كموايد دفع الأجور وتحديد ملحقات الأجر إن كانت له وأحيانا القواعد التي تحكّم وضع العامل في المؤسسة كالاتحاق بالعمل وتدرجه في المناصب، إلى جانب تحديد الأخطاء التي يرتكبها العامل، والجزاء المطابق لكل منها³⁰⁴.

³⁰² جمال محمود الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية سنة

1982، ص 119.

³⁰³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 150.

³⁰⁴ جمال محمود الدين زكي، المرجع السابق، ص 118 .

يشترط المشرع الجزائري ضرورة التزام المستخدم بوضع النظام الداخلي كلما كانت تضم المؤسسة عشرين (20) عاملا فأكثر، وهذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا..."، بينما المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين عاملا فإنه يرخص لها المشرع وضع نظام داخلي حسب خصوصيات وطبيعة النشاط المهني، وهذا ما ورد بنص المادة 76 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي "يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات أنشطة الممارسة تحدد هذه الأنشطة عن طريق التنظيم" 305 .

و من خلال نص المادة 77 من نفس القانون يتبين أن المحاور الرئيسية للنظام الداخلي تتمثل فيما يلي:

1 - التنظيم التقني للعمل

2 - الوقاية الصحية والأمن

3 - الانضباط في العمل

يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة ونوعية الأخطاء المهنية، ودرجات العقوبات والجزاءات المقررة لها، وكذلك الإجراءات المتبعة في التأديب، وإجراءات التنفيذ.

هذه المحاور لازمة وإجبارية يلزم صاحب العمل إدراجها في النظام الداخلي، والذي قد يتضمن إلى جانب ذلك محاور ومواضيع أخرى شريطة ألا تخالف أو تلغى الحقوق والامتيازات المعترف بها قانونا للعمال، سواء بمقتضى نصوص قانونية أو اتفاقيات جماعية وفقا لما تنص عليه المادة 78 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: "تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغى حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية وعديمة المفعول" 306 .

وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 141632 الصادر بتاريخ 1997/01/07 والذي جاء في منطوقه ما يلي: "من المقرر قانونا أن الشروط الواردة في النظام الداخلي التي قد تلغى حقوق العمال أو تحد منها كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها عديمة المفعول.

ولما تبث في قضية الحال ان قضاة الموضوع بتطبيقهم مقتضيات النظام الداخلي الأرحم والأفيد للعامل في المجال التأديبي على ما جاء به القانون في نفس المجال يكونون قد طبقوا صحيح القانون

307 "

ثانيا - مراحل إعداد النظام الداخلي:

إضافة إلى القيود التي فرضت على صاحب العمل فيما يتعلق بمضمون ومحتوى النظام الداخلي، توجد كذلك قيود أخرى تتعلق بكيفية إعداد هذه الوثيقة، حيث لا يتمتع صاحب العمل بالاستقلالية الكاملة في فرض الإجراءات التنظيمية التي يراها مناسبة له، وإنما أوجب عليه التشريع المنظم لعلاقات العمل أن يعرض هذه الإجراءات على العمال أو ممثليهم في الهياكل النقابية المتواجدة في المؤسسة، كيفما كان التنظيم الهيكلي للعمال في هذه المؤسسة مثل مجلس النقابة أو لجنة مشاركة أو أي تنظيم آخر، وهذا قصد إبداء العمال برأيهم في هذا النظام، وهو ما تعمل به مختلف النظم القانونية المقارنة³⁰⁸، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 75 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن يعد نظاما داخليا وأن يعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال في حالة عدم

³⁰⁵ اختلفت التشريعات في العدد المناسب للعمال لوضع النظام الداخلي، فنجد أن التشريع البلجيكي قرر وضعه أيا كان عدد العمال، بينما نجد أن التشريع الفرنسي اشترط أن يكون عددهم لا يقل عن 20 عاملا، أما التشريع المصري الجديد فقد أزم صاحب العمل الذي يستخدم خمسة عمال على الأقل أن يضع لائحة للعمل تضمن تنظيم العمل و الجزاءات التأديبية

³⁰⁶ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية المرجع السابق، ص 192 .

³⁰⁷ المجلة القضائية العدد 01 لسنة 1997.

³⁰⁸ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 124 .

وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي قبل تطبيقه"، و يعتبر هذا الإجراء الشكلي إجراء جوهري يؤدي تخلفه أو عدم الالتزام به إلى عدم شرعية ونفاذ هذا النظام، وبالتالي يمكن لكل ذي مصلحة من العمال أن يطالب ببطلانه، في حين أن سكوت المشرع عن تحديد مضمون وطبيعة رأي العمال، والنتائج أو آثار التي تترتب على كونه رأي إيجابي بالقبول أو سلبي برفض النظام المقترح، يؤدي إلى استنتاج بأنه لا يعني ضرورة موافقة العمال على النظام حتى يصبح ساري المفعول، بل قد يكون رأيهم غير ذلك وهو ما يؤدي إلى القول بأن صاحب العمل ليس ملزماً بالأخذ برأي العمال، حيث يبقى قراره هو النافذ إلى أن يتم إلغاؤه أو إبطاله من قبل الجهات المختصة، سواء من قبل مفتشية العمل أو المحكمة المختصة.

بعد صدور رأي العمال يحول صاحب العمل مشروع النظام الداخلي مصحوباً برأي العمال فيه - سواء كان بالموافقة أو بالرفض - إلى مفتشية العمل المختصة للمصادقة عليه، للتأكد من مدى التزامه بالأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها، وهو ما يطلق عليه برقابة المشروعية، ويتحقق مفتش العمل من التزام المستخدم بعرض مشروع النظام على ممثلي العمال، وإن عدم وجود رأي العمال يمنح الحق لمفتش العمل في قبوله أو رفضه لمشروع النظام الداخلي بحجة عدم استكمال الإجراءات القانونية والتنظيمية المعمول بها، وهذا ما نصت عليه المادة 79 الفقرة الأولى من القانون 11/90 السالف الذكر كما يلي: "يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام"³⁰⁹.

من خلال نص المادة نستنتج أن المشرع لم يحدد للمستخدم أجلاً محدداً لإيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ابتداءً من بداية نشاط المؤسسة، وقد كان المشرع سابقاً يشترط أن تكون المدة اللازمة لإيداع النظام الداخلي هي ثلاثة أشهر التالية للافتتاح المؤسسة، كما لم يبين بوضوح بيانات عن الملف الذي يقدمه المستخدم، وهذا على عكس ما بينه المشرع من خلال المادة 80 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³¹⁰.

أعطى المشرع لمفتشية العمل وفقاً لنص المادة 81 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر صلاحية التأشير على النظام الداخلي خلال شهر واحد، وتبلغ رأيها للمستخدم لإعادة تعديل بنود النظام الداخلي المخالف للقواعد القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية³¹¹.

نشير هنا إلى أن رقابة المشروعية التي يمارسها مفتش العمل على النظام الداخلي تأخذ مدى وبعداً واسعاً، حيث يؤخذ فيها القانون بالمفهوم الواسع، إذا لا يكتفي فقط بقانون العمل والنظم المعمول بها في إطاره، بل يؤخذ بعين الاعتبار مختلف القوانين والنظم الأخرى المتعلقة بالحقوق والحريات العامة، المدنية والسياسية والاجتماعية، حيث يجوز لمفتش العمل إلغاء أو إبطال لأي نص أو بند يتعارض مع أي حق أو مبدأ منصوص عليه قانوناً، وهو ما تضمنته المادة 12 من القانون رقم 03/90 التي تنص على ما يلي: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام .

³⁰⁹ لقد قرر المشرع الجزائري سابقاً من خلال الأمر رقم 31/75 السالف الذكر ضرورة عرض المستخدم مشروع النظام الداخلي مكتب القسم النقابي، وهذا ما نصت عليه المادة 79 كما يلي: "يوضع النظام الداخلي من طرف صاحب العمل و يبلغ مشروع هذا النظام إلى مكتب القسم النقابي ويجب على صاحب العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ مناقشة المشروع مع أعضاء المكتب النقابي أو المجلس النقابي".

³¹⁰ المادة 80 من الأمر رقم 31/75 السالف الذكر: "يوجه صاحب العمل خلال ثلاثة أشهر التالية لافتتاح الوحدة إلى مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ما يلي:

- نسختين من مشروع النظام الداخلي

- محضر المناقشات الموضوع و الموقع من ممثلي العمال

- بيانا في نسختين يتضمن الاعتبار المسببة لرفض صاحب العمل لكل أو جزء من التعديلات المقترحة من ممثلي العمال".

³¹¹ تنص المادة 81 من الأمر رقم 31 /75 السالف الذكر على ما يلي: "تؤشر مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على النظام الداخلي خلال مهلة شهر واحد، وتبلغ رأيها لصاحب العمل، طالبة منه إذا اقتضى الأمر سحب أو تعديل الحكم المخالفة للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل، وكذلك لشروط الاتفاقيات الجماعية التي تلزم المؤسسة".

إذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضر ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى، بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

أعطى مجلس الدولة الفرنسي لعبارة "التشريع والتنظيم" معنا واسعا يتضمن المبادئ العامة للقانون والحريات الفردية، ويجيز لمفتش العمل سلطة حذف كل بند في لائحة العمل يراه مخالفا للمبادئ العامة للقانون، أو ماسا بالحريات الفردية، ولو لم يخالف نصا معيناً في القانون أو اللائحة، ولصاحب العمل أن يتظلم من قراره إلى رئيسه، ثم الطعن فيه أمام القضاء الإداري لتجاوز السلطة³¹²، أما فيما يخص بداية سريان نفاذ النظام الداخلي على العمال فيتم ابتداءاً من تاريخ إيداعه لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وهذا ما نصت عليه المادة 79 الفقرة 02 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر كما يلي: "يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً"³¹³، وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 135908 الصادر بتاريخ 1996/10/22 والذي قرر ما يلي: "إن القانون يلزم المؤسسة المستخدمة بإيداع نظامها الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقته للتشريع كما ينص على سريان مفعوله فور إيداعه لدى كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ومتى اقتصر القانون على ذكر المحكمة المختصة إقليمياً، فإنه يتعين الرجوع إلى القواعد العامة للاختصاص". بذلك نجد أن المشرع لم يحدد لأي قسم قضائي تخصصه كتابة الضبط، بينما نجد أن القانون رقم 31/75 السالف الذكر قرر إيداعه لدى كتابة ضبط القسم الاجتماعي للمحكمة التي تقع الوحدة أو المؤسسة في نطاق دائرتها، وهذا ما بينته المادة 82 من القانون رقم 31/75³¹⁴ وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال قرارها رقم 2993698 الصادر بتاريخ 2004/07/13³¹⁵.

أما سريان مفعول نفاذ النظام الداخلي فيتم فور إيداعه لدى كتابة الضبط لمحكمة المختصة إقليمياً، وهو ما قررتها الفقرة الثانية من المادة 79 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليمياً". أخيراً يشترط المشرع لصحة النظام الداخلي ونفاذه على العمال توفير المستخدم العلانية للنظام الداخلي ليطلع به جميع العمال، فيجب على المستخدم الإعلان عنه في مكان ظاهر يرتاده العمال، بحيث يستطيع كل منهم دائماً ومباشرة العلم باللائحة، وبالتغيرات التي تطرأ عليها، وأن يسلم إلى كل عامل صورة من اللائحة والتغييرات التي تلحقها، وهو ما قرره المشرع من خلال الفقرة الثالثة من المادة 79 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "ويضمن له المستخدم إشهاراً واسعاً في أوساط العمال المعنيين"³¹⁶.

بالرجوع إلى إحصائيات مفتشية العمل لعدد الأنظمة الداخلية التي قامت بالمصادقة عليها نجد أنها صادقت سنة 2001 على 337 نظاماً داخلياً جديداً، يغطي 49.551 عاملاً³¹⁷، أما في سنة 2002 صادقت على 280 نظاماً داخلياً³¹⁸، وفي سنة 2003 صادقت على 274 نظاماً³¹⁹.

الفرع الثاني - تدخل مفتشية العمل في حالة خرق أحكام إعداد النظام الداخلي:

إن إعداد النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة يعتبر التزام رئيسي يقع على عاتق المستخدم حيث يلتزم هذا الأخير بمراعاة شروط إعداده لكونها إجراءات شكلية جوهرية، يترتب على تخلفها عدم

³¹² جمال محمود الدين زكي، المرجع السابق، ص 127.

³¹³ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول: مدخل إلى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية، طبعة 2008، ص 207.

³¹⁴ المادة 82 من القانون 31/75 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "كل نظام داخلي مؤشر عليه من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، يجب أن يودع من قبل المديرية لدى كتابة الضبط التابعة للقسم الاجتماعي للمحكمة التي تقع الوحدة في نطاق دائرتها".

³¹⁵ المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2004، ص 193

³¹⁶ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 151.

³¹⁷ نشرة مفتشية العمل، العدد 07 لشهر جوان 2002، ص 7.

³¹⁸ نشرة مفتشية العمل، العدد 08 لشهر ديسمبر 2002، ص 5.

³¹⁹ نشرة مفتشية العمل العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص 05.

نفاذ النظام الداخلي على العمال داخل المؤسسة، هذا من جهة ومن جهة أخرى رتبّ المشرع الجزائي المسؤولية الجزائية على المستخدم الذي يخرق إجراءات إعداد النظام الداخلي. فإذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالنظام الداخلي، أو قام بإعداده خرقا للإجراءات القانونية، كعدم عرضه على ممثلي العمال، أو عدم إيداعه لدى مفتشية العمل، أو كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، أو عدم إشهاره بين أوساط العمال المعنيين يوجه إلى المستخدم اعدار للامتثال للأحكام، كما يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم، لذلك لا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام ليضع حدا لهذا التقصير، أو الخرق بناء على نص المادة 12 الفقرة الأولى من القانون رقم 03/90 السالف الذكر.

وإذا لم يمتثل المستخدم للإعذار الموجه له خلال الأجل المحدد له يلتزم مفتش العمل في هذه الحالة بتحرير محضرا يدعى بمحضر المخالفة، يسجل فيه المخالفة التي تم اقترافها من طرف المستخدم. ويلتزم مفتش العمل بعد تحرير هذا المحضر بتوجيهه لوكيل الجمهورية التابع للمحكمة الكائن بدائرتها مكان ارتكاب المخالفة، والذي يتحدد عادة بمكان الهيئة المستخدمة أو الوحدة ويتلقى وكيل الجمهورية محضر المخالفة ويقرر ما يتخذه بشأنه، وهذا ما يدخل في اختصاصه³²⁰، ويتم استدعاء المستخدم المخالف أمام المحكمة المختصة بقسم المخالفات، ويقوم وكيل الجمهورية أو أحد مساعده المحال عليه محضر المثبت لمخالفة أحكام النظام الداخلي بإخطار المستخدم المخالف بأنه مصرح له بدفع مبلغ على سبيل غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة³²¹ المقررة من خلال المادة 155 من القانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: " يمكن مخالفي أحكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون. لا يزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم إجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة".

في حالة لم يلتزم المستخدم بدفع مبلغ غرامة الصلح فإن الدعوى تحال على قاضي الموضوع، رئيس قسم المخالفات، للفصل فيها خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف، طبقا للمادة 2/12 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلسات الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

بتالي يمكن لمفتش العمل بعد المعاينة والتأكد من مخالفة المستخدم للأحكام، المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، ولدى كتابة الضبط المحكمة المختصة تحرير محضر مخالفة، وإحالته على القضاء المختص لتوقيع عليه العقاب، بناء على ما قرره المادة 147 من القانون 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج كل من خالف أحكام هذا القانون المتعلقة بوجوب إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل، ولدى كتابة الضبط المحكمة المختصة".

³²⁰ تنص المادة 1/36 من قانون الإجراءات الجزائية: " يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي: تلقي المحاضر والشكاوى والبلاغات ويقرر ما يتخذ بشأنها...".

³²¹ تنص المادة 381 من قانون الإجراءات الجزائية على ما يلي: " قيل كل تكليف بالحضور أمام المحكمة يقوم عضو النيابة العامة المحال عليه محضر المثبت لمخالفة بإخطار المخالف بأنه مصرح له بدفع مبلغ على سبيل غرامة صلح مساوي للحد الأدنى المنصوص عليه قانونا لعقوبة المخالفة".

المطلب الثاني - رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق مضمون النظام الداخلي:

تعتبر مسألة الحماية والأمن والوقاية من أخطار، وحوادث العمل والأمراض المهنية، من أهم المسائل والقضايا التي أولتها التشريعات العمالية الحديثة أهمية كبيرة منذ مدة طويلة، وذلك لأن عمل الإنسان لا يزال محل رعاية القانون الدولي والوطني، رغم انتشار الآلة في الدول المتقدمة، وذلك من أجل المحافظة على القوى المنتجة وحمايتها، وتمكينها من تدعيم البنية الاقتصادية، بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية اللازمة في المؤسسة³²².

خصصت الأنظمة حيزا كبيرا لهذه الأحكام ضمن تشريعات العمل، والضمان الاجتماعي والصحة، وغيرها من التشريعات الاجتماعية الأخرى، وهي كلها تضع عبئ التزماتها على عاتق المستخدم، وبالتالي تجعل منها إحدى أهم المحاور ضمن الحقوق الاجتماعية والأمنية التي يجب أن يتمتع بها العمال في مختلف القطاعات، بغض النظر عن طبيعة أو مدى علاقات العمل، إلى جانب بعض الالتزامات التي تتكفل بها بعض الأجهزة والهيكل الخارجية، عن المؤسسات المستخدمة كهيكل المساعدة وأجهزة الرقابة.

في المجال التأديبي تساهم مفتشية العمل بدور أساسي في مراقبة جميع الأحكام الخاصة بالنظام الداخلي، والمتعلقة بتنظيم السلطة التأديبية للمستخدم، وخاصة القواعد المحددة للأخطاء المهنية، و العقوبات المقررة لها، و مدى توفير مختلف الضمانات عند تأديب العامل المخل بقواعد العمل أو بنود عقد العمل.

من أجل الوقوف على مختلف هذه الأحكام سوف نستعرض في البداية إلى مراقبة مفتشية العمل على تطبيق مضمون أحكام تدابير الأمن، والوقاية الصحية داخل المؤسسة المستخدمة في الفرع الأول، ثم نتطرق إلى طرق مراقبة مفتشية العمل لأحكام المنظمة لسطة التأديب في الفرع الثاني.

الفرع الأول - رقابة مفتشية العمل على التزام بأحكام تدابير الأمن والوقاية الصحية:

سوف نتناول في هذا الفرع بداية إلى مضمون تدابير الأمن والوقاية الصحية، وبعد ذلك نحدد الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية:

أولا - مضمون تدابير الأمن والوقاية الصحية:

تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة منها والوطنية مجموعة من الأحكام المنظمة لبعض التدابير الوقائية والأمنية، وحماية صحة العمال من مختلف المخاطر التي يمكن أن تنتج إما عن محيط العمل أو أدواته، ويمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات رئيسية كالآتي:

المجموعة الأولى: وهي مرتبطة بالعامل كحالته النفسية والاجتماعية، وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها.³²³

المجموعة الثانية: ومرتبطة بالبيئة والمحيط كالإنارة والغازات السامة أو الروائح .

المجموعة الثالثة: وهي مرتبطة بمواد العمل والآلات كالانفجارات والحرائق، وسقوط الأشياء وغيرها³²³.

تطبق هذه الأحكام بصفة عامة على جميع العمال، بغض النظر على طبيعة ومدة علاقة عملهم، وبغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه، سواء أكان قطاعا عاما أو خاصا، بل حتى بالنسبة للعمال الذين يعملون لحسابهم الخاص³²⁴.

³²² غالب الدواودي، المرجع السابق، ص 128.

³²³ بشير هدي، المرجع السابق، ص 154.

³²⁴ أهمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 135 .

تبنت منظمة العمل الدولية عدة برامج تحتوي على تدابير إجبارية في مجال الأمن والوقاية الصحية للعمل والعمال، و قد أولى المشرع الجزائري هو الآخر اهتماما بالغاً بهذا المجال، وخصص له مجموعة من الأحكام نصت عليها قوانين متعاقبة³²⁵.

أولى هذه النصوص هو الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³²⁶، وذلك من خلال الباب الثالث منه تحت عنوان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ثم تناول المشرع هذا المجال بصفة عامة بداية من خلال أحكام القانون رقم 12/78 الصادر في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، وقد ترك التفاصيل للنصوص القانونية التي تصدر بعد ذلك، وهو ما عالجها المشرع بإصداره جملة من التشريعات أهمها القانون رقم 11/83 الصادر في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وكذا القانون رقم 13/83 الصادر في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. أهم هذه النصوص القانونية القانون رقم 07/88 الصادر في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، و قد تضمن مجموعة من الأحكام المتعلقة بالتدابير الخاصة بتحقيق السلامة والأمن داخل أماكن العمل، وهذا ما تعرضت له المادة الرابعة، كما أكد المشرع على تصميم وتهيئة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل، بشكل يقلل من الأخطار والإصابات بين أوساط العمال، وهذا من أجل ضمان أمن وحماية العمال وهو ما ورد بنص المادة الخامسة من القانون.

وقد حدد المشرع ضرورة التزام المستخدم باتخاذ مجموعة من التدابير الاحتياطية الخاصة بواسطة تقنيات وأدوات العمل، وهذا ما ورد بنص المادة السابعة من القانون رقم 07/88 السالف الذكر. وقد صدر مؤخر المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في الأماكن العمل. وخصصت المواد 25 إلى 66 منه لوضع مجموعة من الترتيبات العلمية والإجرائية لتطبيق الأحكام الواردة في المواد الرابعة والخامسة والسابعة من القانون رقم 07/88. براءة نصوص المادتين الرابعة والخامسة للقانون رقم 07/88 نستنتج أن محاور الوقاية الصحية والسلامة المهنية تتضمن ما يلي:

أ - توفير أسباب و ظروف الصحة.

ب - توفير وسائل السلامة والوقاية.

ج - توفير أسباب الرفاهية.

ثانيا- الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن الوقاية الصحية:

تكتسب قواعد السلامة والصحة المهنية أهمية خاصة في تشريعات العمل، نظرا لتعدد وسائل الإنتاج وازدياد خطورتها بعد دخول الصناعة عصرا الإنتاج الهائل، فمخالفة صاحب العمل للقواعد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية لا تؤدي إلى تعسفه لحقوق العامل فحسب، بل تؤدي إلى تعرض العامل إلى إصابات العمل أو إصابته بأمراض المهنة وربما إلى موته، وهذا ما يعكس اهتمام المشرع بالالتزام بتلك القواعد³²⁷، ولذلك أنيطت مهمة الرقابة على تطبيق الأحكام والقواعد الأمنية والوقائية داخل المؤسسة المستخدمة، لبعض الأجهزة والهيئات الرقابية، ويشمل نوعين من الأجهزة، أجهزة داخلية تتمثل في لجان حفظ الصحة والأمن، وأجهزة خارجية يمثلها جهاز مفتشية العمل ومصالح الضمان الاجتماعي.

1- الأجهزة الداخلية:

³²⁵ أهم ما صدر عن المنظمة العمل الدولية في مجال الوقاية و الأمن، التعليمية النموذجية رقم 1107/80 التي أصدرها مجلس المنظمة و تخص مجال حماية العمال أثناء العمل ضد المخاطر الناجمة عن التعرض لعناصر كيميائية، مثل الفحم الهيدروجيني و أكسيد الكربون أو العناصر فيزيائية و بيولوجية كالإشعاعات والأمواج الكهربية والفطريات و غيرها، كما صدرت عن المنظمة عدة اتفاقيات و توصيات في هذا المجال، و منها الاتفاقية رقم 155 سنة 1981 و التوصية رقم 164 لسنة 1981 الخاصتين بصحة و أمن العمال في العمل، راشد راشد، المرجع السابق، ص 131 .

³²⁶ الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية عدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي 1975 .

³²⁷ عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، الأردن، سنة 1998، ص 183 .

وتتمثل في لجان حفظ الصحة والأمن، ويمكن أن تأخذ شكل لجان متساوية الأعضاء أو لجان تقنية، حيث تضطلع بمراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن، واتخاذ أي مبادرة من شأنها تعزيز تطبيق هذه الأحكام³²⁸.

كما قرر المشرع إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن على مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية من الأخطار³²⁹، وعلى مستوى الوطني أنشأت الحكومة مجلسا وطنيا للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتكفل بالمشاركة في تجديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية³³⁰.

كما يلعب العمال ومنظماتهم دورا كبيرا على كافة المستويات في تفعيل سياسات تحسين ظروف بيئة العمل والإشراف عليها وتنفيذها، وتتعاون النقابات على مستوى الوطني مع السلطات الحكومية المختصة في رسم الخطوط العريضة لسياسات ظروف وبيئة العمل بحيث يعمل مسؤول النقابات المهنية على مطالبة المستخدمين بسد أي نقص في المجالات المستخدمين الذين ينتهكون تشريع الحماية.

وتسهر المؤسسة المستخدمة على تدريب العمال على السلامة والصحة المهنيين خلال فترة التدريب والتكوين المهني، ويتعين على كل عامل قبل مباشرة عمله أن يتلقى تدريبا أوليا على السلامة، كما ينظم تدريب دوري تنشيطي، وتدريب خاص عقب وقوع الحوادث للعمال³³¹.

2 - الأجهزة الخارجية:

رغم أهمية الدور الرقابي الذي تلعبه لجان حفظ الصحة والأمن إلا أن يعتبر غير كافي بالمقارنة لصعوبة هذا المجال، وخطورة حوادث العمل والأمراض المهنية، ولذلك دعم المشرع الجزائري هذه اللجان بأجهزة رقابية خارجة عن المؤسسات المستخدمة، وقد منحها سلطات الرقابة والتدخل لفرض التزام المستخدمين لأحكام الوقاية والأمن داخل المؤسسات وتتمثل هذه الأجهزة في هيئة تفتيش العمل وهيئة الضمان الاجتماعي.

سنقتصر دراستنا على دور مفتشية العمل في مراقبة التزام المستخدم لإجراءات و التدابير الخاصة بالوقاية، و الأمن داخل المؤسسة المستخدمة.

أ- الدور الرقابي لمفتشية العمل لأحكام الوقاية والأمن داخل المؤسسة :

يلعب تفتيش العمل دورا بالغ الأهمية في تحسين ظروف العمل وبيئته ووظائفه الرئيسية وفقا لاتفاقية تفتيش العمل رقم (81) الصادر بتاريخ 1947، والتي أعطت لهيئة تفتيش العمل سلطات تأمين تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال، وتقديم المعلومات التقنية والمشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن أكثر طرق الالتزام بالأحكام القانونية فعالية، ولذلك يمثل تفتيش العمل صلة مباشرة بين الحكومة ومواقع العمل، وهو وسيلة مهمة لتقييم السياسات الحكومية المتعلقة بظروف وبيئة العمل³³².

في النظام الجزائري و منذ إنشاء مفتشية العمل كجهاز يسهر على مراقبة تطبيق النصوص القانونية في مجال العمل داخل المؤسسات المستخدمة، منح لها المشرع صلاحيات هامة للمراقبة والتقصي، فيما إذا كان هناك إخلال أو تقصير أو خرق من طرف المستخدم للأحكام والنظم المعمول بها، في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل³³³.

³²⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص156.

³²⁹ المادة 1/25 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر .

³³⁰ المادة 27 من القانون رقم 07 /88 السالف الذكر.

³³¹ مؤتمر العمل الدولي، تقييم البرنامج الدولي لتحسين ظروف و بيئة العمل، التقرير السابع الدورة 70 لسنة 1984 ص53.

³³² مؤتمر العمل الدولي، المرجع نفسه، ص80.

³³³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني:علاقة العمل الفردية لمرجع السابق، ص139 .

خول المشرع هذه الصلاحيات لجهاز تفتيش العمل بداية من خلال الأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية³³⁴ وبصدور القانون رقم 07/88 أكد المشرع في إطار الفصل السابع المتضمن لقواعد الرقابة صلاحيات الرقابة لجهاز مفتشية العمل، وهذا ما نص عليه من خلال الفقرة الأولى من المادة 31 منه التي نصت على ما يلي: " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً للصلاحيات المخولة لها " .

كما تساهم المصالح الصحية المختصة إلى جانب مفتشية العمل السهر على مراقبة التزام المستخدم بالأحكام الخاصة بطب العمل داخل المؤسسة المستخدمة، وهذا ما بينته المادة 33 من القانون رقم 07/88 كما يلي: " فضلاً عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل، والمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش. تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم " .

يسهر مفتش العمل أثناء جولاته التفقدية على التأكد من وضعية الوحدة أو المؤسسة، وسلامة أسس المبنى، وحالة البناء، والجدران ونسبة الرطوبة بها، ووجود مساحات للفرغ لتسهيل حركة المرور والتخفيف من الاكتظاظ، كما يتفقد توفر إمكانيات التهوية والإنارة والتدفئة وشروط النظافة وتوفير مجاري صرف الأوساخ والفضلات، إلى جانب توفر نقاط الإسعاف و الوسائل المضادة للحرائق. كما يتفقد مفتش العمل برفقة المستخدم أو ممثل العمال حالة الماكينات والآلات المستعملة ودرجة خطورتها، والقائمين على صيانتها والملصقات التحذيرية الخاصة بها، إلى جانب مراقبة المواد والمكونات الكيماوية المستعملة في الصناعات التحويلية وطريقة استخدامها.

كما يتأكد المفتشون من احتياطات وتدابير الأمن الشخصي للعمال، وذلك بتوفير لهم خوذات الرأس الواقية، والملابس المناسبة حسب طبيعة العمل، وكذا القفازات الضرورية وموانع الضجيج، والأحذية المناسبة والنظارات الخاصة، إلى جانب توفير أماكن للمراحيض والاعتسال، وغرف تبديل الملابس للنساء العاملات والعاملين، وغيرها من الوسائل والظروف الضرورية التي توفر الحماية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، التي يحتمل أن يتعرض لها العمال أثناء فترات العمل خاصة داخل المؤسسات الصناعية ذات نشاطات الشاقة والخطيرة .

وفي إطار التقسيم المهني فإن المفتش العمل يتأكد من ضرورة تناسب العمل الذي يمارسه العامل مع سنه أو جنسه، وخاصة من فئات الأطفال والنساء، بحيث يحظر القانون على المستخدم تشغيل العمال القصر أو النساء في الأشغال الخطيرة والقاسية، والتي تهدد سلامتهم البدنية والنفسية، وتعرضهم لمختلف الإصابات والأمراض³³⁵ .

ب - الإجراءات المتخذة من قبل مفتشي العمل في حالة خرق أحكام الوقاية والأمن :

إذا اكتشف مفتش العمل أثناء زيارته التفتيشية وجود تقصير أو إخلال من قبل المستخدم في التزامه بأحكام الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، مما يعرض حتماً العمال للخطر والتهديد المحقق، فإنه يقوم بمعاينة هذا التقصير والإخلال، غير أنه يبقى هذا الإجراء عقيماً ما لم يقترن بتحويل المفتش سلطة فعّالة لمعالجة هذه المخالفات، ولذلك فقد تفتنت المنظمات الدولية و التشريعات الوطنية بأهمية منح جهاز تفتيش العمل صلاحيات اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لإزالة هذه المخالفات لحماية العمال من جميع الأخطار المحدقة بهم.

³³⁴ تنص المادة 08 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: "عندما تثبت مخالفات للأحكام التشريعية التنظيمية الخاصة بالحفاظ عن الصحة والأمن وطب العمل فإن مفتش العمل والشؤون الاجتماعية يندب صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة بالامتثال للأوامر إذا كان هذا الإجراء منصوص عليه فيما يخص تطبيق هذه الأحكام. و يحدد مفتش العمل والشؤون الاجتماعية أجلاً لصاحب العمل لجعل حد لمخالفاته طبقاً للتشريع المعمول به " .
³³⁵ نصت المادة 3/15 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر على ما يلي: "كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تتعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياتها"

ولهذا قضت المستويات الدولية من خلال المادة 13 من الاتفاقية رقم (81)، والمادة 81 من الاتفاقية رقم (120)³³⁶، بوجوب تحويل مفتش العمل صلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة لإزالة نواحي هذا القصير³³⁷.

وقد أكدت نفس المادة في فقرتها الثانية والثالثة أن المفتش العمل يحتفظ بحقه في الطعن أمام الجهات القضائية أو الإدارية المختصة التي تكرر النصوص التشريعية الوطنية، وذلك في حالتين هما كما يلي:

أ - في حالة عدم الامتثال في الآجال المحددة القواعد والأحكام الخاصة بمجال الوقاية الصحية والأمن للعمال.

ب - في حالة اكتشاف حالات الخطر الجسيم العاجل على الصحة والأمن العمال. كما يمكن في حالة عدم فاعلية التدابير المتخذة من قبل الجهات القضائية والإدارية يحق للمفتشين إخطار السلطات المعنية، وذلك من أجل اتخاذ أفضل وأنجع التدابير اللازمة والعاجلة لإزالة جميع الأخطار التي تهدد العمال³³⁸.

تبنى التشريع الجزائري هذا المبدأ، فحوّل لهيئة تفتيش العمل جميع الصلاحيات التي تمكنها من إزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن للعمال، وحدد القانون رقم 07/88 السالف الذكر مجموع الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك حفاظاً على أمن وصحة العمال.

ففي حالة اكتشاف مفتش العمل لأي إخلال أو تقصير من قبل المستخدم في مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، يقوم مباشرة بتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لمسؤول المؤسسة، وهذا لتنبهه ودفعه للامتثال التعليمات، والقواعد الخاصة بمجال الوقاية والتوقف عن المخالفات وهذا ما قرره بداية المشرع من خلال أحكام الأمر رقم 33/75³³⁹، وأكد ذلك من خلال أحكام القانون رقم 07/88، وذلك بنص الفقرة الثانية من المادة 31 التي نصت على ما يلي: "يقوم مفتش العمل، عند معاناة مخالفات هذا التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة حتى يمتثل للتعليمات بمقتضى التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل.

³³⁶ Article 13/1.c. 81: « Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à déminer les défauts constatés dans une installation, un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs »

³³⁷ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق ص166.

³³⁸ Article 13/2 c 81 : « Afin d'être à même de provoquer ces mesures les inspecteurs auront le droit, sous réserve de tout recours judiciaire au administratif que pourrait prévoir la législation nationale, d'ordonner au de faire ordonner :

a) que soient apportées aux installations, dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application stricte des dispositions légales concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

b) Que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs.

c) si la procédure fixée au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires ».

³³⁹ تنص المادة 10 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة ناتجة عن مواقع أو كفاءات عمل مضرّة بصفة خاصة بالصحة أو خطرة فإن لمفتش العمل والشؤون الاجتماعية الحق في أن يدعو صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة لاتخاذ التدابير الوقائية الملائمة للأخطار التي يجب الحماية منها وذلك فضلاً عن التنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية

إن هذه الدعوة الأمرة المؤرخة والموقرة والمسجلة في دفتر الإنذارات تحدد أجل تحقيق التدابير المطلوبة و تثبت برسالة مضمونة مع الإشعار بالاستلام في أجل ثمان و أربعين ساعة ويجب أن يعلم صاحب العمل أو رئيس المؤسسة أو الوحدة، في أجل خمس عشرة يوماً مفتش العمل والشؤون الاجتماعية بالتدابير المتخذة استجابة لتلك الدعوة " .

يحدد مفتش العمل أجلا للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات طبقا للتشريع الساري المفعول".

وقد أعاد المشرع تقرير ذلك من خلال المادة 09 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصير أو خرقا لأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم اذار بامثال التعليمات. يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق".

حدد المشرع مدد الأجال التي يمنحها مفتش العمل للمستخدمين للامتثال لتعليماته، من خلال أحكام المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91³⁴⁰ الصادر في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل، وكذا المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93³⁴¹ الصادر في 15/05/1993 المتعلق بطب العمل. الجدير بالذكر أن مفتش العمل يقوم بتدوين الأذكار المقدمة للمستخدم في دفتر مرقم وموقع من طرفه، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، ويتعين عليه أن يقدمه إليه في أي وقت بناء على طلبه³⁴².

وقد اشترط المشرع على المستخدم ضرورة تقديم لمفتشية العمل جميع السجلات والوثائق الخاصة بالأنشطة المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن لممارسة رقابته عليها، وهذا بناء على نص المادة 32 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يجب أن تقدم المؤسسة المستخدمة بطلب من مفتشية العمل، سجلات ووثائق خاصة للسماح بممارسة رقابة فعلية على أنشطة في مجال الوقاية والصحية والأمن.

فضلا عن ذلك يمكن للجنة الوقاية والصحية والأمن ومدنوب الوقاية الصحية والأمن وكذا طبيب العمل أن يشعروا، في أي وقت، مفتش عمل في حالة معاناة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة بعد إخطار مسبق يوجه إليها. تحدد كليات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم".

وفي حالة اكتشاف مفتش العمل أثناء تفقده للمؤسسة تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل لاختلال مبنى المؤسسة أو احتمال تدهمه، أو عدم التزام المستخدم بأساليب النظافة الواجبة داخل أماكن العمل، أو انتشار المواد الكيماوية الضارة والنفائيات الخطيرة على صحة العامل، يحرر مفتش العمل فوراً محضراً بالمخالفة يقدم نسخة منه للمستخدم ويعذره باتخاذ التدابير المناسبة للوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، ويدون مفتش العمل هذا الإذار في دفتر مفتوح لتسجيل الإذارات، و يتيح له الفرصة لإزالة هذه المخالفات، وهذا ما قرره المشرع من خلال نص المادة 10 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضراً بالمخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها. ويدون هذا الإذار في دفتر الإذارات المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه".

كما أنه يمكن إذا تحقق عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن، أو المدنوب الوقاية الصحية والأمن وطب العمل أو أي عامل من وجود خطر وشيك، على صحة العمال و أمنهم أن يبلغ مسؤول الوحدة أو من يمثله خلال مدة 24 ساعة، مفتش العمل لاتخاذ الإجراءات المناسبة³⁴³.

في الحالات العاجلة إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته التقديرية بعض الأخطار الجسيمة على صحة العمال وأمنهم على وشك الوقوع، فإنه يمكن أن يواجه هذه الحالات بالاستعانة بالأطراف أخرى، بحيث يلتزم في هذه الحالة بإخطار الوالي المختص إقليمياً، حسب الظروف وذلك بموجب تقرير مكتوب يصف فيه ظروف العمل المعايينة، والأخطار المرتقب وقوعها.

³⁴⁰ المرسوم التنفيذي رقم 05/ 91 الجريدة الرسمية رقم 04 لسنة 1991.

³⁴¹ المرسوم التنفيذي رقم 120 /93 الجريدة الرسمية رقم 33 لسنة 1993 .

³⁴² المادة 03/08 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر : "يدون مفتشو العمل الملاحظات و الإذارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض ويتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت ، بناء على طلبهم".

³⁴³ المادة 34 الفقرتين الأولى والثانية من القانون 07/88 السالف الذكر.

ويتدخل الوالي بعد إخطاره بشكل عاجل لاتخاذ أنجع تدابير، وهذا لمنع تعرض صحة العمال وسلامتهم للأخطار الوشيكّة، وهذا بعد إعلامهم المستخدم لمحاولة إزالة الأخطار بكل الطرق والوسائل، وهذا ما ورد بنص الفقرة الرابعة من المادة 34 من القانون رقم 07/88 التي نصت على ما يلي: "عندما يتحقق مفتش العمل أثناء زيارته التفقدية لوحدة ما، من وجود سبب خطر وشيك إما على أمن العمال أو على حماية الوحدة يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد". ما يلاحظ أن القانون رقم 07/88 قصر إمكانية إخطار مفتش العمل للوالي فقط إذا اكتشف حقيقة وجود أخطار تهدد صحة وأمن العمال، دون أن يسمح له بإخطار رئيس المجلس الشعبي البلدي، وهذا مما يعرقل التدخل السريع لمفتش العمل، خاصة إذا كان مركز الولاية بعيد عن مكتب مفتش العمل³⁴⁴.

حاول المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد المنظم لمفتشية العمل تفادي هذا الإشكال بحيث منح لمفتشية العمل إمكانية إخطار كل من الوالي ورئيس مجلس الشعبي البلدي على السواء حسب الظروف، وهذا ما يتيح له الفرصة بالإعلام السريع دون إبطاء للسلطتين خاصة في حالات وقوع الأخطار الوشيكّة، والتي تتطلب التدخل العاجل والسريع، وهذا ما بينته المادة 11 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه، إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العمل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

الجدير بالذكر أن المشرع ومن خلال النصوص السابقة أتاح للمستخدم الحق في تظلمه ضد الإعدارات، غير المبررة، المقدمة له من قبل هيئة تفتيش العمل خلال مدة 15 يوما، وهذا بتقديم شكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية.

وينظر الوزير المختص في جدية ومشروعية الإنذار، وكذا دفع الشكوى المقدمة ليتخذ بذلك الإجراءات المناسبة لمعالجة الموقف، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 10 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل وشؤون الاجتماعية التي نصت على ما يلي: "إذا كان الإنذار غير مبرر فبإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الأجل المحدد وعلى الأكثر 15 يوما بعد تبليغ هذا الإنذار بشكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية".

بالنظر لأحكام القانون رقم 03/90 المنظم لاختصاصات مفتشية العمل نجد أن المشرع لم يتطرق لهذا الإجراء، ولم يسمح للمستخدم بالطعن أو الشكاية ضد الإنذارات المقدمة ضده من قبل هيئة مفتشية العمل أمام وزير العمل أو أي سلطة أخرى، مما يعني أن المشرع منح لهذه المحاضر الحجية القاطعة ما لم يطعن فيها بالتروير.

في الأخير نشير إلى أن العديد من الدول العربية تعاني من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة عمليات التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية، ويرجع ذلك من ناحية إلى قلة المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب أجهزة تفتيش العمل لا تضم اختصاصيين في هذا المجال، كما أنه من ناحية أخرى تواجه أجهزة تفتيش العمل صعوبات في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقق من سلامة بيئة العمل، ومنها عدم توفر المعامل والمخابر المتخصصة بفحص العينات، و المواد التي يحصل عليها مفتش العمل أثناء زيارتهم التفتيشية للمؤسسات³⁴⁵.

الفرع الثاني - رقابة مفتشية العمل على التزام بالأحكام المنظمة لسلطة التأديب :

إن الحفاظ على استقرار المؤسسة وحسن سير العمل فيها من جهة، وضمان حقوق العمال من جهة أخرى ليس بالأمر الهين، خاصة في حالة وجود خلل في مجال تنفيذ التزامات المترتبة على عقد العمل، ولتحقيق ذلك قرر المشرع تمكين المستخدم من صلاحية يستطيع بموجبها حماية مصلحة

³⁴⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 136.

³⁴⁵ يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص 153.

المؤسسة، وضمان حقوق العمال في حالة المساس بأحكام النظام الداخلي، وتتمثل هذه الصلاحية في السلطة التأديبية.

والسلطة التأديبية هي تلك الخاصة التي تسمح للمستخدم بإلزام العمال باحترام النظام الداخلي الذي يسيّر المؤسسة، وبالتالي له السلطة في توقيع الجزاءات التأديبية على العمال الذين يخالفون قواعد النظام الداخلي لارتكابهم أخطاء مهنية.

الأهمية التي تكتسبها السلطة التأديبية تتمثل في خطورتها، حيث تعتبر من أخطر السلطات التي يتمتع بها المستخدم، وهذه السلطة تتميز بأنها ذات طابع مزدوج، فهي تمنح المستخدم صلاحية الاتهام والتحقيق معاً، الأمر الذي يتطلب أن يحيطها المشرع بمجموعة من القيود التي تضمن العدالة والمساواة في توقيع العقاب³⁴⁶.

بالفعل فقد اخضع المشرع سلطة التأديب لإجراءات مختلفة، تهدف إلى حماية العامل عند تعرضه للعقاب، بحيث ألزم المستخدم إدراج أحكام المنظمة للسلطة التأديبية ضمن محاور النظام الداخلي، ومنح بالمقابل لمفتشية العمل سلطة مراقبة مشروعية هذه الأحكام وعدم تعسف المستخدم في وضعها مما يهدد مصلحة العامل.

بداية سوف نحاول التعرض إلى مصدر السلطة التأديبية، ثم نتعرض بعد ذلك إلى مفهوم الخطأ والعقوبة التأديبية، وأخيراً إلى الدور الرقابي الذي تلعبه مفتشية العمل في هذا المجال.

أولاً - مصدر السلطة التأديبية :

اختلفت الآراء والنظريات حول تحديد مصدر السلطة التأديبية، حيث اعتبر البعض أن القانون هو مصدرها رغم غياب النصوص التي تحدد سلطات المستخدم بصفة واضحة وهناك من اعتبرها نتيجة وجود عقد العمل استناداً على عنصر التبعية، وهناك من جعل النظام الداخلي للمؤسسة مصدر لسلطة المستخدم، ويستند أصحاب هذه النظرية في رأيهم إلى أن النظام الداخلي للمؤسسة الذي يعده المستخدم هو الذي يحدد الأخطاء التأديبية والعقوبات المحددة، بحيث تتلاشى فكرة الالتزامات التبادلية والحقوق المتساوية النابعة من الفكرة العقدية، ومن الفقهاء الذين أخذوا بهذه النظرية نجد "الفقيه الفرنسي كاملينك G.H camerlynck"، وقد انتقدت هذه النظرية لأنها تتعارض مع فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بين العمال والمستخدم³⁴⁷.

ثانياً - مفهوم الخطأ والعقوبة التأديبية :

لم يتعرض المشرع الجزائري لتعريف صريح للخطأ التأديبي أو العقوبة التأديبية، وإنما ترك ذلك للفقه وهذا ما تعود عليه المشرع في الكثير من الأحكام، وقد اجمع اغلب الفقه على أن الخطأ التأديبي هو كل سلوك مهني ناتج عن قصد أو إهمال مخالف للأنظمة القانونية والتنظيمية أو لعقد العمل أو اللوائح الداخلية، من شأنه إلحاق أضرار بالمؤسسة، أو بالعمال العاملين بها، أو يشكل خرقاً للالتزامات العامل المهنية اتجاه صاحب العمل³⁴⁸.

يقوم الخطأ التأديبي على ركنين أساسيين هما الركن المادي، والمتمثل في ارتكاب فعل مادي ملموس أو الامتناع عن أداء واجب مهني، أما الركن المعنوي فيتمثل في اتجاه إرادة العامل في ارتكاب الفعل أو الامتناع عنه.

تقسم الأخطاء التأديبية عادة إلى درجات متفاوتة من حيث جسامتها وخطورتها، فنجد بداية الأخطاء من الدرجة الأولى، ثم الأخطاء من الدرجة الثانية، وأخيراً أخطاء من الدرجة الثالثة.

فالأخطاء من الدرجة الأولى هي تلك الأخطاء التي يقوم بها العامل والتي تمس الانضباط العام، دون أن يكون لها نتائج خطيرة على مناخ العمل والنشاط، ومثالها الغيابات المتكررة عدم مراعاة تعاليم الأمن، ومغادرة أماكن العمل قبل حلول وقت الانصراف ... الخ.

346 بشير هدي، المرجع السابق، ص 80.

347 سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 44.

348 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 201.

أما الأخطاء من الدرجة الثانية فهي الأخطاء المهنية المقترفة عن إهمال أو عدم حذر، والتي تتجرعها عواقب جسيمة ومعتبرة على الوسائل والتجهيزات والمنشآت الخاصة بالمؤسسة ومثالها عدم احترام قواعد وتعليمات العمل، وسوء استعمال وسائل المصلحة، وعيوب في أداء العمل... الخ. وأخيرا الأخطاء من الدرجة الثالثة وهي الأخطاء الجسيمة، والتي تمنع استمرار علاقة العمل³⁴⁹. نظرا لخطورة الأخطاء من الدرجة الثالثة على مصير العامل ومستقبله المهني داخل المؤسسة المستخدمة، فقد حددها المشرع على غرار باقي الأنظمة وحصرها في قائمة، وذلك لمنع أي تعسف من المستخدم في وضع أخطاء غير جسيمة ضمن هذه المجموعة³⁵⁰، وهذا ما يشكل إحدى الضمانات الأساسية الممنوحة للعامل عند إحالته على التأديب، وهذا ما نصت عليه المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل³⁵¹.

ولتحقق الخطأ التأديبي يجب أن تتوفر في الفعل المرتكب من قبل العامل الشروط التالية :

1- وقوع الخطأ في مكان العمل.

2- أن يكون الخطأ منصوص عليه في القانون الداخلي.

3- أن يكون الخطأ صادر من طرف العامل³⁵².

فيما يتعلق بشرط وجود حكم جزائي بالإدانة لا يعتبر شرطا ضروري من اجل التسريح التأديبي، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 337769 بتاريخ 2006/06/07 ما يلي: " انه من الثابت قانونا أن الأخطاء الجسيمة المؤدية للطرد دون إشعار مسبق ولا تعويض أوردتها المادة 73 من القانون رقم 29/91 المعدل والمتمم للقانون 11/90 على سبيل الحصر، و منها أعمال العنف والتي لا تتطلب حكم جزائي إذ بطبيعتها حسب المادة 4/73 أخطاء جسيمة، وبالتالي اشتراط حكم جزائي قضى بالإدانة على أعمال العنف تأسيس خاطئ، و قراءة متأنية للنص تفيد ذلك أنه يكفي فقط إثبات وجود هذه الأعمال بالطرق القانونية، دون اشتراط حكم جزائي قضى بالإدانة"³⁵³.

يجب أن يراعي المستخدم على الخصوص عند تحديد الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ومدى اتساعه ودرجة خطورته، و الضرر الذي ألحقه وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله، ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة، و هذا ما قرره المادة 73-1 من القانون 11/90 السالف الذكر .

أما العقوبة التأديبية فهي تمثل إجراء الردعي الذي يتخذه صاحب العمل ضد العامل المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي، أو أدبي كالإنذار والتوبيخ، أو كان الإجراء ذو طابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على العامل، مثل حرمانه من بعض التعويضات، أو المكافآت أو خصم جزء من أجره، وأخيرا قد يكون الإجراء ذو طابع مهني يمس العامل في حياته المهنية، كأن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر، أو يحرم من الترقية أو يخفض رتبة منصب عمله من الدرجة العليا إلى الدرجة الأدنى.

³⁴⁹ راجع النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للهياكل المعدنية والنحاسية، فبراير 1992، ص 34.

³⁵⁰ Tayeb et Djamel Balloula, op. cit, p. 128

³⁵¹ المادة 73 من القانون 11/90 والتي نصت على ما يلي : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة، التي يعاقب عليها التشريع الجزئي والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية :

- إذا رفض العامل بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته،

- إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون،

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال،

- إذا قام بأعمال عنف،

- إذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل،

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به،

- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل".

³⁵² سعيد طريبت، المرجع السابق، ص 14.

³⁵³ المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2006، ص 297 .

على غرار الأخطاء التأديبية يتم تصنيف العقوبات التأديبية إلى جزاءات من الدرجة الأولى مثل الإنذار، وجزاءات من الدرجة الثانية كالتوقيف عن العمل لمدة محددة، أو حرمانه من الأجر خلال هذه المدة، وأخيرا جزاءات من الدرجة الثالثة، وهي أشد الجزاءات درجة، والتي تصل إلى درجة الفصل من العمل، بحيث يقابل كل صنف من العقوبات نفس الصنف من الأخطاء حسب الجسام³⁵⁴.

الحقيقة أن العامل الذي يرتكب أي خطأ مهني يخضع لسلطة التأديب التي يمارسها المستخدم غير انه يتمتع في نفس الوقت بمجموعة من الضمانات، كاستماع المستخدم للعامل المعني وإمكانية استعانة هذا العامل بزميل له، وأخيرا حقه بتبليغه بقرار التسريح، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة 73-2 من القانون 11/90 السالف الذكر، وهذا ما أكدت عليه المحكمة العليا من خلال القرار رقم 282160 الصادر بتاريخ 2004/07/13 الذي قرر ما يلي : "متى اشترط القانون صراحة بأنه لا يمكن إجراء فصل العامل تأديبيا عن عمله إلا إذا أبدت اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء رأيها الموافق بالإيجاب، وهذا بعد سماعها لدفاع العامل، فان محضر اجتماع هذه اللجنة هو الذي يثبت انعقاد اجتماعها، وصحة الإجراءات المتبعة والمتخذة في شأن العامل"³⁵⁵.

قرر المشرع من خلال المادة 73-3 من نفس القانون أنه في حالة ما إذا وقع التسريح الفردي خرقا لأحكام القانونية الخاصة بالضمانات الممنوحة للعامل يعتبر تسريح تعسفي وعلى المستخدم أن يثبت العكس، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 327214 الصادر بتاريخ 2006/02/01 الذي جاء فيه : " إن عدم احترام المستخدم الطاعن لكل ما نصت عليه المادة 3/73 من القانون 11/90 المتمم بالقانون 29/91، و نتيجة لذلك اعتبر تسريح العامل تسريحا تعسفيا"³⁵⁶.

و تتصدى المحكمة لقرار التسريح التعسفي بالغاه، و منح العامل التعويض مع تمكينه من الامتيازات المكتسبة، وهذا طبقا لنص المادة 4-73 من القانون 11/90 التي نصت على ما يلي : " إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، ومنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

و إذا حدث تسريح العامل خرقا لحكام المادة 73 أعلاه ، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ امتيازاته المكتسبة ، و في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا لا يقي عن الجر الذي يتقاضاه العامل عن المدة ستة (06) أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض " ، وهذا ما قرره المحكمة العليا من خلال القرار رقم 327199 الصادر بتاريخ 2006/02/01 كما يلي : " يحق للعامل في حالة التسريح التأديبي المنصوص عليه في المادة 73-4 المطالبة بجميع الحقوق المكتسبة"³⁵⁷.

ثالثا - الإجراءات المتخذة من قبل مفتشية العمل لمراقبة سلطة التأديب :

باعتبار أن مفتشية العمل تمارس دور الرقابة على إجراءات وضع النظام الداخلي ومضمونه فإنها تمارس هذه الرقابة بشكل خاص على سلطة التأديب التي يمارسها المستخدم، ويتم ذلك عند إيداع هذا النظام لدى مفتشية العمل، بحيث تقوم أجزتها المختصة بمراقبة القواعد الخاصة بالمجال التأديبي، وخاصة في تكييف الأخطاء المهنية المدرجة من قبل المستخدم. ونظرا لأن المشرع حدد الأخطاء المهنية الجسمية بموجب النصوص القانونية، وبالتالي فان مفتشية العمل تتأكد من أن الأخطاء الجسمية التي أدرجها المستخدم مطابقة للأخطاء المحددة قانونا، وان إضافة أي أخطاء أخرى يجعل النظام الداخلي غير مشروع.

354 بشير هدي، المرجع السابق، ص 83 .

355 المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2004 ، ص 183.

356 المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006، ص 263.

357 المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 2006، ص 257.

إضافة إلى ذلك فإن مفتشية العمل تقوم بممارسة الرقابة على إجراءات التسريح التأديبي والضمانات الممنوحة للعامل المنصوص عليها في النظام الداخلي، ومطابقتها للنصوص التشريعية.

غير أن المشرع لم يتعرض إلى الأحكام المتعلقة بالمؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد أقل من عشرين عاملاً، بحيث يكون المستخدم غير مجبر على وضع النظام الداخلي، وبتالي عدم إدراج إجراءات التسريح التأديبي بشكل منظم و مهيكّل، مما يؤدي إلى ترك المستخدم يتصرف بحرية تامة في المجال التأديبي، وهذا مما يشكل خطراً على الاستقرار المهني للعمال، و حتى بعد التعديلات التي طرأت على تشريع العمل لم يتناول المشرع الإجراءات القانونية للنظام التأديبي في هذه المؤسسات، وبذلك إذا رأى العامل إجحاف في حقه نتيجة صدور قرار تسريح تعسفي غير مشروع من قبل المستخدمين فما عليه إلا التوجه إلى مكتب المصالحة لإجراء محاولة الصلح و ذلك قبل مباشرة الدعوى قضائية بناء على نص المادة 19 من القانون 04/90 الصادر بتاريخ 1990/02/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³⁵⁸.

ولذلك ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدارك هذا النقص التشريعي، خلال التعديل الجديد لتشريع العمل، وذلك لحماية العمال من أي تعسف من قبل المستخدم في التسريح غير المبرر مع غياب القواعد المنظمة لإجراءات التسريح .

في الأخير فإن مفتش العمل لا يقوم بالمصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة، إلا بعد مراقبته وتيقنه من احترام مضمون، وشكل ومحتوى مشروع النظام الداخلي، خاصة ما يتعلق بمجال التأديبي، باعتبار أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم تعتبر من أخطر السلطات إلى جانب سلطة الإدارة والتسيير.

بذلك لا يكون هناك أي مجال للتعسف من قبل المستخدم عند ممارسته لسلطة التأديب ويبقى المشرع مراقب لتصرفات المستخدم من خلال جهاز مفتشية العمل، وفي حالة عدم تحقيق رقابة مفتشية العمل أي نتيجة يبقى للعامل حق اللجوء للعدالة بعد محاولة الصلح³⁵⁹.

رابعاً - رقابة مفتشية العمل للتعليمات والتوجيهات الداخلية :

بالإضافة للنظام الداخلي الذي يعتبر وثيقة متكاملة، تهدف إلى وضع قواعد وأحكام لها أبعاد زمنية وموضوعية دائمة ومستقرة، يمكن لصاحب العمل أن يصدر عند الضرورة عدة تعليمات وتوجيهات داخلية.

والتعليمات الداخلية هي مجموعة الأوامر والتوجيهات التي يصدرها المستخدم لتنظيم مواضيع مختلفة لم يتم التعرض إليها ضمن محاور النظام الداخلي، وهذه التعليمات لم يتعرض إليها المشرع الجزائري، ولم يعالج أحكامها وإجراءات إصدارها، وهذا على العكس من التشريعات المقارنة التي تجعل من التعليمات أحكام ملحقّة بالنظام الداخلي، وتخضع لنفس الإجراءات في إعدادها وإصدارها، والخضوع لرقابة المشروعية التي تمارسها مفتشية العمل، وهذا ما كرسه المشرع الفرنسي³⁶⁰.

وقد تطرق العديد من الباحثين لهذا الفراغ التشريعي الذي يعرفه التشريع الجزائري، ومن بينهم الأستاذ أحمية سليمان في كتابه التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري والذي توصل إلى استنتاج مفاده أنه في غياب لأي نص قانوني وتنظيمي ينظم التعليمات والتوجيهات الداخلية، فإن المستخدم لا يخضع في وضع وإصدار هذه التعليمات إلى أي إجراءات شكلية كاستشارة ممثلي العمال، ولا يخضع لأي رقابة مهما كان موضوعها، كذلك التي تمارسها مفتشية العمل، وبالتالي فإن المستخدم وأمام غياب جهاز الرقابة يجد فرصة حقيقية ليصدر مجموعة من الأحكام، التي يخشى من إدراجها في النظام الداخلي، والتي يتوقع عدم الموافقة عليها سواء من قبل ممثلي العمال أو عدم مصادقة مفتشية العمل، وذلك لانتقاصها من حقوق العمال أو لانتهاكها

³⁵⁸ سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 51.

³⁵⁹ سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 50.

مصالح العمال، وهذه الأحكام لا يمكن بأي حال إلغائها إذا كانت مخالفة للقوانين والنصوص المعمول بها، بسبب عدم وجود لأي سلطة موازية، يحق لها النظر في مشروعية هذه الأحكام، وإلغائها، سوى سلطة القاضي بعد رفع الدعوى إليه.
وان مفتشية العمل لا تملك سوى تحرير محضر بالمخالفة، وتوجيهه إلى المحكمة بناء على نص المادة 12 من القانون 03/90 السالف الذكر.

يرى الأستاذ أحمية سليمان أن سلطة مفتشية العمل في هذا المجال سلطة ضعيفة، ويجب تدعيمها وذلك عن طريق منح المفتشية صلاحيات وسلطات لإلغاء مثل هذه التعليمات، التي تمس بمصالح العمال المكفولة في القانون، سواء من بعيد أو من قريب، سواء وفق التفسير الضيق أو الواسع لهذه التصرفات المطلقة للمستخدم، وهو إجراء يتماشى مع صلاحيات رقابة المشروعية التي تمارسها مفتشية العمل التي أكدت عليها المادة الثانية من 03/90 المتعلق بمفتشية العمل³⁶¹.

و يتوجب على المشرع الجزائري وعلى غرار جميع التشريعات المقارنة، أن تخضع التعليمات والتوجيهات الداخلية للمستخدم لنفس الإجراءات و الشروط الخاصة، بوضع النظام الداخلي من أجل مراقبتها، و عدم انتهاكها لحقوق العمال

الفصل الأول

طرق ممارسة مفتشية

العمل الرقابة على

³⁶¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق ص 197.

تطبيق أحكام القانون الاجتماعي

إن الممارسة الدورية لمفتشي العمل لصلاحيات المراقبة والتفتيش تنتهي في بعض الأحيان لاكتشافهم لمخالفة أو أكثر، ارتكبتها المستخدم عن جهل أو عن وعي كامل متعمد ذلك، مما يقتضي على المفتشين اتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة لإزالتها ومحو آثارها، ولذلك فإن وظيفة التفتيش الأساسية ليست هي السعي إلى الكشف عن المخالفات، بقصد معاقبة مرتكبها وإنما بقصد السعي إلى إزالتها، ضمانا لتحقيق الحماية القانونية المقررة للعمال.

لتحقيق ذلك فقط خولّ المشرع للمفتشي العمل سلطة التدخل المباشر داخل المؤسسات المستخدمة بتوجيه الملاحظات والإعذارات للمستخدمين المخالفين، وتحرير ضدهم محاضر مخالفات في حالة إصرارهم على ارتكابها رغم إنذارهم بذلك، وإذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا.

وقد سمح المشرع للوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي اتخاذ قرار بغلق المؤسسة أو تجميد نشاطها، في حالة معاينته لخطر الجسيم يهدد صحة والأمن العمال، إضافة إلى منح مفتشي العمل صفة الضبط القضائي، واعتبارهم من أحد عناصر الضبطية القضائية، ولهم الحق في تحريك الدعوى العمومية، وإحالة المستخدمين المخالفين على القضاء المختص تحت إشراف النيابة العامة

362

انطلاقا من هذا سوف نحاول التطرق في هذا الفصل للتدابير المباشرة المتخذة من قبل المفتشين في حالة ارتكاب المستخدمين للمخالفات في المبحث الأول، ثم نتطرق للتدابير الردعية المتخذة من قبل مفتشي العمل المبحث الثاني.

المبحث الأول - التدابير المباشرة لمفتشي العمل لإزالة المخالفات:

لقد خولّ المشرع الجزائري لمفتشي العمل صلاحية التحقيق والتفتيش داخل المؤسسة المستخدمة، وتمكينهم من فرض رقابتهم على التزام المستخدمين للقواعد التشريعية والاتفاقية والتنظيمية، ويتدخلون بشكل مباشر في حالة اكتشافهم لأي مخالفة أو انتهاك المستخدم لهذه القواعد، وهذا بهدف إزالتها ومحو آثارها السيئة.

وبما أن المخالفات تختلف في دوافع ارتكابها وفي مدى جسامتها، وتهديدها لصحة وسلامة العمال، لذلك نجد أن كل من المنظمة العمل الدولية والعربية، وكذا التشريعات العربية والأجنبية تخولّ لمفتشي العمل صلاحية اتخاذ الإجراءات والتدابير الفاعلة الرامية إلى معالجة النقائص، والمخالفات والانتهاكات لشروط التشغيل وظروف العمل وحقوق العمال أثناء زيارتهم الاعتيادية

للمؤسسات، ومنحهم الحق في اتخاذ كافة تدابير التنفيذ الجبري العاجل عند وجود الخطر الوشيك على صحة العمال وسلامتهم .

تمتد سلطة التفتيش في سعيه إلى إزالة مخالفات وانتهاكات المستخدم، ما بين توجيه الطلب إليه لإزالة المخالفة خلال الفترة زمنية محددة أو طلب تنفيذ إجراء فوري، وعند عدم مراعاة ذلك يوجه له ملاحظات أو إعدارات شفوية أو كتابية، و في حالة إصراره على ارتكاب هذه المخالفات يباشر مفتش العمل على تحرير محضر بالمخالفة، وإحالة المخالف إلى القضاء المختص.

وبذلك نجد أن التدابير المباشرة لمفتشي العمل تتخذ في صورة الملاحظات أو الإعدارات وتحرير محاضر المخالفات، ويخوّل المشرع بالمقابل للمستخدم صاحب المصلحة حق الطعن ضد هذه التدابير والإجراءات لطلب إلغاءها لعدم مشروعيتها.

لذلك سوف نحاول معالجة هذا المبحث من خلال التطرق بداية للملاحظات والإعدارات ومجال توجيهها في المطلب الأول، كما سوف نتعرض إلى كيفية تحرير محاضر المخالفات وطرق الطعن فيها في المطلب الثاني.

المطلب الأول - الملاحظات و إعدارات و مجالات توجيهها :

يسهر مفتش العمل أثناء زيارته الاعتيادية للمؤسسات المستخدمة على معاينة أي تقصير أو انتهاك، أو خرق من قبل المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل، ويعمل المفتش على تحذير المستخدم المخالف، أو المقصر عن تمادي في ذلك، ويترجم هذا التحذير عن طريق توجيه له الملاحظات و الإعدارات الشفوية أو المكتوبة ليضع حدا لهذا الانتهاك، ويزيل الآثار المترتبة عن ذلك .

تعتبر هذه الملاحظات والإنذارات أبسط العقوبات التي يمكن أن يوجهها مفتش العمل للمستخدم المخالف، وفي حالة عدم جدوها وعدم امتثال المستخدم لمضمونها، فإنه ينتقل لتوقيع عليه عقوبات أشد تدريجيا، وذلك ليدفع المستخدم لوضع حد نهائيا لكل هذه الانتهاكات.

الحقيقة أن مفتش العمل يوجه هذه الملاحظات والإنذارات في عدة مجالات ينتهك فيها المستخدم أحد القواعد المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية³⁶³.

ولذلك سوف نحاول التطرق في هذا المطلب بداية لطبيعة الملاحظات والإعدارات وإجراءات توجيهها في الفرع الأول، ثم نتطرق لمجالات توجيه مفتش العمل لهذه الملاحظات و الإعدارات في الفرع الثاني.

الفرع الأول - طبيعة الملاحظات و الإنذارات و إجراءات توجيهها :

سوف نتناول في هذا الفرع بداية الطبيعة القانونية للملاحظات والإنذارات، ثم نتعرض إلى إجراءات و شروط توجيه الملاحظات و الإنذارات.

أولا - الطبيعة القانونية للملاحظات و الإنذارات:

تعتبر الملاحظات و الإعدارات التي يوجهها مفتشي العمل إحدى التدابير التي يتخذها ضد المستخدم المخالف، والذي تثبت خرقه لإحدى الأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية، وهي تشكل أولى العقوبات التي يوقعها المفتش لتحذير المستخدم، ومنحه أجلا لوضع حد لهذا التقصير أو الخرق.

ونظرا لأهمية هذه التدابير فقد قررتها المستويات الدولية والتشريعات الأجنبية والعربية وألزمت مفتشي العمل بإعداد المستخدم، وتوجيه له الملاحظات الكتابية في حالة ارتكابه لأي انحراف، في التطبيق السليم لأحكام المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة المستخدمة³⁶⁴.

³⁶³ Jean -Paul Antona, op cit, p. 92.

الحقيقة أن نجاح زيارة التفتيش تتوقف على اكتشاف مفتش العمل للمخالفات المرتكبة ومعاينتها و تقدير خطورتها وجسامتها، مما يدفع المفتش للتصدي للمستخدم المخالف، واتخاذ ضده التدابير المباشرة لإزالة هذه المخالفات.

تعتبر الملاحظات و الإذارات التي يتخذها مفتش العمل من أهم ما يسعى إلي تحقيقه نظام تفتيش العمل، غير أنها مع ذلك تبقى عقيمة ما لم تقترن بتحويل المفتش سلطة معالجتها³⁶⁵ ولهذا قضت الاتفاقيات الدولية من خلال المادة (13) من الاتفاقية الدولية رقم (81) المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الصناعي والتجاري الصادرة في 19 جوان 1947، والمادة (18) من الاتفاقية رقم (129) الصادرة بتاريخ 4 جوان 1969، المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي بوجود تحويل المفتش صلاحية اتخاذ الإجراءات المناسبة لإزالة نواحي التقصير. و ما يعاينه مفتش العمل من مخالفات تتباين في درجة خطورتها، ولذا فلا بد من اختلاف التدابير المتخذ من قبل المفتش، وذلك حسب كل حالة، و تصنف المادتين السابقتين نوعين من التدابير كما يلي:

أ - تحويل المفتش صلاحية إصدار أو استصدار الأوامر بإدخال تعديلات على التركيبات أو موقع العمل خلال وقت محدد، وهذا ضمانا للتطبيق الدقيق للأحكام القانونية الخاصة بصحة العمال وسلامتهم.

ب - اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري في حالة الخطر الوشيك الوقوع على صحة العمال وسلامتهم. وهذه الإجراءات وفقا لما تنص عليه الاتفاقية رقم (129) صراحة يمكن أن تصل في حالة الضرورة إلى حد إيقاف العمل و غلق المؤسسة³⁶⁶، تقضى الاتفاقيات الدولية بأنه يمكن أن تمارس صلاحية توجيه الملاحظات والإنذارات من قبل مفتشي العمل بإحدى صيغتين الآتيتين:

الصيغة الأولى:

تحويل مفتش العمل صلاحية إصدار الأوامر، مع تمكين أصحاب العمل من طعن لاحقا ضدها، و ذلك أمام الجهات الإدارية أو القضائية المختلفة حسب الممارسات الوطنية.

الصيغة الثانية:

أما إذا لم تكن الصيغة الأولى تتماشى وتنسجم مع التطبيق الإداري، أو القضائي في الدولة فلمفتش العمل أن يطلب من السلطة المختصة إصدار الأوامر أو اتخاذ إجراءات التنفيذ الفوري³⁶⁷.

³⁶⁴ مقال للسيد الفقي إدريس، السالف الذكر، ص104.

³⁶⁵ Catherine véron Clavier, Philippe Lafarge, Jacques Claviere – Schiele , Droit pénal du travail , Dollez, Paris 1997, p.21.

³⁶⁶ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، ص166.

³⁶⁷ Article 13 du convention n°81, Article 18 du convention n °129 : «1 – Les inspecteurs du travail seront autorisés à provoquer des mesures destinées à éliminer les défauts constatés dans une installation un aménagement ou des méthodes de travail qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de considérer comme une menace à la santé ou à la sécurité des travailleurs.

2- Afin d'être à même de provoquer ces mesures ,les inspecteurs auront le droit ,sous réserve de tout recours judiciaire ou administratif que pourrait prévoir la législation nationale ,d'ordonner ou de faire ordonner :

a)que soient apportées aux installations ; dans un délai fixé, les modifications qui sont nécessaires pour assurer l'application article des dépositions légales concurrent la santé et la sécurité des travailleurs.

b) que des mesures immédiatement exécutoires soient prises dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs

3 – si la procédure fixé au paragraphe 2 n'est pas compatible avec la pratique administrative et judiciaire du membre, les inspecteurs auront le droit de saisir l'autorité compétente pour qu'elle formule des injonctions ou fasse prendre des mesures immédiatement exécutoires ».

تبنى المشرع الجزائري ما قرره الاتفاقيات الدولية، وخوّل لهيئة تفتيش العمل من خلال جميع النصوص المتلاحقة المنظمة لصلاحيات هذه الهيئة، مجموعة من التدابير الفعالة لتحذير المستخدم المخالف أو المقصر، ودفعه لإزالة جميع المخالفات المرتكبة ومحو آثارها وذلك لأن استمرارها يهدد استقرار علاقات العمل الفردية والجماعية، بين طرفي علاقة العمل، ويؤثر سلبا على الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة الاقتصادية.

فبالرجوع بداية للأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، فقد خوّل لمفتشي العمل صلاحية التأكد من تنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية فيما يخص قانون العمل، ويتم ذلك بموجب قيامهم بزيارات دورية داخل المؤسسات المستخدمة التابعة لمجال اختصاصهم، وقد زوّدهم المشرع لتحقيق مهامهم وضمان فعالية دورهم الرقابي بمجموعة من التدابير، وهذا ما قرره من خلال نص المادة 07 من الأمر رقم 33/75 باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية³⁶⁸.

كما خوّل المشرع لمفتش العمل سلطة اتخاذ أي قرار يراه مناسبا، وذلك في كل المجالات التي تنص عليها القواعد التشريعية والتنظيمية للعمل، وذلك للحفاظ على مصلحة العمل وتوفير لهم الحماية الكافية من تعسف المستخدمين، وهذا ما ورد بنص المادة 13 من نفس الأمر³⁶⁹، غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذه السلطة لا تعطي لمفتش العمل الحق في التدخل في الشؤون الداخلية للتسيير التقني والتنظيمي للمؤسسة، لأنها تخرج عن نطاق اختصاصه.

بإعادة تنظيم صلاحيات مفتشية العمل خلال فترة الإصلاحات الجديدة، وذلك بموجب أحكام القانون رقم 03/90 الصادر في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل، فقد أدخل المشرع عدة تعديلات على هذه الصلاحيات حتى تتماشى مع التحولات التي عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وعلاقات العمل، وتكريس مبدأ التفاوض والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين الفاعلين، وتقليص دور الدولة في تنظيم هذه العلاقات .

في ظل هذه التحولات المتسارعة وجدت مفتشية العمل نفسها محاصرة بقطبي جذب ودفع هما العمال وأصحاب العمل، و صارت النصوص التشريعية السابقة بحاجة إلى التعديلات تعطي مرونة أكثر لمفتش العمل، من أجل أن يسبق الأحداث و يرسم التوقعات، و يخرج من دوره التقليدي³⁷⁰، ولذلك فقد أكد مشرنا على الدور الرقابي لمفتشية العمل، وذلك من خلال ممارسة صلاحية مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية والظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

في خضم هذه التحولات وانتشار وسيطرة القطاع الخاص، حاول المشرع تحقيق نوع من التوازن، بين مصالح طرفي علاقة العمل داخل المؤسسة المستخدمة، ولذلك زوّد مفتشي العمل بوسائل التدخل المباشر لإزالة المخالفات، والانتهاكات الصادرة عن المستخدم، بتحرير محاضر خاصة، يطلق عليها بمحاضر الملاحظات الكتابية والإعذارات، وهذا ما ورد بنص المادة 07 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: " مفتشو العمل أعوان محفلون يؤهلون في إطار مهمتهم، وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية : أ - ملاحظات كتابية .

³⁶⁸ نصت المادة 07 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر على ما يلي: " إن مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية هم

أعوان محفلون و مفوضون، و لهم صلاحية القيام في إطار مهمتهم بالأعمال التالية:

أ - ملاحظات كتابية

ب - إعطاء الأوامر.

ج - تقديم إنذارات

د - إثبات المخالفات و تحرير المحاضر "

³⁶⁹ نصت المادة 13 من الأمر رقم 33/75 على ما يلي: "مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية سلطة اتخاذ القرارات في

الأمر التي ينص عليها التشريع و التنظيم".

³⁷⁰ كلمة لمعالي وزير العمل و الحماية الاجتماعية" السيد بوقرة سلطاني"، نشرة مفتشية العمل، العدد 03 لشهر جوان

ب - تقديم الإعدار "371".

بقراءة هذا النص يتضح أن مشرنا اشترط لصحة ومشروعية الملاحظات والإعدارات الموجهة للمستخدم المخالف، ينبغي أن تكون صادرة عن مفتشو عمل، تثبت لهم صفة أعوان كموظفين عموميين التزموا بأداء اليمين القانونية، مفوضين من قبل رؤسائهم المباشرين التابعين لهيئة تفتيش العمل المختصة³⁷².

لقد سمح المشرع لمفتشي العمل اتخاذ هذه التدابير كلما عاينوا أو اكتشفوا أثناء زيارتهم الميدانية أي تقصير، أو انتهاك من قبل المستخدم للنصوص التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية الخاصة بالعمل، كما أن لهؤلاء المفتشين كامل السلطة التقديرية في اختيار أحد هذه التدابير وذلك بما يتناسب مع خطورة و جسامة المخالفة حسب الحالة³⁷³، وهذا ما ورد بنص الفقرتين الأولى والثانية للمادة 08 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل كما يلي: "يحرر مفتشو العمل ملاحظات الكتابية والإعدارات و محاضر المخالفات، كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و المعمول بهما.

ويقدرون حسب كل حالة، مدى ملائمة تحرير إحدى الوثائق المذكورة في الفقرة السابقة". و بذلك يتضح أن الطبيعة القانونية للتدابير التي يتخذها مفتشو العمل تمثل عقوبات متدرجة في الشدة حسب خطورة و جسامة المخالفة المرتكبة، و هي مرتبة كما يلي:

- 1 - الملاحظات الكتابية كعقوبات بسيطة من الدرجة الثالثة.
- 2 - الإنذارات كعقوبات من الدرجة الثانية.
- 3 - محاضر المخالفات كعقوبة من الدرجة الأولى، وهي أشد التدابير المتخذة ضد المستخدم المخالف.

ثانيا - إجراءات و شروط توجيه الملاحظات و الإنذارات :

لقد حدد المشرع الجزائري لصحة ومشروعية الملاحظات والإنذارات، الموجهة من قبل مفتشي العمل ضد المستخدمين المخالفين مجموعة من الشروط أهمها كما يلي:

الشرط الأول - التسجيل في دفتر خاص :

لقد ألزم المشرع الجزائري على مفتشي العمل تسجيل وتقييد كافة الملاحظات والإنذارات التي يتخذونها ضد المستخدمين المخالفين في سجل خاص، أطلق عليه تسمية دفتر ملاحظات مفتشية العمل وإنذاراتها، والذي يفتح خصيصا لهذا الغرض، ويحقق شرط تسجيل الملاحظات والإنذارات عدة أهداف أهمها ما يلي :

- 1 - منع احتجاج المستخدم بعدم تلقيه للملاحظات أو الإنذارات التي يقدمها له المفتش العمل، و بالتالي يشكل التسجيل عبارة عن حجة قاطعة لا يجوز نقضها إلا عن طريق الإدعاء بالتزوير.
- 2 - إن تسجيل الملاحظات والإنذارات يحدد تاريخ البدء في حساب الآجال الممنوحة للمستخدم، بقصد إزالة المخالفات و تلافيتها و محور آثارها.
- 3 - إن سجل الملاحظات والإنذارات يعطى للمعنيين صورة عن وضعية المستخدم، و مدى التزامه بأحكام القانون الاجتماعي، ليسهل دوره الرقابي في أي وقت.

³⁷¹ راجع الملحق رقم 06 .

³⁷² لقد حدد المشرع الجزائري من خلال المرسوم رقم 44/91 الصادر بتاريخ 16 فبراير 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل واجبات مفتشوا العمل وأهمها:

- الالتزام بعدم وجود علاقة مع المؤسسات التي يشرفون على مراقبتها من خلال المادة 04، عدم قبول الهدايا النقدية أو العينية من خلال المادة 05، الامتناع عن النظر في الشكاوى التي يكون أحد أطرافها أزواجهم أو أسلافهم أو أقاربهم من الدرجة الأولى من خلال المادة 06، التزام بأداء اليمين القانونية من خلال المادة 07، التزام السر المهني من خلال المادة 08 .

أما حقوق مفتشي العمل فزيادة عن الحقوق الكلاسيكية المقررة من خلال المراسيم المنظمة لقانون الوظيفة العمومية فإنهم يتمتعون كذلك بالحقوق الآتية:

- الاستفادة من السكن للمنفعة العامة من خلال المادة 13، الاستفادة من الترقية من خلال المادة 17.

³⁷³ Jean- Paul Antona, op. cit, p. 97.

4 - اعتماد مفتشية العمل أو النقابة العمالية على دفتر الملاحظات والإنذارات في حالة إحالة محاضر المخالفات إلى القضاء المختص³⁷⁴.

وأكد المشرع الجزائري على ضرورة تسجيل جميع الملاحظات والإنذارات، وذلك ضمن جميع النصوص المتلاحقة المنظمة لصلاحيات مفتشية العمل، فبالرجوع للأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية السالف الذكر فقد أكد على هذه القاعدة صراحة من خلال المادة 09 منه³⁷⁵.

وبتعديل الأمر 33/75 في مرحلة الإصلاحات بموجب القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل أعاد المشرع الجزائري إلزام مفتشي العمل بهذا الواجب من خلال الفقرة الثالثة من المادة 08 التي نصت على ما يلي: " يدون مفتشو العمل الملاحظات والإنذارات التي يقدمها في إطار ممارسة وظيفتهم في دفتر مرقم وموقع من طرفهم، يفتحه المستخدم خصيصا لهذا الغرض، و يتعين عليه أن يقدمه إليهم في أي وقت بناء على طلبهم".

بقراءة هذا النص يتضح لنا جليا أن المشرع قرر تخصيص دفتر خاص يسجل فيه مفتش العمل جميع الملاحظات والإنذارات التي يقدمونها في إطار ممارسة وظيفتهم، و يلتزم مفتشي العمل بتقييم هذا الدفتر صفحة بعد صفحة، تفيد كل ملاحظة أو إعدار بتاريخ معين ويلتزم المستخدم بوضع هذا الدفتر تحت تصرف مفتشي العمل، أو أي سلطة مؤهلة لطب الاطلاع عليه، وذلك في أي وقت بناء على طلبهم، وفي حالة رفضه ذلك يرتب عليه مسؤولية جزائية .

يعتبر دفتر الملاحظات والإنذارات إحدى الدفاتر الأساسية الملزم بمسكها من قبل المستخدم ونظرا لأهمية هذه الدفاتر فقد نظمها المشرع، وحدد مضمونها من خلال المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم بمسكها المستخدمون عند مباشرة نشاطهم في المؤسسة³⁷⁶، وقد اعتبر المشرع دفتر الملاحظات والإنذارات من بين الدفاتر الأساسية الواجب مسكها من قبل المستخدم، وهذا ما ورد بنص المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: " بغض النظر عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها لاسيما الأحكام المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل و إنذاراتها المنصوص عليها في المادة 08 الفقرة 03 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 و المذكور أعلاه...".

لقد أوجب المشرع من خلال هذا المرسوم على المستخدم بمراجعة دفتر الملاحظات والإنذارات بشكل منظم دون أن أي شطب أو إضافة أو تحشيه، ويلتزم بتقديمه أو تبليغه لمفتش العمل المختص إقليميا، وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليه، كما يتوجب عليه أن يقدم كافة التسهيلات لمفتش العمل، حتى يتمكن فعلا من مراقبة هذا الدفتر، ويستجيب كذلك لكل طلبات المفتش في هذا المجال، مع تمكين لمفتش العمل من الإطلاع على كل الوثائق قصد التدقيق فيها، أو نقلها أو لإعداد نسخ منها³⁷⁷، وهذا ما ورد بنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: " تراجع الدفاتر والسجلات الخاصة المنصوص عليها في المادة 02 أعلاه بصفة دائمة تحت مسؤولية المستخدم، دون شطب أو إضافة أو تحشيه وتقدم أو تبلغ إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى كل سلطة مؤهلة لطلب الإطلاع عليها.

ويتعين على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع على هذه الدفاتر والسجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة، و لو في غياب هذا المستخدم، كما ينبغي على المستخدم الاستجابة لكل طلب يصدر من مفتش العمل مصحوب بكل الوثائق المطلوب منه تقديمها، قصد التدقيق في مطابقتها القانونية أو نقلها أو لإعداد مستخرجات منها".

374 ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص322.

375 نصت المادة 09 من الأمر 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية على ما يلي: "يسجل مفتشو العمل و الشؤون الاجتماعية الملاحظات و الأوامر و الإنذارات المقدمة في إطار ممارسة مهامهم ،في دفتر خاص مفتوح خصيصا لهذا الغرض و على صاحب العمل أو أعوانه أن يقدموا ذلك الدفتر في كل وقت".

376 المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة الملزم بمسكها المستخدمون عند مباشرة نشاطهم في المؤسسة ، الجريدة الرسمية العدد 17، لسنة 1996 .

377 Jean- Paul, Antona, op. cit, p. 73.

قرر المشرع وضع دفتر الملاحظات والإنذارات وهذا على غرار الدفاتر والسجلات الأخرى المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 98/96 تحت تصرف مفتش العمل، في جميع أماكن العمل التي يشتغل بها عمال وممتهنون، وهذا ما ورد من خلال المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 98/96 التي نصت على ما يلي: "توضع الدفاتر والسجلات المنصوص عليها في هذا المرسوم تحت تصرف مفتش العمل، في جميع أماكن العمل التي يشتغل بها عمال و ممتهنون" يخضع سجل الملاحظات و الإنذارات لنفس الإجراءات والشروط الخاصة بباقي الدفاتر الأخرى الواجب مسكها من قبل المستخدم³⁷⁸، وهذا بناء على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 98/96 السالف الذكر.

و قد قرر المشرع الجزائري توقيع عقوبة جزائية على المستخدم الذي لم يخصص دفتر خاص بالملاحظات والإنذارات، ويمنع مفتش العمل من تدوين التدابير التي يتخذها ضد المستخدم المخالف، وهذا ورد بنص المادة 25 من القانون رقم 03/90 كما يلي: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج على انعدام الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه، أو على عدم تقديمه.

وفي حالة العود، تصبح الغرامة المالية تتراوح ما بين 1000 دج و 4000 دج".

الشرط الثاني - منح الأجل بعد توجيه الملاحظات و الإنذارات :

لقد حدد المشرع الجزائري آجال زمنية معينة بعد توجيه مفتش العمل الملاحظات الكتابية أو الإنذارات للمستخدم المخالف، ولم يترك هذه الآجال مفتوحة دون تحديد، و ذلك حتى يرغم المستخدم عاجلا ودون أي إبطاء لإزالة المخالفات التي ارتكبتها، ومحو أثارها والامتنثال لتعليمات المفتش، وهذا لضمان حماية العمال ورفع عنهم أي خطر يهدد صحتهم، وأمنهم وسلامتهم داخل أماكن العمل، أو لاسترجاع حقوقهم في حالة المساس بها.

صرح المشرع أنه في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خلال زيارته أي خرق من قبل المستخدم، لإحدى الأحكام المنظمة لعلاقات العمل، فإنه يلجأ مبدئيا إلى تحذيره، وتوجيهه للامتثال صحيح القانون والاجتناب أي تقصير، ويمنح له أجلا لا يتجاوز كحد أقصى ثمانية (08) أيام، وبذلك يكون مفتش العمل قد منح فرصة ووقت كافي للمستخدم للتدخل وإزالة أي مخالفة، أو خرق لأحكام القانون، ولا يكون له أي مجال للاحتجاج من حرمانه من الوقت الذي يمكنه من تصحيح الوضع، و محو الآثار الناجمة عن المخالفة خاصة تلك التي تمس بمصلحة العمال.

و في حالة ما إذا لم يمتثل المستخدم لتوجيهات مفتش العمل، رغم إنذاره واستمر في مخالفته دون أن يأبه بالملاحظات و الإنذارات الموجهة إليه، فيضطر المفتش إلى توقيع عقوبة أشد، وهي تحرير محضر بالمخالفة، يسجل فيه جميع البيانات عن هوية المستخدم ومقر المؤسسة المستخدمة، وذكر وقائع ومعطيات المخالفة، مع تحديد النص القانوني محل الخرق، ثم يخطر بعد ذلك الجهة القضائية المختصة للتصدي لذلك، وتحيل المستخدم المتهم إلى جلسة المحاكمة، و تبث المحكمة المختصة في الدعوى بحكم مشمول بالنفاذ المعجل رغم المعارضة أو الاستئناف، و هذا ما صرحت به المادة 12 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (08) أيام.

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

وقد استثنى المشرع مجال قواعد الوقاية الصحية والأمن و طب العمل بأجال خاصة، تختلف عن ما حدده في المادة 12 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر حتى يلتزم المستخدم بالامتثال للتعليمات مفتشي العمل، ويزيل أي مخالفات لهذه القواعد، وهذا لإدراك المشرع بدقة هذا المجال وخطورة الآثار المترتبة عنها، و تهديدها لصحة العمال و أمنهم و سلامتهم وهذا ما صرح به المشرع من خلال المادة 09 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش

العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل، يوجه إلى المستخدم إعدارا بامثال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق " .

تعرض المشرع لهذه الأجال ووضحها من خلال المادة 67 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل³⁷⁹، وقد تراوحت هذا الأجال ما بين خمسة أيام إلى شهر في على الأقل، إضافة إلى نص المادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15/05/1993 المتعلق بطب العمل³⁸⁰، وقد حدد هذه الأجال التي تراوحت ما بين يوم واحد إلى 03 أشهر .

الفرع الثاني - مجالات توجيه الملاحظات الإعدارات :

تعرض المشرع الجزائري لعدة مجالات في علاقات العمل يتقاصها مفتش العمل، ويتحرى فيها عن مدى التزام المستخدم بالقواعد والأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية الخاصة بهذا المجال. ومن أهم هذه المجالات نذكر منها القواعد الخاصة بإبرام عقود العمل، بحيث يلتزم مفتش العمل بمراقبة القواعد والشروط الخاصة بتشغيل العمال المؤقتين، وكذا مراقبة قواعد وظروف الوقاية من الأخطار وسلامة العمال، والمحافظة على صحتهم البدنية والنفسية، وإن أي مخالفة لهذه القواعد يكشفها مفتش العمل يتدخل مباشرة لاتخاذ التدابير المناسبة ضد المستخدم المخالف، و يوجه لامثال القواعد و الشروط المطلوبة.

أولا - التدابير الخاصة بمخالفة القواعد المنظمة لتشغيل العمال المؤقتين :

تدخل المشرع الجزائري للحماية العمال من تعسف المستخدم في تشغيلهم بعقود عمل محددة المدة بشكل مخالف وغير قانوني، ولذلك فقد حدد المشرع خمس حالات فقط يجوز فيها للمستخدم اللجوء لإبرام عقود عمل محددة المدة بينما حصرها المشرع الفرنسي في سبع حالات³⁸¹، وقد وردت هذه الحالات حصرا بموجب المادة 12 من القانون رقم 11/90 المكمل بالمادة 02 من الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09/07/1996³⁸².

ويترتب على الطابع الاستثنائي لإبرام عقود العمل محددة المدة إمكانية إبرامها بصورة تعسفية، واللجوء إليها في وضعيات مختلفة، ولذلك فقد قرر المشرع الجزائري منع المستخدم منعا قاطعا من إبرام هذه العقود في الأوضاع الآتية:

- منع إبرام عقود العمل محددة المدة في أعمال ذات طابع دائم.

- منع استخلاف العمال المضربين أثناء فترة الإضراب بعمال مؤقتين بعقود عمل محددة المدة.

- منع تشغيل العمال بعقود محددة المدة بعد مباشرة إجراءات تقليص العمال.

ورغم هذه القواعد والاحتياطات التي اتخذها المشرع، إلا أن المستخدمين كثيرا ما ينحرفون عنها ويلجئون بطرق احتيالية لمخالفة القانون، واللجوء إلى هذا النوع من العقود في حالات محظورة، وذلك نظرا لسهولة تنفيذها، وصلاحيته المستخدم في قطع علاقة عمل العمال المؤقتين دون أي إشعار أو تعويض³⁸³.

ولمنع هذا الاحتيال والمحافظة على استقرار علاقات العمل، وحماية العمال من تهديد البطالة فقد أخضع المشرع الجزائري هذه العقود ابتداء من صدور الأمر رقم 21/96 بتاريخ 09/07/1996 المعدل للقانون رقم 11/90 للرقابة الإدارية، التي يمارسها مفتشي العمل المختص إقليميا، وذلك للتأكد من مدى تقيّد المستخدمين بالحالات والأسباب الواردة في المادة 12 من القانون 11/90، بحيث منح لمفتش العمل صلاحية مراقبة إجراءات تشغيل العمال المؤقتين ومطابقة ذلك للحالات

³⁷⁹ يوسف إلياس، محاضرات في القوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص145.

³⁸¹ ذيب عبد السلام، المرجع السابق ص83، و أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص109.

³⁸² الأمر رقم 21/96 الصادر في 09/07/1996، الجريدة الرسمية العدد 43، لسنة 1996.

³⁸³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 121 .

القانونية³⁸⁴، وهذا ما ورد بنص المادة 12 مكرر من القانون 11/90 والتي نصت على ما يلي: "يتأكد مفتش العمل مختص إقليمياً، بحكم الصلاحيات التي يخولها إياه التشريع والتنظيم المعمول بهما، من أن عقد العمل لمدة محدودة أبرم من أجل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من هذا القانون، وأن المدة المنصوص عليها في العقد موافقة للنشاط الذي وظف من أجله العامل". الحقيقة أن صلاحية مفتش العمل في مراقبة تشغيل العمال المؤقتين تعتبر هي الأخرى من بين المهام المضافة لصلاحيات هيئة مفتشية العمل³⁸⁵، وذلك نظراً لتزايد وانتشار حالات إبرام العقود محددة المدة، ولجوء المستخدمين إليها في كثير من الأحيان بدلاً من تشغيل عمال دائمين. فبالرجوع إلى التشريعات السابقة المنظمة لعلاقات العمل أو التشريع المنظم لصلاحيات مفتشية العمل الملغى، فلا نجد أي إشارة إلى إمكانية مفتش العمل في فرض رقابته في إبرام عقود العمل محددة المدة، أما ظل التشريع الحالي فقد قرر تمكين مفتش العمل من هذه الصلاحية ولتسهيل مهمته في رقابة هذه العقود فقد اشترطت أن تفرغ في شكل مكتوب، على أن يتضمن هذا العقد كافة المعلومات التي من شأنها أن تساعد على رقابته، ولذلك يتوجب أن تتضمن هذه العقود السبب المباشر الذي أبرمت من أجله، إلى جانب تحديد هوية العامل المؤقت وتأهيلاته، ومدة العقد مع تحديد تاريخ بدايته ونهايته.

ويضيف المشرع الفرنسي عناصر أخرى منها تحديد المنصب الذي سوف يشغله العامل وعنوان الاتفاقية الجماعية الواجبة التطبيق، ومدة فترة التجريب إن اقتضى الأمر إلى جانب تعيين صندوق التقاعد³⁸⁶.

يتدخل مفتش العمل لتكريس الرقابة الإدارية في حالة مخالفة المستخدم للقواعد والشروط المتعلقة بإبرام عقود العمل محددة المدة، باتخاذ مجموعة من التدابير وهي كما يلي:

- 1 - يتحرى مفتش العمل عن وضعية العمال المؤقتين، والأسباب الدافعة لإبرام عقودهم المحددة.
- 2 - إذا تأكد مفتش العمل من مخالفة المستخدم لقواعد تشغيل العمال المؤقتين يوجه له إنذار كعقوبة من الدرجة الثالثة ضد المستخدم المخالف، ويسجله في دفتر الملاحظات والإنذارات.
- 3 - يمنح مفتش العمل للمستخدم المخالف ثمانية (08) أيام لإزالة مخالفاته، وتحويل عقود العمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة مراعاة للأحكام القانونية.
- 4 - بعد انقضاء هذه الآجال، ولم يلتزم المستخدم بإزالة مخالفته، يضطر مفتش العمل لتحرير محضر بالمخالفة كعقوبة من الدرجة الأولى.
- 5 - يعمل مفتش العمل بعد ذلك بإحالة محضر المخالفة إلى النيابة العامة للمحكمة المختصة ممثلة في وكيل الجمهورية، وذلك لتحريك الدعوى العمومية، وإحالة المستخدم المتهم على قسم المخالفات في أغلب الأحيان³⁸⁷.

بعد مباشرة هذه الإجراءات يتم تحويل عقود العمل المحددة المخالفة إلى عقود غير محددة المدة، وهذا تطبيقاً لنص المادة 14 من القانون رقم 11/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خرقاً لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون".

لم يكتف المشرع بتقرير الرقابة الإدارية لمفتش العمل، واتخاذ التدابير ضد المستخدم المخالف فقط، وإنما دعمها بإجراءات عقابية وزجرية لتهديد المستخدم ومنعه من الاستمرار في مخالفة قواعد تشغيل العمال المؤقتين³⁸⁸، وهذا ما ورد بنص المادة 146 مكرر من الأمر رقم 21/96 الصادر بتاريخ 09/07/1996 المعدل للقانون رقم 11/90 التي نصت على ما يلي: "يعاقب على كل مخالفة لأحكام هذا القانون المتعلقة باللجوء إلى عقد العمل ذي المدة المحدودة خارج الحالات والشروط المنصوص عليها صراحة في المادتين 12 و 13 من هذا القانون، بغرامة مالية من 1000 دج إلى 2000 دج مطبقة حسب عدد المخالفات".

³⁸⁴ أحمية سليمان، آليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص110.

³⁸⁵ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 122 .

³⁸⁶ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص102.

³⁸⁷ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص111.

ثانيا - التدابير الخاصة بمخالفة قواعد الوقاية الصحية الأمان و طب العمل :

خول التشريع الجزائري لهيئة تفتيش العمل جميع الصلاحيات التي تمكنها من إزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن للعمال، وحدد قانونا مجموع الإجراءات المناسبة لتحقيق ذلك حفاظا على أمن وصحة العمال، ففي حالة اكتشاف مفتش العمل لأي إخلال أو تقصير من قبل المستخدم في مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، يقوم مباشرة بتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لمسؤول المؤسسة، وهذا لتنبهه ودفعه للامتثال التعليمات والقواعد الخاصة بمجال الوقاية والتوقف عن ارتكاب المخالفات،

وفي حالة اكتشاف مفتش العمل أثناء تفقده للمؤسسة تعرض العمال لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل لاختلال مبني المؤسسة أو احتمال تهدمه، أو عدم التزام المستخدم بأساليب النظافة الواجبة داخل أماكن العمل، أو انتشار المواد الكيماوية الضارة والنفائيات الخطرة على صحة العمال يحذر فورا محضرا بالمخالفة يقدم نسخة منه للمستخدم، ويعذره باتخاذ التدابير المناسبة للوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها، ويدون مفتش العمل هذا الإعذار في دفتر مفتوح لتسجيل الإعذارات، وهذا بعد أن يبلغ المستخدم بطبيعة المخالفات المرتكبة من طرفه، و يتيح له الفرصة لإزالة هذه المخالفات³⁸⁹، وهذا ما قرره المشرع من خلال نص المادة 10 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة، يحذر مفتش العمل فورا محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها.

ويدون هذا الإعذار في دفتر الإعذارات المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه".

إذا تحقق عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن، أو المندوب الوقاية الصحية والأمن أو الطبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب لخطر وشيك، أن يبلغ مسؤول الوحدة أو من يمثله خلال مدة 24 ساعة مفتش العمل لاتخاذ الإجراءات المناسبة³⁹⁰، وفي الحالات عاجلة إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته التفقدية بعض الأخطار الجسيمة على صحة العمال و أمنهم على وشك الوقوع فإنه يمكن أن يواجه هذه الحالات بالاستعانة بأطراف أخرى، بحيث يلتزم في هذه الحالة بإخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا حسب الظروف، وذلك بموجب تقرير مكتوب يصف فيه ظروف العمل ومعاينة طبيعة الأخطار المرتقبة وقوعها، و يتدخل كل من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد إخطارهما بشكل عاجل لاتخاذ أنجع التدابير، وهذا لمنع تعرض صحة العمال وسلامتهم للأخطار الوشيك، وهذا بعد إعلامهم للمستخدم لمحاولة إزالة الأخطار بكل الطرق والوسائل، و هذا ما ورد بنص الفقرة الرابعة من المادة 34 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر، و ما يلاحظ أن القانون رقم 07/88 قصر إمكانية إخطار مفتش العمل للوالي فقط إذا اكتشف حقيقة أخطارا تهدد صحة وأمن العمال، دون أن يسمح له بإخطار رئيس المجلس الشعبي البلدي، وهذا مما يعرقل التدخل السريع لمفتش العمل خاصة إذا كان مركز الولاية بعيد عن مكتب مفتش العمل، وقد حاول المشرع الجزائري من خلال القانون الجديد رقم 03/90 المنظم لمفتشية العمل تدارك هذا الإشكال بحيث منح لمفتشية العمل إمكانية إخطار كل من الوالي و رئيس المجلس الشعبي البلدي على السواء حسب الظروف، وهذا ما يتيح له فرصة أكبر للإخطار السريع دون إبطاء للسلطتين خاصة في حالات وقوع الأخطار الوشيك، والتي تتطلب التدخل العاجل و السريع دون أي تأخير، وهذا ما بينته المادة 11 من القانون 03/90 التي نصت على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

في الأخير نشير إلى أن العديد من الدول العربية تعاني من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة التفتيش الخاص بالصحة والسلامة المهنية، و يرجع ذلك من ناحية إلى قلة المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب أجهزة تفتيش العمل لا تضم اختصاصيين في هذا المجال، كما أنه من ناحية

³⁸⁹ نيب عيد السلام، المرجع السابق، ص194.

³⁹⁰ المادة 1/34 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر.

أخرى تواجه أجهزة تفتيش العمل صعوبات في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقيق من سلامة بيئة العمل، وذلك لعدم توفر المعامل والمخابر المتخصصة بفحص العينات التي يحصل عليها المفتش³⁹¹.

وعلى مستوى نشاط مكاتب مفتسية العمل خلال السداسي الثاني لسنة 2002، فيما يتعلق بمراقبة ظروف العمل داخل المؤسسات، وذلك في إطار تطبيق برنامج الحكومة الذي يكرس مجالا خاصا للوقاية من الأخطار المهنية، وبتالي الحفاظ على صحة وسلامة العمال. ولتحقيق ذلك تم القيام بـ 1.080 زيارة تفتيش لأماكن العمل معروفة بخطورتها بالنظر للحوادث المسجلة، و قد تم تحرير 284 اعدار و 842 ملاحظة وتحرير 36 محضر مخالفة وذلك اثر معاينة الوضعيات الغير القانونية للمؤسسات³⁹².

المطلب الثاني - تحرير محاضر المخالفات و طرق الطعن فيها:

يسعى مفتش العمل إلى مراقبة التزام المستخدم بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية لعلاقات العمل، وفي تحقيقه لهذه الغاية فإنه لن يكون قادرا على بلوغها ما لم تكن لديه سلطة فاعلة، تمكنه من إلزام المستخدمين على إزالة المخالفات التي يرتكبونها، ولذلك فقد منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق في اتخاذ مجموعة من التدابير المتتالية، آخرها تحرير محاضر بالمخالفات المرتكبة، وإحالتها على القضاء المختص لمحاكمة المستخدم المخالف كما أجاز بالمقابل للمستخدمين الذين صدرت ضدهم محاضر بالمخالفة، وأحيلوا على القضاء الحق في الطعن ضد محاضر مفتشي العمل

سوف نحاول من خلال هذا المطلب تناول بداية إجراءات تحرير محاضر المخالفات وحجيتها في الفرع الأول، ثم نتعرض لطرق الطعن المتاحة ضد هذه المحاضر في الفرع الثاني.

الفرع الأول - إجراءات تحرير محاضر المخالفات و مدى حجيتها:

سوف نتعرض في هذا المطلب بداية إلى طبيعة محاضر المخالفات و إجراءات تحريرها، ثم نحدد مدى حجية هذه محاضر.

أولا - طبيعة محاضر المخالفات و إجراءات تحريرها:

المحضر هو تسمية جاء عن الترجمة من اللغة اللاتينية le proces-verbal، و يعني به الدعوى الشفهية، و هذه تسمية قديمة ترجع في أصلها إلى الوقت الذي كانت فيه الجرائم تثبت من طرف الموظفين، عن طريق الإدلاء بالمعلومات شفاهة أمام القضاء، في زمن كانت فيه الكتابة غير منتشرة و عنه أخذ القانون الفرنسي، حيث بقيت هذه التسمية قائمة حتى الآن لما لها من مدلول عملي .

والمحاضر les procès verbaux في مدلولها القانوني طبقا لمقتضيات المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية تعني الأوراق الرسمية الصادرة عن الجهة المختصة التي تحمل تصريحات أو معاينات ثبوتية³⁹³.

³⁹¹ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص153.

³⁹² نشرة مفتشية العمل، العدد 08 لشهر ديسمبر 2002، ص 05 .

المحضر بصفة عامة محرر يدون فيه الموظف المختص عمله الذي يباشره بنفسه أو بواسطة مساعديه و تحت إشرافه³⁹⁴، أما محاضر المخالفات³⁹⁵ فهي تلك التقارير المكتوبة التي يحررها مفتش العمل المختص عند اكتشافه ارتكاب المستخدم إحدى المخالفات للقواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بعد إنذاره ومنحه الفرصة لإزالة هذه المخالفات، بعد توجيه له الملاحظات المكتوبة والإنذارات إلا أنه رفض الامتثال لهذه الإجراءات.

اهتمت الاتفاقيات الدولية بهذه المسألة، وتطرق لصلاحيات مفتش العمل في تحرير هذه المحاضر، وهذا ما نصت عليه المادة 17 من الاتفاقية الدولية رقم 81 والمادة 22 من الاتفاقية رقم 129، والتي قررت بوجوب أن يكون الأشخاص الذين يخالفون أحكام قوانين العمل الحق في متابعتهم قضائياً من قبل مفتشي العمل فوراً دون سابق إنذار، مع السماح للقوانين الوطنية في إجازة توجيه مفتش العمل لإنذار مسبق للمستخدم المخالف، بغية معالجة الموقف أو اتخاذ إجراءات وقائية، كما يخول لمفتشي العمل الحرية التامة في توجيه الإنذارات، أو إسداء النصح بدلاً من اتخاذ إجراءات المحاكمة³⁹⁶.

ونستنتج بذلك أنه رغم صيغة الردع و الزجر التي اتسمت بها نصوص الاتفاقيات الدولية فإنها مع ذلك تتميز بمرونة واسعة، و ذلك بتمكينها لمفتش العمل من تحقيق وظائفه بأساليب أخرى غير الردع عن طريق المحاكمة، التي قد تنتهي إلى فرض عقوبة على المستخدم المخالف، وإنما اللجوء إلى طرق التوجيه الودي للامتثال عن طريق الإنذار وتقديم الإرشادات لترك المخالفات.

كما أوجبت الاتفاقيات الدولية من خلال المادة 18 من الاتفاقية رقم (81) و المادة 24 من الاتفاقية رقم (129)³⁹⁷ أن تتضمن القوانين الوطنية عقوبات مناسبة لمخالفة الأحكام القانونية المنوط لمفتشي العمل مهمة مراقبة تنفيذها .

ومن هذه النصوص يتضح لنا أن صلاحية مفتش العمل في معالجة المخالفات التي يضبطها تتمثل في إحدى الإجراءات الآتية:

- 1- توجيه النصح و الإرشاد لإزالة المخالفة إن وجد أنها قد ارتكبت عن جهل وعدم دراية.
- 2- توجيه إنذار إلى صاحب العمل، متى اعتقد بأنه كفيل بإزالة المخالفة في وقت معقول.
- 3- تحرير محضر بالمخالفة، وإحالة المخالف إلى المحكمة، إذا كان القانون الوطني يخوله ذلك، أو بإحالة إلى الجهة التي تمتلك هذه الصلاحية³⁹⁸.

³⁹³ علي جروة ، الموسوعة في الإجراءات الجزائية ، المجلد الأول : المتابعة القضائية ، دائرة الإبداع القانوني والدولي ، طبعة 2006 ، ص 85.

³⁹⁴ عبد الله أوهايبية ، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر

2008 ، ص 307.

³⁹⁵ راجع الملحق رقم 07 .

du Convention n°81,et Article 22 du Convention n°129: «1. Les personnes qui violeront ou négligeront d'observer les dispositions légales dont l'exécution incombe aux inspecteurs du travail seront passibles de poursuites légales immédiates,sans avertissement préalable, toutefois , la législation nationale pourra prévoir des exceptions pour le cas où un avertissement préalable devra être donné afin qu' il soit remédié à la situation ou que des mesures préventives soient prises .

2. il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou de recommander des poursuites ».

du Convention n°81, et Article 24 du Convention n° 129 : « Des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle d' inspecteurs du travail pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées».

³⁹⁸ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص168.

وقد تبنى المشرع الجزائري ما جاءت به المستويات الدولية، وحوّل مفتشي العمل صلاحية تحرير محاضر المخالفات التي تضبطها أثناء زيارتهم للمؤسسات المستخدمة، فبالرجوع لأحكام الأمر رقم 33/75 الصادر في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية منحت لمفتشي العمل صلاحية تحرير محاضر المخالفات، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر³⁹⁹، وأقرت المادة 12 من نفس الأمر على حق مفتشي العمل في إثبات المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين، وهذا بناء على أحكام الأمر 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية⁴⁰⁰.

وقد أعاد المشرع تكريس هذه الصلاحية من جديد من خلال المادة 07 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية:
ج- محاضر المخالفات".

وكذا الفقرة الأولى من المادة 14 من نفس القانون التي نصت على ما يلي: "يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو لسنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية".
أما في مجال المخالفات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، فقد أعطى المشرع الجزائري لمفتشي العمل سلطة تسجيل كل مخالفة للأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وذلك من خلال المادة 38 مكرر من القانون 14/83 الصادر بتاريخ 1983/07/02 و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي⁴⁰¹، والمتممة بالمادة 21 من القانون 17/04⁴⁰² الصادر بتاريخ 2004/11/10 التي نصت على ما يلي: " يؤهل مفتش العمل في إطار مهامه، لتسجيل كل مخالفة للتشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي

يلزم مفتش العمل بإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بهذه المخالفة كتابيا".
ومن خلال هذه النصوص نجد أن المشرع الجزائري قد منح مفتشي العمل صفة الضبطية واعتبرهم أحد أعوان الضبط القضائي الذين يباشرون بعض سلطات الضبط القضائي، التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة، وفقا للأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين، وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر رقم 155/66 الصادر في 06/08 لسنة 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم كما يلي: " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع، و في الحدود المبينة بتلك القوانين.

ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكولة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر من هذا القانون".

كلّف المشرع ضباط الشرطة القضائية من خلال أحكام قانون الإجراءات الجزائية بتحرير محاضر بمهامهم، ويتوجب عليهم إرسال هذه المحاضر إلى ممثل النيابة العامة المرفقة بكافة المستندات والوثائق الخاصة لمباشرة الدعوى العمومية⁴⁰³، وهذا ما نصت عليه المادة 18 من الأمر رقم 155/66 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " يتعين على ضباط الشرطة القضائية أن يحرروا

³⁹⁹ المادة 07 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "أن مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية هم أعوان محلفون و مفوضون و لهم صلاحية القيام في إطار مهمتهم بالأعمال التالية:
د) إثبات مخالفات و تحرير المحاضر".

⁴⁰⁰ نصت المادة 12 من الأمر 33/75 السالف الذكر على ما يلي: " إن مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية يلاحظون و يثبتون المخالفات للتشريع المتعلق بالشروط العامة للعمل و بجمعية العمال في إطار تسيير المؤسسات طبقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية".

⁴⁰¹ القانون رقم 14/83 الصادر بتاريخ 1983/07/02 و المتعلق بالتزامات المكلفين بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 28 لسنة 1983

⁴⁰² القانون 17/04 الصادر بتاريخ 2004/11/10 ، الجريدة الرسمية رقم 72 لسنة 2004

⁴⁰³ مولاي ملياني بغدادي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر سنة 1992 ،

والأخير يتقدم بطلب إعلامه بمنطوق الحكم أو التبعات التي ستصدر، وذلك وفقا لوثيقة منطوق الحكم المرفقة⁴¹⁰.

و يلتزم وكيل الجمهورية بعد استلامه لهذا المحضر باتخاذ إحدى القرارات الآتية:

- 1 - إما أن يقوم بحفظ الدعوى لعدم جدية المحضر، مع مراعاة شروط و قواعد الحفظ .
- 2 - إما أن يقوم بإحالة الدعوى مباشرة إلى القسم المختص لمحاكمة المستخدم المخالف، وهو المتبع غالبا وفقا لقواعد الاستدعاء المباشر.
- 3 - إما أن يقوم بإحالة الدعوى لقاضي التحقيق لفتح تحقيق، واستجواب المخالف قبل محاكمته و هو إجراء نادر.

وقد أثبت الواقع العملي إلى أن الطريقة المتبعة من قبل مفتشي العمل في إحالة محاضر المخالفات، إلى القضاء المختص ممثلا في النيابة العامة، لمحاكمة المستخدم، والتوقيع عليه العقوبات المناسبة، تعتبر الطريقة الناجعة والفعالة في ردع المستخدم، وإزالة المخالفات المرتكبة، وذلك لأن التدابير الإدارية التي تتخذها إدارة العمل ضد المستخدمين المخالفين بينت عدم جدوها، ولا يحترمها المستخدم وتبقى مجرد توصيات أو نصائح فقط، إضافة إلى أن توقيع العقوبات على اختلافها من قبل القضاء المختص يكسب قواعد قانون العمل الصفة الأمرة، وتحمل المستخدم على التزامها وعدم انتهاكها، والمساس بحقوق العمال ومصالحهم وبذلك تكون طائفة العمال في حماية قانونية من قبل جهاز القضاء.

وقد سجلت مفتشية العمل إحصائيات عن التدابير المتخذة من طرف مفتش العمل ضد المستخدمين المخالفين خلال سنة 2003، و جاءت النتائج كما يلي :

- عدد الوثائق المنجزة هو 4764 وثيقة.
- عدد المخالفات الملاحظة هو 24.325.
- عدد محاضر المخالفات هو 4764.
- عدد الاعتذرات هو 22.172 ، وهي تتعلق بالأشخاص المعنيين و البالغ عددهم 372448
- عدد الملاحظات هو 14.280، وهي تتعلق بالأشخاص المعنيين و البالغ عددهم 294.352⁴¹¹.

ثانيا - مدى حجية محاضر المخالفات:

لقد اتفقت أغلب التشريعات العمل العربية والأجنبية على اعتبار محاضر المخالفة التي يحررها مفتش العمل وثائق رسمية قانونية تكتسب حجية قاطعة، وتعتبر أدلة ثابتة يستند إليها مفتش العمل في تحريك الدعوى العمومية، وعنصرا أساسيا في تكوين الملف الجزائي⁴¹² ولذلك يشترط المشرع أن يحرر محضر مخالفة بشكل واضح يتضمن تاريخ تحريره مع ذكر هوية المخالف، وطبيعة المخالفة وتكييفها، والنصوص القانونية المنتهكة، وذكر الوقائع باختصار، والعقوبات المقررة لها في حدها الأدنى والأقصى، وفي الأخير يوقع مفتش العمل المحضر، مع ختمه بالخاتم الخاص بمفتشية العمل

وقد تعرض المشرع الجزائري لمحاضر المخالفات وطبيعتها القانونية من خلال أحكام قانون الإجراءات الجزائية، و اعتبرها من طرق الإثبات في المسائل الجزائية، بحيث اعتبرت هذا المحضر وسيلة إثبات تتمتع بالحجية و قوة ثبوتية بشرط أن تكون صحيحة، و هذا ما نصت عليه المادة 214 من الأمر رقم 155/66 الصادر في 08/06/1966 المتضمن لقانون الإجراءات الجزائية، التي نصت على ما يلي: " لا يكون للمحضر أو التقرير قوة إثبات إلا إذا كان صحيحا في

⁴¹⁰ راجع الملحق رقم 08.

⁴¹¹ نشرة مفتشية العمل، العدد 10 لشهر ديسمبر 2003، ص 05.

⁴¹² تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 59 .

الشكل و يكون قد حرره واضعه أثناء مباشرة أعمال وظيفته وأورد فيه عن موضوع داخل في نطاق اختصاصه ما قد رآه أو سمعه أو عاينه بنفسه"⁴¹³.

وعندما يتوصل وكيل الجمهورية بهذا المحضر، فغالبا ما يحيل الدعوى العمومية إلى القسم المختص للمحكمة المختصة لمحاكمة المستخدم المخالف، ويكتفي في تكوين الملف الدعوى بوجود هذا المحضر، ولذلك فغالبا ما يستغني عن إحالة الدعوى إلى قاضي التحقيق لاستجواب المستخدم المتهم أو سماع الشهود، وهذا ما يبين لنا القوة الثبوتية لهذا المحضر إضافة إلى أن قاض الحكم يعتمد أساسا على هذا المحضر، أثناء جلسة المحاكمة للتحقيق من طبيعة المخالفات المرتكبة، والقواعد القانونية المطبقة والعقوبات المقررة لذلك، وهذا ما يجده مدونا بالمحضر⁴¹⁴، و لذلك نجد أنه غالبا ما يساير قاضي الحكم ما دونه مقتش العمل في المحضر، و يوقع على المستخدم المخالف العقوبات التي قررها المحضر.

في الأصل فانه بالرجوع الى نص المادة 215 من قانون الإجراءات الجزائية، فان المشرع الجزائري اعتبر أن المحاضر المثبتة للجنايات والجرح هي مجرد استدلالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وقد جاءت المادة 216 من نفس القانون لتقرر انه في الأحوال التي يخول القانون فيها بنص خاص لضباط الشرطة القضائية، أو أعوانهم أو للموظفين وأعوانهم الموكله إليهم بعض مهام الضبط القضائي، سلطة إثبات الجرائم في محاضر أو تقارير تكون لهذه المحاضر أو التقارير حجيتها، ما لم يدحضها دليل عكسي بالكتابة أو شهادة الشهود.

وتعتبر محاضر مفتشية العمل محاضر مثبتة للوقائع، والمخالفات من قبل مفتشي العمل عن طريق المعاينة و اثبات الحالة، وهو ما يعطيها الحجية والقوة الثبوتية، ما لم يثبت العكس بالكتابة أو شهادة الشهود⁴¹⁵، ولذلك نجد أعوان مفتشي العمل يختتمون محاضرهم المكتوبة بعبارة " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض".

وقد أكد المشرع الجزائري صراحة على مدى حجية هذا المحضر سابقا من خلال الفقرة الثانية للمادة 12 من الأمر رقم 33/75⁴¹⁶، ويصدر القانون رقم 03/90 أعاد المشرع التأكيد على هذه القاعدة، وهذا ما ورد بنص الفقرة الثانية المادة 14 من هذا القانون التي نصت على ما يلي: " تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض".

وبمقارنة هذين النصين يتضح أن المشرع من خلال أحكام الأمر رقم 33/75 اعتبر محاضر المخالفة وسيلة إثبات قاطعة لا يجوز الطعن فيه إلا بالتزوير، بينما أحكام القانون رقم 03/90 فقد اعتبرت هذا المحضر ذو حجة يجوز الطعن فيه بأي وسيلة من وسائل الاعتراض، و ليس فقط بالتزوير، وبالنظر لطبيعة محاضر المخالفات التي يحررها مفتش العمل فإنها تحظى بقيمة وحجية أكبر من تلك التي يمنحها القانون لمحاضر ضباط الشرطة القضائية، التي تعتبر محاضر على سبيل الاستدلال يمكن لقاضي الحكم استبعادها⁴¹⁷.

وقد تبنت المحكمة العليا هذا الموقف، وأقرت بحجية محاضر المخالفات لمفتشي العمل وصدرت بهذا الشأن عدة قرارات تؤكد ذلك، ومنها القرار رقم 29412 الصادر بتاريخ 17/01/1984، والذي صرح بما يلي: "من المقرر قانونا، أن محاضر مفتشي العمل التي تعين الجرائم الخاصة بتشريع العمل لها حجيتها، إلى أن يطعن الاعتبار كل المستندات الخاصة بتصريح العمال، وعدم تسجيل الجريمة موضوع المتابعة في سجل الشركة في غير محله و سيتوجب رده.

ولما كان المجلس القضائي أذان الطاعن من أجل مخالفة تشريع العمل، فإنه كان على صواب مما سيتوجب معه رفض الطعن"⁴¹⁸.

وقد توصلت المحكمة العليا إلى اعتبار جميع محاضر مفتشية العمل وثائق رسمية لها حجية وقوة ثبوتية، وهذا على غرار محاضر المخالفات، وهذا ما بينه القرار رقم 62132 الصادر بتاريخ

⁴¹³ علي جروة ، المرجع السابق، ص 518.

⁴¹⁴ مولاي ملياني بغدادي، المرجع السابق، ص 431.

⁴¹⁵ علي جروة، المرجع السابق، ص 525.

⁴¹⁶ الفقرة الثانية للمادة 12 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر، نصت على ما يلي: "إن محاضر مفتشي العمل والشؤون الاجتماعية تعد أدلة للإثبات إلا أن يدعى تزويرها و يحاكمون في الجلسة المقبلة".

⁴¹⁷ ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 322.

⁴¹⁸ المجلة القضائية، العدد الرابع سنة 1990، ص 369.

1990/10/08، والذي قرر ما يلي: " متى كانت أحكام المادة 12 من القانون رقم 33/75 تنص على أن محاضر مفتش العمل والشؤون الاجتماعية تعد أدلة إثبات إلى أن يدعي بتزويرها، فإنه و بالقياس القانوني يمتد العمل بهذه المادة إلى جميع المحاضر المحررة في إطار الصلاحيات المخولة لمفتش العمل في نطاق هذا القانون، و من تم فإن النعي على القرار المطعون فيه بخرق القانون غير مؤسس.

ولما كان من الثابت في قضية الحال أن الطاعن على القرار المطعون فيه كونه زاد في القوة الإثباتية لمحضر مفتشية العمل، بتصريحه أن هذا المحضر صحيحا حتى يطعن فيه بالتزوير وأن قضاة الاستئناف بقضائهم كذلك اعتمدوا على القياس القانوني، و طبقوا صحيح القانون ومتى كذلك استوجب رفض الطعن"⁴¹⁹.

الفرع الثاني - طرق الطعن ضد قرارات مفتشي العمل:

لقد منحت الاتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية لمفتشي العمل أثناء معابنتهم واكتشافهم لمخالفة المستخدمين لقواعد تشريع العمل، صلاحية التدخل لإزالة هذه المخالفات عن طريق الملاحظات الكتابية أو الإنذارات، أو تحرير محاضر المخالفات، و رغم هذا الامتياز الذي منحه المشرع لمفتش العمل، إلا أنه و بالمقابل أعطى للمستخدمين حق الطعن والاعتراض ضد القرارات و الأوامر المفتش، وهذا لمنع أي تعسف من قبل مفتشي العمل عند اتخاذهم لقرارات انتقامية و تعسفية⁴²⁰.

ولما كان مفتش العمل موظفا تابعا للجهة الإدارية المكلفة بقضايا العمل والعمال فإن قراراته أو أوامره تعتبر قرارات إدارية، وهو حين يستعمل سلطته التقديرية التي يخولها له المشرع وخاصة في مجال قواعد السلامة والصحة المهنية فإنه يصيب ويخطئ، لذلك تتجه تشريعات العمل العربية والأجنبية بصفة عامة إلى إعطاء الحق للمتضرر بأن يطعن ضد قرار مفتش العمل، و ذلك لغرض الابتعاد عن التعسف في استعمال السلطة⁴²¹، ويكون هذا الطعن إما أمام السلطة الرئاسية بموجب نظام التظلم، أو أمام السلطة القضائية المختصة لإلغاء هذا القرار أو ما يسمى بقضاء الإلغاء بالغرفة الإدارية، والمبدأ العام في النصوص التشريعية التي تتناول الطعن في القرارات مفتش العمل ترد بصفة عامة ضمن القواعد العامة المتعلقة بالطعن ضد القرارات الإدارية، إلا أنه مع ذلك فإن بعض تشريعات العمل العربية والأجنبية فضلت إيراد هذه النصوص ضمن القانون المنظم لصلاحيات مفتشية العمل⁴²².

وقد ذهب المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لتبني هذا المبدأ، وأورد نصا خاصا يسمح من خلاله للمستخدم الاعتراض ضد التدابير التي يتخذها مفتش العمل ضده وتقديم شكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية ملتصقا بإلغاء الإنذار الغير المبرر، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة للمادة 10 من الأمر رقم 33/75 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " إذا كان الإنذار غير مبرر فبإمكان صاحب العمل أن يبعث قبل انقضاء الأجل المحدد، وعلى الأكثر 15 يوما بعد تبليغ هذا الإنذار شكوى إلى وزير العمل والشؤون الاجتماعية"، كما تعرض المشرع بشكل خاص لهذه المسألة ضمن أحكام الأمر رقم 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، إذا يسمح للمتضرر من قرار مفتشية العمل ورأيها فيما يخص التسريح الجماعي للعمال تقديم طعنه ضد هذا القرار أمام الوالي، و هذا ما نصت عليه الفقرة الخامسة للمادة 39 من الأمر كما يلي: "و يمكن أن يكون قرار مفتش العمل موضوع طعن لدى الوالي، ويتمتع العمال المسرحون ضمن شروط هذه المادة من أولوية إعادة تشغيلهم في المؤسسة".

⁴¹⁹ المجلة القضائية العدد الأول لسنة 1992 ص 112، و ذيب عبد السلام ، المرجع السابق، ص 323.

⁴²⁰ تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 60.

⁴²¹ Catherine véron Clavier, Philippe Lafarge, Jacques clavier -

Schiele, © 7 8 9 0 1 , 7 8 9 0 1

⁴²² تفتيش العمل في تشريعات العمل العربية و الأجنبية، المرجع السابق، ص 61.

عمومية، باعتباره أحد أعوان الضبطية القضائية بحيث يقوم بإحالة محاضر مخالفة للقضاء المختص لمعاقبة المستخدم جزائياً⁴²⁸. وانطلاقاً من هذا سوف نحاول التعرض في البداية لإجراءات إعلام الجماعات المحلية لغلق المؤسسة المستخدمة في الفرع الأول، ثم نتطرق لإجراءات تحريك الدعوى العمومية وأثارها في الفرع الثاني.

الفرع الأول - إعلام مفتشية العمل الجماعات المحلية لغلق المؤسسة المستخدمة:

إن الحق في الوقاية الصحية والأمن، والطب العمل يعتبر من أهم الحقوق الأساسية التي كرستها أغلب التشريعات الوطنية ومنها التشريع الجزائري، خاصة من خلال القانون رقم 07/88 المؤرخ في 27 يناير 1988 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل⁴²⁹، والذي تضمن قواعد للحماية العامل من المخاطر الناجمة عن مناهج وبيئة العمل، والأدوات المستعملة في العمل، وتتحقق هذه الوقاية باستعمال الطرق التنظيمية الملائمة، وإتباع سبل الإنتاج المنظمة وأخذ الاحتياطات الوقائية، التي تحول دون تعرض العامل للخطر، أما طب العمل فإنه يهدف إلى الوقاية من الأمراض وبالأخص المهنية منها⁴³⁰.

وتكتسب قواعد السلامة والصحة المهنية أهمية بالغة في تشريع العمل، وذلك نظراً لتعدد وسائل الإنتاج وازدياد خطورتها بعد دخول الصناعة عصر الإنتاج السريع، والاعتماد على الآلة في أغلب العمليات الإنتاجية، وتعويضها لليد العاملة اليدوية، وهو ما يشكل خطراً دائماً على سلامة العامل، إضافة إلى عدم مراعاة المستخدم للقواعد الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ومنها شروط التهوية والإنارة والنظافة داخل أماكن العمل، وهو ما يهدد صحة العمال، و يعرضهم للإصابات والأمراض المهنية، وربما إلى حد وفاتهم من تفاقم هذه الأخطار.

و لمنع مخالفة المستخدم لهذه القواعد، فقد كلف المشرع مجموعة من الأجهزة الرقابية التي تسهر على مراقبة التزام المستخدم بمضمون هذه القواعد، وتتمثل في ثلاثة أجهزة، وهي كما يلي:

1 - المؤسسة في حد ذاتها.

2 - لجان تقنية متخصصة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

3 - مفتشية العمل⁴³¹.

وتلعب مفتشية العمل بشكل خاص دوراً رقابياً فعلياً، إذ تختص على فرض رقابتها على التزام المستخدم بقواعد العمل بصفة عامة، والأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وسلامة العمال بصفة خاصة، وقد قرر المشرع إلزام هيئة تفتيش العمل بصلاحيات رقابة التزام بهذه الأحكام من خلال كافة النصوص المتعاقبة المنظمة لصلاحيات هذه الهيئة .

بداية من خلال الأمر رقم 33/75 الصادر في 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، وهذا ما ورد بنص المادة 15 من هذا الأمر⁴³²، وبصدور القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل فقد حوّل المشرع من جديد لمفتشية العمل صلاحية التفتيش والرقابة على مدى مراعاة المستخدم للقواعد الخاصة بالوقاية الصحية والسلامة المهنية للعمال، وهذا خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الجديدة التي عرفتتها المؤسسات وفتح مجال الخصوصية والاستثمار وتشجيع المنافسة .

وتظهر صلاحية مفتشية العمل في مراقبة الالتزام بهذه الأحكام في ثلاثة حالات، وهي كما يلي:

⁴²⁸ بشير هدي، المرجع السابق، ص 156.

⁴²⁹ القانون 07/88، الجريدة الرسمية رقم 04، لسنة 1988.

⁴³⁰ نيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 163.

⁴³¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 157.

⁴³² نصت المادة 15 من الأمر 33/75 السالف الذكر على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية أثناء زيارته لوحدة، سبب خطر محقق إما على أمن الأشخاص و إما على كيان الوحدة، فعليه أن يخبر الوالي ليتخذ كل التدابير اللازمة .

إذا كانت الملاحظة ميدية من قبل الطبيب المفتش للعمل أو تقني الأمن فان عليهم أن يعلموا مفتش العمل و الشؤون الاجتماعية، وفي حالة عدم استعداد هذا الأخير عليهما أن يعلموا الوالي مباشرة".

أولاً- إذا ما لاحظ مفتش العمل أي تقصير أو خرق للأحكام المنظمة للوقاية الصحية وطب العمل، يوجه للمستخدم المخالف إنذار لاجتناب هذا التقصير، وحدد له أجل محدد قانوناً لإزالة هذه المخالفات، وهذا ما نصت عليه المادة 31 من القانون رقم 07/88 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً للصلاحيات المحولة لها".

يقوم مفتش عند معاينة مخالفات هذا التشريع بإنذار مسؤول المؤسسة المستخدمة، حتى يمثل للتعليمات بمقتضى التشريع و التنظيم الجاري بهما العمل. يحدد مفتش العمل أجلاً للمؤسسة المستخدمة قصد وضع حد لتلك المخالفات طبقاً للتشريع الساري المفعول".

وكذا المادة 09 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل التي نصت على ما يلي: " إذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم إعدار بامثال التعليمات.

يحدد مفتش العمل أجلاً للمستخدم ليضع حداً لهذا التقصير أو الخرق".

ثانياً - إذا ما اكتشف مفتش العمل تعرض العمال لأخطار جسيمة ناجمة عن مواقع العمل وظهور أساليب عديمة النظافة، فيقوم بتحرير محضر بالمخالفة، ويعذر المستخدم لاتخاذ التدابير الملائمة لاجتناب هذه الأخطار⁴³³، وهذا ما قرره المادة 10 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة، سببتها مواقع العمل أو أساليب العديمة النظافة أو الخطيرة، يحرر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة، ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها .

و يدون هذا الإعدار في دفتر الإعدارات المنصوص عليه في المادة 08 أعلاه".

ثالثاً - إذا ما اكتشف مفتش العمل وجود خطر وشيك وداهم يهدد صحة العمال وأمنهم، فإنه يضطر مباشرة لإخطار الجماعات المحلية، ممثلة في الوالي أو رئيس الشعبي البلدي.

ويرجع سبب ذلك في أن هذه الحالة لا تحتمل الإبطاء، ولا يمكن الانتظار لإعدار المستخدم وتوجيه له الملاحظات أو الإعدارات، أو انتظار فصل القضاء في محضر المخالفة المحال إليها، وهذا ما قرره بنص المادة 11 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر، التي نصت على ما يلي: " مع مراعاة أحكام المادة 10 أعلاه إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته، خطراً جسيماً على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع، يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليمياً، اللذان يتخذان كل فيما يخصه، جميع التدابير اللازمة بعد إعلام المستخدم".

اعتبر المشرع إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات المستخدمة من بين أهم المهام الأساسية المخولة لمفتشية العمل⁴³⁴، وهذا ما ورد بنص المادة الثانية الفقرة السادسة من القانون رقم 03/90 كما يلي: " تختص مفتشية العمل بما يلي:

- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي".
وبتالي فإنه في حالة ما إذا تحقق مفتش العمل المختص إقليمياً أثناء زيارته التفتيشية للمؤسسة، وجود أي خطر وشيك يهدد صحة وسلامة العمال، يعمل تلقائياً دون اتخاذ أي تدبير تقليدي إلى إخطار الجماعات المحلية، ممثلة في الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لكي يتخذان التدابير المناسبة لمعالجة الوضع، و التدخل العاجل لتأمين حماية العمال.

ويتم هذا الإخطار بموجب تقرير مفصل مكتوب يحرره مفتش العمل، يدون فيه كل ما يتعلق بأسباب وعوامل الخطر داخل المؤسسة، ومدى جسامته و تأثيره على أمن العمال و استمرار علاقة العمل⁴³⁵.

وبعد إطلاع الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي على تقرير مفتش العمل، وتقدير جسامته الخطر وأبعاده على مصلحة العمال وأمنهم وصحتهم، فإذا تأكد من تحقق الخطر العاجل الجسيم،

433 Amar Amoura, op .cit, p.209

434 رشيد واضح، مرجع السابق، ص 136.

435 أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني:علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص139.

فإنهما يتخذان قرار بغلق المؤسسة جزئيا أو كليا، حسب طبيعة الخطر، إن كان يتعلق بجزء من المؤسسة أو كافة أجزائها .

ويتخذ كل من رئيس مجلس الشعبي البلدي والوالي قرار بغلق المؤسسات بموجب سلطة الضبط الإداري التي يتمتع بها، فالمشرع خوّل لرئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة من سلطات الشرطة أو الضبط القضائي، و يتولى بذلك المحافظة على النظام العام، وهذا ما ورد بموجب المواد 67، 78 من القانون رقم 08/90 المتضمن لقانون البلدية الصادر بتاريخ 1990/04/07 .

ويقصد بالضبط الإداري - police administrative - المحافظة على النظام العام - public L'ordre - والمتمثل أساسا فيما يلي :

1 - الحفاظ على الأمن العام - Sécurité publique - والذي يعني اتخاذ الإجراءات الإدارية الكفيلة بحماية أرواح الناس وممتلكاتهم .

2 - الحفاظ على الصحة العامة - santé publique - ويتعلق باتخاذ التدابير الوقائية التي من شأنها منع انتشار الأوبئة والأمراض المعدية، والسهر على توفير النظافة والوقاية المهنية.

3 - الحفاظ على السكينة العامة - Tranquillité publique - ويقصد بذلك اتخاذ الإجراءات التي توفر للسكان و الجمهور الطمأنينة و الراحة و الهدوء ⁴³⁶ .

وامتياز سلطة الضبط الإداري يسمح لرئيس المجلس الشعبي البلدي في حالة إعلامه بتحقيق خطر عاجل، على أمن العمال داخل أي مؤسسة، موجودة في الحدود الإقليمية للبلدية التدخل باتخاذ قرار غلق المؤسسة، إلى غاية إزالة كل أسباب الخطر، وفي ممارسة رئيس المجلس الشعبي البلدي لسلطة الضبط الإداري يكون دائما تحت السلطة الرئاسية للوالي، كما خوّله القانون البلدي أن يستعين أثناء ممارسته لهذه السلطة بمصالح الشرطة البلدية الموضوعة تحت سلطته، أو يطلب تدخل كل من قوات الشرطة أو الدرك الوطني المختصة إقليميا⁴³⁷ وعلى غرار رئيس مجلس الشعبي البلدي فإن المشرع خوّل للوالي كذلك سلطة الضبط الإداري .

فبالرجوع إلى نص المادة 96 من القانون رقم 08/90 الصادر في 1990/04/07 المتضمن لقانون الولاية التي نصت على ما يلي: " الوالي مسؤول على المحافظة على النظام والأمن والسلامة و السكينة العامة "، وبذلك نجد أن الوالي يتحمل مسؤولية الحفاظ على أسباب الأمن والنظام داخل المجتمع، ويسهر على توفير عوامل النظافة والسلامة والهدوء، والسكينة العامة لجميع أفراد الولاية، ولتسهيل على الوالي ممارسة سلطاته وتطبيق القرارات التي يتخذها في مجال الضبط الإداري، خوّل المشرع من خلال المادة 97 من قانون الولاية وضع مصالح الأمن تحت تصرفه، كما يقوم بالتنسيق بينها.

وفي الظروف الاستثنائية منح هذا القانون للوالي حق طلب تدخل مصالح الأمن والدرك الوطني عن طريق التسخير، وبالمقابل فإن المشرع منح الوالي سلطة الضبط القضائي والحق في تحريك الدعوى العمومية، من خلال المادة 28 من قانون الإجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي: " يجوز لكل والي في حالة وقوع جناية أو جنحة ضد أمن الدولة وعند الاستعجال فحسب، إذا لم يكن قد وصل إلى علمه أن السلطة القضائية قد أخطرت بالحادث أن يقوم بنفسه باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لإثبات الجنايات أو الجنح الموضحة أنفا أو يكلف بذلك كتابة ضباط الشرطة القضائية المختصين"⁴³⁸ .

ينبغي أن نشير إلى المشرع الجزائري لم يحدد لنا بدقة من خلال أحكام القانون رقم 03/90 الإجراءات التي تمر بها عملية اتخاذ قرار الغلق وكيفية تنفيذه، وطرق إلغاءه بعد زوال أسباب الخطر، كما لم يتطرق المشرع في هذا المجال للآثار المترتبة عن غلق المؤسسة على علاقات العمل، وخاصة فيما يتعلق بالوضع الاجتماعية للعمال، واستحقاقهم لأجورهم أثناء فترة الغلق.

436 ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار لباد، الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2008، ص 153.

437 محمد الصغير بعلي، القانون الإداري "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2002

ص136.

438 محمد الصغير البعلي، المرجع السابق، ص162.

بالنظر للتشريعات العمل المقارنة نجد أنها أخذت بهذا التدابير، وخوّلت لأحد ممثلي السلطة التنفيذية اتخاذ قرار بغلق المؤسسة في حالة ما إذا تأكد من جسامه الأخطار التي تهدد سلامة وأمن العمال، وهذا ما قرره الفقرة (أ) من المادة 84 من القانون العمل الأردني، التي سمحت لوزير العمل توجيه إنذار إلى صاحب العمل لإزالة المخالفة، خلال المدة التي يحددها وفقاً لجسامتها وخطورتها، فإذا تمادى صاحب العمل وأصر على عدم إزالة هذه المخالفة فإنه يمكن لوزير العمل بمقتضى الفقرة (أ) من المادة 84 إلى اتخاذ قرار بغلق المؤسسة التابعة لملكية المستخدم كلياً أو جزئياً، وذلك ما إذا كان من شأن المخالفة تعريض العمال والآلات للخطر.

وقد قرر المشرع الأردني أن اتخاذ قرار بغلق المؤسسة لا يؤثر إطلاقاً على حقوق العمال في تقاضي أجورهم كاملة طيلة مدة التوقف عن العمل بسبب غلق المؤسسة، وللوزير أن يحيل المخالف للقضاء إذا وجد ضرورة لذلك⁴³⁹. وفي التشريع المصري فإن المشرع المصري سمح لمفتش العمل في حالة اكتشافه لوجود خطر داهم على صحة العمال، أن يلتمس من رئيس المجلس المحلي غلق المؤسسة بالطريق الإداري، وهذا بموجب مذكرة بالأسباب التي تستدعي ذلك، وهذا ما أكد القرار الوزاري رقم (116) لسنة 1991 وخصص بتنظيم أجهزة السلامة والصحة المهنية في المنشآت، من خلال المادة 03 الفقرة 03 التي نصت على ما يلي: "يقوم المفتش بتحرير محضر المخالفات في حالة استمرار قيام مخالف بعد انتهاء مهلة إزالتها أو مهلة امتدادها، ثم يرسل المحاضر إلى أجهزة الشرطة المختصة. إذا كان يخشى من خطر داهم على الصحة العامة تتخذ الإجراءات القانونية بغلق المحل بالطريق الإداري، وذلك بتقديم مذكرة بالأسباب التي تستدعي ذلك إلى رئيس المجلس المحلي"⁴⁴⁰.

الفرع الثاني - إجراءات إحالة المستخدم على القضاء:

نتعرض في هذا الفرع إلى موضوع تفتيش العمل والضبطية القضائية أولاً، ثم ثانياً إلى تحديد إجراءات تحريك الدعوى العمومية.

أولاً- تفتيش العمل و الضبطية القضائية:

لقد منح المشرع الجزائري هيئة تفتيش العمل صفة الضبطية القضائية، واعتبر مفتشيها من بين أعوان الضبط القضائي المكلفون بالسهر على المحافظة على حقوق العمال، وحمائهم من أي تعسف من قبل المستخدم، سواء عند البدء في تشغيلهم، أو أثناء سريان علاقة العمل أو عند انتهاء علاقتهم لأي سبب غير مشروع⁴⁴¹.

⁴³⁹ عبد الواحد كرم ، المرجع السابق، ص183.

⁴⁴⁰ دليل تفتيش العمل بالدول العربية، المرجع السابق، ص395.

⁴⁴¹ مولاى مليانى بغدادى، المرجع السابق، ص163.

وقد كرس المشرع هذا الامتياز لمفتشي العمل صراحة بداية من خلال المادة 12 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁴⁴²، ثم أعاد المشرع تقرير صفة ضبطية قضائية لمفتشي العمل من خلال الفقرة الأولى من المادة 14 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، التي نصت على ما يلي: " يلاحظ مفتشو ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية".

بالرجوع لنص المادة 27 من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية نجد أن المشرع قد منح بعض الموظفين والأعوان العاملين بالإدارات والمصالح العمومية صفة الضبطية القضائية، وهذا ما نصت عليه كما يلي: " يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية لبعض سلطات الضبط القضائي التي تتناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع و في حدود المبينة بتلك القوانين".

وقد اعتبر المشرع الجزائري هؤلاء الأعوان والموظفين من بين ضباط الشرطة القضائية وهذا ما ورد بنص المادة 17 من الأمر رقم 155/66 التي نصت على ما يلي: " يشمل الضبط القضائي:

- 1 - ضباط الشرطة القضائية .
 - 2 - أعوان الضبط القضائي.
 - 3 - الموظفين و الأعوان المنوط بهم قانونا بعض مهام الضبط القضائي".
- و حدد المشرع خمسة أصناف من هؤلاء الأعوان و الموظفين و هم:
- 1 - أعوان الجمارك التابعين لمصلحة الجمارك .
 - 2 - مفتشي الغابات التابعين لمصلحة إدارة الغابات .
 - 3 - مفتشي الضرائب التابعين لمديرية الضرائب .
 - 4 - مفتشي الأسعار التابعين لمديرية المنافسة الأسعار .
 - 5 - مفتشي العمل لتابعين لمفتشية العمل .

و يتمتع جميع هؤلاء الأعوان بصفة الضبطية القضائية، وحوّل لهم المشرع الحق في مراقبة التزام المستخدمين بالأحكام القانونية الخاصة بمجال اختصاصهم، وكذا سلطتي البحث والتحري عن المخالفات المرتكبة، و تحرير بشأنها محاضر بالمخالفات التي يحيلونها إلى القضاء المختص لمباشرة الدعوى العمومية و محاكمة المخالفين⁴⁴³.

وقد منحت أغلب التشريعات العربية والأجنبية المقارنة لمفتشي العمل صفة الضبطية القضائية، وحوّلتهم بذلك حق متابعة المخالفات المرتكبة، وإحالتها للقضاء المختص.

ثانيا - إجراءات تحريك الدعوى العمومية :

المقصود بتحريك الدعوى العمومية هو رفع الدعوى و توصيلها أمام القضاء في إطار التحقيق أو المحاكمة، و هذا حق أصيل للنياية العامة و المدعي المدني ، كما يكون ذلك من حق الإدارات العمومية عن طريق موظفيها في حالات خاصة⁴⁴⁴.

وعلى غرار جميع أعوان الضبطية فقد حوّل المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق في تحريك الدعوى العمومية، وهذا ما قرره المشرع من خلال المادة الأولى من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية التي نصت على ما يلي: " الدعوى العمومية لتطبيق العقوبات يحركها و يباشرها رجال القضاء أو الموظفون المعهود إليهم بها بمقتضى القانون.

كما يجوز أيضا للطرف المضرور أن يحرك هذه الدعوى طبقا للشروط المحددة في هذا القانون".

⁴⁴² نصت المادة 12 من الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل و الشؤون الاجتماعية على ما يلي: "إن مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية يلاحظون و يثبتون المخالفات للتشريع المتعلق بالشروط العامة للعمل و بجمعية العمال في إطار تسيير المؤسسات طبقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1966 و المتضمن قانون الإجراءات الجزائية".

⁴⁴³ مولاي ملياني بغدادي، المرجع السابق، ص164.

⁴⁴⁴ علي جروة ، المرجع السابق، ص 19.

غير أنه و من الناحية الواقعية فان مفتشية العمل تكتفي بإرسال محاضر المخالفات المكتوبة إلى بريد النيابة العامة، من أجل مباشرة إجراءات المتابعة ضد المستخدم المخالف، وغالبا ما تغيب عن جميع الجلسات محاكمة المستخدم، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة و تقديم التماساتها في الدعوى العمومية 445.

وغالبا ما يكون تحريك الدعوى العمومية من قبل مفتشي العمل بعد استنفاذهم جميع التدابير الأولى ضد المستخدم المخالف، بحيث أنه إذا تحقق المفتش فعلا أثناء زيارته بوجود أي مخالفة، أو خرق لأحكام قانون العمل فإنه يوجه للمستخدم بداية ملاحظات كتابية أو إنذارات ويعطى له مهلة لإزالة هذه المخالفات، وبعد انتهاء هذه المهلة والتحقق من إصرار المستخدم على ارتكاب هذه المخالفة رغم إنذاره، يعمل المفتش على تحرير محضر المخالفة يبين فيه الهوية الكاملة للمستخدم وصفته، وكذا طبيعة المخالفة المرتكبة، والنصوص القانونية المنتهكة مع بيان هوية العمال المعنيين بالمخالفة إن كانوا محددين، أو عدم تحديد هويتهم إذا كانت المخالفة تعني جميع عمال المؤسسة المستخدمة، إضافة إلى تحديد الزيارات السابقة للمفتشين إلى المؤسسة، وبيان جملة التدابير السابقة التي اتخذت ضد المستخدم دون أي نتيجة، إلى جانب بيان النصوص القانونية لمخالفات محل المتابعة و تحديد العقوبات المقررة لذلك.

والجدير بالذكر أن تحرير هذا المحضر يتم باللغة العربية بأسلوب واضح ودقيق، وغير مبهم وفي الأخير يوقع مفتش العمل على هذا المحضر، ويختمه بخاتم المفتشية، ويؤرخه وهذا لحساب آجال التقادم للدعوى العمومية 446.

وبعد انتهاء المفتش من إجراءات تحرير هذا المحضر، يرسله بواسطة البريد إلى النيابة العامة التابعة في اختصاصها الإقليمي للمؤسسة المستخدمة، و يراعي مفتشي العمل جميع الشروط والإجراءات الخاصة بتحريك الدعوى العمومية، من قبل رجال القضاء و الموظفين المكلفين بهذا الحق .

وقد أحاط المشرع أعمال مفتشي العمل عند تحريكهم للدعوى العمومية بعدة قيود و ضمانات تجعل كل إجراءات التحقيق و التحري سرية، و إلزام كل من يقوم بها أو يساهم فيها بكتمان السر المهني، وهذا ما ورد سابقا من خلال نص المادة 16 من الأمر 33/75 السالف الذكر 447 ثم بعد ذلك من خلال المادة 18 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر: " يجب على مفتشي العمل أن يدرسوا، في كنف السرية المطلقة كل العرائض والمعلومات التي يطلعون عليها، كما يجب عليهم أن يحرصوا على عدم كشف هوية المشتكبين"، وقد ألزمهم المشرع بهذا الواجب حتى بعد مغادرتهم لمصلحتهم، وهذا ما ورد بنص المادة 19 من نفس القانون كما يلي: " يتعين على مفتشي العمل، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما أن يتقيدوا بالسر المهني، ولو بعد مغادرتهم مصلحتهم فيما يخص كل طرق المنع أو جميع المعلومات الأخرى المتصلة بتسيير المؤسسات وإدارتها خاضعة لرقابتهم، و التي يكونون قد أطلعوا عليها أثناء ممارسة وظائفهم"، كما قيّد المشرع المفتشين أثناء زيارتهم للبحث عن المخالفات بقواعد معنية تتعلق بإجراءات الزيارة والأوقات المسموح لهم بإجراء هذه الزيارات .

ثالثا. القضاء المختص بمحاكمة المستخدم:

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم قسم المخالفات او قسم الجرح التابع للمحكمة المختصة والتي تقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها المستخدم

445 المادة 29 من قانون الإجراءات الجزائية.

446 نصت المادة 09 من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية على ما يلي : " يكون التقادم في مواد المخالفات بمضي سنتين كاملتين و يتبع في شأنه الأحكام الموضحة في المادة 07 " .

447 المادة 16 من الأمر 33/75 السالف الذكر: " يجب على مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية و كذا كل شخص له سلطة الرقابة كما هو منصوص عليه بموجب المقطع ما قبل الأخير من المادة 5 من هذا الأمر أن يعالجوا بصفة جد سرية كل شكوى مقدمة من قبل عامل و أن يحتفظوا بعدم ذكر اسم المشتكى منه. إن الأشخاص المنصوص عليهم بموجب المادة 5 أعلاه يخضعون للسر المهني مثل أعوان مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية "

المخالف، سواء كانت مخالفة أو جنحة، والعبرة باختصاص المحلي للمحكمة بموطن المؤسسة وليس بموطن المستخدم، وذلك لأن ما ارتكبه المستخدم من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية، وهي تمثل كل فعل مجرم ارتكب على الأراضي الجمهورية أو خارجها، وأخضعته قواعد القانون الجزائري لاختصاص المحاكم الجزائية⁴⁴⁸.

يختلف أطراف القضية الجزائية عن أطراف الدعوى المدنية، ذلك أن النيابة العامة مدعية باسم الحق العام، والمتهم المنسوب إليه الفعل هما الطرفان الأساسيان في الدعوى الجزائية ويمكن أن تشمل أطراف أخرى هما الطرف المدني و المسؤول المدني، وتمثل مفتشية العمل الطرف المدني في الدعوى، ولها الحق في المطالبة بالحقوق المدنية التي تمثل تعويضا عن ارتكاب المخالفات . غالبا ما تلتزم مفتشية العمل دينار رمزي كتعويض عن الأضرار التي أحدثها المستخدم وهو يؤكد عدم اهتمام مفتشية العمل بأي تعويض، بقدر اهتمامها بتوقيع العقوبة الجزائية على المستخدم لإجباره إزالة المخالفات، وهو الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه المفتشية لتحقيقه وهو يجعله لا تحضر جلسات المحاكمة، وتكتفي بتمثيل النيابة العامة باعتبارها ممثلة المجتمع، و صاحبة الحق الأصلي في تحريك و مباشرة الدعوى العمومية.

ولا تستطيع مفتشية العمل إيقاف مباشرة الدعوى العمومية، ولا يترتب عن تنازلها عن الدعوى المدنية أي أثر على الدعوى العمومية.⁴⁴⁹

وتلتزم مفتشية العمل بمتابعة مجريات المحاكمة ومنطوق الحكم، غير أن المشرع الجزائري لم يتكلم عن حقها في الطعن بالاستئناف ضد الأحكام الصادرة، مما يجعل هذا الاختصاص مخولا بشكل منفرد إلى النيابة العامة، إضافة إلى صاحب المصلحة وهو المستخدم المتهم في حالة عدم رضاه على منطوق الحكم .

رابعاً- إجراءات المحاكمة:

بعد أن تتوصل النيابة العامة بمحضر المخالفة المحرر من قبل مفتش العمل، فإنها تتخذ أحد الإجراءات الآتية :

1- الحفظ :

قد لا ترى النيابة - ممثلة في وكيل الجمهورية - إعمالا لسلطتها في الملائمة، موجبا للسير في الإجراءات، فلا تحرك الدعوى العمومية وتأمّر حينها بحفظ الأوراق⁴⁵⁰، وهو ما قرره المادة 36 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري التي نصت على ما يلي: "يقوم وكيل الجمهورية بما يأتي :

- تلقي المحاضر و الشكاوى و البلاغات و يقرر ما يتخذه بشأنها و يخطر الجهات القضائية المختصة بالتحقيق أو المحاكمة للنظر فيها، أو يأمر بحفظها بمقرر يكون قابلا للمراجعة ويعلم به الشاكي و/أو الضحية إذا كان معروفا في اقرب الآجال"، ولم يقرر قانون الإجراءات الجزائية ماهية أسباب الأمر بالحفظ، وإنما ترك الأمر للنيابة العامة لتقدير مدى الحاجة إليه.

والمستقر فقها و قضاء أن دواعي الأمر بالحفظ يمكن أن تعود لأسباب موضوعية أو أسباب قانوني، أما الأسباب الموضوعية للأمر بالحفظ تتعلق بتقدير الأدلة من حيث صحتها، وكفايتها لإثبات الواقعة موضوع البحث و التحري، و نسبة الواقعة للشخص موضوع الشبهة.

أما الأسباب القانونية فهي تبنى على اعتبارات قانونية، تمنع النيابة العامة من سلطة اختيار سبيل المتابعة الجزائية بتحريك الدعوى العمومية، أو رفعها متى توفرت شروطها⁴⁵¹.

⁴⁴⁸ عبد العزيز سعد، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية، الطبعة الثالثة 2008، دار هومة الجزائر، ص 94

¹ نصت المادة 2/2 من الأمر رقم 155/66 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية على ما يلي: " و لا يترتب على التنازل عن الدعوى المدنية إيقاف أو إرجاء مباشرة الدعوى العمومية، و ذلك مع مراعاة الحالات المشار إليها في الفقرة 3 من المادة 06 "

⁴⁵⁰ بارش سليمان، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الجزء الأول، طبعة 2007، دار الهدى الجزائر

ص134

⁴⁵¹ عبد الله أوهايبية، المرجع السابق، ص 321.

بوجود أن تتضمن القوانين الوطنية، نصوصا بفرض عقوبات على الأشخاص الذين يمنعون المفتشين من ممارسته أعمالهم⁴⁵⁶.

كرس المشرع الجزائري هذه الحماية لمفتشي العمل من خلال الأحكام المنظمة لصلاحيات مفتشية العمل، بحيث قرر حماية المفتش أثناء ممارسته لمهامه، من قبل إدارته من جميع التهديدات و الإهانات والشتائم والقذف والاعتداءات مهما كان نوعها، و يحق له بالمقابل المطالبة بالتعويض عن ما لحقه من ضرر، وتحل إدارته محل مفتش العمل في المطالبة بذلك، وهذا ما ورد بنص المادة 21 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر التي نصت على ما يلي: "يحمى مفتش العمل أثناء ممارسة وظيفته، من قبل إدارته من التهديدات و الإهانات و الشتائم و القذف و الاعتداءات مهما يكن نوعها، وتضمن له تعويض الضرر الناتج عن ذلك أن اقتضى الأمر . وفي هذه الظروف، تحل الإدارة محل مفتش العمل في حقوقه لتحصل من مرتكبي التهديدات أو الاعتداءات على استرداد المبالغ المدفوعة بعنوان تعويض الضرر المذكور ."

ويتم متابعة الأشخاص الذين يقومون باهانة أعوان مفتشية العمل بجنحة اهانة موظف عمومي أثناء تأدية مهامه، بموجب المادة 144 من قانون العقوبات التي تنص على ما يلي: "يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائد أو احد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بالإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو مناسبة تأديتها، و ذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم" .

وأكثر من ذلك فقد قرّر توقيع على كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه عقوبات جزائية ، وهذا ما ورد بنص المادة 24 من القانون رقم 03/90 التي نصت على ما يلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000 دج و 4000 دج وبالحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل أو مهمة الأشخاص الذين يساعدونه، بمقتضى المادة 6 أعلاه.

وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 4000 دج و 8000 دج و الحبس من شهرين إلى سنة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

كما أوجب المشرع على أعوان النظام العام تقديم يد المساعدة والعاون لمفتش العمل أثناء تأدية مهامه، وخاصة عند التحقيق و التحري عن المخالفات، من أجل إحالة المستخدم على القضاء، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: "يجب على الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام أن يمدوا مفتشي العمل يد العون المساعدة أثناء قيامهم بناء على طلبهم".

soumise au contrôle d' inspecteurs du travail pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions seront prévues par la législation nationale et effectivement appliquées» .

المطلب الثاني - العراقيل و النقائص التي تعيق مفتشية العمل :

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة على تأسيس هيئة تفتيش فاعلة تسهر على بسط رقابتها على جميع المؤسسات المستخدمة، والتحقق من التزام المستخدمين بأحكام التشريع الاجتماعي.

سخر المشرع لتحقيق ذلك مجموعة من النصوص القانونية منظمة لصلاحيات واختصاصات هذا الجهاز، كما ساهمت الدولة على تعيين وتكوين مفتشي العمل كموظفين مفوضين يوظفون بمهام مفتشية العمل، وخول لمفتشي العمل جميع الإمكانيات الضرورية التي تسمح لهم القيام بمهامهم بشكل فعال، وسمح لهم اتخاذ جميع التدابير المناسبة لإزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدمين، كما خولهم صفة ضبطية القضائية لتحريك الدعوى العمومية، وإحالة المستخدم المخالف إلى القضاء لمحاكمته، غير أن هذا الوضع في الحقيقة لا يتطابق تماما مع الواقع العملي، وذلك لأن جهاز تفتيش العمل يعاني من مشكلات عديدة تجعل أداءه لمهامه لا يرقى إلى المستوى الذي تسعى إلى بلوغه، ولا تحقق الأهداف الذي رسمت له، وخاصة في مجال الرقابة على تطبيق أحكام التشريع الاجتماعي.

وأمام هذا الوضع السيئ لجهاز تفتيش العمل، ينبغي على الدولة التدخل عاجلا لمعالجة هذا المشكل، وتفعيل دور هذا الجهاز ليصبح قادرا على كفالة تطبيق أحكام القانون الاجتماعي ومنع المستخدمين من مخالفة هذه القواعد، و انتهاك حقوق العمال.

وبهذا سوف نحاول التعرض بداية إلى أهم النقائص التي يعاينها جهاز تفتيش العمل في الفرع الأول، ثم نتعرض لطرق و إجراءات تفعيل دور جهاز تفتيش العمل في الفرع الثاني.

الفرع الأول - النقائص التي تعاينها مفتشية العمل :

يعاني جهاز مفتشية العمل العديد من المشاكل و الصعوبات أثناء أداء مهامهم، و التي يمكن حصرها فيما يلي:

أولا- تحديد نطاق تفتيش العمل:

لقد حدد المشرع الجزائري نطاق تفتيش العمل في مجالات محددة، وذلك في المجال الصناعي والزراعي، داخل جميع المؤسسات التي تشغل عمال أجراء أو متمهنون من الجنسين، غير أنه استثنى المستخدمين الخاضعين للتوظيف العسكري وبعض المؤسسات الحكومية الخاصة، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من القانون رقم 03/90 السالف الذكر كما يلي: " يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل في عمال أجراء أو متمهنون من جنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للتوظيف العسكري والمؤسسات التي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب عنها ".

وبذلك يكون العمال داخل بعض المؤسسات كالمؤسسات العسكرية، والأجهزة الحكومية الغير الخاضعة لرقابة مفتشية العمل، عمال غير محميين ومعرضين دائما لتعسف مستخدميهم وانتهاك حقوقهم، دون وجود أي ضمانات للحفاظ على مصالحهم، هذا إلى جانب أن مفتشية العمل لا تمارس اختصاصها الرقابي سوى على مؤسسات القطاع المنظم، و بذلك يكون العمال الذين يشتغلون في القطاع الغير منظم، أو كما يسمى القطاع غير الرسمي⁴⁵⁷ غير مؤمنين ولا يستفيدون

⁴⁵⁷ يعتمد المدير العام لمكتب العمل الدولي في تقريره المقدم إلى الدورة الثامنة و السبعين لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في عام 1991 بعنوان (مازق القطاع غير المنظم) مفهوما لهذا القطاع على أنه ينصرف إلى الوحدات الصغيرة جدا التي تنتج و توزع السلع و الخدمات و تتألف أساسا من منتجين صغار مستقلين يعملون لحسابهم الخاص في المناطق الحضرية في البلدان النامية و بعضهم يستخدمون كذلك عمل الأسرة و / أو عددا قليلا من العمال بأجر أو التلاميذ الصناعيين.

عن حماية مفتشية العمل، وذلك لعدم خضوع المؤسسات التي يشتغلون فيها لأحكام التشريعات الاجتماعية، و عدم خضوع هذا القطاع لتفتيش العمل⁴⁵⁸ .

ثانيا - النقص الخاصة بموظفي التفتيش :

تتعدد النقص والمشاكل الخاصة بموظفي هيئة تفتيش العمل، والتي تعاني منها أجهزة التفتيش في الجزائر، و التي تتلخص فيما يلي:

1- النقص العددي للمفتشين:

تشكو مكاتب مفتشية العمل في الجزائر من نقص بين عدد المفتشين، وعدم تناسب هذا العدد مع حجم العمل المناط بإدارة تفتيش العمل، مما يؤثر سلبا على كفاءة أداء هذه الإدارة ويضعف من قدرتها على تحقيق النتائج المرجوة من وجودها، ويصل هذا النقص في بعض الولايات إلى حد أن يصبح وجود جهاز تفتيش العمل هامشيا، إلى حد غير مقبول إطلاقا ولذلك نجد أن المادتين 10 و 11 من الاتفاقية الدولية رقم (81)، و المادتين رقم 14 و 15 من الاتفاقية رقم (129) أكدت على ضرورة وجود عدد كافي من المفتشين، للقيام بوظائف التفتيش⁴⁵⁹ .

2 - النقص النوعي للمفتشين:

إذا كان عدد المفتشين يؤثر سلبا في قدرة إدارة تفتيش العمل على أداء واجباتها، فإن المشكلة تزداد تعقدا إذا كان المفتشين يعانون من نقص نوعي في تكوينهم، وهذا النقص يعني تدني الكفاءة الفنية للمفتشين، وهذا يرجع إلى عاملين و هما كما يلي:

العامل الأول: انخفاض المستوى التعليمي لأغلب مفتشي مكاتب مفتشيات العمل، إذا أن الكثير منهم يحمل مؤهلات علمية دون المستوى الجامعي، وهذا ما تبينه أحكام المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16 فبراير سنة 1991 المتضمن للقانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل⁴⁶⁰، والذي يشترط حصول المترشح لوظيفة مفتش العمل على شهادة البكالوريا ، غير أنه تنفق أغلب التشريعات المقارنة على انه يشترط في المترشح أن يكون من خريجي معاهد الحقوق، و هذا على غرار بعض الدول العربية كلبان مثلا .

العامل الثاني: النقص في نوعية تدريب المفتشين المتدربين في الفترة التجريبية، والتي سبق ترسيم مفتش العمل، والتي تهدف إلى الرفع من كفاءة المفتشين الفنية والتقنية، وهذا على عكس ما تشهده بعض التشريعات المقارنة التي تقيم معاهد متخصصة لإعداد مفتشي العمل وتطوير كفاءتهم، وذلك لأن التدريب المتواصل لمفتشي العمل أمر في غاية الأهمية، فكل شيء في عالم العمل يتطور بسرعة، فإذا لم يتمكن المفتش من مواكبة هذا التطور، أصبح عاجزا عن أداء وظيفته و مهامه، و يصعب عليه أداء الغاية التي أنيطت به⁴⁶¹ .

3 - الصعوبات الخاصة بالتفتيش في مجال الصحة و السلامة المهنية :

تشكو أجهزة تفتيش العمل في ولايات الوطن من صعوبات بالغة التعقيد في متابعة عمليات التفتيش الخاصة بالصحة و السلامة المهنية، ويرجع ذلك إلى قلة عدد المفتشين المؤهلين للقيام بهذا التفتيش، فأغلب هذه الأجهزة لا تضم اختصاصيين في مجال الطب أو الهندسة أو الكيمياء و غيرهم، كما أنه من ناحية أخرى تواجه أجهزة التفتيش صعوبات، في القيام بالعديد من العمليات التي يقتضيها التحقيق من سلامة بيئة وموقع العمل، كما تشكو هذه الأجهزة من نقص واضح في عدد النساء المفتشات، واللواتي تقرر الاتفاقيات الدولية ضرورة تواجدهن في أجهزة التفتيش، وذلك لأن تواجد العنصر السنوي في مكاتب مفتشية العمل ضروري، في الوقت الذي يزداد نمو مشاركة المرأة في قوة العمل، لكون النساء المفتشات هن الأقدر لتفهم وضعيات و مشاكل النساء العاملات في المؤسسة المستخدمة⁴⁶² .

⁴⁵⁸ يوسف الياس تفتيش العمل - منظور مستقبلي - ، المرجع السابق، ص 42 .

⁴⁵⁹ يوسف الياس ، محاضرات في قوانين العمل العربية ، المرجع السابق، ص 152.

⁴⁶⁰ المرسوم التنفيذي رقم 44/91 ، الجريدة الرسمية عدد 08 لسنة 1991.

⁴⁶¹ يوسف الياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - ، المرجع السابق، ص 71.

⁴⁶² يوسف إلباس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي ، المرجع السابق، ص 153.

4 - حماية مفتش العمل و ضمان حصانته:

على الرغم من أن المعايير الدولية⁴⁶³ تؤكد على ضرورة أن تكون لمفتش العمل حصانة وظيفية، تضمن استقراره الوظيفي واستقلالته في اتخاذ القرار، إلا أننا نجد في الواقع أن مفتشي العمل لا يحظون بأية معاملة وظيفية متميزة، تختلف عن معاملة غيرهم من الموظفين، ولا توجد لهم أي نظام للحوافر المادية والمعنوية التي تكافئ المفتشين عن الأعباء غير العادية، التي يتحملها أثناء أداء وظيفته، كما لا توجد أيضا حماية كافية لمفتشين العمل تجنبه ما يمكن أن يتعرض له من مضايقات أو إهانات أو اعتداءات، بسبب أداء وظيفته خاصة أن التشريع لم يرخص لمفتش العمل حمل سلاح ناري أو الاستعانة بالأمن في الزيارات الاعتيادية للمؤسسات المستخدمة، وهذا يلعب دورا سلبيا في أداء مفتش العمل ويدفعه إلى التخوف و التردد للإقدام على أي إجراء، أو تدابير ضد المستخدمين المخالفين وهذا مما يتنافى مع فاعلية جهاز تفتيش العمل .

5 - تكليف المفتشين بواجبات إضافية:

مما يزيد من مشكلات التي تعاني منها مكاتب مفتشية العمل تعقيدا، عدم تفرغ المفتشين كلية لأداء وظائفهم الرئيسية، وذلك بتكليفهم بواجبات إضافية لا تدخل أساسا ضمن وظائف أجهزة التفتيش، على الرغم من أن المعايير الدولية تحظر أن تناط بأجهزة تفتيش العمل أي مهام أخرى تتعارض مع الأداء الفعّال لعملها الأصلي، أو تخلي بواجب الحيطة اللتين يجب أن يتصف بهما المفتشون في علاقاتهم مع أصحاب العمل و العمال⁴⁶⁴ .

ولعل أهم وأبرز المهام التي تشغل بها مكاتب التفتيش، وهي المراقبة المستمرة لأوضاع العمال الأجانب، و خاصة ما يتعلق بحصولهم على تراخيص العمل والإقامة، وهذه المراقبة من شأنها أن تبعد مفتشي العمل عن واجبهم الأساسي.

و حين تناط هذه الوظائف بجهاز يعاني أصلا من مشكلتي النقص العددي والنوعي في موظفيه، فإن ذلك يقود حتما إلى تقليل فاعلية هذا الجهاز، ويحد من قدرته على أداء وظائفه الرئيسية.

ثالثا. المشكلات الخاصة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية:

يحتاج جهاز تفتيش العمل لأداء وظائفه إلى العديد من المستلزمات المادية و الفنية، وهي المكاتب المجهزة تجهيزا يتناسب مع متطلبات الخدمة، بحيث يتاح لأصحاب المصالح جميعا الوصول إليها، ووسائل الانتقال الضرورية لتأدية المفتشين وظائفهم في حالة عدم توفر وسائل المواصلات العامة المناسبة.

وينبغي لذلك وجود مخصصات مالية كافية لتوفير هذه المستلزمات، وتأتي في مقدمة ذلك وسائل المواصلات كالسيارات ووسائل الاتصال كالهاتف، وغيره من تقنيات الاتصال الحديثة، ويرجع ذلك إلى عدم تخصيص ميزانية كافية لاحتياجات مكاتب تفتيش العمل، ويؤثر هذا النقص سلبا على قدرة أجهزة التفتيش على الحركة و الاتصال، مما تقلل من فاعليتها إضافة إلى ذلك فإن أغلب مكاتب تفتيش العمل لازالت تعتمد على أساليب متخلفة للغاية في جمع المعلومات، سواء بحفظ وثائقها أو بتوفير البيانات التي تعتمد عليها في متابعة الزيارات التفتيشية، وفي إعداد تقاريرها الدورية، مما يجعل عملية استرجاع المعلومات الحديثة في الحفظ و استرجاع المعلومات عملية صعبة، ولهذا فإن استخدام تقنيات المعلومات الحديثة عن طريق الإعلام الآلي في حفظ المعلومات الخاصة، بأنشطة أجهزة التفتيش سوف يبسر عليها عملها، و يضي عليه طابع الدقة المتناهية⁴⁶⁵ .

⁴⁶³ المادة 06 من الاتفاقية رقم (81) و المادة 8 من الاتفاقية رقم (129) السالفتين الذكر أكدت على وجوب أن يكفل لمفتش العمل الاستقرار الوظيفي و البعد عن التغييرات الحكومية، وأية مؤثرات خارجية غير مشروعة.

⁴⁶⁴ المادة 2/3 من الاتفاقية رقم (81) و المادة 3/6 من الاتفاقية رقم (129).

⁴⁶⁵ يوسف إلياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي، المرجع السابق، ص 153.

رابعاً- الصعوبات الراجعة إلى نصوص القانون:

يعد القانون الأداة الرئيسية التي سيتعين بها المفتش في أداء وظائفه، و على مدى صلاحية هذا الأداء يتوقف على كم و نوع النتائج التي يحققها المفتش. وفي العديد من الدول العربية لا تزال بعض الصعوبات التي تواجهها أجهزة تفتيش أجهزة تفتيش العمل ترجع إلى القانون ذاته، و من هذه الصعوبات ما يلي:

1- وجود عيوب في صياغة النصوص القانونية :

وهذه العيوب قد تتخذ صورة الغموض في مفهوم النص أو التناقض بين النصوص، أو في بعض الأحيان بين أجزاء النص الواحد، أو عدم معالجة بعض القضايا المعالجة صريحة وكل هذا يولد اضطراباً وتعدداً في الاجتهاد، وزيادة في المنازعات القضائية، ويربك عمل المفتش الذي تنتابه الحيرة في التعامل مع صاحب العمل في مثل هذه الحالات، لذا فإنه من الضروري أن تصاغ القوانين و اللوائح المنظمة لعلاقة العمل على نحو يتسم بالدقة والبساطة والوضوح، لكي تكون نصوصها مفهومة من جميع الأطراف على نحو مماثل.

2 - عدم فاعلية العقوبات التي يفرضها القانون على المخالفين:

أغلب العقوبات التي تقرها قوانين العمل على من يخالف أحكامها تأخذ شكل غرامة مالية وهذه الغرامة غالباً ما تكون غير فاعلة، وغير مؤثرة على المخالف، على نحو يجعله يبتعد عن ارتكاب المخالفة.

ومن ناحية أخرى فإن مقدار الغرامة التي يقرها القانون في تاريخ صدوره ما يلبث أن يغدو غير فاعل بعد فترة من الزمن، و هذا نظراً لحالات التضخم، و تدهور أسعار صرف العملة الوظيفية في العديد من الدول العربية، لذا فإن الكثير من نصوص القوانين التي تنقر بموجبها العقوبات تصبح غير فاعلة⁴⁶⁶.

3- صعوبات التقاضي في المحاكم:

حيث يواجه مفتش العمل مشكلات عديدة في مرحلة التقاضي أمام المحاكم، و خاصة فيما يتعلق بإثبات ما ورد في المحضر، الذي حرره عن المخالفة التي أحيل بموجبها صاحب العمل إلى المحكمة، وهذا بالرغم من أن هذا المحضر يعتبر حجة ما لم يطعن فيه بالاعتراض⁴⁶⁷.

4- المشكلات الخاصة بعدم تعاون أطراف علاقة العمل مع مفتش العمل:

ليس من شك في أن وظيفة المفتش لم تنقرر لمصلحة فئة معينة، أو طرف من أطراف علاقة العمل، وإنما مراعاة للمصلحة الاجتماعية العليا التي تقتضي تطبيق التشريع الاجتماعي على نحو سليم، لما ينطوي عليه ذلك من فوائد اجتماعية و اقتصادية، لذا فإن مفتش العمل ليس عدواً لأي طرف من أطراف علاقة العمل أو وكيلاً عن أي منهم، بل نائباً عن المجتمع كله ممثلاً لمصلحته التي يجب أن تعلق على كل المصالح الأخرى، و الإدراك الصحيح من قبل طرفي علاقة العمل لوظيفة المفتش يجب أن يقودهما إلى التعاون معه تحقيقاً لمصلحة المجتمع، و مصلحة الطرفين الذاتية التي لا يمكن أن تتناقض متى فهمت فهماً صحيحاً مع مصلحة المجتمع، إلا أن نقص الوعي لدى أطراف علاقة العمل يجعلهم يقفون موقفاً سلبياً من المفتش، يدفعهم إلى عدم التعاون معه أو حتى عرقلة عمله .

وهذه المشكلة تبدو في غاية التعقيد، وحلها ليس بالأمر الهين، وهو لا يتوقف على الجهود الحكومي وحده، بل ينبغي أن تساهم فيه جميع الأطراف صاحبة المصلحة، وفي مقدمتها التنظيمات

⁴⁶⁶ يوسف إلياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي، المرجع السابق، ص154.

⁴⁶⁷ المادة 2/14 من القانون رقم 03/90 السالف الذكر.

النقابية لأصحاب العمل والعمال، وذلك لأن التوعية المستمرة هي السبيل الوحيد للوصول إلى اقتناع الأطراف بضرورة التعاون مع جهاز التفتيش.⁴⁶⁸

الفرع الثاني - تدخل الدولة والمنظمات في معالجة النقائص التي تعانيها أجهزة التفتيش

ينبغي أن تفكر الدولة والمنظمات سواء العربية والأجنبية، في الاهتمام بجميع النقائص والمشاكل التي تعانيها أجهزة تفتيش العمل، وهذا للرفع من فاعليتها، والحد من السلبيات التي تعرفها مكاتب تفتيش العمل، وخاصة عند ممارسة صلاحية الرقابة والتفتيش داخل المؤسسات المستخدمة. والحقيقة أنه يمكن للدولة التدخل في عدة مجالات لتقليل من هذه النقائص، و هي كما يلي:

أولاً - توسيع نطاق تفتيش العمل:

من الضروري أن يتم تعديل الأحكام المنظمة لنطاق تفتيش العمل، بحيث لا يبقى محصوراً فقط على مجالات محددة، وإنما ينبغي توسيع نطاقه إلى جميع مجالات العمل، مما يعني عدم استثناء أي مكان عمل من رقابة تفتيش العمل، مع إمكانية تطوير الأشغال وأساليب التفتيش لتتلاءم مع خصوصية بعض القطاعات، و بوجه خاص الأخذ بعين الاعتبار متطلبات المؤسسات الحكومية الإستراتيجية والأمن القومي، كما يتوجب البحث عن أساليب وأنماط جديدة في تفتيش العمل، لتغطي جميع الوحدات الاقتصادية التابعة للقطاع غير المنظم، وذلك لأن تغطية هذه المنشآت السوداء من قبل الأجهزة التفتيشية يبدو أمراً بالغ الصعوبة، لما تعانيه من نقص في العدد والكفاءة، وذلك لأن عدد مشروعات القطاع غير المنظم هائل، وهي تتوزع على رقعة جغرافية واسعة يجعل أمر الوصول إليها، ومراقبتها فوق طاقة الأجهزة التفتيشية المتواجدة⁴⁶⁹.

ثانياً- النهوض بأجهزة تفتيش العمل:

من واجبات الدولة أن تساهم في الرفع من مستوى مكاتب تفتيش العمل، وذلك من خلال مايلي:

1- مباني مكاتب تفتيش العمل :

يجب أن يختار مبنى مكتب مفتشية العمل في مكان معين، بحيث يكون بإمكان الجمهور الوصول إليه بسهولة، لأن عمل التفتيش يتصل مباشرة بهذا الجمهور، ومتى تحقق ذلك فإنه يؤدي إلى تشكيل علاقة متينة بين هيئة التفتيش والجمهور الذي تقدم له خدماتها، وبغية الحصول على ثقة أصحاب العمل و العمال، الذين يزورون إدارة التفتيش، ويجب أن يكون لكل مفتش مكتبه الخاص، المجهز بالهاتف وسكرتارية خاصة، لتلقى أية رسائل في حالة غياب المفتش عن مكتبه للقيام بزيارات تفتيشية.

ومن ناحية أخرى فإنه يجب أن تلحق بالمكتب غرف أخرى خاصة بالمكتبة والمختبرات والمعارض وقاعة المحاضرات، التي تعتبر من مستلزمات عمل إدارة تفتيش العمل لإتمام قيامها بوظائفها، وإدارة مصالحها وتدريب و تطوير كفاءة موظفيها.

2 - توفير المستلزمات المادية و وسائل الاتصال:

تحتاج إدارة تفتيش العمل من أجل التخطيط والتنفيذ والمتابعة، إلى قدر هائل من المعلومات عن المنشآت التي تخضع للتفتيش، وهذا القدر من المعلومات لا يتوفر عادة لدى أجهزة التفتيش لسببين، و هما كما يلي:

⁴⁶⁸ يوسف إلياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - المرجع السابق، ص77.

⁴⁶⁹ يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، المرجع السابق، ص238.

أولهما: النقص في هذه المعلومات أصلاً لخلل في أحكام القانون، أو في الإجراءات الإدارية.
ثانيهما: الأسلوب التقليدي المتخلف الذي يتبع في توفير هذه المعلومات وحفظها واسترجاعها. والجدير بالذكر أن استفادة إدارة التفتيش من التقدم العظيم الذي تحقق في مجال تقنيات الإعلام الآلي (الكمبيوتر)، يمكن أن يقلل إلى حد كبير من المشكلات التي تواجهها هذه الإدارات في مجال المعلومات، فعن طريق برامج تعد إعداد دقيقاً يمكن تصنيف وتبويب المعلومات التي تحصل عليها هذه الإدارات، حسب الأغراض المختلفة التي تستخدم فيها وذلك بوضع خطة عمل لجهاز التفتيش، ومتابعة تنفيذها واسترجاع هذه المعلومات كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وخاصة لغرض إعداد التقارير الدورية التي توجب المعايير الدولية على إدارة التفتيش وضعها للتعريف بنشاطها، والتي تتضمن بيانات تفصيلية، قد يكون من الصعب توفيرها عن طريق الأساليب التقليدية، في جمع وتبويب وتخزين واسترجاع المعلومات.

ومن المستلزمات المادية التي تحتاج إليها أجهزة التفتيش في إدارة وظيفتها وسائل الاتصال الحديثة من أجهزة هاتف وتلكس وفاكس، لغرض نقل المعلومات من إدارة التفتيش وإليها والاتصال بالجهات المعنية، للرد على استفسارها أو لتلقى معلومات، أو استكمال بيانات ناقصة، وتوفير تقنيات الاتصال الحديثة تيسر على مفتش العمل أداء وظائفه بدقة، ويختزل الكثير من الوقت والجهد للانتقال إلى أماكن عديدة للحصول على هذه المعلومات مباشرة.

أما وسائل النقل فهي الشريان الحيوي لعمل مفتش العمل، إذا بدونها قد يكون من المستحيل عليه أن يؤدي وظائفه، التي تقتضي بطبيعتها الانتقال إلى حيث مواقع المنشآت التي تخضع للتفتيش، والتي تتوزع عادة على رقعة جغرافية واسعة، ولذلك فإن توفيرها يكون ضرورياً في كل الأحوال، لتمكين المفتش من استثمار وقت عمله في القيام بالتفتيش، بدلاً من إضاعته في التنقل بوسائل النقل العامة⁴⁷⁰.

ثالثاً - إعادة النظر في الأحكام الجزائية في قوانين العمل:

يتوجب أن يعيد المشرع النظر في الأحكام الجزائية والعقوبات المقررة لمخالفة قواعد تشريعات العمل، بحيث تتجاوز مجرد الغرامات المالية غير المجدية، ويشدّد المشرع من هذه العقوبات، لتصل إلى حد فرض غرامات مالية باهضة، وعقوبات الحبس الرادعة للمخالفين، وهذا حتى يفكر المستخدمون ملياً قبل أن يقدموا على خرق ومخالفة هذه القواعد.

رابعاً - مؤهلات و تكوين مفتشي العمل:

يتوجب على المشرع أن يساهم على إقامة مكاتب مفتشية العمل مكونة من مفتشين تتحقق فيهم الشروط الآتية:

- 1 - أن يكون مستواهم العلمي عالي بحيث لا يسمح إلا لحاملي الشهادات الجامعية للالتحاق بسلك تفتيش العمل، وخاصة خريجي معاهد الحقوق، أو المعاهد المتخصصة في هذا المجال.
- 2 - أن يكون عددهم متناسباً مع عدد المؤسسات وحجم العمال، بحيث يغطي بشكل مناسب جميع المؤسسات، مما يرفع من كفاءة أداء هذا الجهاز، ويحقق النتائج المرجوة من وجوده.
- 3 - أن تساهم الدولة على تكوين المفتشين وتدريبهم بشكل دوري، بعد التحاقهم بمناصب عملهم، وذلك بواسطة إقامة دورات تدريبية وترقيات لإعادة تأهيل المفتشين، وتجديد معارفهم ومعلوماتهم، و الرفع من كفاءتهم الفنية والتقنية.

وعلى المستوى العربي فإن أجهزة تفتيش العمل تعرف تخلفاً وتدني مستوى كفاءتها في إدارة وظائفها، ويرجع ذلك إلى العديد من الأسباب سبق أن استعرضناها سابقاً، وتقف وراء هذه الأسباب عوامل كثيرة، يتمحور بعضها حول عدم الاهتمام بمسألة حماية الفئة العاملة لاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية، ويتمحور بعضها الآخر حول النقص في الكفاءة الإدارية لقيادات هذه الأجهزة، وعدم كفاية الموارد المالية المتاحة لديها لتحقيق التطوير المنشود.

إن العمل العربي المشترك يمكن أن يلعب دوراً هاماً في معالجة العديد من المشكلات التي تعاني منها أجهزة التفتيش العربية، وخاصة تلك التي تتعلق برفع كفاءة العنصر البشري العامل في هذه الأجهزة، وقد تنبّهت منظمة العمل العربية إلى هذا الموضوع منذ فترة طويلة، وسعت إلى تحقيق

الكثير من الإنجازات فيه فوضعت إستراتيجية لتطوير إدارة العمل العربية، ومنها الأجهزة المعنية بتفتيش العمل، و أقامت المعاهد التي نفذت العديد من البرامج التدريبية للمفتشين ومنها المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل المتواجد مقره في الجزائر، ونظيره الذي كان قائما في بغداد، والمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية المتواجد مقره في دمشق.

وقد شاركت منظمة العمل العربية إلى جانب منظمة العمل الدولية، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة على مدى عقد من الزمن تقريبا للمساهمة في البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، الذي اتخذ من تونس مقرا له، وقام بنشاط ملحوظ في إقامة الندوات والبرنامج التدريبية حول تفتيش العمل .

ومن المؤكد فإن الجهود التي بذلت في هذا الميدان كانت جهودا مثمرة، ساهمت في رفع كفاءة المفتشين بشكل أو بآخر، إلا أن أغلب الناشطين في هذا المجال يرون أن ما تحتاج إليه أجهزة التفتيش العربية هو نمط من التعليم، و التدريب يفوقان ما تحققة البرنامج التدريبية القصيرة الأجل، وتحقيق هذا يقتضي وجود مؤسسة عربية - أكاديمية- تعمل على إعداد مفتشي العمل إعداد علميا و عمليا سليما لفترة زمنية طويلة، ووفق منهاج دراسي يؤهل من يحتاجه للحصول على شهادة أكاديمية تخصصه في هذا الحقل الهام، و هذه المؤسسة يمكن أن تأخذ شكل معهد يرتبط بمنظمة العمل العربية، و العمل على النسق ذاته الذي يعمل وفقا له معهد البحوث والدراسات العربية، الذي يمنح الدراسيين فيه شهادات أكاديمية عليا في التخصصات العلمية التي تعني بتدريسها، والتي يجب ألا تقتصر على الموضوعات ذات الصلة بتفتيش العمل، بل تتسع لتشمل كل التخصصات العلمية ذات الصلة بالعمل تشريعا واقتصادا وإدارة و إحصاء و تقنيات ...الخ.

إن تأسيس هذا المعهد سوف يمكن من تهيئة قوى بشرية عالية التأهيل لتحتل مواقعها في إدارات العمل في جميع الدول العربية، التي تنفقر بقدر أو بآخر إلى مثل هذه الكوادر.

واعتبارا لأهمية الغاية التي ينتظر أن تتحقق بتأسيس المعهد المقترح، وعظمة الفوائد المرجوة منه فإنه فعلا يعتبر موضوعا ملائما لعمل عربي جاد، تشترك فيه جميع الدول العربية القادرة على الإسهام بفاعلية في تأسيسه، فيقدم كل منها ما يستطيع تقديمه من أساتذة وفنيين وأموال كل حسب قدرته، وما يتوفر لديه مقدما المصلحة القومية على مصلحته الوطنية، وواضعا قدراته في خدمة الأمة كلها، مع ضرورة أن نبتعد بهذا المعهد عن الأخطاء التي أثرت سلبا على أداء بعض منظمات العمل الأخرى⁴⁷¹.

ختاما لهذا الباب نصل إلى أن المشرع الجزائري قد منح جهاز تفتيش العمل مجموعة من الطرق، وإجراءات في مجال الرقابة والتفتيش للتأكد من مدى التزام المستخدم بالقواعد التشريعية، والتنظيمية والاتفاقية للعمل، وقد خوله لتحقيق ذلك مجموعة من التدابير والإجراءات الرادعة التي يتخذها في حالة اكتشافها لأي مخالفات مرتكبة من قبل المستخدمين، وذلك عن طريق أولا بإعلامهم بطبيعة هذه المخالفات وتوجيههم لإزالتها، وفي حالة إصرارهم على ارتكابها يحررون ضدهم محاضر المخالفات، و يحيلونهم على القضاء المختص، أو الاستعانة بالجماعات المحلية للتدخل في حالة الخطر الداهم العاجل على صحة و سلامة العمال .

الحقيقة أنه بالنظر للأحكام المنظمة لإجراءات المنظمة لإجراءات الرقابة و التفتيش لمفتشية العمل، نجد أن المشرع قد وفق إلى حد كبير في وضع تنظيم متكامل، يسمح لمفتشية العمل لمراقبة المستخدم بدقة في التزامه بأحكام التشريع، خاصة بواسطة الزيارات الاعتيادية أو المفاجئة، إضافة إلى التحقق من مراعاة قواعد السلامة المهنية و أمن العمال داخل أماكن العمل، وهذا ما يمنح للعمال حماية كافية من التعسف المستخدم و الأخطار المنتشرة أثناء العمل، غير أنه و من الناحية العملية نكتشف عدم فاعلية التدابير التي خولت تهيئة تفتيش العمل في حالة اكتشافهم لأي مخالفة المستخدمين وتوقيع العقوبات عليهم، خاصة أن أغلب المستخدمين أصبحوا ينتهكون القواعد دون المبالاة بالتدابير التي تتخذ ضدهم.

ولهذا ينبغي على المشرع الجزائري أن يفكر جديا في تعديل القواعد المتعلقة بالتدابير والعقوبات الخاصة بالمخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، ومنح لها طابعا عقابيا رادعا ليدفع المستخدم

للاحترام الكامل لقواعد التشريع الاجتماعي، مع المحافظة على مصلحة العمال و حمايتهم من
تعسف أصحاب العمل.

الختامة

ألحقت الثورة الصناعية في أوروبا أضرارا بالغة بالطبقة العاملة بسبب غياب تنظيم قانوني لعلاقة العمل، التي تربط المستخدم و العامل، ومما زاد الأمر تعقيدا واستفحالا عدم تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقة، لكونها كانت تعتمد مبدأ الحرية في الاقتصاد، و مبدأ سلطان الإرادة في القانون.

و قد تراجعت الدولة عن الأخذ بهذين المبدأين نظرا للآثار السلبية التي خلفهما، على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، وأمام تزايد الدعوات التي كانت تنادي بضرورة تدخل الدولة في هذين الميدانين، بقصد حماية العامل من الاستغلال الفاحش الذي كان يتعرض له، وتحسين شروط ظروف العمل، فقد حملها ذلك للتدخل في هذين الميدانين، من خلال سن تشريعات عمل تنظم بموجبها علاقات العمل.

وأدى ظهور تشريعات العمل إلى بروز الحاجة أيضا إلى مراقبة تنفيذها، للتأكد من تنفيذ المستخدمين والعمال لالتزاماتهم، لأن النصوص التشريعية تبقى في إطارها النظري، ولا تحقق الغاية من إصدارها، كما أنها لا تأخذ معناها الحقيقي إلا إذا اقترنت بالتطبيق الفعلي.

دفعت هذه العوامل إلى تفكير الدول لإنشاء جهاز رقابي يتكفل بمراقبة التزام المستخدم بالنصوص التشريعية، وعدم انتهاك حقوق و مصالح العمال، وهو جهاز تفتيش العمل. ولذلك يقال " أن عين المفتش ترى النصوص التشريع وهي حية عند تطبيقها ميدانيا، بينما تراها عيون الآخرين من مشرعين وإداريين وباحثين وهي ميتة، باعتبارها نصوصا تشريعية مكتوبة على الورق".

فالمشرع عندما يسن نصوصا قانونية فإنه يسعى بذلك لمعالجة واقعة معينة أملتها، أو تمليها ظروف سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، غير أن هذه النصوص تبقى في إطارها النظري، ما لم تقترن بالتطبيق الفعلي، وحين تطبق هذه النصوص من قبل المستخدمين داخل المؤسسات المستخدمة تظهر بوضوح مساوئها و ثغراتها، وهو ما يضر بالمصلحة المهنية والاجتماعية للعمال، ويهدد استقرار علاقات العمل، ويضعف من مردود و مستوى إنتاج المؤسسة.

إضافة إلى ذلك فإن المستخدم مع بداية نشاط المؤسسة ملزم بمراعاة القواعد المنظمة للشروط وظروف العمل، وأهمها شروط وإجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية، خاصة فئة الأحداث والنساء والأجانب، وكذا الظروف والقواعد الخاصة بمدة العمل والعطل والحق في الراحة، وكذا القواعد المنظمة لمجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.

كان نشاط جهاز تفتيش العمل يشمل في المرحلة الأولى مهمة الرقابة والتفتيش داخل المؤسسات الصناعية، ثم امتد بعد ذلك ليشمل باقي القطاعات والنشاطات الاقتصادية وفئات العمل، تدريجيا بعد صدور الاتفاقية الدولية رقم (81) لسنة 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، وبذلك اتسعت مهمة تفتيش العمل و تنامت مع

التطور الاقتصادي و الاجتماعي الذي تشهده كل دولة، كما اهتمت منظمة العمل العربية بنظام تفتيش العمل، إذ أشارت إليه في بعض المواد ضمن الاتفاقيات الصادرة عنها.

تبنت الجزائر على غرار جميع الدول مبادئ الاتفاقية الدولية رقم (81) و صادقت عليها، واقتنع المشرع الجزائري بضرورة وجود جهاز تفتيش العمل يسهر على مراقبة التزام المستخدم بأحكام تشريع العمل، وحماية العمال من أي تعسف من قبله، وذلك مع بدء النشاط الاقتصادي داخل المؤسسات العمومية الجزائرية، بعد انتهاء حقبة الاستعمار الفرنسي.

لتحقيق أهداف هيئة تفتيش العمل ساهم المشرع الجزائري على تنظيم صلاحياتها ومهامها، وذلك من خلال مجموعة من النصوص القانونية، بداية بالمرسوم رقم 60/67 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967، المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، الذي اقتصر على الأحكام العامة دون تحديد صلاحيات هذه الهيئة، ولذلك صدر الأمر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 1975/04/29 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ويعتبر هذا الأمر أول نص خاص تعرض لمهام هيئة تفتيش العمل، وقد تضمن (23) ثلاثة وعشرون مادة حدد من خلالها مجال اختصاص مفتشية العمل و الاستثناءات الواردة عنها في الفصل الأول، ثم بيّن مختلف الصلاحيات و المهام المخولة لها في الفصل الثاني.

بقراءة هذه القواعد نجدها قد سايرت طبيعة و خصائص نظام الاشتراكي السائد في تلك الفترة، بموجب الأمر رقم 74/71 الصادر في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ولذلك اتجه اهتمام مفتشي العمل في تكريس رقابتها على المؤسسات الاقتصادية العمومية، دون أن تهتم بالمؤسسات الخاصة نظر لقلتها و نشاطاتها المحدودة، وقد استنبط المشرع أغلب قواعد الأمر رقم 33/75 من خلال أحكام الاتفاقية الدولية رقم (81) مع تعديلها بما يناسب الوضع الاقتصادي للبلاد.

مع صدور دستور 1989 شهدت الجزائر مجموعة من الإصلاحات و التحولات في المجال السياسي والاقتصادي، بحيث تم تكريس نظام التعددية السياسية في الميدان السياسي، والانتقال لتطبيق نظام اقتصاد السوق و خصوصية المؤسسات في الميدان الاقتصادي، وبذلك عرفت البلاد نقلة نوعية في أسس تسيير البلاد، ترتب عن ذلك تدعيم القطاع الخاص، وإنشاء مجموعات من المؤسسات المستخدمة الخاصة، التي أدمجت العديد من العمال الأجراء، وهذا مما استتبع حرص المشرع على حماية هذه الطبقة العاملة من نتائج هذه المرحلة وطبيعة علاقات العمل، ولذلك كان حتميا تدخل المشرع لتعديل أحكام الأمر رقم 33/75 بأحكام جديدة ، لإعادة تنظيم صلاحيات ومهام هيئة تفتيش العمل لتتماشى وطبيعة التحولات و التغييرات الجديدة .

أثر ذلك بصدور القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 11/96 المؤرخ في 10 يونيو 1996، وقد تضمن هذا القانون (27) سبع وعشرون مادة، حددت أهم المهام الأساسية لمفتشية العمل و صلاحيات مفتشي العمل، كما أضاف على الأمر رقم 33/75 القواعد المتعلقة بواجبات مفتشي العمل و حمايتهم، وأخيرا تعرض لمجموع العقوبات الموقعة على الأشخاص الذين يعرقلون مهمة مفتشي العمل أو مساعديهم .

بذلك يتبين أن هذا القانون يكون قد استدرك جميع النقائص و الثغرات التي اعترت الأمر رقم 33/75، وركز المشرع فيه على الدور الجديد والفعال لمفتشية العمل في إطار علاقات العمل الجماعية، ويعتبر ذلك من المهام الجديدة المضافة لمفتشية العمل، وهذا في المرحلة التي عرفت انتقال الجزائر من النظام اللائحي القائم على التنظيم اللائحي لعلاقات العمل، إلى النظام التفاوضي القائم على العقود الجماعية، والحوار الديمقراطي المشترك بين الشركاء الاجتماعيين الفاعلين داخل المؤسسة المستخدمة .

لذلك قرر المشرع الجزائري إلزام مفتشي العمل بتأطير الشركاء الاجتماعيين ومساعدتهم على إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل والتدخل لتنفيذها، والحرص على فرض رقابتها على مشروعية قواعدها، إضافة إلى إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية ومحاولة تسويتها.

يضطلع تفتيش العمل بمهام رقابية وفنية وإدارية واقتصادية، ففي إطار المهمة الرقابية قرر المشرع تكليف مفتشية العمل بالسهر على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، والاتفاقية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وخول مفتشي العمل لتحقيق ذلك حق القيام بزيارات دورية لأماكن العمل، التابعة لمهامهم و مجال اختصاصهم.

تتميز هذه الرقابة بأنها رقابة وقائية تهدف إلى ضمان تطبيق قواعد التشريع الاجتماعي وعدم مخالفتها من قبل المستخدمين، كما يقوم تفتيش العمل بمهمة فنية بحثة تتمثل في المعرفة الكاملة بالعمليات الصناعية، والعلوم التقنية كالميكانيكا والكهرباء و الكيمياء... الخ وبصفة عامة إدراك مبادئ التكنولوجيا المعاصرة على اختلاف أنواعها، التي تساعده على إعطاء التوجيهات وإبداء الملاحظات الضرورية للمستخدمين والعمال، فيما يخص إتباع أفضل الأساليب لوقاية العمال من الأخطار التي تهدد سلامتهم و صحتهم، خصوصا وأن هذه الأخطار تستنزف موارد المجتمع البشرية منها والمادية.

أما المهام الإدارية لجهاز تفتيش العمل، فتنتمثل أساسا في التأكد من مدى مشروعية الأنظمة الداخلية المقدمة من قبل المستخدمين، كما يسهر على توطيد العلاقات بين المستخدمين والعمال أو منظماتهم، وينظر في المسائل المرتبطة بالأجال التي يحددها لإدخال التعديلات اللازمة على الآلات والمباني، ويراقب كل المسائل الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، كما يدرس جداول توقيت العمل والأجور، ساعات العمل، الإجازات، ساعات العمل الإضافية، كما يطلع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق، ويراقب كيفية تشغيل العمال الدائمين والمؤقتين والأجانب، كما يمنح الرخص لتشغيل العمال الأحداث والنساء في حالات محددة، ويتدخل في مساعدة مكاتب المصالحة لتسوية النزاعات العمل الفردية .

في حالة اكتشاف مفتشي العمل لأي مخالفات للمستخدم لهذه الأحكام، يتدخلون باتخاذ التدابير الرعدية كالملاحظات الكتابية والإنذارات، أو تحرير محاضر المخالفات في حق المستخدمين المخالفين للقواعد التشريعية الاجتماعي، وخاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويضطر مفتشي العمل لإعلام الجماعات المحلية الممثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي، لاتخاذ التدابير المناسبة في حالة معينته لخطر جسيم ووشيك الوقوع يهدد صحة العمال و أمنهم.

لتفعيل دور مفتشي العمل في ملاحقة المخالفين منح المشرع الجزائري لمفتشي العمل صفة الضبطية القضائية طبقا لنص المادة 14 من القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل، والمادة 27 من الأمر رقم 155/66 المتضمن لقانون الإجراءات الجزائية، هذه الصفة التي تسمح لهم بتحريك الدعوى العمومية، وإحالة محاضر المخالفات التي يحررها ضد المستخدمين المخالفين إلى القضاء المختص، لمحاكمتهم و توقيع العقوبات عليهم .

غير أنه رغم تمتع المفتش بصفة ضبطية القضائية إلا أن إحالة المستخدمين المخالفين يبقى غالبا دون أي نتائج إيجابية، وذلك نظرا لبساطة العقوبات الخاصة بالمخالفات المرتكبة، والتي تدفع هؤلاء المستخدمين للغياب عن جلسات المحاكمة والاستخفاف بالعقوبات الموقعة عليهم، وعدم إزالة المخالفات التي يرتكبونها.

أخيرا فإن مفتشي العمل يضطلعون بمهام اقتصادية، و تتجلى في دعوته للمشاركة في اجتماعات التي تدرس الحالة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية، التي تخضع لإشرافه، و يدلي برأيه حول وضع سوق العمل كنسبة العاطلين عن العمل،

وعدد الذين تم تشغيلهم و المشاكل والصعوبات التي تحول دون إيجاد فرص العمل... الخ، ويتم ذلك من خلال إجراء إحصائيات دقيقة يقومون بإعدادها بشكل دوري، كما يساهمون بإعطائهم صورة واضحة حول الحالة الاجتماعية لسوق العمل، عن طريق تحديد عدد العمال المفصولين، وعدد منازعات العمل الفردية ونتائجها، وعدد منازعات العمل الجماعية ونتائجها، عدد الإضرابات، عدد المؤسسات المفلسة أو المغلقة لأسباب قضائية أو إدارية أو قاهرة، وإبلاغ بكل هذه المعطيات والمعلومات إلى السلطة الإدارية المختصة، مما يساعد الدولة على التعرف على الواقع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية ويسهل عليها عملية التخطيط المستقبلي.

لما كان لتفتيش العمل هذا الدور الفعال الذي يؤثر بشكل ملحوظ على عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة، اتجهت المؤسسات التشريعية للدول الأجنبية و العربية، بما فيها السلطة التشريعية في الجزائر لمنح هذا النظام أهمية قصوى، و يترجم هذا الاهتمام بتنظيمه و تحديد مهامه، وواجبات مفتشي العمل.

لم يقف هذا الاهتمام عند البرلمان بل تعدى ذلك، لتعبّر كذلك الحكومة الجزائرية عن اهتمامها البالغ بدور مفتشية العمل، خاصة في مرحلة التحولات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها بلادنا في العشرية الأخيرة من القرن الماضي.

قد برز هذا الاهتمام فعلا من خلال التدخلات المتكررة للسادة وزراء عمل في عدة مناسبات، اقترنت بعقد ملتقيات دولية أو وطنية، أو أيام دراسية حول مفتشية العمل ودورها في خضم التحولات الجديدة، وهذا ما شهده الملتقى الوطني حول مفتشية العمل المنظم خلال يومي 15 و 16 مارس 1999، وبهذه المناسبة تدخل معالي الوزير السيد حسان العسكري وزير العمل و الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، رئيس الملتقى بافتتاحه، وأهم ما جاء في كلمته الافتتاحية "أن التحولات الاقتصادية و صدور التشريعات الجديدة التي تنظم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، وهذا في خضم الإصلاحات المطبقة تولدت عنها نظرة جديدة للعلاقات ما بين مختلف المتعاملين، و خلقت مقاربة للعلاقات داخل ميدان الشغل، و منحت دورا جديدا لمفتشية العمل.

إن ظهور التعددية النقابية أعطى استقلالية أكثر في اتخاذ القرار لفائدة المؤسسة العمومية الاقتصادية، كما أعطت دفعا جديدا للتفاوض داخل المؤسسة، هذا ما أدى إلى إعادة تحديد إطار تدخل مفتشية العمل كأداء فعالة للتأطير، و تنظيم العلاقات الاجتماعية و المهنية.

في هذا الصدد تلعب مفتشية العمل دورا محرك في ترقية وتنشيط التحاور في عالم الشغل و تطوير التشاور الاجتماعي.

إن مفتش العمل الذي هو في اتصال دائم و مباشر مع مختلف الشركاء، و الذي يقاسمهم كذلك حياة المؤسسة، و انشغالاتهم يبقى محل استشارة وإصغاء حول قرارات هامة تخص حياة المؤسسة.

فمفتشية العمل تعتبر بالنظر إلى هذا الجانب في خدمة التطور والنمو، و تبقى الحارس اليقظ لحقوق العمال، كما تسهر أيضا على حماية الشغل، وبتالي على صحة المؤسسة. هذه المكانة التي تشغلها ترجحها لأن تكون الأداة الضرورية لحسن فهم القوانين، و لتطبيق صارم لها و لوقاية أفضل على وجه الخصوص "

ضيف السيد الوزير: " أود التأكيد على الدور الذي يجب أن تلعبه في ميدان إعطاء الشروحات والإعلام و تقديم الإعانة، والذي سيمكنها من أن تشكل قوة اقتراح و عامل للحفاظ على السلام الاجتماعي، وفي هذا المجال أطلب من المفتشية العامة للعمل أن تضاعف من مناسبات نشر المعلومات حول تشريع العمل، من خلال الملتقيات على غرار هذا الملتقى.

من جهة أخرى فان مفتشية العمل، وزيادة على مهمتها في المصالحة مطالبة اليوم بأن تلعب دورا أكبر في مجال الوقاية، وحل النزاعات الجماعية للعمل من خلال تطوير قدراتها في التنبؤ و التحليل ... "

و على غرار السلطتين التشريعية و التنفيذية فقد ساهمت السلطة القضائية بالتعاون مع جهاز تفتيش العمل، سواء بمباشرة الدعوى العمومية من قبل النيابة العامة بعد تحريكها من قبل مفتشي العمل، لمحاكمة المستخدمين المخالفين، أو عن طريق حماية هؤلاء المفتشين من جميع الاعتداءات، و الإهانات التي يتعرضون لها أثناء تأديتهم لمهامهم .

ختاما لهذه المذكرة نؤكد أن جهاز تفتيش العمل مند نشأته في الجزائر قطع أشواطاً متلاحقة وهامة، ساير من خلالها التحولات التي شهدتها من النظام الاشتراكي إلى النظام اقتصاد السوق، وقد سهر على فرض رقابتها على التزام المستخدمين بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية و الاتفاقية للعمل، وقد حقق في هذه المراحل نتائج جد إيجابية على الصعيد الاقتصادي للمؤسسة، وكذا على الصعيد الاجتماعي الخاص بالعمال، وضمان حقوقهم وحمايتهم، من أي تعسف صادر من قبل المستخدمين.

وقد عرف هذا الجهاز العديد من العراقيل والصعوبات سواء من حيث الجانب الإمكانات المادية والبشرية، غير أنه ينبغي أن يفكر المشرع الجزائري في التحديات التي تواجه هذا الجهاز مستقبلا ليوكب التطور التكنولوجي والتقني السريع الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية في القرن الواحد والعشرين، وهذا ما دفع فعلا الحكومة بالتشاور مع ممثلي أرباب العمل وممثلي العمال، للتفكير في إعادة النظر في نصوص قانون العمل، والتحصير لتعديل أحكامه لتتماشى مع المرحلة الجديدة للإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تسعى الدولة لتجسيدها في إطار برنامج فخامة رئيس لجمهورية، و هذا اجل تحقيق توازن حقيقي بين تحقيق التنمية الاقتصادية من جهة، والمحافظة على حقوق و مصالح العمال من جهة ثانية، إضافة إلى مراجعة سلسلة القوانين المكتملة له، و خاصة منها القانون المنظم لجهاز تفتيش العمل، وذلك من اجل تفعيل وتعزيز دوره الرقابي على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي لضمان حماية أفضل للعامل.

قائمة

المراجع

أولا - المؤلفات:

1 - المؤلفات باللغة العربية :

أ - الكتب العامة :

- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، منشورات بغداددي، الجزائر الطبعة الثانية، سنة 2009.
- بارش سليمان، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، الجزء الأول، طبعة 2007 ، دار الهدى الجزائر.
- سهيل إدريس، جبور عبد النور، المنهل، قاموس فرنسي - عربي، دار الآداب، دار العلم للملايين، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت لبنان، الطبعة الحادية عشر 1990
- عبد الله أوهابيه ، شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر 2008.
- عبد العزيز سعد، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية، الطبعة الثالثة 2008، دار هومة، الجزائر.
- علي جروة ، الموسوعة في الإجراءات الجزائية ، المجلد الأول : المتابعة القضائية دائرة الإبداع القانوني والدولي ، طبعة 2006 .
- محمد الصغير البعلي، القانون الإداري "التنظيم الإداري"، دار العلوم للنشر والتوزيع طبعة 2002 .
- مولاي ملياني بغداددي، الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار لباد ، الطبعة الثانية، سنة 2008.
- وزارة العدل، مرشد المتعامل مع القضاء، ديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر طبعة 1997

ب - الكتب المتخصصة :

- احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت لبنان سنة 1985.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة سنة 1998.
- أمال برحال، القانون الاجتماعي، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري طبعة بارتي سنة 2009.

- بجاوي مدني ، التفرقة بين عقد العمل و عقد المقاولة، دراسة تحليلية و نقدية ، دار هومة ، الجزائر طبعة 2008
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية،جسور للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية لسنة 2009.
- بن صاري ياسين ، عقد العمل محدد المدة ، دراسة نظرية - تطبيقية - مقارنة، دار هومة، طبعة 2004.
- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول : مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية ، طبعة 2008.
- بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية ، طبعة 2008.
- راشد راشد علاقات العمل الفردية و الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، طبعة سنة 1991.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة ، طبعة 2002 .
- رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري و اللبناني)، الدار الجامعية للطباعة و النشر، طبعة 1982 .
- عدنان العابد ، يوسف إلياس ، قانون العمل، وزارة التعليم و البحث العلمي، عمان الأردن، الطبعة الأولى، سنة 1990 .
- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، طبعة 1996.
- عبد الواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع الطبعة الأولى سنة 1998.
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ،دار القصة للنشر طبعة 2003.
- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية،الجزائر طبعة 2005.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر الطبعة الثانية سنة 2001.
- سعيد طربيت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الجزائر طبعة 2001.
- محمود جمال الدين زكي ،عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، سنة 1982 .
- همام محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة سنة 2001.
- يوسف الياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن، الطبعة الأولى سنة 1996.
- يوسف الياس، تفتيش العمل - منظور مستقبلي - سلسلة البحوث و الدراسات، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان الأردن، العدد الثالث عشر، سنة 1996.

2 - المؤلفات باللغة الفرنسية :

- Amoura amar, Droit du travail et droit social, édition el maarifa,Alger 2002.
- Bernard Teyssie ,Droit du travail , Relations individuelles de travail , 2^{ème} édition, Imprimerie du sud ,Toulouse ,1992.

- Catherine véron Clavier, Philippe Lafarge, Jacques Claviere – Schiele , Droit pénal du travail , Dollez, Paris 1997.
- G.H.Camerlynck, Contrat de travail à durée indéterminée (rupture : condition) répertoire de droit du travail, Dalloz, Paris 1976.
- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, 20^{ème} édition , Dalloz ,Paris 2000 .
- Jean Paul Antona, les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail, éditions Dalloz, Paris , 1991
- Tayeb et Djamel Belloula, Rupture de la relation de travail édition Dahlb, Alger , 1999.
- Le petit Larousse, dictionnaire encyclopédique, nouvelle édition, Paris 1995,p 554.

ثانيا - المجالات و المقالات :

- إدارة مستويات العمل، مكتب العمل العربي، تفتيش العمل في التشريعات العمل العربية و الأجنبية، دراسة مقارنة، طبعة 1986.
- جمال عبد القادر، مداخلة حول التفاوض الجماعي، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي مديرية الشؤون المدنية سنة 1995.
- مؤتمر العمل الدولي، تقييم البرنامج الدولي لتحسين ظروف و بيئة العمل، التقرير السابع الدورة 70 لسنة 1984.
- محاضرة للسيد الفقي إدريس «دور مفتشية العمل في الوقاية من نزاعات العمل و تسويتها»، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، مديرية الشؤون المدنية سنة، 1995.
- مقال السيد الفقي إدريس دور مفتشية العمل في الوقاية نزاعات العمل وتسويتها، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي 1995.
- الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، مديرية الشؤون المدنية، وزارة العدل، سنة 1995.
- دليلي داود، المرأة و التنمية ، مجلة العمل و التنمية، مجلة فصلية تصدر عن المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل في الجزائر التابع لمنظمة العمل العربية، بدون سنة للنشر، العدد 08 .
- الأستاذ خليل خليفي، علاقة تفتيش العمل بالمؤسسات الخاصة و العامة و بمحاكم العمل، مجلة العمل و التنمية، بدون سنة للنشر، العدد 43 .
- نشرة مفتشية العمل ، العدد الأول جوان 1999.
- نشرة مفتشية العمل، العدد الثاني ديسمبر 1999.
- نشرة مفتشية العمل العدد 11 جوان 2004.
- نشرة مفتشية العمل العدد 10 ديسمبر 2005.
- المجلة الجزائرية للعمل، المفاوضة الجماعية، المعهد الوطني للعمل ، درارية ، تيبازة بدون سنة للنشر، رقم 21.
- النظام الداخلي للمؤسسة الوطنية للهياكل المعدنية والنحاسية ، فبراير 1992.

ثالثا - الاتفاقيات الدولية و النصوص القانونية الداخلية:

1 - الاتفاقيات الدولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.
- الاتفاقية الدولية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الصناعي و التجاري الصادرة في 19 جوان 1947.
- الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل في المجال الزراعي الصادرة في 04 جوان 1969 .
- الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للتشغيل .

2 - النصوص الدستورية :

- دستور 23 فبراير 1989

- دستور 28 نوفمبر 1996.

3 - النصوص التشريعية :

- القانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 والقاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية.
- القانون رقم 05/82 الصادر في 13 فبراير 1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.
- القانون رقم 06/82 الصادر بتاريخ 27 فبراير 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية.
- القانون رقم 11/83 الصادر في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- القانون رقم 13/83 الصادر في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- القانون رقم 07/88 الصادر في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل.
- القانون رقم 02/90 الصادر في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
- القانون رقم 03/90 الصادر بتاريخ 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم.
- القانون رقم 04/90 الصادر في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل بالقانون رقم 28/91 الصادر في 21/12/1991.
- القانون 11/90 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- القانون رقم 14/90 الصادر في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسته الحق النقابي المعدل و المتمم.

3 - النصوص التنظيمية :

- المرسوم الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية.
- المرسوم رقم 60/67 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل و اليد العاملة.
- الأمر 31/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.
- الأمر رقم 32/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل.
- الأمر رقم 30/75 الصادر بتاريخ 29 أبريل 1975 المتعلق بالمدة القانونية للعمل.

- الأمر رقم 33/75 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل بتاريخ 29 أبريل 1975.
- القانون رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعمال.
- القانون رقم 10/81 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كفايات وشروط تشغيل العمال الأجانب.
- القرار رقم 82/510 بتاريخ 25/12/1982 المحدد لكفايات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب
- المرسوم رقم 86/276 الصادر بتاريخ 11/11/1986 الذي يحدد شروط توظيف المستخدمين الأجانب في مصالح الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات و الهيئات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/91 الصادر في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل .
- المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16 أبريل 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل.
- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 الصادر في 15 ماي 1993 المتعلق بطب العمل.
- المرسوم التشريعي رقم 09/94 الصادر بتاريخ 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- المرسوم التنفيذي رقم 44/91 الصادر في 16/02/1991 الصادر بتاريخ 16 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل .
- المرسوم لتنفيذي رقم 273/91 الصادر في 10/08/1991 المحدد للاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة.
- المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الصادر بتاريخ 06 مارس 1996 الذي يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون و محتواها.
- القانون 19/04 الصادر بتاريخ 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.
- المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر في 06 يناير 2005 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.
- المرسوم التنفيذي رقم 77/06 الصادر بتاريخ 18/02/2006 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها.

رابعاً - الاجتهاد القضائي:

- المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 1988.
- المجلة القضائية، العدد 03 لسنة 1989.
- المجلة القضائية، العدد الرابع سنة 1990.
- المجلة القضائية، العدد الأول سنة 1991.
- المجلة القضائية، العدد الأول لسنة 1992 .
- المجلة القضائية العدد 1 لسنة 1997
- المجلة القضائية العدد 02 لسنة 2004 .
- المجلة القضائية العدد 1 لسنة 2005.
- المجلة القضائية، العدد 02 لسنة 2005.
- المجلة القضائية، العدد 01 لسنة 2006
- نشرة القضاة العدد 57، لسنة 2006
- نشرة القضاة ، العدد 64، الجزء الأول 2009

الفهرس

01.....	مقدمة
13.....	الباب الأول - مجالات الرقابة لمفتشية العمل
17.....	الفصل الأول - رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الفردية
19.....	المبحث الأول - رقابة مفتشية العمل على شروط وإجراءات تشغيل العمال

- 20.....المطلب الأول - علاقة مفتشية العمل بوكالات تشغيل العمال
- 20.....الفرع الأول - تعريف وكالات تشغيل العمال و هيكلها و مهامها
- 20.....أولا - التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل
- 21.....ثانيا - هيكل الوكالة الوطنية للتشغيل
- 22.....ثالثا - مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
- 23.....الفرع الثاني - رقابة مفتشية العمل على عمليات تشغيل العمال
- المطلب الثاني - رقابة مفتشية العمل على شروط و إجراءات تشغيل بعض الفئات العمالية
- 26.....
- 27.....الفرع الأول - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة النساء والأحداث
- 27.....أولا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة نساء
- 32.....ثانيا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل فئة الأحداث
- الفرع الثاني - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال المؤقتين والعمال الأجانب
- 37.....
- أولا- رقابة مفتشية العمل على تشغيل العمال المؤقتين
- 37.....
- 42.....- الآثار المترتبة على مخالفة قواعد عقود العمل محددة المدة
- 45.....ثانيا - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تشغيل العمال الأجانب
- 50.....المبحث الثاني - رقابة مفتشية العمل على إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
- المطلب الأول - تعريف المنازعة الفردية في العمل و تحديد أنواعها
- 51.....
- الفرع الأول - تعريف المنازعة الفردية في العمل
- 51.....
- الفرع الثاني - أنواع منازعات العمل الفردية
- 54.....
- أولا- منازعات متعلقة ببند عقد العمل
- 54.....
- ثانيا - منازعات متعلقة بخرق نص اتفاقي في اتفاقية العمل الجماعية
- 54.....
- ثالثا - منازعات متعلقة بخرق النظام الداخلي
- 55.....
- رابعاً- نزاع ناتج عن انتهاك أحكام قانونية و تنظيمية
- 56.....
- المطلب الثاني - دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الفردية في العمل
- 57.....
- الفرع الأول - مفهوم نظام المصالحة و الإجراءات المتبعة أمام مكاتبها
- 59.....
- أولا - تعريف نظام المصالحة واختصاصها
- 59.....
- ثانيا - إجراءات المصالحة
- 61.....
- ثالثا - الطبيعة القانونية لمحضر عدم المصالحة
- 65.....
- الفرع الثاني - إجراءات تدخل مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الفردية
- 67.....
- تقييم دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات العمل الفردية
- 69.....
- الفصل الثاني - رقابة مفتشية العمل في مجال علاقات العمل الجماعية
- 72.....
- المبحث الأول - رقابة مفتشية العمل على التزام بأحكام الاتفاقيات العمل الجماعية
- 74.....
- المطلب الأول - دور مفتشية العمل في تفعيل وترقية العمل التفاوضي
- 75.....
- الفرع الأول - ماهية التفاوض الجماعي وأهميته في تنظيم علاقات العمل
- 76.....
- أولا - ماهية التفاوض الجماعي
- 76.....
- ثانيا - أهمية التفاوض الجماعي
- 78.....
- الفرع الثاني - مشاركة مفتشية العمل في تأطير الشركاء الاجتماعيين عند إعداد الاتفاقيات الجماعية
- 81.....
- أولا - تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات قبل إعداد الاتفاقية العمل الجماعية

- ثانيا - مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقيات العمل الجماعية
- 86.....
- المطلب الثاني - تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والرقابة على مشروعيتها قواعدها
- 93.....

- 93..... الفرع الأول - تدخل مفتشية العمل في مجال تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية.....
- 96..... اطلاع مفتشية العمل على فسخ اتفاقية العمل الجماعية.....
- 98..... الفرع الثاني - تدخل مفتشية العمل في مراقبة مشروعية قواعد اتفاقية العمل الجماعية.....
- 102..... المبحث الثاني - تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية منازعات العمل الجماعية.....
- 103..... المطلب الأول - مفهوم نزاع العمل الجماعي و طرق تسويته.....
- 103..... الفرع الأول - تعريف النزاع العمل الجماعي و شروطه.....
- 105..... الفرع الثاني - طرق تسوية منازعات العمل الجماعية.....
- 107..... المطلب الثاني - آليات مفتشية العمل في تسوية منازعات العمل الجماعية.....
- 108..... الفرع الأول - ماهية نظام المصالحة و أنواعها.....
- 109..... الفرع الثاني - إجراءات المصالحة و النتائج المترتبة عنها.....
- الباب الثاني - آليات ممارسة مفتشية العمل الرقابة على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي.....
- 113..... الفصل الأول - طرق وإجراءات ممارسة مفتشية العمل الرقابة على تطبيق أحكام قانون الاجتماعي.....
- 116..... المبحث الأول - سلطات مفتشية العمل في مجال الرقابة.....
- 118..... المطلب الأول - الرقابة و إجراءات التفتيش و التحقيق في المؤسسة المستخدمة.....
- 118..... الفرع الأول - الرقابة على التزام المستخدم بتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية للعمل.....
- 119..... الفرع الثاني - إجراءات التفتيش و التحقيق داخل المؤسسة المستخدمة.....
- 127..... أولا - سلطة مفتشي العمل في زيارة و دخول أماكن العمل.....
- 128..... ثانيا - إجراءات و وسائل التفتيش لمفتش العمل داخل أماكن العمل (صلاحية التقصي).....
- 138..... المطلب الثاني - صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل و إعلام الجماعات المحلية.....
- 154..... الفرع الأول - صلاحية مفتشية العمل في إرشاد و تبليغ طرفي علاقة العمل.....
- 154..... الفرع الثاني - صلاحية مفتشية العمل في إعلام الجماعات المحلية.....
- 160..... المبحث الثاني - رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام النظام الداخلي.....
- 165..... المطلب الأول - رقابة مفتشية العمل على إجراءات إعداد النظام الداخلي.....
- 166..... الفرع الأول - مفهوم النظام الداخلي و مراحل إعداده.....
- 166..... أولا - تعريف و مضمون النظام الداخلي.....
- 168..... ثانيا - مراحل إعداد النظام الداخلي.....
- 172..... الفرع الثاني - تدخل مفتشية العمل في حالة مخالفة إجراءات إعداد النظام الداخلي.....
- المطلب الثاني - رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق مضمون النظام الداخلي.....
- 174..... الفرع الأول - مراقبة مفتشية العمل على تطبيق أحكام تدابير الأمن و الوقاية الصحية.....
- 175..... أولا - مضمون تدابير الأمن و الوقاية الصحية.....
- 177..... ثانيا - الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن الوقاية الصحية.....
- 186..... الفرع الثاني - مراقبة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المنظمة لسلطة التأديب.....
- 186..... أولا - مصدر السلطة التأديبية.....
- 186..... ثانيا - مفهوم الخطأ و العقوبة التأديبية.....
- 191..... ثالثا - الإجراءات المتخذة من قبل مفتشية العمل لمراقبة سلطة التأديب.....
- 192..... رابعا - رقابة مفتشية العمل للتعليمات و التوجيهات الداخلية.....
- الفصل الثاني - الإجراءات و التدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة.....
- 194..... المبحث الأول - التدابير المباشرة لمفتشي العمل لإزالة المخالفات.....
- 196..... المطلب الأول - الملاحظات و الاعتذارات و مجالات توجيهها.....
- 197.....

197	الفرع الأول - طبيعة الملاحظات و الإنذارات و إجراءات توجيهها
197	أولا - الطبيعة القانونية للملاحظات و الإنذارات
202	ثانيا- إجراءات و شروط توجيه الملاحظات و الإنذارات
207	الفرع الثاني - مجالات توجيه الملاحظات الإعدارات
207	أولا - التدابير الخاصة بمخالفة قواعد المنظمة لتشغيل العمال المؤقتين
210	ثانيا - التدابير الخاصة بمخالفة قواعد الوقاية الصحية الأمن و طب العمل
213	المطلب الثاني - تحرير محاضر المخالفات و طرق الطعن فيها
213	الفرع الأول - إجراءات تحرير محاضر المخالفات و مدى حجيتها
213	أولا - طبيعة محاضر المخالفات و إجراءات تحريرها
220	ثانيا - مدى حجية محاضر المخالفات
222	الفرع الثاني - طرق الطعن ضد قرارات مفتشي العمل
225	أولا - الجهة التي يقدم إليها الطعن
225	ثانيا - آجال تقديم الطعن
225	ثالثا - الآثار المترتبة على تقديم الطعن
226	المبحث الثاني - الإجراءات الردعية لمفتشية العمل و الصعوبات التي تعيقها
227	المطلب الأول - طبيعة الإجراءات الردعية و الآثار المترتبة عنها
227	الفرع الأول - إعلام مفتشية العمل الجماعات المحلية لغلق المؤسسة المستخدمة
234	الفرع الثاني - إجراءات إحالة المستخدم على القضاء
234	أولا- تفتيش العمل والضبطية القضائية
235	ثانيا - إجراءات تحريك الدعوى العمومية
237	ثالثا- القضاء المختص بمحاكمة المستخدم
238	رابعاً- إجراءات المحاكمة
241	خامساً - حماية مفتشي العمل و تقديم العون لهم
243	المطلب الثاني - العراقيل و النقائص التي تعيق مفتشية العمل في أداء مهامها
243	الفرع الأول - النقائص التي تعانها مفتشية العمل
243	أولا- تحديد نطاق تفتيش العمل
244	ثانيا - النقائص الخاصة بموظفي التفتيش
247	ثالثا - المشكلات الخاصة بمستلزمات التفتيش المادية و الفنية
248	رابعاً- الصعوبات الراجعة إلى نصوص القانون
	الفرع الثاني - تدخل الدولة و المنظمات في معالجة النقائص التي تعانها أجهزة التفتيش
250	أولا - توسيع نطاق تفتيش العمل
250	ثانيا- النهوض بأجهزة تفتيش العمل
252	ثالثا - إعادة النظر في الأحكام الجزائية في قوانين العمل
252	رابعاً- مؤهلات و تكوين مفتشي العمل
255	خاتمة
263	المراجع
272	الفهرس
278	الملاحق

المخلص

أن موضوع رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية من قبل المستخدم يكتسي أهمية بالغة، وهذا بالنظر لأهمية الأدوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة منها الدور الرقابي داخل المؤسسات المستخدمة لتطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية و الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية و الجماعية، من أجل المحافظة على حقوق ومصالح العامل واستبعاد الأخطار الناجمة عن أساليب التشغيل وظروف العمل على صحته، مما يضمن للعامل أكبر قدر ممكن من الاستقرار المادي و النفسي و الاجتماعي، ويزيد في الوقت نفسه من مردود العمل و يحقق العدالة الاجتماعية.

و لذلك عملن من خلال هذه المذكرة على إبراز مجالات رقابة مفتشية العمل على التزام المستخدم بتطبيق أحكام القانون الاجتماعي وكذا الآليات و التدابير المتخذة من قبل مفتشي العمل لتكريس سلطة الرقابة

كلمات مفتاحية :

الرقابة؛ تفتيش العمل؛ مفتشية العمل؛ مكاتب المصالحة؛ التفويض الجماعي؛ النزاع الفردي؛ النزاع الجماعي؛ الملاحظات؛ الإعداز؛ محضر المخالفة.