

دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة
الجزائرية

labour inspection's role in settling labour disputes and promoting social
dialogue in Algerian employing enterprises

د/ سمير يوسف خوجة

جامعة مولود معمري - تيزي وزو، khodjasam@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/06/05

تاريخ الاستلام: 2023/05/18

ملخص:

هذه الدراسة إلى معرفة الدور الأساسي الذي تلعبه مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي من أجل استقرار علاقات العمل في المؤسسات الاقتصادية، وذلك من خلال دورها الفعال في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات بين أطراف علاقات العمل تماشياً والتشريعات السارية المفعل، والسهر على تطبيق ما جاء في تلك الاتفاقيات، ويكون أحيانا طرفا في حل النزاعات التي قد تحصل بين العمال وأصحاب العمل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.

وعليه فإنّ مفتش العمل ينبغي أن يجمع إلى جانب علم القانون معارف اقتصادية طالما أنّه من الصعب جدّاً الفصل بين المجالين الاقتصادي والاجتماعي وفوق ذلك فإنّ مفتش العمل ينبغي أن يأخذ من التقنية التي تؤهله لفهم واستيعاب شؤون السلامة والوقاية الصحية والمهنية، بالإضافة إلى هذه الثقافة العريضة ذات الأوجه الثلاثة: القانون، الاقتصاد والتقنية ينبغي أن يكون هذا الموظف محاورا خبيراً، الأمر الذي يمكنه من إقناع فريقه مجتمع العمل بالحلول التي يقترحها باعتبارها موضوعية المنطق ونبيلة المقصد.

كلمات مفتاحية: مفتشية العمل؛ قانون العمل؛ علاقات العمل؛ نزاعات العمل؛ الحوار الاجتماعي.

Abstract:

This study aims to understand the fundamental role that labour inspection plays in the resolution of labour disputes and the promotion of social dialogue in order to stabilize labour relations in economic institutions, through its effective role in assisting with the social partners in the preparation of agreements between the parties in labour relations in accordance with current legislation, and ensure the application of what is stated in said agreements, and sometimes party in the resolution of conflicts that may arise between workers and employers, either individually or collectively.

Accordingly, the labour inspector should collect, in addition to the science of law, economic knowledge as long as it is very difficult to separate the economic and social fields. Moreover, the labour inspector should take from the technology that qualifies him to understand and comprehend health and occupational safety and prevention issues, in addition to this broad culture with three facets: law, economics and technology. This employee should be an expert interlocutor, which enables him to convince the two teams of the work community of the solutions he proposes as being objective in logic and noble purpose.

Keywords: labour inspection; labour law; labour relations; labour disputes; social dialogue.

* المؤلف المرسل: سمير يوسف خوجة، الإيميل: khodjasam@yahoo.fr

1. مقدمة:

تعتبر الثورة الصناعية نقطة انطلاق لتاريخ التشريعات العمالية لما تولد عنها من مشاكل صناعية معقدة مست مختلف النظم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمجتمعات الانسانية، الأمر الذي ساهم في تقارب أفكار الطبقة العمالية وظهور وعي عمالي عالمي يطالب بتحسين ظروف العمل، وهو ما أجبر مختلف الدول على التدخل لوضع قواعد قانونية لتنظيم علاقات العمل داخل المجتمع.

ونظرا لتلك التحولات والتغيرات التي عرفها تشريع العمل في هذا المجال لمواكبة كل مستجدات عالم الشغل ظهرت مفتشية العمل بعد قيام الثورة الصناعية في أوروبا، كحتمية تاريخية لما لها من أهمية ودور في مراقبة تطبيق قانون العمل وترقية الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات المستخدمة، تحقيقا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع بمراقبة علاقات العمل ومدى مساهمتها للقوانين المشروعة السارية المفعول، من خلال تكيف كل الاتفاقيات التي تنشأ نتيجة عملية التفاوض الجماعي. (Bit, 1986, p01)

وقد ازداد الاهتمام الدولي والإقليمي بأجهزة تفتيش العمل أكثر مع التطورات التكنولوجية في عالم الشغل تماشياً مع ظهور الاقتصاد غير المنظم وتزايد عدد الحالات المخالفة لقواعد قانون العمل في ظل اختلال توازن العلاقة بين طرفي الإنتاج (علي فيصل، 2014، ص15)، وبروز الصراعات والنزاعات

العمالية بشكل واسع لذا أسند إليها مهمة مرافقة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين في عملية التفاوض الجماعي ومساعدتهم في بناء اتفاقيات العمل الجماعية وتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية. ومن أجل ذلك جاءت هذه الدراسة للبحث والكشف عن دور مفتشية العمل في ترقية الحوار الاجتماعي وتسوية نزاعات العمل، من خلال التعرف على قانون العمل وتطور تشريعات العمل الجزائرية، مفتشية العمل في الجزائر النشأة والوظائف، دور مفتشية العمل في ترقية الحوار الاجتماعي وكذا دورها في تسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية.

2. مفهوم العمل:

اختلفت النظرة إلى العمل عبر العصور تدريجيا من حيث الأهمية والقيمة التي يكتسبها، بحيث أخذ عدة صور وأشكال عبر الحضارات المختلفة، فكانت نشأة فكرة العمل مع نشوء وتطور الإنسان من حيث طريقة العيش، فالعمل كممارسة وعلاقة مع الطبيعة ظاهرة قديمة موجودة في كل المجتمعات كظاهرة إنسانية واجتماعية شاملة على حد تعبير عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا "مرسال موس"، وذات أبعاد متعددة منها البيولوجية، المتمثل فيما يبذله الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسته للعمل، ومنها النفسية ذات الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة والظاهرة بتفاعلها مع مكان العمل ومحيطه، ومنها الاجتماعية ذات الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل (عائشة الثابت، 2011، ص15)، دون إهمال البعد والقيمة الاقتصادية له في إشباع مختلف حاجاته، إذ أن الإنسان كحيوان اجتماعي منشغل أساسا بالعمل، وهو يمثل قاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية. (جورج فيردمان، بيار نافيل، 1985، ص11)

فقد عرفه "كارل ماركس" الذي يعتبر من أبرز العلماء الذين عالجوا موضوع العمل: بأنه قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة، ويعرفه كذلك بأنه صراع اجتماعي، في حين يرى "إميل دوركايم" أن العمل هو تماسك عضوي فكل القوى التي يملكها الإنسان من جسدية وفكرية يستغلها من أجل تقديم منفعة معينة، أما حسب "ابن خلدون" فإن العمل هو مصدر القيم والمنافع الاقتصادية والحرفية والصناعية. (عبد المجيد لبصير، 2010، ص314)

وعليه فقد اختلفت التعريفات العمل باختلاف الاتجاهات الفكرية، والمدارس الفكرية، والمؤلفين بغض النظر عن عامل الزمان والمكان، لكن ورغم ذلك يبقى أهم ما يستحق التأكيد عليه في مفهوم العمل هو اعتباره بالدرجة الأولى جهداً يتم بذله في إطار ممارسة نشاط معين (عائشة الثابت، 2011، ص18)، في حين يستعمل مفهوم الشغل للإشارة إلى العمل مقابل أجر. (حسن قرنفل، 2006، ص25)

3. مفهوم قانون العمل:

عُرف هذا الفرع القانوني بعدة تسميات مختلفة مثل القانون الصناعي بداية ظهوره ثم القانون الاجتماعي، وحتى القانون العمالي، وهذا الاختلاف في التسميات أدى إلى الاختلاف في النظرة إلى أهميته ودور ومهمة هذا القانون. (رابح تواجية، 2012، ص21)

ففي الفقه الرأسمالي يعتبر هذا القانون مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منها قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال، وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع، أما في الفقه الاشتراكي فإنه يعبر عن تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، باعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول (أي العامل)، بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل إنما يتم بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل. (رابح تواجية، 2012، ص22)

وبالرغم من وجهات النظر المتناقضة فإن هناك اتجاه عام في الفقه فيما يتعلق بتعريف قانون العمل يتلخص فيما يلي: أن قانون العمل عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين (أحمية سليمان، 2003، ص10)، وهو التعريف التقليدي الذي يقع فقط على القواعد التشريعية على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل، في الوقت الذي نجد فيه أن محتوى قانون العمل قد توسع أكثر بمرور الزمن ليشمل النصوص التنظيمية، والاتفاقات الجماعية، والنظم الداخلية للعمل، وهذا التوسع جاء نتيجة عدة أسباب وتطورات.

ومن خلال مختلف التعريفات السابقة نجد أن التعريف الذي قدمه "أحمية سليمان" هو التعريف الأنسب لقانون العمل الحديث، والذي يشير فيه إلى أنه: 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. (أحمية سليمان، 2003، ص 10)

وعليه يمكن تحديد محتوى والأسس التي يقوم عليها قانون العمل الحديث فيما يأتي:

* من حيث محتوى النصوص فإنه يتضمن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية إلى جانب الأحكام التي يقرها العمال وأصحاب العمل ضمن اتفاقيات العمل الجماعية ونظم العمل الداخلية، باعتبارها من أهم المصادر المهنية لقانون العمل، ومن القواعد التي كثيرا ما يلجأ إليها القضاة عند النظر في منازعات العمل سواء الفردية أو الجماعية منها.

* من حيث مجال التطبيق فإنه يطبق على مختلف العمال أينما كانوا في القطاع الصناعي أو التجاري وغيرها من القطاعات إلا ما استثنى منها بنص صريح مثل قطاع الوظيفة العامة أو القضاء، وهو ما سوف نتطرق إليه بشيء من التفصيل لاحقا لخصوصية بعض القطاعات.

* من حيث الجوانب التي ينظمها، فإنه يمتد إلى كل ما له علاقة بالعمل والعمال في حياتهم المهنية أو الاجتماعية العامة مثل، تنظيم النشاط، الحماية، الضمان الاجتماعي، التقاعد وغيرها من الحالات التي قد تمر على العامل أثناء أو بعد حياته المهنية، وحتى ما يتعلق بذوي الحقوق من أفراد عائلته بعد وفاته.

4. مفتشية العمل في الجزائر النشأة والتطور:

يعرف تفتيش العمل بأنه تلك الإجراءات التي تقوم بها الأجهزة الرقابية في الوزارة المعنية بشؤون العمل لمراقبة شروط وظروف العمل لضمان تطبيق تشريعات العمل النافذة المتعلقة بما وتوفير الحماية للعمال أثناء أدائهم لعملهم. (علي فيصل، 2014، ص 28)

وفي أورشيف المنظمة الدولية للعمل، يعتبر تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، يسعى لضمان تطبيق الأحكام المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء أداء النشاط وتزويد العمال وأصحاب العمل بالمعلومات التقنية الخاصة بوسائل تطبيق الأحكام القانونية (الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل،

1974، رقم:81)، هذا مع الإشارة إلى أن المعايير الدولية والعربية لا تلزم الأخذ بنمط أحادية أو تعدد جهاز أو أجهزة تفتيش العمل وإنما تترك ذلك للاختيار الوطني للدول في ظل ظروفها وإمكاناتها.

(Auvergnon (Ph), hamdan (L), boulenouar (M), 1997, p1258)

أما في القانون الجزائري فإن مفتشية العمل تختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، ظروف العمل، الوقاية الصحية وأمن العمال، تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهما فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية، المساعدة في إعداد العقود الجماعية في العمل. (Fodil (Ch), 2002, p245)

ويعرفها الاتحاد العام للعمال الجزائريين "بأنها جهاز حكومي يعمل على مراقبة تطبيق قانون العمل، فهي العمود الفقري لإدارة العمل، وكذا استراتيجية تتشابك فيها كل جوانب التنمية الوطنية وتتم بكل الفئات الاجتماعية، العمال وأصحاب العمل" (الاتحاد العام للعمال الجزائري، 1997، ص28)، ونشير إلى أن الوظيفة الرئيسية لنظام التفتيش كما جاء في التوصية رقم: 20 لعام 1923م (أول وثيقة أصدرها مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل)، هي إنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء عملهم، ويجوز أن يكلف المفتش بمهام إضافية حسب العادات والتقاليد السائدة في كل بلد على ألا تتعارض مع وظائفه الرئيسية وأن تكون وثيقة الصلة بالهدف الرامي إلى ضمان حماية صحة وسلامة العمال، وألا تضعف السلطة والنزاهة اللازمتين لهذه المهمة. (وسيلة شابو، 2015، ص112)

على كل فإن المتبع لتاريخ تفتيش العمل في الدول العربية والمهتم بتطوره سيجد أن الجزائر تعتبر من بين البلدان الأوائل والسبابة في إعطاء أهمية أكثر لهذا الموضوع، إذ يتضح ذلك أكثر من كون أن تشريعات العمل في الدول الأعضاء بالمنظمة العربية للعمل قد تضمنت فصولا خاصة بتفتيش العمل وفي حالات أخرى في بعض موادها فقط، كمصر والمغرب، عكس الجزائر التي نجد أنها وضعت نظام تشريعي أساسي وكلي لنظام التفتيش، حيث صدر قانون (03/90)، مستقل يتعلق بمفتشية العمل يتناول مختلف مهام

مفتشية العمل واختصاصاتها، صلاحيات مفتش العمل وواجباته وحمايته كذلك. (منظمة العمل العربي، 2014، ص 17)

ليتم تدعيم هذه المنظومة التشريعية للعمل بجملة من الإجراءات تتعلق أساسا بتدخل مفتشية العمل من أجل فرض الرقابة اللازمة على إجراءات التشغيل وتنصيب العمال ومدى تطبيق قوانين العمل، خاصة البنود الأساسية منها كإجبارية الانتساب إلى الضمان الاجتماعي من خلال صدور جملة من النصوص القانونية كالقانون رقم: 17/04 في نوفمبر 2004م المعدل والمتمم للقانون 14/83 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والقانون رقم: 19/40 في ديسمبر 2004م والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي جاء ليزيل الإشكال القائم بالنسبة لتدخل مفتشية العمل في تطبيق أحكام المرسوم رقم: 154/63 لسنة 1963م والمتعلق بمراقبة التشغيل وتنصيب العمال، وفي نفس السياق أعد تنظيم مفتشية العمل بصدور 03 مراسيم تنفيذية خلال سنة 2005م تتعلق بتنظيم وسير المصالح على المستويين المركزي واللامركزي، وشروط الالتحاق بالمناصب السامية للمصالح اللامركزية وتصنيفها، وانسجام وسير مكاتب المصالح ولذات الغرض صدرت كذلك ثلاثة (03) قرارات تخص عدد المتفشيات الجهوية للعمل وتنظيمها (مولود ديدان، 2010، ص 46-50)، ونشير إلى أن كافة هذه التشريعات والنصوص التطبيقية لها تأخذ مرجعيتها من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة التي صادقت عليها الجزائر.

5. مهام مفتشية العمل:

لمفتشية العمل أهمية كبرى في تحسين علاقات العمل وذلك عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها وكذا إلزامية وطرق تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال الأفراد العاملين فيها. (Bit, 1986, p12)

كما تشكل مفتشية لعمل على المستوى الوطني أحسن حريص على تطبيق قوانين العمل سواء كانت وطنية أو دولية (اتفاقيات دولية) وعليه اتسعت نشاطات ومسؤوليات مفتشية العمل مع تطور التشريع الاجتماعي بصفة عامة.

ومع العلم أنّ وظائف مفتشية العمل لم تحدد إلاّ انطلاقا من عدّة اتفاقيات دولية وأول اتفاقية حاولت تبيان مهمة مفتشية العمل هي الاتفاقية الدولية رقم: 81 سنة 1947م (عصام يوسف القيسي، 1995،

ص206)، وهو ما جاء به القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990م، وقد تمّ تحديد هذه المهام في العناصر التالية: (قانون العمل، 1990، ص432)

1.5. المهام الرئيسية: ويندرج تحت هذه المهام:

* **الرقابة:** تعد من أهم وظائف مفتشية العمل إذ تقوم بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمل، حيث يسهر على تطبيق هذه القوانين من أجل وقاية العمل والعمال في آن واحد.

ويتحقق هذا عن طريق الزيارات الميدانية مع تحديد ملاحظات في ملف خاص تسمح بحماية ووقاية العمال مستقبلا من كل ما يمكن أن يمثل خطورة عليهم والتي تعتبر غير عادية.

* **الإعلام وتقديم النصح:** تعد كذلك من أهم مهام مفتشية العمل حيث تعمل على توعية العمال في أماكن عملهم وكذا أصحاب العمل وذلك عن طريق شرح أي غموض أو إلتباس في القانون مع تفسير وتوضيح حقوق وواجبات كل طرف، إذن مفتشية العمل لها طابع بيداغوجي، وهي مدعوة عن طريق مفتشي العمل للإجابة عن كل التساؤلات التي يمكن أن تطرح سواء من طرف أصحاب العمل، أو العمال وأن يتم فتح مكاتب العمل لمن يريد النصح والاستشارة، أو طرح مشاكل متعلقة بالعمل أو تقديم شكاوى، وإضافة إلى كل هذا فإن مفتشية العمل وعن طريق مفتشي العمل دائما مكلفة بإخبار السلطات المؤهلة بكل التعديات والتجاوزات التي لم ينص عليها القانون.

2.5. المهام الثانوية: ويندرج تحت هذه المهام:

* **حماية ممثلي العمال:** ويدخل هذا في إطار مهام مفتشية العمل وذلك قصد تمكين ممثل العمال من ممارسة نشاطه بكل أمان داخل المؤسسة إذ أنّ صاحب العمل لا يمكن له طرد ممثل العمال إلا إذا كان ذلك بموافقة مفتش العمل التابع لاختصاصه المحلي أو الإقليمي.

* **مراقبة العمل:** يلعب مفتش العمل دورا أساسيا في حماية منصب العمل خاصة في التسريح الجماعي فحسب الاتفاقية رقم 518 لعام 1982م (عصام يوسف القيسي، 1995، ص207) والتي صادقت

الجزائر عليها فإنه في حالة حدوث تسريح عامل يجب على صاحب العمل أن يقدم تقريراً قبل التسريح حيث يفسر فيه الأسباب التي أدت إلى حدوث هذا التسريح.

* **المصالحة والتحكيم:** أسندت هذه الصلاحية لمفتشية العمل إذ أنّ الاتفاقية رقم: 81 تسمح للمفتش بالتدخل في حالة وجود صراع وغياب هيئات مكلفة بالمصالحة وذلك باعتبار أنّ الصراع بين الأفراد هو راجع إلى سوء الإعلام والنصح وبالتالي عدم معرفة القوانين أو تجاهلها، لذا فإنّ مفتشية العمل هي الأنسب لإحداث المصالحة وقت التواجد في أماكن العمل وبالإضافة إلى هذه الوظائف هناك وظائف أخرى كحسّن تسيير المجالس العمالية ولجانها الدائمة واحترام اختصاصاتها بالإضافة إلى حرية الممارسة من قبل النقابة كذلك تتكفل مفتشية العمل وبصورة غير مباشرة في حماية البيئة من التلوث الناتج عن المؤسسات الصناعية، إلا أنّ هذه المهام لا يجب أن تبعدها عن مهمتها الأساسية وهي حماية العمل والعمال.

إذن الدور الأساسي لمفتشية العمل لا يكمن في ترقية الأفكار الشخصية ولكن في السهر على تطبيق التشريعات العمالية الموجودة، أي أنّها الوسيلة الأمنية والفعالة لإدارة سلطات البلاد المشرعة للقوانين في مجال وقاية العمال.

6. اختصاصات مفتشية العمل:

تقدم القول أنّ مهام مفتشية العمل قد تنامت وتشعبت فمن التحقق من تنفيذ أحكام قانون العمل وهي المهمة التقليدية أضيفت لها مهام أخرى وذلك بسبب ازدياد الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية في مجتمع العمل، وكذلك الأهمية التي باتت عليها عقود العمل الجماعية (المشتركة)، بالإضافة إلى دور المنظمات النقابية، كل هذا دفع بالمشروع لإيلاء تفتيش العمل مهام أخرى، ومن ثمّ فأهمية هذه المهام تتجلى على صعيدين، صعيد المؤسسات الخاضعة للتفتيش وكذلك أعمال التفتيش ذاتها، والمؤسسات الخاضعة للتفتيش (نطاق تفتيش العمل)، هي المؤسسات التي تشملها أعمال التفتيش فهي المؤسسات "في جميع ميادين النشاط الاقتصادي الخاضعة للقانون العام للشغل" (فضيل علي عبد الله، د.ت، ص 13)، فالمؤسسات الخاضعة للتفتيش هي المؤسسات الخاضعة لنظام العمل (عصام يوسف القيسي، 1995م،

ص217)، وجميع أماكن العمل غير المستثناة من تطبيق أحكام قانون العمل هي مجال عمل المفتشين، ذلك أنّ العهدة لهؤلاء أمر رقابة تنفيذ التشريع واللوائح التنظيمية المطبقة على العمال. (عصام يوسف القيسي، 1995، ص218)

وتحدد مجال توليتهم بكونها تشمل المؤسسات الخاضعة للتشريع العمالي، فطالما أنّ مهمة التفتيش هي الوحيدة المختصة بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بشروط العمل وبمحمية العمال من قبل كل صاحب عمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا خاصا أو عاما، فهذا يعني ممارسة تفتيش العمل حيث مجال تطبيق قانون العمل، ولهذا فإنّ المؤسسات المستثناة من أعمال التفتيش هي المؤسسات غير الخاضعة لأحكام قانون العمل، والتي تقتضي فيها ضرورة الدفاع أو الأمن الوطني منع دخول أشخاص أجنب عنها (قانون العمل، 1990، ص434)، وهو ما تنص عليه المادة الثالثة من قانون 03/90 المتعلق بتفتيش العمل في الجزائر فالأصل إذن أعمال التفتيش تغطي المؤسسات التي يشملها قانون العمل.

7. الوظائف التي يطلع عليها مفتش العمل:

يكتسي تفتيش العمل أهمية بالغة في كونه يتولى الإشراف على تطبيق قانون العمل ومراقبة تنفيذ أحكامه، وتحسين علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل وباعتبار أنّ الدوافع الأولى التي أدت إلى إنشاء جهاز التفتيش هو رقابة المؤسسات التي يشملها قانون العمل، فإنّ مفتش العمل هو رجل ميدان أكثر من أن يكون إداريا، وعليه فإنّ أكثر العراقيل والمشاكل التي يصطدم بها مفتش العمل تكون أثناء قيامه بمهام المراقبة، ومن هذا المنطلق نحاول أن نستعرض آليات عمل هذا الأخير (مفتش العمل)، أو بصفة أخرى كيفية القيام بمهمة الرقابة.

1.7. وظيفة الرقابة:

إنّ الرقابة التي يجرها مفتش العمل على المؤسسات المشمولة بأحكام قانون العمل تهدف إلى التأكد من مدى تطبيق هذه المؤسسات لأحكام قانون العمل والأنظمة والقرارات الصادرة تنفيذا لبعض أحكامه، ولئن اعتبرت هذه المهمة في البدء الوظيفة التقليدية لمفتش العمل إلاّ أنّها صارت تشمل موضوعات جديدة أخرى، ففي البدء كانت هذه الرقابة بغرض التحقق من مراعاة صاحب العمل أحكام الوقاية والسلامة

والصحة في المؤسسة، إلا أنّها لم تتوقف عند هذا الحد وليس من المنطقي تجميدها عند هذه الدرجة، طالما أنّ أحكاما تشريعية جديدة تملئها الأوضاع الجديدة، لدرجة أنّه قيل معها أنّه من وجهة النظر العملية فليس ثمة تنظيم لشروط العمل خارج هذه الوظيفة. (عدنان عابد، يوسف إلياس، 1980، ص 79)

إلا أنّه من الوجهة القانونية فإنّ هذه الوظيفة لا تمارس إلاّ بالقدر الذي تميزه النصوص القانونية والتنظيمية، وفي الواقع فإنّ أداء هذه الرقابة الوظيفية (الرقابة) يتضمن جانبا قانونيا وجانبا تقنيا، فالجانب القانوني منه يشمل تصاريح المؤسسات بعدد العمال المراد استخدامهم وصرف بعضهم عند الاقتضاء، سن التشغيل، أوقات العمل، الرقابة الأسبوعية، العمل ليلا، استخدام النساء، طريقة دفع الأجور، تشغيل الأجانب، التأهيل المهني الإجازات والعطل الرسمية المدفوعة الأجر وغير المدفوعة، وغير ذلك من الموضوعات التي يشملها قانون العمل، أما الجانب التقني فيمارسه فيما يتعلق بتدابير الصحة والسلامة والوقاية من إصابات العمل والمخاطر، التصريحات التي ينظمها صاحب العمل بشأن إصابات العمل والأمراض المهنية. (إلياس يوسف، 2012، ص 99)

ولهذا وبالنظر لتعدد الجوانب التقنية التي يراقبها مفتش العمل، فإنه ليس بمقدوره إجراء الرقابة من خلال جولة تفتيشية واحدة، بل لا بدّ له من معايشة هذه المؤسسات لفترات طويلة، مقدما النصح حيناً والملاحظات حيناً أخرى، أو موجهها الإنذارات بوجوب التقيد بالأحكام القانونية، وأخيرا منظما محاضر المخالفات التي يكون قد تحقق من وجودها وفي زيارته التفتيشية هذه، يتعرف مفتش العمل ليس فقط على طرق الإنتاج، بل كذلك على صاحب العمل والعمال وممثلهم فيقيم معهم علاقات يقتضي ألاّ تكون شخصية بل متسمة بالطابع المهني، حيث يقرن مفتش العمل المرونة بالجدية والكفاءة بالموضوعية.

2.7. وظيفة الإعلام والإرشاد:

بعد قيام مفتش العمل بزيارته الميدانية إلى المؤسسات المعنية بالرقابة فإنّه يكون بهذه الصفة في حوزته مجموعة من المعلومات والمعطيات حول المسائل التي لها علاقة بالمؤسسة وحول المشاكل والعراقيل التي يمكن أن تعاني منها.

ومنه يستطيع بعد ذلك تقديم الإرشادات والمساعدة للعمال والمستخدمين ويكون ذلك بعد تسجيل المشكلات، ملاحظتها، فهمها وتفسيرها ثم انتقاء المعلومات والإرشادات الواجب تقديمها، هذا بالإضافة إلى المهمة الإعلامية والتي تتمثل في كون أنّ مفتش العمل يعد البيانات الإحصائية لرفعها إلى إدارة العمل بموضوعات مختلفة: شروط العمل، تطبيق تشريع العمل وغيرها، وعن طريق التقارير النوعية التي تنشرها وزارة العمل عن خلاصة أعمال التفتيش. (وزارة العمل والحماية الاجتماعية، 2001، ص13)

ومنه يتبين أنّ مفتش العمل يؤدي خدمة كبيرة للإدارة المركزية وغير المركزية كونه يساهم في إطلاع إدارة التفتيش على الإحصائيات التي يهتمها الوقوف عليها، سواء بغية إكمال التشريع في مواضيع معينة أم بتعديله في مواضيع أخرى فتكون هذه الدراسات والتقارير التي يرفعها المفتشون هي بمثابة الأضواء التي تكشف للإدارة المنهج الذي يقتضي إتباعه.

3.7. وظيفة الدراسة:

إلى جانب إطلاع مفتش العمل بالمهام التفتيشية فإنّه يمارس وظيفة إدارية ذلك أنّه منظورا إليه كذلك كموظف إداري (عصام يوسف القيسي، 1995، ص227)، فإنّ مهامه لا تقتصر على إجراء الجولات التفتيشية الميدانية، فهو المستشار وهو ضابط الارتباط بين دائرته والإدارة المركزية وهو منسق المحادثات التي يجريها أصحاب العمل ونقابات العمال توصلا إلى إبرام عقود العمل الجماعية أو إلى تعديل العقود القائمة (سليمان أحمية، 2004، ص23)، بالإضافة إلى إسهامه في أعمال اللجان المركزية والإقليمية كلجنة التدريب المهني الصحة العامة، الأجور وغيرها من الأمور التي تستلزم العمل الإداري وتحرير التقارير والوثائق بشأنها هذا إلى جانب مراجعة القوانين ودراستها، وكذلك الدراسة والتحقيق في الظروف المتعلقة بعلاقات العمل وذلك لإبلاغ الجهات المختصة والمعنية بضرورة إعادة النظر في بعض القوانين وتشخيص أوجه النقص في البعض منها، وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى أنّه تمّ انعقاد مؤتمر إفريقي حول مهام مفتشي العمل في إطار تطوير المؤسسات الاقتصادية والقانونية والمنعقد بالجزائر يوم 2001/05/06م (وزارة العمل والحماية الاجتماعية، 2001، ص15)، وقد خرج هذا المؤتمر بمجموعة من التوصيات أهمها:

ضرورة إعادة النظر في الكثير من التشريعات والقوانين القديمة التي تنظم سياسة الحماية الاجتماعية في الجزائر.

4.7. وظيفة الوقاية من النزاعات الجماعية والفردية في العمل وتسويتها:

بالإضافة إلى الوظائف التي يمارسها مفتش العمل والمتعلقة أساسا بالزيارات التفتيشية والعمل الإداري وذلك من خلال مهام الإعلام والإرشاد، وكتابة التقارير، فإنّ هناك مهمة أخرى تتمثل في الوظيفة الوقائية التي راح مفتش العمل يمارسها في تسوية النزاعات وحفظ السلام الاجتماعي، فانساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم أو المستخدمين، وسّعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل، ومثال ذلك النزاعات الجماعية والتي عرفت على أنّها كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد (الخلاف) تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في هذه العلاقة فتقوم المنازعات الجماعية حينئذ بشأن كل خلاف يتعلق أو يمس بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العادية للعمل. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1990، ص 231) وفي هذه الحالات يتدخل مفتش العمل وتكون له واجبات أدبية يجب أن يعرف ويحسن إتقانها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، لأنّ قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها (رشيد واضح، 2003، ص 78)، وأتّما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين. (محي الدين الجرف، 2003، ص 78)

وإن لم يتم تسويتها فإنّه يتم بعد ذلك اللجوء إلى القوانين حسب التدرج المعروف ولكن يبقى أن نشير إلى أنّ أولى الإجراءات هي إجراءات المصالحة والتي تتم بتدخل مفتش العمل ويعمل من خلالها على تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغية التوصل إلى حل يرضي الطرفين، وفيها يستدعي مفتش العمل الفريقين المتنازعين، أمّا فيما يخص صلاحيات ودور مفتش العمل في إجراء المصالحة في الخلافات الفردية فإنّها محدودة، وهو ما يؤكد الأمر رقم 33/75 والمتعلق باختصاصات مفتشية العمل. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1975، ص 228)

وبناء على ذلك فإنّ تدخل مفتش العمل في إجراءات المصالحة يكون قبل إحالة الخلاف على القضاء وذلك قصد تقريب وجهات النظر، وهو ما يبيّن لنا الجهود التي يبذلها مفتش العمل في إجراءات حل النزاعات الجماعية والفردية للعمل وتسويتها وهذا زيادة على تلك الجهود التي يبذلها في المهام الأخرى والمتعلقة بالمراقبة والإعلام والإرشاد والتي أشرنا إليها سابقا.

8. دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل:

نظرا لاختلاف طبيعة علاقات العمل الفردية عن الجماعية فكذلك تختلف طبيعة النزاعات القائمة بين العامل او العمال مع صاحب العمل، ومن ثمة تختلف طرق وأساليب تسويتها من طرف مفتشية العمل، وهو ما يتم تناوله في هذا العنصر:

1.8. نزاعات العمل الفردية وإجراء تسويتها:

تثير علاقة العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء انعقادها، بحيث تؤدي أحيانا إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة أو شكل الأداة القانونية والتعاقدية التي تقوم عليها، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة، وهو الأمر الذي دفع التشريعات العمالية الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من المشكلات التي يمكن أن تحدث داخل المؤسسات المستخدمة، بالتالي عملت على تنظيمها وتنظيم عمليات حلها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة مع إقامة أجهزة متخصصة في معالجتها، كل هذا من أجل الوصول إلى استقرار العلاقات المهنية بين أطراف علاقات العمل والمضي في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع، وفيما يلي نحاول التطرق إلى كيفية حل هذه النزاعات.

يقصد بالمنازعات الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثليه من جهة ثانية بمناسبة أو سبب تنفيذ علاقة العمل (خليفة عبد الرحمان، 2014، ص12)، حيث تختلف الأسباب من حالة إلى أخرى إلا أنّها ترتبط أساسا باختلاف أحد طرفي علاقة العمل في التقصير أو تطبيق نص قانوني أو اتفاقي، وهو ما يميز أساسا هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام أو الاتفاق القائم أو تعويضه بغيره.

ونظرا لكون هذه النزاعات الفردية قد تتعلق أساسا بسوء فهم نص قانوني أو تنظيمي أو سبب في اختلاف حول قضايا معينة فإن التسوية الودية للمنازعات الفردية تستوجب المرور بعدة إجراءات هادفة إلى حلها بطريقة ودية قبل عرضها على المحاكم المتخصصة في ذلك، وهذه الإجراءات تعتبر كشرط جوهري لقبول الدعوة القضائية شكلا.

* **التسوية الداخلية للنزاع:** يقصد بها وصول طرفي النزاع داخل المؤسسة إلى تسوية ودية دون تدخل أية جهة خارجية في المؤسسة (محي الدين الجرف، 2003، ص17) وفي حالة غياب هذه التسوية يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة لتأتي المرحلة الأخرى وهي:

* **مرحلة المصالحة:** هي إجراء يقوم به طرف ثالث بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضى الطرفين (محي الدين الجرف، 2003، ص78)، وبالتالي كسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال وأصحاب العمل، وبعد أن كان دور المصالحة تقوم به مفتشية العمل فإنه وحسب القانون 03/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية فإن هذه المهمة قد أوكلت إلى هيئة مختصة متساوية الأعضاء نصفها من العمال والنصف الآخر من أصحاب العمل (سعيد طريبت، 2013، ص127) لتخفيف الضغط على مفتشية العمل وعلى المحاكم المختصة في قضايا العمل، ففي حالة تم الاتفاق على حل النزاع يحذر محضر خاص بذلك من طرف مفتشية العمل ويلزم طرفي النزاع بتطبيقه، أما في حالة ما لم يتوصل الطرفين إلى حل النزاع فإن الطرف الذي له مصلحة في النزاع يقوم برفع الدعوة إلى الجهات القضائية المختصة في مع التقرير الذي يقرره مفتش العمل بشأن ذلك.

2.8. نزاعات العمل الجماعية وإجراء تسويتها:

تشمل نزاعات العمل الجماعية مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية المهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل أو أي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية (رشيد واضح، 2003، ص78)، ومن أجل تسويتها يصبح تدخل مفتشية العمل أكثر من ضروري.

تتميز نزاعات العمل الجماعية بشمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم وأن يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين، مثل المطالبة برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل مما يستخلص بأنه نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، ولقد عملت مختلف التشريعات العمالية المقارنة على الوقاية من المنازعات الجماعية والتخفيف من آثاره، بوضع آليات خاصة لتسويتها تراعي فيها مشاركة الأطراف بصفة فعالة وأساسية نذكرها كما يلي: (عبد السلام ذيب، 2003، ص362-364)

1.2.8. التسوية السلمية: ويقصد بها احتياطات لتفادي الوصول إلى أي نزاع جماعي بين طرفي العمل، واستنادا إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمونها في القانون الجزائري نجد أن هناك وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هي:

* **التفاوض الجماعي المباشر:** كلما دعت الضرورة إلى ذلك وديا بصفة منتظمة ومحددة في الاتفاقية الجماعية، وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين توفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين بواسطة اللجان.

* **وضع هياكل ولجان مشتركة دائمة أو مؤقتة:** مهمتها رصد أي إشكال قد يقع والبحث عن الحلول المناسبة.

2.2.8. الإجراءات العلاجية: يقصد بها تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة أسباب النزاعات العمالية الجماعية، وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة، والوساطة، والتحكيم.

* **المصالحة:** وهي نوعين:

- **المصالحة الاتفاقية:** يقصد بها تلك الإجراءات التي تقرها الاتفاقية الجماعية بقصد إيجاد الحلول للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي قد تحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين.

- **المصالحة القانونية:** ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، حيث توكل هذه الحالة إلى مفتش العمل.

وعليه تكون نتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأول أو الثاني لا تخرج عن الاحتمالات الثلاث التالية:

✓ حالة التوصل إلى تسوية النزاع بصفة كلية فإن هذا يعتبر اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط لاسيما من حيث التسجيل والإيداع الذي يعتبر الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية.

✓ أما حالة التوصل إلى تسوية جزئية للنزاع فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المشاكل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، بحيث يمكن عرضها على الوساطة أو التحكيم.

✓ أما حالة الفشل الكلي في جميع أجزاء المصالحة فإنه لا بد من تحرير محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، وحسب كل حالة يمكن لطرفي النزاع اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

* **الوساطة:** ويقصد بها احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهم، بحيث يقدمون له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به ثم يترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له على أن تقدم هذه الحلول خلال الأجل الذي يحدده في شكل اقتراحات أو توصيات معللة للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يفرضونها، وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا.

* **التحكيم:** أسلوب تلجأ إليه الأطراف المتنازعة في حالة فشل الإجراءات الوقائية في تسوية المنازعات الجماعية أو من خلال مبدأ الاختيار بين الوساطة والتحكيم، وفي هذه الحالة يعين كل طرف حكما على أن يقوم الحاکمان أو الحکام بتعيين حكما مرجحا من بينهم، وفي حالة عدم الاتفاق على الحكم المرجح يحال الاتفاق إلى المحكمة المختصة إقليميا.

9. دور مفتشية العمل في ترقية الحوار الاجتماعي:

للحوار الاجتماعي أهميته في مجال علاقات العمل بصفة خاصة وفي علاقته بتحقيق التنمية الاقتصادية بصفة عامة، بحيث أصبح موضوع الساعة كما يعكس التوجه الذي أصبح سائد اليوم في العالم، لاعتباره أفضل سبيل لمعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية، للمحافظة على السلم الاجتماعي والنهوض بالنمو الاقتصادي، فتجسيد لهذا الفهم قطعت الحكومة بمعية شركائها الاقتصاديين والاجتماعيين شوطا جديدا من

أشواط الحوار الاجتماعي، يعزز ما سبق تحقيقه في هذا المجال من لقاءات ثنائية ثلاثية دورية مسؤولة ومثمرة تركز الطابع المؤسساتي للتشاور الذي أصبح ركيزة أساسية للعلاقات بين أطراف الإنتاج الثلاثة في بلادنا، فكان مجمل ما أثمر عليه هذا الحوار تلك القرارات التي تم اتخاذها خلال لقاء الثلاثية الأخير بوضع ديناميكية آليات التفاوض الجماعي في القطاع الاقتصادي، العمومي والخاص من خلال إبرام اتفاقيات واتفاقات الفروع سنة 2010م. (مفتشية العمل، 2010، ص03)

ففي هذا الإطار وضمن الصلاحيات التي خولها القانون لأطراف الاتفاقيات خاصة فيما يتعلق بتنظيم هذا التشاور الدائم بهدف دعم مساعي أطراف علاقات العمل في تطوير هذا الأسلوب في الوقاية من النزاعات العمالية ولتسهيل القضاء على كل ما من شأنه عرقلة حسن تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، طالبت وزارة العمل مفتشي العمل على مستوى الولايات بالمشاركة في هذا المسعى من خلال التدخل لتوجيه الأطراف الاجتماعية ودعمهم إرشادهم في مجال الإعلام حول كل ما يتعلق بالقوانين النظم المتعلقة بالحوار والتفاوض الجماعي من جهة إلى جانب تحسسيهم بضرورة أهمية الحوار التشاور من أجل مراجعة تكيف الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسات مع المستجدات التي تفرضها المتغيرات القانونية والاتفاقية القطاعية الوطنية، أو تلك التي تفرضها المتغيرات الاقتصادية الاجتماعية الناتجة عن المؤثرات العامة الداخلية أو الخارجية من جهة ثانية. (سليمان أحمية، 2004، ص399)

بحيث يمكن تحديد مساهمة مفتشية العمل في هذا المجال في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات الاتفاقات الجماعية، كذلك تسجيل الاتفاقيات الاتفاقات الجماعية بين أطراف علاقات العمل، مراقبة شرعية القواعد المهنية المبرمة بين الأطراف مع التشريع الساري المفعول هذا على أساس المادة 134 من القانون رقم (90-11) الذي ينص انه إذا رأى مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع التنظيم المعمول بهما أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير، يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة السهر كذلك على تنفيذ الاتفاقيات الاتفاقات الجماعية مع معالجة كل نزاع يطرأ اثر تطبيقها حينما يرفع إليها. (مفتشية العمل، 2003 ص10)

كما يتم استغلال كل الفرص المتاحة لهم لمد يد المساعدة تشجيع أطراف علاقات العمل على إقامة جسور الحوار والتشاور المستمر بينهم فيما يخص العلاقات والصعوبات التي يمكن أن تعترض علاقتهم الاجتماعية المهنية وجعلها خير مثال كنموذج لتحقيق الاستقرار المهني والمؤسسي، بالتالي المساهمة أكثر في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يضمن استمرار النشاط الاقتصادي لها بشكل أفضل.

10. خلاصة:

فالممتنع لتطور قانون العمل في الجزائر يلاحظ ذلك التفاعل بين القوانين والأنظمة والآليات الاقتصادية والاجتماعية، سواء على المستوى الوطني أو العربي، فمع انتشار الصناعة في الدول العربية عامة والجزائر خاصة زادت أهمية القوى العاملة كما تضاعف بذلك عدد العمال فيها وازداد أثرها في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية أين أخذت الحكومات والدول العربية الواحدة تلو الأخرى تهتم أكثر بسن تشريعات العمل الحديثة والتوفيق بين المتطلبات الاقتصادية للمؤسسات المستخدمة والمتطلبات الاجتماعية للطبقة العاملة.

لذا ورغم تأخر ظهور قانون العمل في الجزائر إلا أنه استطاع أن يتطور بسرعة وبصفة مستمرة تماشيا مع تسارع وتيرة التنمية الاقتصادية خاصة الصناعية، فقانون العمل يسعى دائما للتوفيق بين المصالح الاقتصادية المتناقضة لأصحاب العمل والعمال وتحويلها لمصالح مشتركة لتحقيق توازن في الحياة الاقتصادية العامة، من هنا تبرز أهمية تدخل الدولة في توجيه الاقتصاد من خلال أحد أهم أجهزتها ألا وهي مفتشية العمل.

هذه الأخيرة التي تلعب دورا أساسيا في مجال علاقات العمل بصفة خاصة والتنمية الاقتصادية بصفة عامة باعتبارها أفضل وسيلة لمعالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والمحافظة على السلم الاجتماعي والنهوض بالنمو الاقتصادي، ويجسد ذلك في كونها الممثلة الرسمية للحكومة والمرافقة الدائمة لشركائها الاقتصاديين والاجتماعيين أثناء الحوارات والمفاوضات الجماعية، وما يعزز دورها الريادي في تسوية النزاعات الجماعية ما حققته في هذا المجال من لقاءات ثنائية وثلاثية دورية ومسؤولة ومثمرة تركز الطابع المؤسسي للتشاور الذي أصبح ركيزة أساسية للعلاقات بين أطراف الإنتاج الثلاثة.

ويمكن تحديد مساهمة مفتشية العمل في هذا المجال في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، كذلك تسجيل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بين أطراف علاقات

العمل، مراقبة شرعية القواعد المهنية المبرمة بين الأطراف مع التشريع الساري المفعول والتأكد من مدى تطبيق القوانين والأنظمة ويكون أحيانا طرفا في حل النزاعات التي قد تحصل بين العمال وأصحاب العمل سواء على المستوى الفردي أو الجماعي.

وعليه فإنّ مفتش العمل ينبغي أن يجمع إلى جانب علم القانون معارف اقتصادية طالما أنّه من الصعب جدّا الفصل بين المجالين الاقتصادي والاجتماعي وفوق ذلك فإنّ مفتش العمل ينبغي أن يأخذ من التقنية التي تؤهله لفهم واستيعاب شؤون السلامة والوقاية الصحية والمهنية، بالإضافة إلى هذه الثقافة العريضة ذات الأوجه الثلاثة: القانون، الاقتصاد والتقنية ينبغي أن يكون هذا الموظف محاورا خبيرا، الأمر الذي يمكنه من إقناع فريقه مجتمع العمل بالحلول التي يقترحها باعتبارها موضوعية المنطق ونبيلة المقصد، وتمكينا له من أداء هذه الأدوار فإنّه من الضروري تعزيز دور مفتش العمل عدّة وعتاد وهو ما سعت إليه مصالح التفتيش في السنوات الأخيرة وذلك من خلال التغيرات والتعديلات والإصلاحات التي عرفها جهاز تفتيش العمل خاصة مع الإصلاحات السياسية والاقتصادية الجديدة والمتمخضة لا سيما عن دستور فيفري 1989م والقوانين الخاصة باستقلالية المؤسسات، وكذلك بروز التشريعات الجديدة.

هذه الإصلاحات التي كانت بمثابة العوامل الرئيسية في إعادة النظر في دور ومهام مفتشية العمل وذلك سواء من حيث التنظيم أو الصلاحيات وذلك بتطبيق القانون الجديد 03/90 المؤرخ في 06 فيفري والمتعلق بتنظيم مفتشية العمل والذي أحدث تغييرا كبيرا مقارنة بواقع تفتيش العمل قبل هذه السنة 1990م، وذلك سواء من حيث هياكل المفتشية أو سلك مفتشي العمل ومهامهم، هذا بالإضافة إلى تحديد الصلاحيات والمهام، أضف إلى ذلك الأهمية التي أولتها مصالح التفتيش للتكوين وذلك إيمانا منها بضرورة تطوير قدرات وكفاءات مستخدميها، والتأقلم مع التحولات الاقتصادية الجديدة وكل محيط جديد. ويظهر ذلك من خلال التبرصات والدورات التكوينية والملتقيات التي تنظمها مصالح تفتيش العمل على المستوى الوطني من أجل إكساب مفتشي العمل معارف نظرية وتطبيقية والرفع من أدائهم المهني بالإضافة إلى محاولة مساندة التغيرات التي يعرفها عالم الشغل وذلك عن طريق توفير المستلزمات المادية والفنية وتحسين ظروف العمل لمستخدمي مفتشية العمل وكل هذا من أجل النهوض بجهاز التفتيش وعصرنته.

11. قائمة المراجع:

- 1- الاتحاد العام للعمال الجزائري (1997)، تقرير المؤتمر التاسع، طباعة الثورة الإفريقية، الجزائر.
- 2- الاتفاقية الدولية لتفتيش العمل (1974)، المادة (02) من الاتفاقية رقم: (81) بشأن تفتيش العمل.
- 3- إسماعيل، قيرة وعلي، غربي (2001)، في سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 4- بشير، هدي (2006)، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الكتاب، ط2، الجزائر.
- 5- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (1975)، العدد 39.
- 6- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (1995)، العدد 05.
- 7- جورج، فيردمان وبيار، نافيل (1985)، رسالة في سوسيولوجيا العمل، تر: يولاندا، عمانوئيل، ديوان المطبوعات الجامعية، ط01، الجزء 01، الجزائر.
- 8- حسن، قرنفل (2006)، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، دار افريقيا للنشر، الدار البيضاء، المغرب.
- 9- رايح، تواجيمية (2012)، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر.
- 10- رشيد، واضح (2003)، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر.
- 11- سعيد، طربيت (2013)، السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل، دار هومة، الجزائر.
- 12- سليمان، أحمية (1998)، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 13- سليمان، أحمية (2003)، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة خاصة، الجزائر.
- 14- سليمان، أحمية (2004)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 15- عائشة، الثابت (2011)، النوع وعلم الاجتماع العمل والمؤسسة، منشورات منظمة المرأة العربية، القاهرة، مصر.
- 16- عبد الرحمان، تومي (2011)، الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار الخلدونية لنشر والتوزيع، الجزائر.
- 17- عبد الرحمان، خليف (2014)، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، الجزائر.
- 18- عبد السلام، ذيب (2003)، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبه للنشر، الجزائر.
- 19- عبد المجيد، لبصير (2010)، موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، الجزائر.

- 20- عدنان، عابد ويوسف، إلياس (1980)، قانون العمل، دار المعرفة، بغداد، العراق.
- 21- عصام، يوسف القيسي (1995)، التنظيم الاجتماعي للعمل، مطبعة بيروت، لبنان.
- 22- علي، فيصل (2014)، تفتيش العمل ودورة في كفاءة وانفاذ تشريعات العمل، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 82، بيانات النشر، ط01، مسقط، سلطنة عمان.
- 23- فضيل، علي عبد الله (د.ت)، منظمة العمل العربية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، الجزائر.
- 24- قانون العمل الجزائري (1990)، قانون رقم: (90-11).
- 25- محمد الصغير، بعلي (1992)، تنظيم القطاع العام، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر.
- 26- محي الدين، الجرف (2003)، منازعات العمل، أسبابها وشروط الحلول المناسبة لها، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر.
- 27- مفتشية العمل (1999)، نشرة مفتشية العمل، الأعداد: (02) / (08) / (09) / (23).
- 31- منظمة العمل العربي (2014)، تقرير المؤتمر العمل العربي، الدورة (41)، القاهرة، مصر.
- 32- مولود، ديدان (2010)، مدونة العمل، دار بلقيس، الجزائر.
- 33- وزارة العمل والحماية الاجتماعية: الندوة الوطنية الثانية حول الحماية الاجتماعية، الجزائر، يومي 25 و26 جوان 2001.
- 34- وسيلة، شابو (2015)، القانون الدولي للعمل، دار حمومة، الجزائر.
- 35- يوسف، إلياس (2012)، تفتيش العمل في الدول العربية، المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، تونس.
- 36- Auvergnon (Ph), hamdan (L), boulenouar (M), (1997), l'inspection du travail ou regard de la norme internationale, proposition de comparaison Algérie-France, Revue algérienne des sciènes juridiques, politique et économiques, volume 35, N 4, Alger.
- 37- Bit (1986), L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière), 1^{er} édition, Genève, Suisse.
- 38- Fodil (Ch) (2002), Manuel de fonctionnaire, Palais du livre, Alger.
- 39-Gazali (M) (1979), La participation des travailleurs et la gestion d'entreprise, Opu, Alger.