

جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

## التنظيم القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون  
الأعمال

إشراف الأستاذ الدكتور:  
نزار عبدلي

إعداد الطالبة:  
ريم الأماسي جلال

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
صابر بن صالحية	أستاذ محاضر أ	جامعة الشاذلي بن جديد	رئيسا
نزار عبدلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
صباح جامل	أستاذه محاضرة أ	جامعة الشاذلي بن جديد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025-2024



جامعة الشاذلي بن جديد-الطارف  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

## التنظيم القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون  
الأعمال

إشراف الأستاذ الدكتور:  
نزار عبدلي

إعداد الطالبة:  
ريم الأماسي جلال

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
صابر بن صالحية	أستاذ محاضر أ	جامعة الشاذلي بن جديد	رئيسا
نزار عبدلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
صباح جامل	أستاذه محاضرة أ	جامعة الشاذلي بن جديد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025-2024

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد  
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

## تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

المسيد (ة): جلال ربيع العمارسي

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11.02112.45.00457.0006

الصادرة بتاريخ: 2024 مارس 20

عن دائرة: بوئلمعية بلدية - الشاذلية

المسجل بقسم: الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنونها:

التنظيم القانوني كنفديسيّة العمل في التشريع الجزائري

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/05/22

إمضاء المعني



# شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين  
عملا بقوله تعالى: "لئن شكرتم لأزيدنكم"

إبراهيم: الآية: 07.

فنشكر الله عز وجل على نعمته وتوفيقه في إتمام هذه المذكرة  
ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور

عبدلي نزار

الذي وافق الإشراف على هذه المذكرة، وعلى تشجيعه لنا،  
ونصحه، وتقديمه لنا جملة من الإرشادات المهمة من أجل  
إتمام هذا العمل بنجاح.

والشكر موصول إلى لجنة المناقشة، وإلى كل أساتذة كلية الحقوق  
والعلوم السياسية الذين رافقونا في هذه المرحلة الجامعية.



# إِهْدَاء

إلى من خالص دعائها سر نجاحي ... وطيب كلامها بلسم  
جراحي

"أمي الغالية"

إلى من كلله الله بالهبة والوقار... إلى من أحمل اسمه بشرف وافتخار

"أبي العزيز"

إلى ضلعي الثابت وأماني، خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني

"إخواني الغاليين"

إلى أزهار النرجس التي تفيض حبا ونقاء

"أختي الغالية"



جلال ريم الأماصي

مقدمة

يعد احترام التشريعات الإجتماعية من المؤشرات الجوهرية، التي تدل على مدى التزام الدولة بسيادة القانون، وحرصها على تحقيق التوازن في علاقات العمل. ونظرا للطبيعة الخاصة التي تميز العلاقة بين العامل والمستخدم، باعتبارها علاقة تعاقدية غير متكافئة من حيث القوة الاقتصادية والمركز القانوني، فقد اقتضى الأمر تدخلا من طرف السلطة العامة، ليس فقط بتنظيم هذه العلاقة بنصوص قانونية، وإنما كذلك بإنشاء آليات رقابية فعالة تضمن التطبيق الصحيح والفعلي لها، وتكرس حقوق العمال على أرض الواقع.

وفي هذا السياق، أنشئت مفتشية العمل كجهاز إداري يهدف إلى حماية حقوق العمال وضمان احترام القوانين ومدى امتثال المستخدمين لأحكام قانون العمل، والتدخل في حال وجود مخالفات أو نزاعات مهنية، سواء كانت فردية أو جماعية. تمارس هذه الهيئة وظائفها في ظل منظومة قانونية تنظم اختصاصها، هيكلتها، أدواتها، وآليات تدخلها، بما يسمح لها بأداء مهامها في حدود الشرعية القانونية.

وقد أدرج المشرع الجزائري تنظيم مفتشية العمل ضمن الأطر القانونية الناضمة لعلاقات العمل، من خلال مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، أبرزها القانون رقم 90-103<sup>1</sup>، الذي يحدد كفاءات ممارسة هذه الهيئة لمهامها، فضلا عن القواعد العامة المنصوص عليها في الأمر رقم 96-11<sup>2</sup>.

تجدر الإشارة إلى أن مفتشية العمل في الجزائر تنظم ضمن هياكل مركزية، تتولى الإشراف العام والتخطيط، وأخرى لامركزية على المستوى المحلي والولائي، تضطلع بمهام المراقبة الميدانية. يتبين من خلال النصوص القانونية التي أدرجها المشرع، أن له رؤية محددة لدور مفتشية العمل، تقوم على أساس الجمع بين الدور الوقائي من خلال التوجيه ومحاولة التوفيق بين الأطراف المتنازعة في

<sup>1</sup> القانون 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 يونيو 1996، المتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، عدد 36، الصادرة في 12 يونيو 1996.

<sup>2</sup> القانون رقم 96-11، المؤرخ في 10 يونيو 1996، يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، عدد 36، الصادرة في 12 يونيو 1996.

حال وجود نزاع، والدور الردعي من خلال الرقابة وتحرير المحاضر عند الاقتضاء في إطار ما يقرره القانون من صلاحيات واختصاصات.

### أهمية الدراسة

تكتسي دراسة التنظيم القانوني لمفتشية العمل أهمية بالغة، كونها تتعلق بجهاز رقابي، يعهد إليه بتطبيق أحكام قانون العمل، وحماية النظام الإجتماعي، كما تزداد أهمية دراسة هذا الموضوع في ظل التحولات الإقتصادية والتشريعية، ما يفرض تقييمها لفعاليتها النصوص القانونية، المنظمة لها وملائمتها للواقع المهني.

### أسباب دراسة الموضوع

من أهم الأسباب التي تدعم اختيار موضوع "التنظيم القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري" نجد:

**الأسباب الموضوعية:** التي تتمحور أساسا في المكانة المتميزة التي تحتلها مفتشية العمل كمؤسسة رقابية أساسية تسهر على التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل، وباعتبارها الجهاز الرئيسي المنوط به ضمان حقوق العمال، فإن دراسة تنظيمها القانوني يكتسي أهمية قصوى، حيث أن التعمق في هذا التنظيم يمكننا من فهم فعالية هذه المؤسسة ودورها الجوهرية في تحقيق أبعاد العدالة الاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل.

في ذات السياق، فإن تحليل التنظيم القانوني لمفتشية العمل يتيح فهم الإطار القانوني المحدد لصلاحياتها ومهامها وهيكلها، والإجراءات التي تتبعها عند ممارسة وظائفها الرقابية والتفتيشية، كما يسهم في تقييم مدى كفاية هذا التنظيم، في مواجهة التحديات المعاصرة التي يشهدها عالم العمل، وتحديد نقاط القوة والضعف فيه.

أما الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى دراسة هذا الموضوع، فتكمن في الرغبة في التعمق في آليات الرقابة القانونية التي تخضع لها علاقات العمل، باعتبار أن مفتشية العمل تمثل حلقة وصل هامة بين

النص القانوني وميدان التطبيق، ومن ثم فإن دراستها تمكن من فهم كيف يُترجم القانون إلى ممارسة عملية.

ناهيك عن الاهتمام الشخصي بالتشريعات الاجتماعية عامة وقانون العمل خاصة، بالنظر لارتباطه المباشر بحياة الأفراد اليومية، خاصة فئة العمال، ولما يمثله من أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن في العلاقة بين أطراف الشغل.

### أهداف الدراسة

من المعلوم أن لكل دراسة علمية أهداف، يسعى الباحث للوصول إليها من خلال بحثه، ومن هذا المنطلق تتمثل أهداف هذه الدراسة في ما يلي:

- التعرف على الهياكل المركزية واللامركزية لمفتشية العمل، وتوضيح طبيعة العلاقة بينهما، في إطار توزيع الصلاحيات وتنسيق الجهود.

- دراسة المهام والاختصاصات القانونية المخولة لمفتشي العمل، في مجال مراقبة تطبيق قانون العمل داخل المؤسسات.

- تسليط الضوء على الدور الرقابي والوقائي لمفتشية العمل، في حماية الحقوق المهنية للعمال، وضمان احترام أحكام قانون العمل من قبل المستخدمين.

- تحليل دور مفتشية العمل في فض النزاعات، سواء كانت فردية أو جماعية، ودراسة الإجراءات القانونية المتبعة في هذا الإطار.

- التعرف على فعالية هذه الهيئة في تسوية النزاعات المعروضة أمامها أو قدرتها على تأدية المهام المنوطة بها.

### الإشكالية

على ضوء ما تقدم بيانه يمكن طرح الإشكالية التالية: فيما تتمثل القواعد القانونية التي

تحكم وتنظم عمل مفتشية العمل في الجزائر؟

## المناهج العلمية المتبعة

للإجابة عن هذه الإشكالية، فقد تم الاعتماد بشكل أساسي على المنهج التحليلي في مواطن البحث ويظهر ذلك في الفصل الأول من خلال تحليل النصوص القانونية التي تناولت التنظيم المركزي واللامركزي لمفتشية العمل، بالإضافة إلى المنهج الوصفي لما في ذلك من وصف لتفاصيل حول مفتشية العمل على وجه العموم، والوظائف الرقابية وكيفية إدارة المنازعات الفردية والجماعية.

## تقسيم الدراسة

بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة، ومن أجل الإجابة على الإشكالية السابقة، تم تقسيم الدراسة إلى خطة ثنائية تضمنت فصلين، خصص **الفصل الأول** لدراسة تنظيم مفتشية العمل في الجزائر ضمن مبحثين، تم التطرق إلى الهياكل المركزية لمفتشية العمل في **المبحث الأول**، ثم الهياكل غير المركزية في **المبحث الثاني**. بينما خصص **الفصل الثاني** لدراسة مهام واختصاصات مفتشية العمل، والذي بدوره قسم إلى مبحثين. تناول **المبحث الأول** المهام المتعلقة بوقاية العمال من أخطار العمل، أما **المبحث الثاني** فبين المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية.

**الفصل الأول:**  
**تنظيم مفتشية العمل في**  
**الجزائر**

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

تعد مفتشية العمل في الجزائر جهاز وقائي رقابي، يضطلع بمهام أساسية في مجال تطبيق تشريعات العمل وحماية حقوق العمال، ففي ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل تزداد أهمية التنظيم الفعال لهذا الجهاز لضمان تحقيق أهدافه لاسيما توفير بيئة عمل آمنة وعادلة، إذ يتسم تنظيم مفتشية العمل في الجزائر بهيكل متكامل ومتوازن، يجمع بين المستويين المركزي واللامركزي، ويهدف هذا التنظيم إلى تحقيق تغطية شاملة لمختلف جوانب العمل في جميع أنحاء البلاد، وضمان تطبيق موحد وفعال لتشريعات العمل.

بما أن مفتشية العمل تُعنى أساسًا بمراقبة مدى الالتزام بتطبيق القوانين المنظمة لعلاقات العمل، فإنها تسعى إلى وضع التصورات المناسبة واتخاذ التدابير والوسائل اللازمة لتنفيذ المهام المخولة لها بموجب التشريعات المعمول بها، ويتم ذلك من خلال مختلف هياكلها التنظيمية، سواء المركزية (المبحث الأول)، التي تشرف على التخطيط والتنسيق على المستوى الوطني، أو هياكلها غير المركزية (المبحث الثاني) التي تتولى مهام الرقابة والتفتيش الميداني، وتحرص على تطبيق تشريعات العمل من خلال مديرياتها الفرعية.

### المبحث الأول: الهياكل المركزية لمفتشية العمل

تماشيا مع التطورات الحاصلة في الجزائر عقب الاستقلال، اهتم المشرع الجزائري بإحداث جملة من التعديلات في مجالات مختلفة من بينها قانون العمل، حيث تم استحداث أجهزة جديدة بعيدا عن القوانين الفرنسية التي كانت سارية آنذاك وهي مفتشيات العمل، فأصدر المشرع الجزائري عدد من القوانين والمراسيم التي تناولت هذا الجهاز وتنظيمه من بينها القانون 90-103<sup>1</sup>، والمرسوم التنفيذي 90-209<sup>2</sup>، الذي قسم مفتشية العمل إلى هياكل مركزية<sup>3</sup> وغير مركزية.

تعد الهياكل المركزية لمفتشية العمل الجهات المسؤولة عن تنسيق نشاط هذا الجهاز على المستوى الوطني، بهدف ضمان تطبيق موحد وفعال لقوانين العمل في جميع أنحاء البلاد، حيث تتكون هذه الهياكل من مديرتين رئيسيتين تعملان بشكل متكامل لتحقيق أهداف المفتشية، وهما: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل (المطلب الأول)، ومديرية الإدارة والتكوين (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تمثل مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل إحدى الركائز الأساسية للهيكل المركزي، حيث تتكون هذه الأخيرة من عدد من المديريات الفرعية (الفرع الأول)، والتي تضطلع بمهام حيوية في مجال تنظيم علاقات العمل، وضمان سلامة العمال (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> القانون 90-03، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، عدد 04، المؤرخة في 09 يناير 2005.

<sup>3</sup> تعريف الهياكل المركزية: يمكن تعريفها على أنها نظام يوضح مهام المفتشية، والتفاعلات الجارية بها وكذا العلاقات بين وحداتها من جهة، وبين الأطراف ذات المصلحة من جهة أخرى. أنظر: مراد جاني، محاضرات في مقياس تنظيم وتصميم الهيكل الإداري، ألفت على طلبه السنة أولى ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2023/2022، ص 02.

### الفرع الأول: تكوين مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تم إنشاء مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-05<sup>1</sup> الصادر بتاريخ 06 يناير 2005، الذي يحدد تنظيم وسير عمل المفتشية العامة للعمل. تتألف هذه المديرية وفقاً للمادة 06 من نفس المرسوم<sup>2</sup>، من ثلاث (03) مديريات فرعية، تهدف إلى حماية حقوق العمال، تنظيم سوق العمل وضمان بيئة عمل ملائمة. تشمل هذه المديريات: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية (أولاً)، المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل (ثانياً) والمديرية الفرعية للتقييس والمناهج (ثالثاً).

تتولى مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، الإشراف التقني على قيام المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل بالمهام المنوطة بهم<sup>3</sup>، فمهمتها تتلخص في متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها والعمل على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها<sup>4</sup>.

### أولاً: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية

تسند للمديرية الفرعية للعلاقات المهنية عدد من المهام حسب ما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التنفيذي 05-05 حيث تكلف<sup>5</sup>:

- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية للعمال وإعداد التراخيص والتقارير الدورية بشأنها.
- تدعيم العلاقات مع المحيط من خلال أعمال التشاور والاتصال القطاعي وما بين القطاعات واقتراح كل التدابير الكفيلة بتحسين فعالية المصالح في مجال المساعدة والاستشارة والإعلام.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيورها، ج.ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

<sup>2</sup> المادة 06 من المصدر نفسه.

<sup>3</sup> فتحي وردية، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص 215.

<sup>4</sup> زيد المال صافية، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014/2013، ص 32.

<sup>5</sup> المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- تحديد النشاطات التي تهدف إلى تحسين العلاقات الاجتماعية والمهنية في الوسط المهني وإعدادها وتنفيذها، لاسيما فيما يتعلق بوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها.
- إعداد بطاقيّة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل وتحيينها وإنجاز جميع الدراسات المرتبطة بها، وكذلك المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل.
- وتأسيسا على ذلك، تهتم المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بتحسين العلاقات في الوسط المهني، حيث تتابع أوضاع العمال، تساهم في الوقاية من النزاعات وتعزز الحوار بين الشركاء الاجتماعيين.

### ثانيا: المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل

تناط المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل حسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05

بما يلي<sup>1</sup>:

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل.
- العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل.
- المساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية بالتنسيق مع الهياكل المركزية المعنية والهيئات المختصة.
- وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل.
- إذن، تتولى المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل معاينة ومراقبة تطبيق قوانين العمل، حيث تسعى لتحسين ظروف العمل والوقاية الصحية، وتساهم في التوعية بحقوق وواجبات العمال.

<sup>1</sup> المادة 08 من المرسوم 05-05، المصدر السابق.

### ثالثا: المديرية الفرعية للتقييس والمناهج

- تعنى المديرية الفرعية للتقييس والمناهج حسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-05 ب<sup>1</sup>:
- تحديد وتطوير الأدوات والمناهج والمقاييس والإجراءات الرامية إلى تحقيق فعالية عصرنة نشاط مصالح مفتشية العمل.
  - متابعة معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون الإدارية التي يتقدم بها المستخدمون والعمال وكذا التنظيمات النقابية.
  - المساهمة في تعزيز التقنيات والوسائل الرامية إلى ترقية مقاييس العمل واعتمادها والقيام بكل دراسة أو بحث بشأنها.
  - إنشاء بطاقة المؤسسات وتقييمها لاسيما إعداد حصيلة مخالفات التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل بصفة دورية يجرها مفتشو العمل، وتقسيم النتائج المخصصة لها من الجهات القضائية المختصة.
  - تهتم المديرية الفرعية للتقييس والمناهج بتطوير أدوات ومناهج عمل مفتشية العمل، متابعة النزاعات الفردية والطعون، تعزيز مقاييس العمل، وإنشاء بطاقة المؤسسات وتقييمها بناءً على تقارير مفتشي العمل.
  - على ضوء ما تقدم، يلاحظ أن المديرية الفرعية التابعة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، هي عنصر أساسي في تحقيق التوازن بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، من خلال دورها الرقابي والتنظيمي، فتساهم هذه المديرية في تعزيز بيئة عمل آمنة ومستقرة وهو ما ينعكس بالإيجاب على الإنتاجية والاستقرار المهني.

<sup>1</sup> المادة 09 من المرسوم 05-05، المصدر السابق.

### الفرع الثاني: سلطات مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

تضم المفتشية العامة للعمل التي يرأسها مفتش عام للعمل على المستوى المركزي مديرتين مديرية الإدارة والتكوين، ومديرية تقنية للعلاقات المهنية تتولى الإشراف التقني على قيام المصالح الخارجية وأعاون تفتيش العمل بالمهام المنوطة بهم<sup>1</sup>، فمهمتها تتلخص في متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها والعمل على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، والمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها<sup>2</sup>.

تكلف هذه المديرية طبقا لما جاء في نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي 05-05 بما يلي<sup>3</sup>:

- السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به.
- المبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها، والسهر على وضع الآليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.
- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية بشأنها.
- السهر على تحيين بطاقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.
- المبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل، لاسيما بإعداد وتنفيذ إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الصحة والأمن وطب العمل.
- المساهمة في تنفيذ نشاطات التشاور بين مصالح مفتشية العمل ومختلف الشركاء والهيئات المعنية في مختلف مجالات مراقبة تطبيق مقاييس العمل المعمول بها.

<sup>1</sup> فتححي وردية، المرجع السابق، ص 215.

<sup>2</sup> زيد المال صافية، المرجع السابق، ص 32.

<sup>3</sup> المادة 05 من المرسوم التنفيذي 05-05، المصدر السابق.

وبما أن مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل تهتم بوقاية العمال ومتابعة الوضعية الاجتماعية لهم، فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 155<sup>1</sup>، والتوصية رقم 164<sup>2</sup>، بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، فتضمنت الاتفاقية 155 في الجزء الثاني منها والخاص بمبادئ السياسة الوطنية، في المادة 04 بأن تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بصفة دورية في ضوء الأوضاع والممارسات الوطنية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال<sup>3</sup>. والهدف من هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه<sup>4</sup>.

تتولى المفتشية العامة للعمل عبر مديريتها التقنية للعلاقات المهنية متابعة وتقييم الوضعية الاجتماعية للعمال، والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، مع اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية من النزاعات الجماعية وترقية الحوار الاجتماعي. كما تسهر على تحيين الاتفاقيات الجماعية وتحسين شروط العمل، خاصة في مجالي الصحة والأمن. وتنسجم هذه المهام مع ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 155 التي تدعو الدول إلى وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية، بهدف الوقاية من الحوادث والأضرار المرتبطة بالعمل، بالتشاور مع ممثلي العمال وأرباب العمل.

### المطلب الثاني: مديرية الإدارة والتكوين

تعد مديرية الإدارة والتكوين من الركائز الأساسية في الهيكل التنظيمي المركزي لمفتشية العمل في الجزائر، حيث تلعب دوراً جوهرياً في تنظيم العمل الإداري وتطوير الموارد البشرية، وتشكل هذه المديرية كسابقتها من عدد من المديريات الفرعية التي تندرج تحتها (الفرع الأول)، وفي ذات السياق

<sup>1</sup> الاتفاقية الدولية رقم 155، المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، جنيف في 22 جوان 1981.

<sup>2</sup> التوصية الدولية رقم 164، المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، جنيف في 22 جوان 1981.

<sup>3</sup> الاتفاقية الدولية رقم 155، ص 03، المصدر السابق.

<sup>4</sup> صلاح علي حسن، "حماية الحقوق العمالية- دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل-"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 199.

فإنها تتمتع بمجموعة من السلطات (الفرع الثاني)، ذلك من أجل المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية التي وجدت من أجلها المفتشية.

### الفرع الأول: تشكيل مديرية الإدارة والتكوين

تضم مديرية الإدارة والتكوين ثلاث مديريات فرعية، لكل منها اختصاصات محددة تهدف إلى تعزيز الأداء الإداري وتحسين كفاءة العمل، وفقاً للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-105، تشمل هذه المديريات ما يلي: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل (أولاً)، المديرية الفرعية للتكوين والوثائق (ثانياً)، المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات (ثالثاً).

### أولاً: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل

حسب المادة 12 من المرسوم التنفيذي 05-05، تكلف المديرية الفرعية لإدارة الوسائل ب<sup>2</sup>:

- السهر على وضع هياكل مفتشية العمل وتقييم حاجاتها إلى الوسائل البشرية والمالية والمادية.
  - ضمان تسيير وسائل مصالح المفتشية العامة للعمل.
  - تساهم في إعداد تقديرات ميزانية المصالح المركزية وغير المركزية ووضع الإعتمادات المخصصة والسهر على تنفيذ الميزانية.
  - مسك الجرد وضمان صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة وحفظها والسهر على تنفيذ برامج التجهيز طبقاً للتنظيم المعول له.
  - تعمل على تنفيذ إجراءات تسيير الموارد البشرية للمصالح المركزية وغير المركزية ومتابعتها وتقييمها.
- انطلاقاً مما سبق، المديرية الفرعية لإدارة الوسائل تسهر على تجهيز هياكل مفتشية العمل وتوفير احتياجاتها، تسيير الوسائل والميزانية، صيانة الممتلكات، وتنفيذ وتقييم إجراءات تسيير الموارد البشرية على المستوى المركزي وغير المركز.

<sup>1</sup> المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 12 من المصدر نفسه.

### ثانيا: المديرية الفرعية للتكوين والوثائق

تعمل المديرية الفرعية للتكوين والوثائق حسب المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 على مايلي<sup>1</sup>:

- تصور مخططات التكوين السنوية والمتعددة السنوات، المخصصة لمستخدمي مفتشية العمل وإعدادها وتنفيذها وتقييم أعمال التكوين المنجزة.

- توجيه أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف لتكييفها مع المتطلبات الناجمة عن تطورات عالم الشغل.

- اقتراح كل التدابير والأعمال الكفيلة بتدعيم وتحسين المؤهلات التقنية للمستخدمين وتطويرها.

- تكوين الأرشيف والرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييرها ومساعدة المصالح غير المركزة في هذه المهام، بضمان جمع وتوزيع النصوص التشريعية والتنظيمية والاجتهاد القضائي، وكذا المنشورات ذات الصلة بمهام مفتشية العمل.

- العمل على تطوير التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة.

تهتم المديرية الفرعية للتكوين والوثائق بإعداد وتنفيذ مخططات التكوين لمستخدمي مفتشية العمل، وتطوير مهاراتهم بما يتماشى مع تطورات عالم الشغل. كما تسهر على تسيير الأرشيف والرصيد الوثائقي، وتوزيع النصوص القانونية، وتدعم التعاون الدولي في مجال التكوين والوثائق المتخصصة.

### ثالثا: المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات

تكلف المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات بجملة من المهام ذكرت في المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05 فتقوم بما يلي<sup>2</sup>:

- إعداد مخطط توجيهي للإعلام الآلي للمفتشية العامة للعمل وضمان إنجازها.

<sup>1</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05-05، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 14 من المصدر نفسه.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- وضع شبكة لجمع المعلومات وضمان تسييرها وصيانتها.
- السهر على تطوير التطبيقات المعلوماتية الخاصة بالمفتشية العامة للعمل.
- تحديد الأدوات الرامية إلى عصرنه نشاط مصالح مفتشية العمل وإعدادها ووضعها حيز التنفيذ، بالتنسيق مع الهياكل المعنية.
- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية المرتبطة بنشاطات مفتشي العمل ومعالجتها وحوصلتها.
- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات تتولى إعداد وتنفيذ مخطط الإعلام الآلي، تطوير وصيانة شبكات وتطبيقات جمع المعلومات، وعصرنه نشاطات المفتشية. كما تقوم بجمع وتحليل البيانات الإحصائية المتعلقة بنشاط مفتشي العمل.

### الفرع الثاني: سلطات مديرية الإدارة والتكوين

أنشأت هذه المديرية سنة 2005، تتمثل مهمتها في تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل، والقيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وضمان تكوين المستخدم وتحسين مستواهم من أجل تحسين نوعية الأداءات وترقيتها وإنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل<sup>1</sup>. فمديرية الإدارة والتكوين تتمتع باختصاص هام وتتولى مسائل محددة<sup>2</sup>.

وقد نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي 05-05 على ما يلي<sup>3</sup>:

- تسيير الموارد البشرية والمالية والمادية الضرورية لسير مصالح المفتشية العامة للعمل.
- القيام بالالتزام بنفقات التسيير والتجهيز وتصفياتها والأمر بصرفها وتسديدها ومسك دفاتر المحاسبة الخاصة بها طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم، من أجل الاستجابة للمتطلبات الناتجة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل، وتحسين نوعية الأداءات وترقيتها.

<sup>1</sup> صافية زيد المال، المرجع السابق، ص 32.

<sup>2</sup> وردية فتحي، مرجع سابق، ص 216.

<sup>3</sup> المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المصدر السابق.

- السهر على صيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمفتشية العامة للعمل ومسك جرد بشأنها.

- إعداد إستراتيجية لتطوير الإعلام الآلي والتحكم في الإحصائيات.

- إنشاء الرصيد الوثائقي لمفتشية العمل وتسييره وضمان توزيعه وتعميمه.

استخلاصا لما سبق، تشكل مديرية الإدارة والتكوين من خلال مديرياتها الفرعية ركيزة أساسية في ضمان حسن سير العمل الإداري وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، فهي تضطلع بمهام التسيير الإداري، وتنظم برامج التكوين والتأهيل، إلى جانب تحديث أساليب العمل بما يتماشى مع التطورات الحديثة، وتعتبر هذه الجهود ضرورية لتحسين الأداء المؤسسي وضمان تحقيق الأهداف المسطرة بكفاءة وفعالية.

وعليه، تتولى مديرية الإدارة والتكوين تسيير الموارد البشرية والمادية والمالية للمفتشية العامة للعمل، وتنظيم التكوين وتحسين مستوى المستخدمين، بالإضافة إلى صيانة الممتلكات وتطوير الإعلام الآلي وإنشاء الرصيد الوثائقي. وتعتبر هذه المديرية ركيزة أساسية في ضمان حسن سير العمل الإداري وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

### المبحث الثاني: الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل

حرصًا على تحسين أداء مفتشية العمل، تبنى المشرع الجزائري مبدأ عدم المركزية بهدف تقريب الإدارة من المواطنين وتسهيل عمليات الرقابة والتدخل السريع عند الضرورة، ويعكس اعتماد الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل في الجزائر تطورًا إداريًا وتنظيميًا يواكب المتغيرات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها البلاد.

انطلاقًا من هذا التوجه، تحولت مفتشية العمل من هيئة إدارية متمركزة إلى شبكة من الهياكل غير المركزية<sup>1</sup>، تضم عددًا من المديريات، مما عزز قدرتها على مراقبة تطبيق قوانين العمل وضمان

<sup>1</sup> منصورى إهام، منصورى كمال، الهياكل غير مركزية: "تفويض السلطة للمستويات الأدنى في الهيكل، الموازنة بين الإستراتيجية والهيكل التنظيمي"، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد 16، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2014، ص 318.

علاقات مهنية متوازنة، وتتألف هذه الهياكل غير المركزية من: المفتشيات الجهوية للعمل (المطلب الأول)، مفتشيات العمل للولاية (المطلب الثاني)، مكاتب مفتشية العمل (المطلب الثالث).

### المطلب الأول: المفتشيات الجهوية للعمل

تلعب المفتشيات الجهوية للعمل دورا أساسيا في التنظيم اللامركزي لمفتشية العمل في الجزائر، حيث تشمل على عدد من المصالح (الفرع الأول)، وتضطلع بجملة من المهام المنوطة بها (الفرع الثاني)، تتولى المفتشية الجهوية للعمل توجيه وتنسيق نشاطات مكاتبها التابعة لها، من خلال مراقبة تدخلاتها وتقييمها دوريا، ومتابعة الدعاوى على مستوى المجلس القضائي<sup>1</sup>، وتأسست هذه المفتشية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-209<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: تكوين المفتشية الجهوية للعمل

ينظم عمل المفتشية الجهوية للعمل في ثلاث مصالح أساسية<sup>3</sup>، هي مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات (أولا)، مصلحة التقييم والتلخيص (ثانيا)، مصلحة المستخدمين والوسائل (ثالثا).

### أولا: مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات

تتولى مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات ما يلي<sup>4</sup>:

- المشاركة في إعداد برامج النشاطات.
- السهر على احترام آليات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشي العمل ومفتشيات العمل للولاية.

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي"، دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 317، 318.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 90-209، المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 03 من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16\08\2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج.ر، عدد 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

<sup>4</sup> المادة 04 من المصدر نفسه.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- ضمان متابعة العمليات المرتبطة بنتائج القضايا المعالجة من المحاكم بالتنسيق مع مفتشيات العمل للولاية وإعداد التقارير بشأنها.
- تنفيذ نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معارف المستخدمين التابعين للمفتشية الجهوية للعمل.
- ضمان تنسيق نشاطات مفتشيات العمل للولاية.

على ضوء ما تقدم، تشارك مصلحة توجيه وتنسيق النشاطات في إعداد برامج العمل، وتسهر على احترام آليات تدخل مفتشي العمل، وتتابع نتائج القضايا القضائية، وتنفذ نشاطات التكوين، وتضمن تنسيق عمل مفتشيات العمل الولائية.

### ثانيا: مصلحة التقييم والتلخيص

تضطلع مصلحة التقييم والتلخيص بجملة من المهام<sup>1</sup>:

- التقييم الدوري لحصائل وتقارير نشاطات مفتشيات العمل للولاية وتحليلها وإعداد التلخيص بشأنها.
- السهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الآلي وضمان حسن سير شبكة الإعلام الآلي.
- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وتحليلها وإعلام الإدارة المركزية بذلك بانتظام.
- تقديم كل اقتراح لتكييف تشريع وتنظيم العمل.

استنادا إلى ما سبق، تقوم مصلحة التقييم والتلخيص بالتقييم الدوري وتحليل تقارير نشاطات مفتشيات العمل الولائية وتلخيصها، وتسهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الآلي، وتتابع وتحلل الوضعية الاجتماعية، وتقدم اقتراحات لتكييف تشريع وتنظيم العمل.

<sup>1</sup> المادة 05 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، المصدر السابق.

### ثالثا: مصلحة المستخدمين والوسائل

تتولى مصلحة المستخدمين والوسائل ما يلي<sup>1</sup>:

- ضمان تسيير المستخدمين ومتابعة مساراتهم المهنية.
- عرض كل اقتراح حركة نقل مستخدمي التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية.
- القيام بعمليات الالتزام بنفقات التسيير وتصفياتها والأمر بصرفها.
- متابعة العمليات المنجزة في إطار برنامج التجهيز.
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية من الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية والسهر على الاستعمال العقلاني للوسائل المتوفرة.

وعليه، تضمن مصلحة المستخدمين والوسائل تسيير شؤون الموظفين ومتابعة مساراتهم المهني، واقتراح عمليات النقل، والقيام بنفقات التسيير، ومتابعة برنامج التجهيز، وتقييم احتياجات مفتشيات العمل من مختلف الوسائل والسهر على استخدامها الأمثل.

### الفرع الثاني: سلطات المفتشيات الجهوية للعمل

يشمل اختصاص المفتشية الجهوية للعمل عدة ولايات<sup>2</sup>، وتتولى مهمة تنشيط نشاط مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الإقليمي وتنسيقه وتقييمه وتسييره ومراقبته، وتكلف على الخصوص بما يأتي<sup>3</sup>:

- السهر على احترام أدوات ومناهج ومقاييس وإجراءات تدخل مفتشيات العمل.
- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الجهوية للعمل دوريا.
- تقديم كل اقتراحات التكيف التشريعي والتنظيم المتعلقين بالعمل.
- تنفيذ نشاطات تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم وتحديد معارفهم.

<sup>1</sup> المادة 06 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 21 من المصدر نفسه.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- ضمان تسيير المستخدمين والاعتمادات المالية المخصصة لها.
  - عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفتيش والمراقبة على الإدارة المركزية.
  - تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية إلى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط استعمال وسائل السير، ويحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل بثمانية<sup>1</sup>.
- بناء على ما تقدم، تنشط المفتشية الجهوية للعمل وتنسق وتقيم وتراقب عمل مفتشيات العمل الولائية التابعة لها، وتسهر على احترام إجراءات التدخل، وتعد ملخصات دورية لنشاطاتها، وتقتراح تعديلات تشريعية، وتنفذ برامج التكوين، وتدير الموارد البشرية والمالية، وتقتراح حركة تنقل المفتشين، وتقيم احتياجات المفتشيات الولائية. ويبلغ عدد المفتشيات الجهوية للعمل ثمانية.

### المطلب الثاني: مفتشيات العمل للولاية

بعد إجراء دراسة معمقة لتنظيم وعمل مصالح مفتشية العمل، نجد أنه تم اعتماد هيكلية جديدة لهذا الجهاز بداية من سنة 2006، الهدف منها تكييف صلاحياته وهيكله مع المتطلبات الحديثة قصد مواكبة التطور الحاصل على مستوى الأنشطة التي أصبح يمارسها. ومن بين أهم التغييرات التي تضمنها هذا الإصلاح: هو إنشاء مفتشيات العمل على مستوى الولايات لتعزيز الرقابة وضمان تطبيق قوانين العمل بفعالية، واستحداث المصالح التقنية على مستوى الولايات<sup>2</sup> لتقديم دعم فني أكثر تخصصًا.

تتألف مفتشيات العمل الولائية من ثلاث مصالح رئيسية (الفرع الأول)، وتكلف كل منها بجملة من المهام والصلاحيات (الفرع الثاني)، حيث تساهم جميعها في تعزيز كفاءة الأداء وضمان بيئة عمل تتماشى مع التشريعات المعمول بها.

<sup>1</sup> المادة 02 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، المصدر السابق.

<sup>2</sup> رابع خنيش، "مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق"، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2011\2012، ص 54.

### الفرع الأول: تشكيل مفتشيات العمل للولاية

تنظم مفتشية العمل للولاية في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين و ثلاث مصالح حسب أهمية وخصوصيات كل ولاية وهذا ما جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية<sup>1</sup>، وقد نصت المادة 03 منه على ما يلي<sup>2</sup>: "تنظيم مفتشية العمل للولاية في ولايات الجزائر وعنابة وقسنطينة ووهران وورقلة في ثلاث مصالح، مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة (أولا)، مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية (ثانيا)، مصلحة التقييم والتلخيص (ثالثا).

### أولا: مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة

تكلف مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة بما يلي<sup>3</sup>:

- السهر على احترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.
- وضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي وتحسينها.
- ضمان التسجيل أو المراقبة حسن الحالة على الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في العمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية في العمل طبقا للتشريع المعمول به.
- السهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل.
- إعلام الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع وتنظيم العمل
- مسك سجلات الأعمال التي يحررها مفتشو العمل.
- ضمان متابعة الدعاوى التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم والمرتبطة بتطبيق تشريع وتنظيم العمال.

<sup>1</sup> قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 18 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج.ر، عدد 75، المؤرخ في 20 نوفمبر 2005.

<sup>2</sup> المادة 03 من القرار الوزاري المشترك، الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، المصدر السابق.

<sup>3</sup> المادة 04 من المصدر نفسه.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- تنظيم وتنفيذ كل نشاط يرمي إلى مكافحة العمل المأجور الغير القانوني وإعلام هيئة الضمان الاجتماعي المختصة بالمخالفات التي تمت معاينتها.
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل.
- السهر على احترام تشريع وتنظيم العمل في مجال تشغيل العمال الأجانب.
- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق مع المصالح المعنية في مجال تقييم وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد حصائل دورية بشأنها.

ما يلاحظ، أن مصلحة العلاقات المهنية تراقب تطبيق تشريع العمل، وتُعد بطاقة للمؤسسات الخاضعة للتفتيش، وتسجل وتراقب الاتفاقيات الجماعية، وتعالج النزاعات الفردية والجماعية في العمل، وتُعلم الأطراف المعنية بتشريع العمل، وتمسك سجلات أعمال المفتشين، وتتابع الدعاوى القضائية، وتكافح العمل غير القانوني، وتساعد الشركاء الاجتماعيين، وتسهر على احترام قوانين عمل الأجانب، وتجمع معلومات لتقييم وضعية التشغيل.

### ثانيا: مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية

تكلف مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية بما يلي<sup>1</sup>:

- تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإرسال التقارير بشأنها.
- تنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.
- معالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمال وتحليلها.
- استغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي.
- العمل مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية.

وعليه، تنظم مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية عمليات المراقبة في مجالات الصحة والسلامة المهنية وطب العمل، وتنشط عمل المفتشين في هذا المجال، وتعالج وتحلل البيانات المتعلقة بالوقاية،

<sup>1</sup> المادة 05، من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، المصدر السابق.

وتستغل بيانات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من هيئات الضمان الاجتماعي، وتتعاون مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل للوقاية من المخاطر المهنية.

### ثالثا: مصلحة التقييم والتلخيص

تكلف مصلحة التقييم والتلخيص بما يأتي<sup>1</sup>:

- تنشيط إنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات المعممة وإرسال التقارير الخاصة بها.
  - ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل ومعالجتها.
  - تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعداد الحصائل الدورية.
  - المشاركة في تنظيم وسير أعمال التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعارف المنظمة لفائدة أعوان مفتشية العمل.
  - تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ذات الصلة بتشريع وتنظيم العمل ومهام مفتشية العمل.
  - تحضير التقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية المعنية حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
  - تنظيم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات على مستوى الولاية.
- تنشط مصلحة التقييم والتلخيص التحقيقات والدراسات والتفتيشات، وتجمع وتعالج الإحصائيات المتعلقة بعمل المفتشين، وتقيم إنجازات برنامج النشاط، وتشارك في تنظيم دورات التكوين، وتنظم وتدير الوثائق القانونية والمتخصصة، وتحضر تقارير دورية حول ظروف العمل للجماعات المحلية، وتنظم علاقات مفتشية العمل مع الإدارات الولائية.

<sup>1</sup> المادة 06، من القرار الوزاري المشترك الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، المصدر السابق.

### الفرع الثاني: سلطات مفتشيات العمل الولائية

تتولى مفتشية العمل الولائية، التي يشمل اختصاصها كامل إقليم الولاية، مهمة متابعة وضمان قيام مفتشي العمل بأداء الأنشطة الموكلة إليهم وفقاً للمهام والصلاحيات المحددة بموجب التشريعات المعمول بها، حيث تكلف على الخصوص ب:<sup>1</sup>

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وضمان إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وتقييم نتائجها.

- تنظيم كل النشاطات الرامية إلى مكافحة جميع أشكال العمل غير القانوني وتنفيذها.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال الضمان الإجتماعي وإعلام هيئة الضمان الإجتماعي المختصة بذلك.

- السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال تشغيل العمال الأجانب وإعداد الحصائل الدورية بشأنها.

- وضع أدوات جمع المعلومات بالتنسيق، إن اقتضى الأمر مع المصالح المعنية في مجال تطور وضعية التشغيل في المؤسسات وإعداد الحصائل المرتبطة بها وإعلام الإدارة المركزية بذلك.

- وضع وتعيين بطاقيّة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الإقليمي.

- ضمان حسن الحالة، التسجيل أو الموافقة على الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية والقيام عند الاقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية إلى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقاً للتشريع المعمول به.

- تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الإجتماعيين في إعداد الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية وكذا الطرق والوسائل الأكثر ملائمة لتطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

<sup>1</sup> المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05-05، المصدر السابق.

## الفصل الأول: تنظيم مفتشية العمل في الجزائر

- المساهمة في تعميم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل اتجاه المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين.
  - القيام بأعمال المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وإعداد الحصائل الخاصة بذلك.
  - ضمان جمع ومعالجة وحوصلة كل المعلومات الإحصائية ذات الصلة بنشاطاتها وتقييم الوثائق المحررة من قبل مفتشي العمل.
  - متابعة الإجراءات والدعاوي التي تباشرها مفتشية العمل على مستوى المحاكم في مجال تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإعلام السلطة السلمية بذلك.
  - إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- وتجدر الإشارة أن إنشاء مفتشية العمل الولائية يعد إجراء هام يسمح بتكثيف تنظيم مفتشية العمل، مع التقسيم الإداري وهذا ما يضمن تدخل أكثر فعالية مع مؤسسات الرقابة الأخرى<sup>1</sup>.
- إذن، تراقب مفتشية العمل الولائية تطبيق قوانين العمل والضمان الاجتماعي وعمل الأجانب، وتكافح العمل غير القانوني، وتسوي النزاعات، وتقدم الاستشارة، وتنشر ثقافة قانون العمل، وتراقب السلامة المهنية، وتجمع وتحلل الإحصائيات، وتتابع القضايا القانونية، وتعلم السلطات المحلية بظروف العمل بهدف تحقيق رقابة فعالة.

### المطلب الثالث: مكاتب مفتشية العمل

توجد مكاتب مفتشية العمل على مستوى الولاية، وعددها 27 مكتب، تتوزع على المناطق الصناعية والمقاطعات الإدارية الكبرى<sup>2</sup>، كان عدد هذه المكاتب قبل صدور المرسوم التنفيذي رقم

<sup>1</sup> رابح خنيش، المرجع السابق، ص 55.

<sup>2</sup> علي مزاوي، محاضرات في قانون العمل، أقيمت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013/2014، ص 20.

05-05 ب 74 مكتب تغطي كامل الإقليم الوطني، وقد قلص التنظيم الجديد عدد المكاتب من 74 مكتب إلى 27 مكتب، وهذه المكاتب هي فروع للمفتشيات الولائية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: سلطات مكاتب مفتشية العمل

نصت المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-209، على تنظيم مهام مكاتب مفتشية العمل على ما يلي<sup>2</sup>: " يتولى مكتب مفتشية العمل عن طريق مفتشي العمل ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهام والصلاحيات التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما، في مجال العمل لمفتشية العمل ويتولى مكتب مفتشية العمل بهذه الصفة على الخصوص المهام التالية:

- وضع بطاقة وملفات الهيئة المستخدمة التابعة لاختصاصاته وتعيينها.
- القيام بتسجيل الأنظمة الداخلية والإتفاقيات الجماعية للعمل والإشعارات المسبقة بالإضراب.
- إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع العمل وتنظيمه.
- ضبط سجلات الأعمال التي يجرها مفتشو العمل.
- ضمان متابعة الدعاوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم.
- تنظيم مساعدة الشركاء الاجتماعيين في مجال إعداد الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية للعمل.
- تنظيم أعمال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، حسب الآجال التي يحددها القانون ومساعدة الوسطاء في أداء مهمتهم.
- متابعة مدى تطبيق تشريع العمل وتنظيمها وإعلام السلطة بذلك.
- إعداد حصيلة النشاطات الدورية وإرسالها.
- إعلام الجماعات المحلية المعنية بظروف العمل في المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.
- تنظيم تسوية النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال.
- ضمان جمع كل المعلومات والإحصائيات ذات العلاقة بمهام مفتشية العمل ومعالجتها".

<sup>1</sup> رابع خنيش، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المصدر السابق.

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

على ضوء ما تقدم، يضمن مكتب مفتشية العمل، من خلال مفتشي العمل، تطبيق قوانين العمل، ويُعد سجلات للمؤسسات، ويسجل الأنظمة الداخلية والاتفاقيات الجماعية والإشعارات بالإضراب، ويُعلم الأطراف المعنية بتشريع العمل، ويتابع القضايا القانونية، ويساعد الشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقيات، ويسعى للمصالحة في النزاعات الجماعية والفردية، ويُعد تقارير دورية، ويُعلم السلطات المحلية بظروف العمل، ويجمع ويعالج الإحصائيات المتعلقة بعمله. ويتمثل اختصاصه في ضمان ممارسة مفتشي العمل لأنشطتهم وفقًا للقوانين.

<sup>1</sup> رابح خنيش، المرجع السابق، ص 54.

### خلاصة الفصل الاول:

كخلاصة لما سبق التطرق إليه في هذا الفصل، يمكن القول بأن تنظيم مفتشية العمل في الجزائر يتميز بهيكل إداري يجمع بين المركزية واللامركزية، لضمان فعالية الرقابة على تطبيق تشريعات العمل.

فعلى المستوى المركزي تضم المفتشية مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل، والتي تشرف على تنفيذ القوانين المتعلقة بعلاقات العمل ومراقبة ظروف التشغيل، والتدخل في النزاعات العمالية، إلى جانبها توجد مديرية الإدارة والتكوين التي تتولى تكوين مفتشي العمل وتسيير الموارد البشرية والمالية، وتطوير إستراتيجيات تحسين الأداء.

أما على المستوى اللامركزي، فتتوزع الهياكل على المفتشيات الجهوية للعمل التي تنسق عمل مكاتب التفتيش المحلية وتتابع القضايا العمالية، ومكاتب العمل الولائية التي تضطلع بمهام التفتيش والرقابة الإدارية، ومكاتب مفتشية العمل التي تعمل مباشرة مع المؤسسات لضمان الامتثال لتشريعات العمل وتقديم الاستشارات اللازم.

يعكس هذا التنظيم رغبة الدولة في تحقيق مراقبة أكثر قربا من بيئة العمل وتعزيز فعالية التفتيش العمالي وفق رؤية متكاملة.

## الفصل الثاني:

مهام واختصاصات مفتشية  
العمل في الجزائر

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

تولي الدولة الجزائرية أهمية بالغة، لتعزيز بيئة العمل وضمان حقوق الأطراف الفاعلة فيها، وهو ما تجسده المهام المنوطة بمفتشية العمل باعتبارها جهازا إداريا رقابيا، يعنى بتطبيق قواعد التشريع الجزائري، والحرص على احترامها في مختلف قطاعات التشغيل، وتتوزع المهام التي تضطلع بها مفتشية العمل بين جوانب وقائية، وأخرى متعلقة بتسوية النزاعات، مما يعكس شمولية اختصاصاتها، في الحفاظ على توازن العلاقة المهنية بين العامل وصاحب العمل.

وفي هذا الإطار، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى أبرز المهام الموكلة لهذه الهيئة، من خلال مبحثين أساسيين، يتناول (المبحث الأول) المهام المتعلقة بحماية العمال من أخطار العمل، ويكون ذلك من خلال المراقبة الدورية لمفتشية العمل على تطبيق القوانين، وأيضا الوقاية من ظروف العمل المتاحة للعمال داخل المؤسسات.

بينما يتناول (المبحث الثاني) المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية، مسلطا الضوء على الوظيفة التصالحية والرقابية التي تمارسها المفتشية، قصد الحفاظ على استقرار علاقات العمل ومعالجة الخلافات بمختلف أشكالها.

### المبحث الأول: المهام المتعلقة بوقاية العمال من أخطار العمل

تعتبر مفتشية العمل إحدى الركائز الأساسية، في ضمان حماية حقوق العمال والحد من المخاطر التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل، وفي هذا السياق، يبرز دور مفتش العمل كحلقة وصل مهمة، بين النص القانوني وواقع تنفيذه داخل المؤسسات، بما يساهم في تعزيز الامتثال للقوانين، وتحقيق العدالة داخل بيئة العمل، وفي هذا المبحث سنفصل مهام مفتشية العمل، في مجال الوقاية من أخطار العمل من خلال تقسيمه إلى مطلبين، نتناول في (المطلب الأول) الرقابة على تطبيق القانون، بينما نعالج في (المطلب الثاني) الرقابة على ظروف العمل داخل المؤسسات.

#### المطلب الأول: المهام المتعلقة بالرقابة على تطبيق القانون

تعد الرقابة على تطبيق القانون في مجال العمل من الركائز الأساسية، لضمان التوازن بين حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، وبما أن مفتشية العمل هي الهيئة المخولة قانوناً بمراقبة مدى التزام المؤسسات بتطبيق تشريعات العمل، فتعنى بمراقبة احترام المؤسسات للقوانين الداخلية التي تنظم علاقتها بعمالها (الفرع الأول) من جهة، ومن جهة أخرى السهر على تنفيذ التشريعات الوطنية الخاصة بالعمل والتشريعات المرتبطة به (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: دور مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق القوانين الداخلية للمؤسسات

تعتبر الرقابة 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 العمال في آن واحد، ويتحقق هذا عن طريق الزيارات الميدانية مع تحديد ملاحظات في ملف واحد خاص، يسمح بحماية ووقاية العمال

مستقبلا من كل ما يمكن أن يمثل خطورة عليهم والتي تعتبر غير عادية<sup>1</sup>، ويكون ذلك من خلال المراقبة القانونية داخل المؤسسة (أولا)، والمراقبة التقنية في مجال الصحة والأمن داخل المؤسسة (ثانيا).

### أولا: الرقابة القانونية داخل المؤسسة

في هذا الإطار، ومن الجهة القانونية فإن هذه الرقابة، لا تمارس إلا بالقدر الذي تجيزه النصوص القانونية والتنظيمية، وفي الواقع فإن أداء هذه الرقابة الوظيفية، يتضمن جانبا قانونيا الذي يشمل تصاريح المؤسسات بعدد العمال المراد استخدامهم وصرف بعضهم عند الاقتضاء<sup>2</sup>.

مراقبة ملفات العمال، والاطلاع عليها ومراجعة سن التشغيل، مواقيت العمل، الرقابة الأسبوعية، العمل ليلا وأيضا تنظيم وقت العمل السنوي من الإجازات السنوية والمرضية، وأيضا إجازة الأعياد<sup>3</sup>، والفئات العمالية من أحداث ونساء وأجانب وعمال مؤقتين<sup>4</sup>.

ناهيك عن الأجور وساعات العمل<sup>5</sup>، كل هذه الأدوات يستطيع مفتش العمل، أن يتعرف على مدى التزام صاحب العمل بشروط وظروف العمل، بالمستوى الذي يقرره القانون الوطني، ومدى التزام صاحب العمل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> سمير يوسف خوجة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 09، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 30 جوان 2023، ص 40.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 43.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، "الوجيز في شرح قانون العمل"، معهد الإدارة، طبعة رقم 71، الرصافة، سوريا، 1978، ص 173.

<sup>4</sup> بنيزة جمال، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011/2012، ص 17.

<sup>5</sup> رابح خنيش، المرجع السابق، ص 61.

<sup>6</sup> علي فيصل علي، "تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل"، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، الطبعة الأولى، العدد 82، مملكة البحرين، يناير 2014، ص 85.

إذن، تتدخل مفتشية العمل لتقرير حمايتها الفاعلة على جميع العمال، فتسهر على مراقبة التزام المؤسسات بتطبيق القوانين وتحقق من حصول العمال على حقوقهم وعدم انتهاك بنود العقد<sup>1</sup>.

استنادا إلى ما سبق، تعد الرقابة على تطبيق قانون العمل من أهم مهام مفتشية العمل لضمان حقوق العمال وواجبات أصحاب العمل، حيث تراقب التزام المؤسسات بالقوانين الداخلية والتشريعات الوطنية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية والأمن، وذلك من خلال زيارات ميدانية ومراجعة ملفات العمال وشروط العمل والأجور، وتسعى لحماية العمال وضمان حصولهم على حقوقهم وعدم انتهاك عقودهم.

### ثانيا: الرقابة التقنية لمفتشية العمل في مجال الصحة والأمن داخل المؤسسة

تمس هذه المراقبة الجانب الصحي، ومدى توفر الأمن والسلامة داخل المؤسسة، وكيفية التعامل مع الآلات المستخدمة داخل المؤسسة، طبقا لنص المادة 06 من القانون 90-03<sup>2</sup>، والقانون رقم 88-07<sup>3</sup>.

منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة لمفتش العمل، إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل، والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية، المتعلقة بحماية

<sup>1</sup> بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 31.

<sup>2</sup> تنص المادة 06 من القانون رقم 90-03، المصدر السابق، على ما يلي: "يمكن مفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضروريا للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا ويمكنهم أن يقوموا خصوصا بما يلي":

- الاستماع لأي شخص، بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.
- أخذ عينة من أية مادة مستعملة، أو من منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها.
- طلب الإطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة، منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، أو استنساخها أو استخراج خلاصات مهمة.
- التماس عند الحاجة، آراء أي شخص مختص، أو مساعدته أو إرشاداته، لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.
- اصطحاب المستخدم أو ممثله، وممثل العمال وأي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.

<sup>3</sup> القانون رقم 88-07، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 يناير 1988، ج، ر، عدد 04، المؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، ج، ر، عدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة الخطر، وتحقيقا لذلك يجب أن يقوم مفتش العمل بزيارات ميدانية لأماكن العمل ويقوم بعد ذلك بتحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها ليصل في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة<sup>1</sup>.

انتقلت مفتشية العمل من رقابة محدودة تركز على الصحة والسلامة المهنية إلى رقابة شاملة تغطي جميع جوانب علاقات العمل. وقد أصبح دورها يشمل أنشطة وقائية تسبق تأسيس المنشآت، ويستمر ليشمل مراقبة شروط وظروف العمل، ومعالجة المخالفات والمشكلات المرتبطة بها<sup>2</sup>.

إذن، تركز الرقابة التقنية لمفتشية العمل على الجوانب الصحية والأمن والسلامة في المؤسسة، وكيفية استخدام الآلات وفقاً للقوانين ذات الصلة. يمتلك مفتش العمل صلاحيات واسعة تشمل التفتيش الميداني، وتحرير المحاضر، واقتراح العقوبات على المؤسسات المخالفة، وحتى إزالة مصادر الخطر. وقد تطور دور مفتشية العمل من مجرد الرقابة على الصحة والسلامة المهنية إلى رقابة شاملة تغطي جميع جوانب علاقات العمل، بما في ذلك الأنشطة الوقائية ومعالجة المخالفات.

### الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق تشريعات العمل والتشريعات المرتبطة به

من أهم الصلاحيات المخولة لهيئة التفتيش 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 المستخدمة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مزناد صبرينة، "دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري"، مجلة المعارف، عدد

21، قسم العلوم القانونية، جامعة أكلي محمد اولجاج، بويرة، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 209.

<sup>2</sup> رابع خنيش، المرجع السابق، ص 11.

<sup>3</sup> بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 71.

تتولى مفتشية العمل حسب ما تنص المادة 02 في الفقرة الأولى من القانون رقم 90-03، المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي<sup>1</sup>: "تختص مفتشية العمل بما يأتي مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل والوقاية، والصحة وأمن العمل". تأسيسا على ذلك، أوكلت الاتفاقيات الدولية هذه المهمة لمفتشية العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 81<sup>2</sup>. وتبنت الجزائر مبادئ هذه الاتفاقية وكرست ذلك ضمن قوانينها الداخلية، ولذلك حولت لمفتشية العمل صلاحية السهر على مراقبة التزام المستخدم بتطبيق جميع النصوص التشريعية والتنظيمية<sup>3</sup>.

وعليه، تضطلع مفتشية العمل، بموجب القانون رقم 90-03 والمادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 81 التي تبنت الجزائر مبادئها، بصلاحيات حصرية في مراقبة مدى التزام المستخدمين بتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل، بما في ذلك علاقات العمل الفردية والجماعية، والوقاية، والصحة، والأمن المهني داخل المؤسسات المستخدمة.

### المطلب الثاني: المهام المتعلقة بالرقابة على ظروف العمل داخل المؤسسات

مع تعقد المنظومة المهنية، برزت الحاجة الملحة إلى رقابة فعالة على ظروف العمل داخل المؤسسات، وأصبحت من بين الأولويات التي تسعى الدول إلى تعزيزها، وذلك بهدف ضمان حماية فعالة للأجراء، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل، واحترام الحقوق الأساسية للأفراد داخل المؤسسة. وتعد هذه الرقابة جزءا لا يتجزأ من السياسة الاجتماعية والإقتصادية، حيث تلعب دورا جوهريا في

<sup>1</sup> المادة 02 من القانون رقم 90-03، المصدر السابق.

<sup>2</sup> تنص المادة 03، من الاتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الصادرة بجنيف، في 19 من جوان 1947، عدد الدول المصادقة عليها 148 دولة، على ما يلي: وظائف نظام تفتيش العمل هي:

- تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، مثل الأحكام الخاصة بساعات

العمل والأجور والسلامة والصحة والرعاية واستخدام الأطفال، والأحداث وغير ذلك من أمور بقدر ماتكون هذه الأحكام

منوطة بمفتشي العمل".

<sup>3</sup> بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 72.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

فرض الالتزام بالتشريعات المنظمة لعلاقات العمل، ومراقبة مدى تطبيق القوانين المرتبطة بظروف العمل.

وتضطلع الجهات المخولة، وعلى رأسها مفتشية العمل، بمهام رقابية دقيقة، تهدف إلى مراقبة مدى امتثال المؤسسات لمعايير العمل القانونية والتنظيمية، وتتوزع هذه المهام على مستويين أساسيين، مستوى إجرائي يتجلى في ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق (الفرع الأول) من خلال الزيارات الميدانية، والاستماع إلى الأطراف وتحرير محاضر المخالفات، ومستوى ميداني وقانوني يتمثل في رصد ومتابعة المخالفات التي يتم اكتشافها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق

إن ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق، تعد عملية قانونية تهدف إلى التصدي المبكر لأي خروقات، قد تضر بالأجراء، وتسهم في إرساء مناخ مهني سليم ومنظم داخل المؤسسات، ويكون ذلك عن طريق دخول المفتش إلى أماكن العمل (أولاً)، مراقبة الوثائق (ثانياً)، ممارسة سلطة التحقيق (ثالثاً).

### أولاً: دخول أماكن العمل

يجوز لمفتش العمل أن يدخل أماكن العمل، لمراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، ويجوز أن يقوم بزياراته في أية ساعة ليلاً ونهاراً، وإلى أي مكان يوجد به أشخاص يتطلب القانون حمايتهم<sup>1</sup>. وفي هذا المقام، منح المشرع الجزائري لمفتش العمل من خلال القانون 90-03، حق الدخول إلى أيه مؤسسة تشغل أشخاص، يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة نهاراً، كما يمكن أن يقوم بذلك ليلاً، إلا إذا كانت الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن، فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في أوقات العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> زيد المال صافية، المرجع السابق، ص36.

<sup>2</sup> المادة 05 الفقرتين 01 و02، من القانون 90-03، المصدر السابق.

كما يمكن لمفتش العمل، القيام بالزيارة الميدانية بمفرده، وله أيضا حق طلب اصطحاب المستخدم أو ممثله أو ممثل العمل<sup>1</sup>، ولا يحق لهم رفض المرافقة، لأن لمفتش العمل سلطة عليهم في هذا المجال، ولا يكتفون بالمرافقة فقط، وإنما قد ألزمهم القانون بتسهيل مهام مفتشي العمل، حين يكون بصدد تنفيذ عمله الاستعانة بالأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام<sup>2</sup>.

في الحالات التي يتقاعس فيها صاحب العمل، ويرفض المثول لأوامر مفتش العمل بعد أن قام باستدعائه، يعتبر صاحب العمل في هذه الحالة معوقا لنشاط مفتش العمل ويتعرض لعقوبات قررها القانون<sup>3</sup>.

على ضوء ما تقدم، يتمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت، ليلاً أو نهاراً، دون الحاجة إلى إشعار مسبق، لمراقبة تطبيق القوانين وحماية العمال. ويشمل هذا الحق جميع الأماكن التي يوجد بها أشخاص يستوجب القانون حمايتهم، ويستثنى من ذلك الأماكن المخصصة للسكن حيث يتوجب إجراء الزيارة خلال ساعات العمل. كما يحق للمفتش القيام بالزيارة بمفرده أو برفقة صاحب العمل أو ممثله أو ممثل العمال، وهؤلاء ملزمون بتسهيل مهامه وتقديم المساعدة اللازمة، بما في ذلك الاستعانة بأعوان النظام العام عند الضرورة. ويعتبر رفض صاحب العمل المثول لأوامر المفتش عرقلة لعمله ويعرضه للعقوبات القانونية.

### ثانياً: الإطلاع على الوثائق

سمح المشرع لمفتش العمل القيام بجميع إجراءات المراقبة والبحث والتحري، التي تبدو لمفتش العمل ضرورية، للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، سواء فرديا أو الاستعانة

<sup>1</sup> المادة 06 الفقرة 05، من القانون 90-03، المصدر السابق.

<sup>2</sup> المادة 16 من المصدر نفسه.

<sup>3</sup> المادة 24 من المصدر نفسه.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

بخدمات الخبراء، في المجالات التقنية والعلمية ويدخل في هذه الإجراءات الرقابية، الإطلاع على جميع الوثائق والدفاتر والسجلات المنصوص عليها قانوناً<sup>1</sup>.

كما يمكن لمفتشي العمل أن يستخرجوا نسخاً من أي وثيقة أو دفتر أو سجل، منصوص عليها في التشريع من أجل مراقبة مطابقتها للقانون<sup>2</sup>.

يجوز للمشرع لمفتشي العمل، في إطار مهامهم الرقابية والتحرّري عن مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، صلاحية فحص والإطلاع على كافة الوثائق والدفاتر والسجلات التي يوجبها التشريع، سواء باثروا ذلك بأنفسهم أو بالاستعانة بالخبرات المتخصصة. كما يجوز لهم استنساخ أي من هذه المستندات لغايات التحقق من مطابقتها للقانون النافذ.

### ثالثاً: ممارسة سلطة التحقيق

يحق لمفتشي العمل استجواب كل شخص بحضور شهود أو بدون حضورهم لأسباب لها علاقة بمهمتهم، كما يمنحهم الحق في التماس آراء ونصائح كل شخص مختص، أو مساعدته من أجل تحسين ظروف العمل، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وهذا من أجل ضمان حماية العامل وصحته، مسايرة لمتطلبات التنمية والتطور التكنولوجي التي استدعت كل ذلك، وهذا من أجل الوصول إلى هدف أساسي وهام جداً، وهو الحفاظ على صحة العمال الذين يقوم على كاهلهم عبء الإنتاج<sup>3</sup>.

وعليه، يتمتع مفتشو العمل بسلطة استجواب أي شخص له صلة بمهمتهم، سواء بحضور شهود أو بدونهم، كما يحق لهم طلب آراء الخبراء واستشارتهم، خاصة في مجالات الوقاية الصحية

<sup>1</sup> يجاوي نادية، "الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري"، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 104.

<sup>2</sup> زيد المال صافية، المرجع السابق، ص 37.

<sup>3</sup> غريب منية، "مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد أ، العدد 28، قسم علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2007، ص 183.

والأمن وطب العمل، وذلك بهدف حماية صحة العمال وضمان ظروف عمل آمنة تتماشى مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات التنمية.

### الفرع الثاني: رصد ومتابعة المخالفات

بعد ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق، تأتي مرحلة بالغة الأهمية، وهي رصد المخالفات ومتابعتها، والتي تعد بمثابة الامتداد الطبيعي للعملية الرقابية، فالرقابة لا تكتمل بمجرد زيارة المؤسسة أو إجراء تحقيق، بل تتطلب تقييماً دقيقاً للنتائج من خلال تدوين الملاحظات والإنذارات (أولاً)، والتعامل الفعال مع ما يتم الكشف عنه من إخلالات وتحرير محاضر المخالفات (ثانياً).

### أولاً: تدوين الملاحظات والإنذارات

يسهر مفتش العمل خلال زيارته للمؤسسات على التأكد من احترام القوانين والتنظيمات المتعلقة بشروط وظروف العمل، بالإضافة إلى الالتزامات الاتفاقية. وعند رصد أي خرق أو تقصير من قبل المستخدم، يقوم بتبنيه عبر ملاحظات أو إعدارات شفوية أو كتابية، بهدف تصحيح الوضع قبل اتخاذ إجراءات صارمة، وتهدف هذه التدخلات إلى دفع المؤسسة نحو تصحيح الوضع، كما يسعى مفتش العمل إلى إنهاء الانتهاك الحاصل، بما يضمن حماية حقوق الأجراء واستقرار العلاقة المهنية داخل بيئة العمل<sup>1</sup>، وهذا ما نصت عليه المادة 07 من القانون 90-03<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> بنيزة جمال، المرجع السابق، ص 177.

<sup>2</sup> تنص المادة 07 من القانون 90-03، المصدر السابق، على ما يلي: "مفتشو العمل أعوان مخلفون يؤهلون في إطار مهمتهم، حسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم القيام بالأعمال التالية:

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

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

وفي حال لاحظ مفتش العمل وجود أي إخلال أو تقصير، أو خرق قاعدة من قواعد القانون المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، فهنا يمنحه أجل لا يتجاوز ثمانية أيام للامتثال، وفي حال تقاعس المؤسسة يحرر ضدها محضر، يثبت نوع المخالفة ويوجهها للجهات المختصة لتتخذ الإجراءات اللازمة، وقد تصل إلى المتابعة القضائية<sup>1</sup>.

نفس الأمر بالنسبة للحالات التي يلاحظ فيها مفتش العمل، وقوع خطر على العمال بسبب ظروف السيئة، التي يعملون فيها، أو ملاحظة عدم احترام صاحب العمل للتدابير المقررة في النظم المعمول بها، فيخطر الجهات المختصة بذلك، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل<sup>2</sup>.

يستخلص أن تدوين وتحليل نتائج الزيارة، يعد أداة رقابية فعالة تمكن مفتش العمل من التحقق الميداني من مدى احترام المؤسسة للتشريعات، واتخاذ التدابير اللازمة عند تسجيل أي إخلال أو خطر يهدد صحة وسلامة العمال.

### ثانيا: تحرير محاضر المخالفات

إن تلافي النقائص في المؤسسات التجارية والصناعية طبقا لما أوجبه القانون، يستوجب عددا من الزيارات المتتابة، لضبط المخالفات، وتطبيق العقوبات اللازمة، فيتعين على المفتش أن يستشهد بالوقائع التي شاهدها، وأسماء العمال الذين إستوجبهم، ورقم المواد القانونية التي استند إليها، في حالة إثبات المخالفة، وموضوع المخالفة وبعدها توقع العامل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> منى معكوف، "دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والإجتماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 33، عدد 03، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2022، ص 736.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 737.

<sup>3</sup> رابح خنيش، المرجع السابق، ص 84.

يقوم المفتش بتحرير محضر المخالفات في حال استمرارها بعد انتهاء مهلة إزالتها أو مهلة امتدادها، ثم ترسل المحاضر إلى أجهزة الشرطة المختصة<sup>1</sup>، والمحضر بصفة عامة محرر يدون فيه الموظف المختص عمله، الذي يباشره بنفسه أو بواسطة مساعديه وتحت إشرافه<sup>2</sup>.

وإذا كان المفتش يخشى خطر قد يداهم الصحة العامة، يتخذ الإجراءات القانونية ويغلق المحل بالطريق الإداري، وذلك بتقديم مذكرة بالأسباب التي تستدعي ذلك<sup>3</sup>، إضافة إلى أن محاضر مفتشي العمل تتمتع بالقوة الحجية، ما لم يطعن فيها الاعتراض<sup>4</sup>.

يتبين أن تحرير محاضر المخالفات يعد إجراء قانونيا حاسما، يوثق المخالفات المسجلة بدقة، ويشكل وسيلة رسمية، لتحريك المتابعة ضد المؤسسات المخالفة، ما يعزز قوة الرقابة ويضمن تطبيق فعلي للتشريعات المنظمة للعمل.

### المبحث الثاني: المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية

تعد نزاعات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية، من أبرز التحديات التي تواجه استقرار العلاقة المهنية داخل المؤسسات، نظرا لما قد تسببه من اضطرابات في سير العمل وتحديد لاستمرار الإنتاجية، ومن هذا المنطلق، أنيطت لمفتشية العمل مهام أساسية في الوقاية من هذه النزاعات، والتدخل لتسويتها بالطرق السلمية، بهدف إعادة التوازن بين طرفي العلاقة المهنية، وضمان احترام النصوص القانونية والتنظيمية المؤطرة لعلاقات العمل.

<sup>1</sup> ناتش فريد، "دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية"، مجلة التكامل، مجلد 05، عدد 01، قسم علم النفس، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، أفريل 2021، ص 68.

<sup>2</sup> عبد الله أوهابيه، "شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 307.

<sup>3</sup> فريد ناتش، المرجع السابق، ص 68.

<sup>4</sup> المادة 14 من القانون 90-03، المصدر السابق.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

وتتجلى أهمية دور مفتش العمل في هذا المجال من خلال صلاحياته القانونية في الاستماع، والمصالحة والمتابعة الدقيقة للإجراءات التي تتخذ لتجاوز الخلافات، سواء تعلق الأمر بالنزاعات الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، أو النزاعات الجماعية التي تمس فئة الأجراء وتشكل خطراً على السلم الإجتماعي المهني.

وبالنظر إلى تنوع طبيعة هذه النزاعات، فإن مهام مفتشية العمل تتفرع إلى مجالين رئيسيين، يتعلق الأول بتسوية النزاعات الفردية (المطلب الأول)، أما المجال الثاني فيتعلق بتسوية النزاعات الجماعية (المطلب الثاني)، التي تتطلب رقابة دقيقة على تطبيق الاتفاقات الجماعية، وتدخّل مباشرة عند فشل آليات الحوار والمصالحة، من أجل المحافظة على استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

### المطلب الأول: المهام المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية

تعد نزاعات العمل الفردية من الإشكاليات المتكررة في العلاقة المهنية، إذ تنشأ غالباً نتيجة خلاف بين العامل وصاحب العمل، حول تنفيذ بنود العقد، أو الإخلال بحق من الحقوق، ولمواجهة هذه الوضعيات تلعب مفتشية العمل دوراً محورياً في تسويتها عبر آليات، تهدف إلى الحفاظ على استقرار علاقة العمل وحماية حقوق الأطراف، ويعتبر تدخّل مفتش العمل في هذا المجال خطوة وقائية مهمة لتفادي تصعيد النزاع إلى القضاء، إذ يعمل إما على تفعيل مسار المصالحة بين الطرفين بهدف الوصول إلى تسوية ودية (الفرع الأول)، أو مباشرة إجراءات تدخّل قانونية وإدارية في حال تعذر الحل الودي، وفق ما تتيحه له القوانين المنظمة لعلاقات العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق المصالحة

تعتبر المصالحة من أبرز الوسائل الودية المعتمدة في تسوية نزاعات العمل الفردية، حيث تهدف إلى تقريب وجهات النظر بين العامل ورب العمل، دون اللجوء إلى القضاء (أولاً)، ولها تنظيم خاص بها (ثانياً)، ناهيك عن اختصاصاتها (ثالثاً).

### أولاً: مفهوم المصالحة

هي إجراء يقوم به طرف ثالث، بهدف التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع، قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين<sup>1</sup>.

قد يكون إجراء المصالحة اختيارياً، كما قد يكون إجبارياً في تشريعات بعض الدول من حيث اللجوء إليه، في حالة فشل التسوية الداخلية، وهو إجراء يلقي اهتمام أغلب الدول<sup>2</sup>. وبالنسبة لموقف المشرع الجزائري حسب القانون رقم 90-04<sup>3</sup> بخصوص إجراء المصالحة، فقد اعتبرها إجراء وجوبي في مجال علاقات العمل، كحل بديل يتم أثناء مجريات التسوية القضائية، ونجاحها يؤدي إلى إنهاء الخصومة<sup>4</sup>.

ويتم إجراء المصالحة بسعي من الخصوم، أو بمبادرة من مفتشي العمل، بعد موافقة الخصوم، فإذا حصلت المصالحة، يجرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً يبين فيه ما تم الاتفاق عليه، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، ويكون هذا الأمر غير قابل للطعن<sup>5</sup>.

تماشياً مع ما تم ذكره، تسعى مفتشية العمل لتسوية الخلافات الفردية بين العمال وأصحاب العمل ودياً عبر المصالحة، وهي إجراء يهدف لتقريب وجهات النظر والوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين قبل اللجوء إلى المحاكم. يعتبر القانون الجزائري المصالحة خطوة إلزامية في هذا النوع من

<sup>1</sup> أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012، ص 301.

<sup>2</sup> بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية"، طبعة 03، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 52.

<sup>3</sup> القانون 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر، عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

<sup>4</sup> معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016، ص 20.

<sup>5</sup> بريارة عبد الرحمان، "شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، الطبعة الثانية، منشورات بغداداي، الرويبة، الجزائر، 2009، ص 521.

النزاعات، ويتم إجراؤها بمبادرة من الأطراف أو مفتش العمل، وفي حال نجاحها يُحرر محضر اتفاق ينهي النزاع بشكل نهائي.

### ثانيا: تشكيل مكاتب المصالحة

بموجب القانون 90-104<sup>1</sup>، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ألغى المشرع جميع الأحكام الواردة في الأمر 75-32<sup>2</sup> المتعلق بالعدالة في العمل، وأسند مهمة المصالحة في تسوية النزاعات الفردية، إلى مكتب المصالحة الموجودة على مستوى مقر كل مفتشية عمل، وبالتالي أنتزعت مهمة المصالحة من مفتشية العمل، وأصبح مفتش العمل بموجب القانون الجديد لا يقوم إلا بدور الوسيط، بين العامل ومكتب المصالحة عندما توجه إليه عريضة النزاع الفردي<sup>3</sup>.

تتكون مكاتب المصالحة، من العمل وأصحاب العمل بنسب متساوية، وتضم عضوين ممثلين عن العمال وعضوين ممثلين لصاحب العمل، ويتم اختيار الأعضاء عن طريق الإقتراع السري المباشر، من قبل عمال المؤسسة الواقعة في دائرة الاختصاص الإقليمي للجهة القضائية المختصة، كما يتم تعيين الأعضاء المنتخبين بصفة رسمية، بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، طبقا لنتائج الإقتخابات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> القانون رقم 90-04، المصدر السابق.

<sup>2</sup> الأمر رقم 75-32، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في المجتمع، ج، ر، عدد 39، المؤرخة في 16 مايو 1975، الملغى بالقانون رقم 90-04، المصدر السابق.

<sup>3</sup> عباسة جمال، "النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل، دراسة مقارنة بين الإقتصاد الموجه ومرحلة إقتصاد السوق"، مجلة القانون، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، جويلية 2010، ص 148.

<sup>4</sup> بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية"، جسر للنشر والتوزيع، طبعة 03، الجزائر، 2003، ص

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

ووفق الترتيب التنازلي لعدد الأصوات المحصل عليها لكل عضو من الأعضاء، وذلك لمدة ثلاث سنوات<sup>1</sup>، على أن يكون لكل الممثلين لمكاتب المصالحة ممثلين احتياطيين بضعف عدد الممثلين الأصليين بهدف الاستخلاف عند الضرورة<sup>2</sup>.

ولابد أن تتوفر بعض الشروط في ممثلي مكاتب المصالحة وهي كالتالي<sup>3</sup>:

- أن يكون ذو جنسية جزائرية.
- أن يكون ذو خمسة وعشرين سنة على الأقل يوم الانتخاب.
- أن يكون ممارسا للمهنة بصفته عامل أو مستخدم لمدة خمس سنوات على الأقل.
- أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والسياسية.

وفيما يتعلق بأسباب سقوط العضوية في مكاتب المصالحة، فإن القانون وحرصا منه على جدية، ومواظبة الأعضاء الممثلين سواء كانوا أصليين أو احتياطيين، وحفاظا على هيبة وسمعة هذه الهيئة، فقد تشدد في تحديد أسباب سقوط العضوية، ومنها إذا فقد أحد الأعضاء، لأحد الشروط الواجب توفرها للترشح والتغيب عن الاجتماعات والجلسات، دون مبرر مقبول خلال ثلاث جلسات، فيعد سببا من أسباب السقوط النهائي للعضوية، وكذلك تخلي عن الواجبات النيابية يسقط العضوية<sup>4</sup>.

وعليه، أنشئت مكاتب المصالحة في مفتشيات العمل بموجب القانون 90-04 لتسوية النزاعات الفردية بدلا من المفتشية نفسها، حيث يقتصر دور المفتش على الوساطة. تتكون المكاتب من ممثلين منتخبين سرياً من العمال وأصحاب العمل لمدة ثلاث سنوات، ويشترط فيهم جنسية

<sup>1</sup> أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، ص 303.

<sup>2</sup> بوعيطة مليكة، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، يوم 24 جانفي 2023، الجزائر، ص 04، <https://www.mjjustice.dz>

<sup>3</sup> عبد الكريم بوحيمدة، "الطرق الودية للتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04"، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، عدد 08، جامعة بوزيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2017، ص 177.

<sup>4</sup> أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، ص-ص 304، 305.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

جزائرية، حد أدنى للعمر والخبرة المهنية، والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية. حدد القانون أيضًا حالات فقدان العضوية.

### ثالثًا: اختصاصات مكاتب المصالحة

فيما يتعلق باختصاصات مكاتب المصالحة، فيجب التمييز بين الاختصاص الموضوعي، الذي يتمثل في نوعية المنازعات الفردية، التي يختص بها مكتب المصالحة، والاختصاص الإقليمي أو المحلي، والمتمثل في النطاق الجغرافي لمجال عمل مكتب المصالحة<sup>1</sup>.

فبالنسبة للنوع الأول، فإنه يشمل كافة النزاعات الفردية في العمل، وفق ما تم تحديدها في المادة 02 من القانون 90-204، أو بمعنى آخر كل المنازعات الناتجة عن علاقة العمل التي يحكمها قانون علاقات العمل 90-11 لسنة 1990، والقوانين والنظم الملحقه به سواء أكانت هذه المنازعات في مؤسسات عامة أو خاصة، وبالتالي يستثنى من اختصاص هذه المكاتب المنازعات الفردية، التي تقوم بمناسبة علاقات عمل خارجة عن مجال تطبيق هذا القانون، مثل منازعات العمل الخاصة بالموظفين والأعوان العموميين الخاضعين لقانون الوظيفة العامة، وكافة العمل المشابهين لهم، مثل القضاة، والعمال المدنيين في الدفاع الوطني... إلخ<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أهمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، 305.

<sup>2</sup> تنص المادة 02 من القانون رقم 90-04، المصدر السابق على ما يلي: "يعد نزاعا فرديا في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله، في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري"، طبعة 05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، س 18.

أما النوع الثاني، الاختصاص الإقليمي، هو نفس الاختصاص لمفتشية العمل، حيث تنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 91-237<sup>1</sup> فإنه: "يؤسس لكل دائرة اختصاص إقليمي لمكتب مفتشية العمل، مكتب واحد للمصالحة من أجل وقاية المنازعات الفردية في العمل وتسويتها".  
يحدد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية<sup>2</sup>.

بناء على ما تقدم، تختص مكاتب المصالحة بالنظر في جميع النزاعات الفردية الناشئة عن علاقات العمل الخاضعة لقانون علاقات العمل 90-11 والقوانين المكملة له، سواء في القطاع العام أو الخاص، باستثناء المنازعات المتعلقة بالموظفين العموميين والقضاة والعمال المدنيين في الدفاع الوطني وغيرهم الخاضعين لأنظمة قانونية أخرى. أما اختصاصها الإقليمي فيتوافق مع الاختصاص الإقليمي لمكتب مفتشية العمل الواقع في دائرته، ويتم تحديد النطاق المحلي لهذه المكاتب بقرار مشترك بين وزير العدل والمالية.

### الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية

تقوم مفتشية العمل، في إطار مهامها المرتبطة بتسوية نزاعات العمل الفردية، بجملة من التدخلات التي تندرج ضمن مسارين متكاملين، يتمثل أولهما في مباشرة إجراءات المصالحة، حيث يسعى المفتش إلى تقريب وجهات النظر، بين الطرفين قصد الوصول إلى حل ودي (أولاً)، أما المسار الثاني، فيتجسد في تنفيذ اتفاق الصلح في حال التوصل إليه، وذلك وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها (ثانياً)، مما يعزز من فعالية تدخل المفتشية في معالجة هذا النوع من النزاعات.

<sup>1</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أغسطس 1991، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج، ر، عدد 38، المؤرخة في 14 أغسطس 1991، المعدل والتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المؤرخ في 06 يوليو 1992، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، ج، ر، عدد 55، المؤرخة في 19 يوليو 1992.

<sup>2</sup> المادة 03 فقرة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج، ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

أولاً: إجراءات المصالحة

عندما تفشل محاولات المصالحة والتسوية الودية الداخلية للنزاع، يمكن للعامل إخطار مفتش العمل في هذه الحالة، إما بواسطة عريضة مكتوبة، أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطار المفتش شفويًا، فيقوم المفتش بتحرير محضر بأقوال وإدعاءات العامل، على أن يقوم باستدعاء أعضاء مكتب المصالحة، للإجتماع في غضون ثلاث أيام من تقديم العريضة للنظر في النزاع المعروض للمصالحة<sup>1</sup>.

يجتمع مكتب المصالحة خلال ثمانية أيام على الأقل من تاريخ استدعائه، مع حضور المدعي والمدعى عليه بصفة شخصية أو من يمثلهم قانونًا، وفي حالة غياب المدعي أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، ما لم يوجد مانع شرعي، يمكن لمكتب المصالحة أن يقرر شطب القضية من جدول أعماله وإغائها<sup>2</sup>.

أما في حال عدم حضور المدعي عليه أو ممثله القانوني في التاريخ المحدد، يتم استدعائه مرة ثانية لحضور إجتماع المصالحة، يعقد في أجل ثمانية أيام كحد أقصى من تاريخ الاستدعاء، وفي حال غيابه ثانية دون عذر شرعي، يحرر مكتب المصالحة محضرا بعدم المصالحة، تسلم نسخة منه للمدعي أثناء الإجتماع لتمكينه من مباشرة الدعوى القضائية<sup>3</sup>.

وفي حال حضور الطرفين لجلسة المصالحة، يقوم مفتش العمل الذي يتولى الإشراف على سكرتارية مكتب المصالحة بعرض محتوى الشكوى التي قدمها المدعى، وبعد سماع وجهات نظر أطراف النزاع ومعالجة هيئة المصالحة للنزاع المطروح أمامها، فإنه إذا تم الصلح يقوم المكتب بإعداد

<sup>1</sup> أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، المرجع السابق، ص 307.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 100.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص-ص 100، 101.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

محضر المصالحة، أما في حال الرفض وعدم الاتفاق يعد محضر بعدم المصالحة، بعدها يمكن للطرفين مباشرة دعوى قضائية<sup>1</sup>.

إذا لم يتم حل النزاع الفردي وديًا داخل المؤسسة، يخطر العامل مفتش العمل الذي يستدعي مكتب المصالحة خلال ثلاثة أيام. يجتمع المكتب خلال ثمانية أيام بحضور الطرفين. غياب المدعي الأول يؤدي لشطب القضية، وغياب المدعى عليه الثاني يؤدي لتحرير محضر بعدم المصالحة. بحضور الطرفين، يُعرض النزاع، وإذا تم الاتفاق يُجرر محضر صلح، وإلا يُجرر محضر بعدم الصلح لتمكين اللجوء للقضاء.

### ثانيا: تنفيذ الصلح

إن الحل الناتج عن مساعي هيئة المصالحة، سواء كانت هيئة اتفاقية أو قانونية (مكتب المصالحة)، لا يخرج عن كونه اتفاق بين الطرفين على وضع حد للنزاع، وليس أمر أو حكم من هيئة المصالحة، ولذلك فإن تنفيذ هذا الاتفاق يرجع بدرجة الأولى لإرادة ورغبة الأطراف أنفسهم، في الالتزام به وتنفيذه أو عدم الالتزام، وهو تؤكد القوانين المعمول بها في هذا الشأن<sup>2</sup>.

ولما كان اتفاق الصلح لا يطرح مشاكل أثناء العمل، قرر المشرع إحاطته بنوع من الضمانات التنفيذية في حال عدم تنفيذه، حيث فرض بعض الغرامات التهديدية التي لا تقل عن 25%، من الراتب الشهري الأدنى المضمون، وهذا بأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الإجتماعية، وبالتنفيذ

<sup>1</sup> ثلجون شميصة، "دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن"، مجلة السياسة العالمية، مجلد 06، عدد 01، مخبر الدراسات السياسية والدولية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2022، ص 1135.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الإتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2012، ص 386.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

المعجل لمخضر المصالحة، على أن لا يبدأ هذه الغرامة إلا بعد نهاية المهلة، المحددة للتنفيذ والتي لا تتجاوز 15 يوم<sup>1</sup>.

يعتبر الصلح الناتج عن مساعي هيئة المصالحة اتفاقاً بين الطرفين لإنهاء النزاع، ويعتمد تنفيذه بشكل أساسي على إرادتهما. ولضمان تنفيذه، فرض القانون غرامات تهديدية لا تقل عن 25% من الحد الأدنى للأجور بأمر من رئيس المحكمة الاجتماعية، مع التنفيذ المعجل لمخضر الصلح بعد مهلة لا تتجاوز 15 يوماً.

### المطلب الثاني: المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية

تعتبر نزاعات العمل الجماعية من أخطر أنواع الخلافات المهنية، نظراً لامتداد آثارها إلى عدد كبير من العمال، وقدرتها على زعزعة الاستقرار داخل المؤسسة، بل وحتى تهديد السلم الاجتماعي في بيئة العمل، وبسبب هذه الخطورة أولى المشرع لها أهمية بالغة، فأسند لمفتشية العمل مهمة معالجتها والتدخل المبكر للحد من تفاقمها.

يتمثل تدخل مفتشية العمل، في مراقبة مدى التزام الأطراف بنود الاتفاقيات الجماعية المعتمدة من جهة، ومن جهة أخرى، في مباشرة الإجراءات المناسبة عند وقوع النزاع، بهدف تقريب وجهات النظر، واستعادة التوازن المهني داخل المؤسسة، لذلك سيتناول هذا المطلب أهم المهام التي تضطلع بها مفتشية العمل في هذا المجال، وذلك من خلال التطرق إلى مراقبة الالتزام بأحكام الاتفاقيات الجماعية (الفرع الأول)، ثم استعراض مختلف إجراءات تدخلها لتسوية نزاعات العمل الجماعية (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون علاقات العمل الفردية والجماعية"، المرجع السابق، ص 101.

### الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام الاتفاقات الجماعية

تندرج مراقبة الالتزام بالاتفاقات الجماعية، ضمن المهام الجوهرية لمفتشية العمل، باعتبار أن هذه الاتفاقات تبرم في إطار التفاوض الجماعي (أولاً)، الذي يعد وسيلة قانونية لتنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج، وكذا من خلال اللجان المشتركة (ثانياً)، التي تشكل آلية مؤسسية لضمان متابعة تنفيذ الاتفاقات الجماعية وتسوية النزاعات الناشئة عنها داخل المؤسسة.

### أولاً: التفاوض الجماعي المباشر كأساس لإبرام الاتفاقات الجماعية

التفاوض هو عملية الحوار والتشاور، الذي يجري بين ممثلين العمال وبين أصحاب العمال، بهدف تحسين شروط العمل وظروفه، ووضع حد للنزاع الجماعي القائم، والتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الإجتماعية للعمال، ومكاسب اقتصادية لأرباب العمل<sup>1</sup>. ويمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات للمؤسسة عدد يتراوح من 03 إلى 07 أعضاء، ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية رئيس يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي<sup>2</sup>.

ينص القانون 90-02<sup>3</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب، في المادة 04 بأن<sup>4</sup>: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال، اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية".

<sup>1</sup> بن قارة مصطفى عائشة، "التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02، العدد 10، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، جوان 2018، ص 944.

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي، "قانون العمل الجزائري"، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 135.

<sup>3</sup> القانون 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990، الملغى بقانون رقم 08-23، المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 42، المؤرخة في 25 يونيو 2023.

<sup>4</sup> المادة 04، من القانون رقم 90-02، المصدر السابق.

وبالتالي أصبح التفاوض الاجتماعي، سمة بارزة تتميز بها قوانين العمل، تترجم بأحسن كيفية المكانة والمرتبة التي أصبحت تحتلها النقابات والتجمعات العمالية<sup>1</sup>.

وعليه، تراقب مفتشية العمل مدى الالتزام بالاتفاقات الجماعية التي تُبرم في إطار التفاوض الجماعي المباشر بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، بهدف تحسين شروط وظروف العمل وتسوية النزاعات وتعزيز التعاون. يلزم القانون بعقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال لدراسة وضع العلاقات الاجتماعية والمهنية، مما يبرز أهمية التفاوض الاجتماعي ودور النقابات العمالية.

### ثانيا: آلية اللجان المشتركة

في أغلب الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تأزم بعض الخلافات إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، وهي تعد مرحلة ثانية بعد عدم توصل طريقة التفاوض الجماعي المباشر لحل مناسب للمنازعة<sup>2</sup>.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء الاستشارات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع. وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية، أو الاتفاقية الاختيارية أو الإجبارية الخاصة بالوساطة أو التحكيم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 141.

<sup>2</sup> نوال ملوك، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، مخبر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مارس 2024، ص 164.

<sup>3</sup> أحمية سليمان، "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن"، المرجع السابق، ص 391.

تماشياً مع ما تم ذكره، في حال عدم نجاح التفاوض المباشر في حل نزاع العمل الجماعي، يتم اللجوء إلى لجان مشتركة دائمة أو مؤقتة. تجتمع هذه اللجان خلال ثلاثة أيام، وتسعى لتسوية النزاع خلال خمسة عشر يوماً، وتكون قراراتها ملزمة. إذا فشلت اللجنة، يتم اللجوء إلى الوسائل القانونية أو الاتفاقية الأخرى مثل الوساطة أو التحكيم.

### الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية

عند وقوع نزاع جماعي داخل المؤسسة، تتدخل مفتشية العمل باتخاذ إجراءات تهدف إلى تهدئة الوضع وتسوية الخلاف، وذلك في إطار المهام المنوطة بها قانوناً. ويتمثل هذا التدخل في اتخاذ مجموعة من التدابير التي تهدف (أولاً) إلى تهدئة الأوضاع واحتواء التوتر بين الأطراف، و(ثانياً) إلى تسوية الخلاف بوسائل سلمية، وذلك عبر السبل التي تعتمدها المفتشية لفض النزاعات، بما يضمن استقرار العلاقة المهنية داخل المؤسسة.

### أولاً: تعريف النزاع الجماعي للعمل وشروطه

تُعد النزاعات الجماعية للعمل من الظواهر التي قد تعكس توتراً في العلاقات المهنية داخل المؤسسة، ويأتي هذا النوع من النزاعات نتيجة مطالبة جماعية بحقوق مهنية أو مادية، مما يستوجب ضبط مفهومه (أ)، وتحديد الشروط التي يجب توافرها لقيامه في إطار قانوني منظم (ب).

### أ- تعريف النزاع الجماعي:

يظهر النزاع الجماعي في العمل، بمناسبة الخلافات التي تظهر بين ممثلي فئة من العمال، أو نقاباتهم وبين صاحب العمل أو نقابته حول المسائل المتعلقة بالحياة المهنية والإجتماعية، وقد عرفه المشرع ضمن نص المادة 02 من القانون 90-02 على أنه: "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً

لأحكام هذا القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية، في علاقة العمل ولم يحدد تسويته، بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين<sup>1</sup>.

تختلف النزاعات الجماعية عن نزاعات العمل الفردية، على اعتبار أنها تتسم بالطابع الجماعي، ووجود مصلحة مشتركة بين مجموعة من العمال، في مواجهة صاحب العمل، أو الهيئة المستخدمة خلافاً لنزاعات العمل الفردية، التي تتميز بالطابع الشخصي، لاقتصار النزاع على العامل وصاحب العمل<sup>2</sup>.

### ب- شروط النزاع الجماعي للعمل

لابد أن تتوفر شروط في نزاع العمل الجماعي وهي<sup>3</sup>:

- أن يكون النزاع جماعياً في أطرافه، أي أن تكون الدعوى القضائية جماعية، إذا ما أقيمت باسم النقابة لشخص اعتباري، ممثل من أحد أعضائها لفائدة ولصالح العمال.

- أن يكون موضوع المنازعة جماعياً.

إذن، في حالة نشوء نزاع جماعي للعمل، تنهض مفتشية العمل بواجب التدخل بموجب صلاحياتها القانونية، متخذة إجراءات تستهدف احتواء التوتر القائم وتسوية الخلاف وفقاً للآليات المقررة. يُعرّف النزاع الجماعي للعمل بأنه كل خلاف ذي طابع جماعي يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية بين مجموع العمال والمستخدم، ويتميز عن النزاع الفردي بصفة أطرافه وموضوعه الجماعيين. لقيام النزاع الجماعي، يشترط أن يكون أطرافه جماعة من العمال في مواجهة المستخدم، وأن ينصب الخلاف على مصلحة جماعية.

<sup>1</sup> بن حملة سامي، "دور الطرق البديلة في تسوية النزاعات الجماعية"، ملتقى دولي بعنوان الطرق البديلة لحل النزاعات، العدد 01، جامعة

الجزائر 01، الجزائر، يومي 06 و07 ماي 2014، ص 270 <https://asjp.cerist.dz>

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 270.

<sup>3</sup> بنينة جمال، المرجع السابق، ص 61.

### ثانيا: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية

نظم المشرع الجزائري مجموعة من الآليات الودية لفض النزاع العمالي الجماعي، بهدف وضع حد لاستمراره لما قد يُسببه من اضطراب في سير المؤسسة وتأثير سلبي على إنتاجها. وتتمثل هذه الآليات في أنظمة المصالحة (أ)، والوساطة (ب)، والتحكيم (ج)، والتي تتيح إمكانية تسوية الخلافات بطريقة سلمية تحفظ مصالح جميع الأطراف وتُسهّم في استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

#### أ- نظام المصالحة

يتم اللجوء في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة إلى المصالحة والتوفيق، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء كان قاضيا أو مفتش العمل، أو موظف، ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح، ويتم تعيين الوسيط طبقا لقانون العمل الفرنسي، باتفاق طرفي النزاع، من بين القائمة التي يعلها المدير الجهوي للعمل، بالنسبة للنزاعات ذات طابع جهوي أو ولائي أو محلي، حيث يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات ذات الكفاءة والتخصص في المجالات الإجتماعية والإقتصادية<sup>1</sup>.

كما نصّ المشرع الجزائري على إجراء المصالحة، في المادة 05 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية علاقات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب، وذلك بقوله<sup>2</sup>: "إذا اختلف الطرفان في كلّ المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلّ من الجانبين طرفا فيها".

في حال نشوء نزاع جماعي للعمل، تتدخل مفتشية العمل بهدف تهدئة الأوضاع والسعي إلى تسوية الخلاف ودياً. ويتم ذلك غالباً من خلال محاولة المصالحة بين الأطراف المتنازعة، حيث يقوم

<sup>1</sup> بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 52.

<sup>2</sup> المادة 05 من القانون 90-02، المصدر السابق.

مفتش العمل بدور الوسيط لتقريب وجهات النظر والوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين ويضمن استئناف سير العمل بشكل طبيعي.

### ب- نظام الوساطة

هو إجراء ذو طبيعة اتفافية يلجأ إليه الأطراف المتنازعة، بموجب نص في الاتفاقية الجماعية، أو بموجب اتفاق لاحق لفشل المصالحة، وتسد هذه المهمة إلى شخص من غير طرفي النزاع ومحيد لا علاقة له بهما يدعى "الوسيط"، يختار من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وقد يلتزم الأطراف مسبقاً بقبول اقتراحه، كما يمكنهم عدم الالتزام بذلك، بحيث أن هذا الوسيط مهما كانت صفته أو وظيفته، لا يملك أي سلطة قانونية أو تنظيمية، على أطراف النزاع، وبالتالي لا يمكنه إلزامهم، بقبول ما يراه حل للنزاع القائم بينهما<sup>1</sup>.

نصّ المشرّع الجزائري على إجراء الوساطة بموجب المادة 10 من القانون 90-02، حيث عرفها على أنّها<sup>2</sup>: "الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه". يشترط للقيام بالوساطة الشرطين التاليين<sup>3</sup>:

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.

- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

وعليه، وفي إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية، يُعد نظام الوساطة إجراء اتفافي يلجأ إليه الأطراف المتنازعة بعد فشل المصالحة، أو بموجب اتفاقية جماعية. يتم تكليف وسيط محايد من خارج أطراف النزاع، يتم اختياره غالباً من قائمة الوسطاء، باقتراح حل ودي للخلاف. ولا يمتلك الوسيط

<sup>1</sup> نوال ملوك، المرجع السابق، ص 166.

<sup>2</sup> المادة 10 من القانون 90-02، المصدر السابق.

<sup>3</sup> عمار زعي، "الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر، جانفي 2015، ص 31.

أي سلطة إلزامية على الأطراف، ويعتمد نجاح الوساطة على قبولهم الطوعي لاقتراحاته. يشترط اللجوء إلى الوساطة وجود نزاع بين مجموعة من العمال ومستخدميه حول مصلحة جماعية.

### ج- نظام التحكيم

التحكيم هو طريقة، يتم بموجبها تفويض المحكم أو هيئة التحكيم، ومنحه سلطة في المنازعة القائمة، أو التي تنشأ بناء على اتفاق بين الأطراف المتنازعة، وعزوفهم عن اللجوء إلى القضاء لتجنب بطئ إجراءاته<sup>1</sup>.

ويتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات، بالطابع الإلزامي من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم، في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل<sup>2</sup>.

نصّ المشرع الجزائري على التحكيم بموجب المادة 09 من القانون 90-02 بقولها:<sup>3</sup> "يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنصّ عليهما أحكام هذا القانون". من خلال هذه المادة يتضح أن المتنازعين، بإمكانهما الاختيار بين الوساطة والتحكيم، فليس من الضروري المرور على الأولى للوصول للثانية، فمبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلم في التشريعات المقارنة<sup>4</sup>.

تماشياً مع ما تم ذكره، يُعد التحكيم آلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية يتم بموجبها تفويض محكم أو هيئة تحكيم للفصل في النزاع بناءً على اتفاق الأطراف، وذلك لتجنب الإجراءات القضائية. ويتميز التحكيم في هذا السياق بالطابع الإلزامي من حيث الشكل والمضمون، على خلاف الأصل

<sup>1</sup> نوال ملوك، المرجع السابق، ص 166.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري"، المرجع السابق، ص-ص 130، 131.

<sup>3</sup> المادة 09 من القانون 90-02، المصدر السابق.

<sup>4</sup> عمار زغي، المرجع السابق، ص 34.

## الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر

---

في نظام التحكيم. يتيح القانون الجزائري للأطراف المتنازعة الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كبديل لتسوية الخلاف.

### خلاصة الفصل الثاني:

يتبين من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، أن مفتشية العمل تعد من الركائز الأساسية في ضبط وتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات الجزائرية، حيث تتجاوز مهامها الطابع الرقابي التقليدي، لتشمل أبعادا وقائية إصلاحية وحتى توجيهية، فهي تساهم في فرض احترام التشريعات الإجتماعية، من خلال الزيارات الميدانية وتعمل على تسوية النزاعات المهنية، سواء كانت فردية أو جماعية، في إطار قانوني يحفظ توازن العلاقة بين الأجير والمستخدم.

كما يتجلى من خلال تدخلاتها، مدى التنوع والتكامل في اختصاصاتها، بدءا من مراقبة تطبيق الاتفاقات الجماعية، مروراً بإجراءات المصالحة، وصلا إلى تحرير المحاضر وإحالة المخالفات عند الاقتضاء، وتعد هذه الأدوار مجتمعة تجسيدا لحرص الدولة، على إرساء بيئة مهنية قائمة على احترام الحقوق، الحوار الإجتماعي، والعدالة في محيط العمل.

وبالتالي، يمكن القول أن مفتشية العمل ليست فقط آلية رقابية، بل فاعل مؤسسي أساسي يواكب التحولات التي يعرفها سوق العمل، ويساهم بشكل مباشر في ضمان استقرار العلاقات المهنية، والسلم الإجتماعي داخل المؤسسات.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة، يمكن القول أن مفتشية العمل تعد أحد الأجهزة التنفيذية، التي اعتمد عليها المشرع الجزائري، لضمان التطبيق الفعلي للقانون، داخل علاقات العمل، وقد بينت هذه الدراسة من خلال التعرض لمختلف النصوص القانونية والتنظيمية، وكذا التطورات التي شهدتها. هذه الهيئة لم تنشأ دفعة واحدة، بل تطورت عبر مراحل رافقتها تحولات في النصوص التنظيمية التي نظمتها سابقا، تماشيا مع التحولات السياسية والإقتصادية التي عرفتھا.

وقد كشفت هذه الدراسة، أن مفتشية العمل لا تكتفي بدور المراقبة الشكلية، بل تضطلع بأدوار إستراتيجية في ضبط العلاقة المهنية، الوقاية من النزاعات المهنية وضمان التوازن في العلاقة المهنية.

حول المشرع لمفتشي العمل بموجب القانون 90-04، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، صلاحيات مهمة في هذا المجال تتمثل في محاولة التوفيق في النزاعات الفردية قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك عبر مقابلات مع طرفي النزاع ومحاولة تقريب الوجهات، والوساطة في النزاعات الجماعية من خلال الاستماع إلى الطرفين وتحرير محاضر الجلسات وإحالتها إلى الهيئات المختصة إن لم يتم الاتفاق، وتقوم بعدها بمتابعة تنفيذ الاتفاقات الناتجة عن التسوية الودية (المصالحة) أو التفاوضية. وبالتالي يمثل تدخل مفتشية العمل، في هذا السياق آلية وقائية وتسوية بديلة، تهدف إلى الحفاظ على الاستقرار داخل بيئة العمل، وتخفيف الضغط على القضاء، وتعزيز ثقافة الحوار داخل المؤسسات، وهو ما يعكس دورها كوسيط إجتماعي وقانوني في آن واحد.

من خلال دراستنا لموضوع "التنظيم القانوني لمفتشية العمل في التشريع الجزائري"، فإننا توصلنا إلى جملة من النتائج والاقتراحات نذكر منها.

#### أولا: النتائج:

1- يتجلى التنظيم المزدوج لمفتشية العمل، من خلال وجود هيكل مركزي وهيكل غير مركزي، تهدف إلى ضمان تغطية رقابية شاملة لكل مناطق.

2- تعد مفتشية العمل الآلية التنفيذية، الأهم في فرض احترام أحكام قانون العمل، والتنظيمات المرتبطة به، وتملك صلاحيات الضبط القضائي، ما يسمح لها بتحرير محاضر المخالفات، وإحالتها على الجهات القضائية المختصة.

3- تسهر مفتشية العمل على مراقبة شروط الصحة والسلامة المهنية، وتؤدي دورا وقائيا من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة، وتقديم الإرشاد للمستخدمين والعمال حول التزاماتهم وحقوقهم.

4- تملك مفتشية العمل صلاحية التدخل في النزاعات الفردية، عبر آلية المصالحة كمحاولة أولى، قبل اللجوء إلى القضاء، تشمل إجراءات التدخل الزيارات الميدانية، والإطلاع على الوثائق، إجراء مقابلات بين الطرفين، وتحرير محضر المصالحة عند اتفاق الأطراف، وعند فشل التسوية تقوم بإحالة النزاع للجهات القضائية المختصة.

5- تمارس المفتشية رقابة على مدى احترام المؤسسات، لإحترام الاتفاقيات الجماعية المبرمة، والتزامها بنتائج التفاوض الجماعي.

**ثانيا: الاقتراحات:** وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها، يمكن تدعيمها ببعض الاقتراحات:

1- تعزيز التنسيق بين الهياكل لمركزية واللامركزية، من خلال آليات رقمية وتقارير دورية موحدة.

2- استحداث مصالح متخصصة داخل مفتشيات العمل الولائية، تعنى بالنزاعات الجماعية، وأخرى بالنزاعات الفردية لضمان تخصص الأداء.

3- توسيع صلاحيات مفتشي العمل، ومنحهم استقلالية أكبر في اتخاذ الإجراءات، خصوصا في المؤسسات المخالفة.

4- تعزيز عدد المفتشين والتكوين المستمر لهم، لاسيما في الجوانب المستدثة مثل العمل الرقمي.

5- إلزام المؤسسات بإعداد تقارير دورية عن بيئة العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية، ترفع إلى مفتشية العمل، لاسيما القيام بدورات ميدانية فجائية.

6- تنظيم برنامج تكوين قانوني مبسط، لفائدة العمال والمستخدمين، لرفع مستوى الوعي القانوني، وتسهيل التسوية بينهم في حال حدوث نزاع.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

أ- الاتفاقيات الدولية

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 81، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، الصادرة بجنيف، في 19 من جوان 1947، عدد الدول المصادقة عليها 148 دولة.
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 155، المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، جنيف في 22 جوان 1981.
- 2- التوصية الدولية رقم 164، المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، جنيف في 22 جوان 1981.

ب- الأوامر:

- 1- الأمر رقم 32-75، المؤرخ في 29 أبريل 1975، المتعلق بالعدالة في المجتمع، ج، ر، عدد 39، المؤرخة في 16 مايو 1975، الملغى بالقانون رقم 04-90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990

ج- القوانين:

- 1- القانون رقم 07-88، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 يناير 1988، ج، ر، عدد 04، المؤرخة في 27 يناير 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، المؤرخ في 27 ديسمبر 2017، ج، ر، عدد 76، المؤرخة في 28 ديسمبر 2017.
- 2- القانون 02-90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990، الملغى بقانون رقم 08-23، المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر، عدد 42، المؤرخة في 25 يونيو 2023.

3- القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، عدد 36، الصادرة في 12 يونيو 1996.

4- القانون 90-04، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991.

#### د- المراسيم:

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-209، المؤرخ في 14 يوليو 1990، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 05-05 المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، عدد 04، المؤرخة في 09 يناير 2005.

2- المرسوم التنفيذي رقم 91-272، المؤرخ في 10 أغسطس 1991، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج.ر، عدد 38، المؤرخة في 14 أغسطس 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 92-288، المؤرخ في 06 يوليو 1992، المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكتب المصالحة، ج.ر، عدد 55، المؤرخة في 19 يوليو 1992.

3- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 06 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

4- المرسوم التنفيذي رقم 05-07، المؤرخ في 06 يناير 2005، يحدد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج.ر، عدد 04، الصادرة في 09 يناير 2005.

#### هـ- القرارات الوزارية:

1- القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج.ر، عدد 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

2- القرار الوزاري المشترك، مؤرخ في 18 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج.ر، عدد 75، المؤرخ في 20 نوفمبر 2005.

ثانيا: المراجع

أ- المؤلفات (الكتب):

1- أحمية سليمان، "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية"، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012.

2- \_\_\_\_\_، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري"، طبعة 05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

3- \_\_\_\_\_، "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الإتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2012.

4- بربارة عبد الرحمان، "شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، الطبعة الثانية، منشورات بغداددي، الرويبة، الجزائر، 2009، ص 521.

5- بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية"، طبعة 03، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

6- \_\_\_\_\_، "الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية"، جسور للنشر والتوزيع، طبعة 03، الجزائر، 2003.

7- صلاح علي حسن، "حماية الحقوق العمالية- دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل"-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2013.

8- عبد الرحمان خليفي، "قانون العمل الجزائري"، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.

9- عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحويلات الإقتصادية"، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

10- عبد الله أوهابيه، "شرح قانون الإجراءات الجزائية الجزائري"، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

11- يوسف إلیاس، "الوجيز في شرح قانون العمل"، معهد الإدارة، طبعة رقم 71، الرصافة، سوريا، 1978.

### ب- المقالات:

1- بن قارة مصطفى عائشة، "التفاوض الجماعي بين المواثيق الدولية والتشريع الوطني للعمل"، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02، العدد 10، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، جوان 2018.

2- ثلجون شميصة، "دور مكاتب المصالحة في تسوية منازعات العمل الفردية على ضوء القانون الجزائري والمقارن"، مجلة السياسة العالمية، مجلد 06، عدد 01، مخبر الدراسات السياسية والدولية، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2022.

3- سمير يوسف خوجوة، "دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية"، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد 09، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 30 جوان 2023.

4- عباسة جمال، "النظام القانوني للمصالحة أمام مفتشية العمل ومدى فعاليتها في تسوية النزاعات الفردية للعمل، دراسة مقارنة بين الإقتصاد الموجه ومرحلة إقتصاد السوق"، مجلة القانون، العدد 02، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، جويلية 2010.

5- عبد الكريم بوحميده، "الطرق الودية للتسوية لنزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، عدد 08، جامعة بوزيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ديسمبر 2017.

- 6- علي فيصل علي، "تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل"، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الإجتماعية والعمالية، الطبعة الأولى، العدد 82، مملكة البحرين، يناير 2014.
- 7- عمار زعبي، "الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10، جامعة حمه لخضر الوادي، الجزائر، جانفي 2015.
- 8- غريب منية، "مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 28، عدد 28، قسم علم الاجتماع، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2007.
- 9- مزناد صبرينة، "دور مفتشية العمل في تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن داخل المؤسسة في التشريع الجزائري"، مجلة المعارف، عدد 21، قسم العلوم القانونية، جامعة أكلي محمد اولجاج، بويرة، الجزائر، ديسمبر 2016.
- 10- معاشو نبالي فطة، "إلزامية المصالحة في النزاعات الفردية"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.
- 11- منصورى إلهام، منصورى كمال، الهياكل غير مركزية: "تفويض السلطة للمستويات الأدنى في الهيكل، المواءمة بين الإستراتيجية والهيكل التنظيمي"، مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد 16، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر-بسكرة-، الجزائر، ديسمبر 2014.
- 12- منى معكوف، "دور مفتشية العمل في الوقاية من الأخطار النفسية والإجتماعية"، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد 33، عدد 03، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2022.
- 13- ناتش فريد، "دور مفتشية العمل في الوقاية من حوادث العمل والأخطار المهنية"، مجلة التكامل، مجلد 05، عدد 01، قسم علم النفس، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، أبريل 2021.

14- نوال ملوك، "آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، مخبر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مارس 2024.

### ج- الرسائل الجامعية:

#### - أطروحات الدكتوراه

1- فتحي وردية، "ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري"، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013.

#### - رسائل الماجستير

1- بنيزة جمال، "رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الإجتماعي"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011/2012.

2- رابح خنيش، "مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق"، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2011\2012.

3- يجاوي نادية، "الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري"، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014.

#### د- المداخلات في المنتقيات العلمية:

1- بوعيطة مليكة، "آليات إجراء المصالحة ودورها في تسوية منازعات العمل الفردية"، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، يوم 24 جانفي

2023، الجزائر، <https://www.mjustice.dz>.

2- بن حملة سامي، "دور الطرق البديلة في تسوية النزاعات الجماعية"، ملتقى دولي بعنوان الطرق البديلة لحل النزاعات، العدد 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، يومي 06 و 07 ماي

2014، <https://asjp.cerist.dz>.

و- المحاضرات:

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

2- علي مزاوي، محاضرات في قانون العمل، أقيمت على طلبة السنة الثالثة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014/2013.

3- مراد جاني، محاضرات في مقياس تنظيم وتصميم الهيكل الإداري، أقيمت على طلبة السنة أولى ماستر، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2023/2022.

ز- المواقع الإلكترونية:

<https://www.mjustice.dz>

<https://asjp.cerist.dz>

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
/	الشكر.
/	الإهداء.
05-02	المقدمة
07	الفصل الأول: التنظيم مفتشية العمل في الجزائر
08	المبحث الأول: الهياكل المركزية لمفتشية العمل
08	المطلب الأول: مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل
09	الفرع الأول: تكوين مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل
10-09	أولا: المديرية الفرعية للعلاقات المهنية
10	ثانيا: المديرية الفرعية لمراقبة علاقات العمل
11	ثالثا: المديرية الفرعية للتقييم والمناهج
13-12	الفرع الثاني: سلطات مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل
14-13	المطلب الثاني: مديرية الإدارة والتكوين
14	الفرع الأول: تشكيل مديرية الإدارة والتكوين
14	أولا: المديرية الفرعية لإدارة الوسائل
15	ثانيا: المديرية الفرعية للتكوين والوثائق
16-15	ثالثا: المديرية الفرعية للإعلام الآلي والإحصائيات
17-16	الفرع الثاني: سلطات مديرية الإدارة والتكوين
18-17	المبحث الثاني: الهياكل غير المركزية لمفتشية العمل
18	المطلب الأول: المفتشيات الجهوية
18	الفرع الأول: تشكيل المفتشيات الجهوية للعمل
19-18	أولا: مصلحة التوجيه وتنسيق النشاطات
19	ثانيا: مصلحة التقييم والتلخيص
20	ثالثا: مصلحة المستخدمين والوسائل

21-20	الفرع الثاني: سلطات المفتشيات الجهوية للعمل
21	المطلب الثاني: مفتشيات العمل الولائية
22	الفرع الأول: تشكيل مفتشيات العمل الولائية
23-22	أولا: مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة
24-23	ثانيا: مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية
24	ثالثا: مصلحة التقييم والتلخيص
26-25	الفرع الثاني: سلطات مفتشيات العمل الولائية
27-26	المطلب الثالث: مكاتب مفتشية العمل
28-27	الفرع الأول: سلطات مكاتب مفتشية العمل
29	خلاصة الفصل الأول
31	الفصل الثاني: مهام واختصاصات مفتشية العمل في الجزائر
32	المبحث الأول: مهام متعلقة بوقاية العمال من أخطار العمل
32	المطلب الأول: مهام متعلقة بالرقابة على تطبيق القانون
32	الفرع الأول: دور مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق القوانين الداخلية للمؤسسات
34-33	أولا: الرقابة القانونية داخل المؤسسات
35-34	ثانيا: الرقابة التقنية لمفتشية العمل في مجال الصحة والأمن داخل المؤسسة
36-35	الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في مجال الرقابة على تطبيق تشريعات العمل والتشريعات المرتبطة به
37-36	المطلب الثاني: مهام متعلقة بالرقابة على ظروف العمل داخل المؤسسات
37	الفرع الأول: ممارسة إجراءات التفتيش والتحقيق
38-37	أولا: دخول أماكن العمل
39-38	ثانيا: الإطلاع على الوثائق
40-39	ثالثا: ممارسة سلطة التحقيق
40	الفرع الثاني: رصد ومتابعة المخالفات

41-40	أولاً: تدوين الملاحظات والإنذارات
42-41	ثانياً: تحرير محاضر المخالفات
43-42	المبحث الثاني: المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية
43	المطلب الأول: المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الفردية
43	الفرع الأول: تسوية نزاعات العمل الفردية عن طريق المصالحة
45-44	أولاً: مفهوم المصالحة
47-45	ثانياً: تشكيل مكاتب المصالحة
48-47	ثالثاً: اختصاصات مكاتب المصالحة
48	الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية نزاعات العمل الفردية
50-49	أولاً: إجراءات المصالحة
51-50	ثانياً: تنفيذ الصلح
51	المطلب الثاني: المهام المتعلقة بتسوية نزاعات العمل الجماعية
52	الفرع الأول: رقابة مفتشية العمل على الالتزام بأحكام الاتفاقات الجماعية
53-52	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر كأساس لإبرام الاتفاقات الجماعية
54-53	ثانياً: آلية اللجان المشتركة
54	الفرع الثاني: إجراءات تدخل مفتشية العمل في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية
55-54	أولاً: تعريف النزاع الجماعي للعمل وشروطه
59-56	ثانياً: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية
60	خلاصة الفصل الثاني
63-62	خاتمة
71-65	قائمة المصادر والمراجع
75-73	فهرس المحتويات
77	الملخص

المخلص

تشكل مفتشية العمل أحد أهم الآليات القانونية، التي اعتمد عليها المشرع الجزائري، لضمان احترام التشريع وتنظيم علاقات العمل، داخل مختلف القطاعات، تتوزع مفتشية العمل بين هياكل مركزية تعنى بالتوجيه والتنسيق، وهياكل لامركزية تضطلع بمهام التفتيش، الميداني على المستوى الجهوي والولائي. يعد هذا التنظيم من بين الضمانات لحماية حقوق العمال، ومراقبة مدى التزام المستخدمين بتشريعات العمل.

تشمل مهام مفتشية العمل مراقبة ظروف العمل داخل المؤسسات، متابعة تنفيذ الاتفاقات الجماعية، وكذا التدخل في تسوية النزاعات الفردية عن طريق المصالحة، والجماعية عبر آليات الوساطة والتوفيق وكذا التحكيم.

**الكلمات المفتاحية:** مفتشية العمل، هياكل مركزية وغير مركزية، النزاعات الفردية والجماعية، المصالحة.

#### **Abstract :**

The labour inspectorate, is considered one of the key legal mechanisms relied, upon by the Algerian legislator to ensure compliance, with social legislator and the proper regulation of labour relations, across all sectors. It operates through central structures responsible, for guidance and coordination, as well as, decentralized bodies tasked with field inspections, at the regional and local levels, this organizational frame work plays a vital role, in safe guarding worker's social rights and monitoring employer's adherence to labour law's.

It's main responsibilities include, overseeing working conditions within companies, ensuring the enforcement of collective agreements, and intervening in the resolution of individual disputes, through conciliation, as well as, collective disputes through mediation and reconciliation procedures.

**Key words :** the labour inspectorate, central and decentralized structures, individual and collective disputes, conciliation.